



PALO2 -hanke **(työkykyohjelman** **laajentaminen - RRP2)** **2023-2024**

Hyvinvointisuunnitelman liite

Sisällys

- Kohderyhmät
- Työikäisten palveluiden yhteensovittaminen
- Työikäisten palveluiden vaikutus hyte –kertoimeen
- PALO2 –hankkeen (2023-2024) tavoitteet
- Keskeiset toimenpiteet hankkeen aikana
- Mitä tavoittelemme monialaisella yhteistyöllä työikäisten palveluissa? ”Ihmistä varten” ja ”Vaikuttavasti yhdessä”
- Toimivan työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden edellytyksiä
- Yhteisövaikuttavuudella (collective impact) kestäväää ja vaikuttavaa yhteistyötä
- Yhteisövaikuttavuus työikäisten palveluissa, ”Vaikuttavasti yhdessä”
- Toimintamallin mukaisen toiminnan yleiset periaatteet
- Työikäisten verkostotyömalli
- Asiakasverkoston toiminta
- Johtaminen työikäisten palvelussa, ”Rohkeasti uutta”
- Operatiivisen tason johtotiimin esimerkki –kokoonpano
- Mitä hankkeen jälkeen?
- Lausuntokierrokselta saatu palaute

Kohderyhmä

- Kohderyhmänä työkäiset, jotka tarvitsevat työllistymisen ja työkyvyn tukea. Toimenpiteet painottuvat etenkin osatyökyysiin ja monialaista tukea tarvitseviin asiakkaisiin.

Miksi?

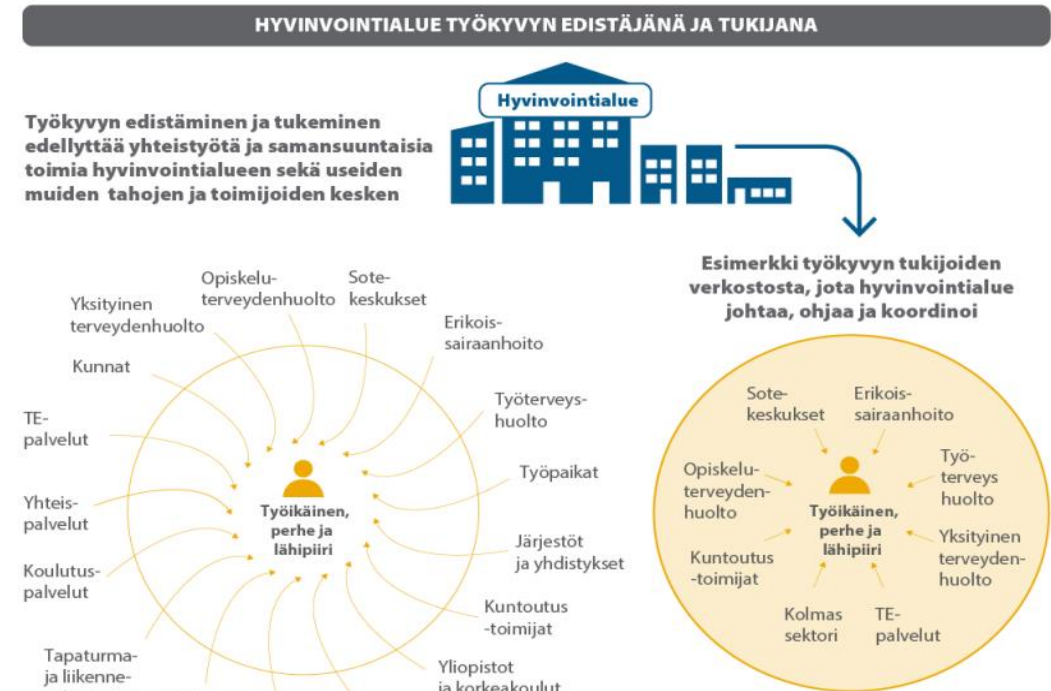
- Työkäiset ovat jääneet liian vähälle huomiolle palvelujärjestelmän kehittämisessä.
- Palvelut tällä hetkellä pirstaleisia ja ne eivät toteudu yhdenvertaisesti.
- Työttömyyttä, työkyvyttömyyttä ja paljon menetettyä työpanosta.
- Työkäisen väestönosan merkitys hyvinvointiyhteiskuntamme ylläpitämisessä on olennainen.

*"Teemme yhdessä Pohjois-Pohjanmaalla asioita, jotka **parantavat asukkaiden yhdenvertaista ja tasa-arvoista mahdollisuutta elää hyvää arkea ja elämää.** Huomioimme erityisesti asukkaat, joilla on vähän omia voimavaroja ja/tai jotka kokevat eriarvoisuutta."*

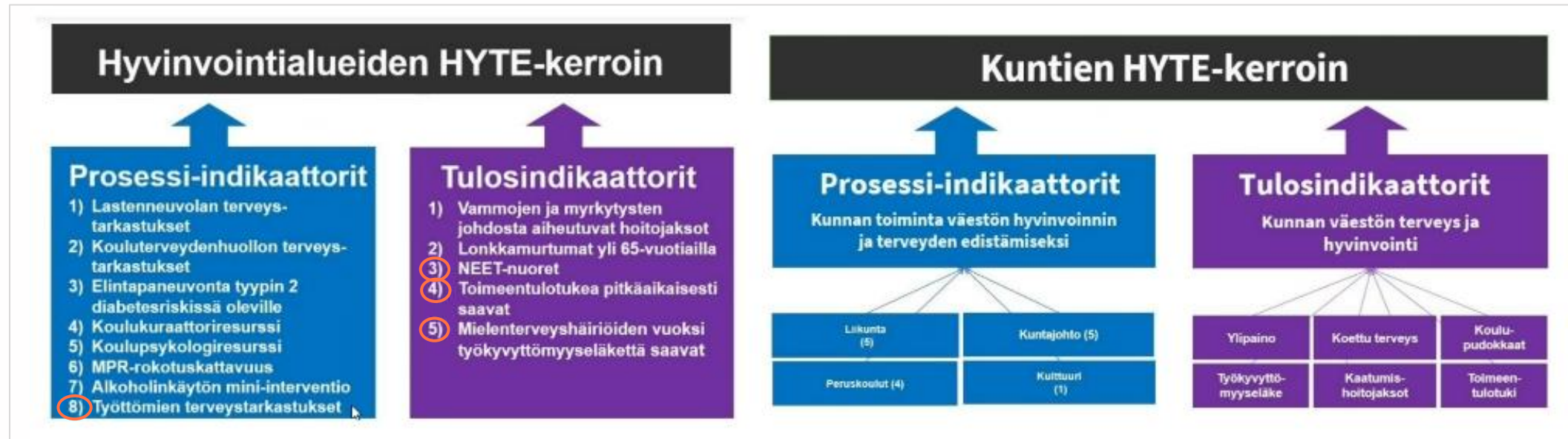
Työikäisten palveluiden yhteensovittaminen

- Työikäisten palveluiden yhteensovittaminen → **hyvinvointialueilla vastuu palveluiden yhteensovittamisesta** kokonaisuuksiksi (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021)
- Hyvinvointialueiden rooli työ- ja toimintakyvyn edistämässä ja tukemisessa on merkittävä. Hyvinvointialueilla on mahdollisuus vaikuttaa palvelustrategian, yhteistyön edistämisen, palvelukokonaisuuksien ja palveluketjujen, organisaatorakenteiden, verkostojen sekä toimintamallien hyödyntämisen avulla työ- ja toimintakykyyn.

Kuvio 3. Hyvinvointialue voi edistää ja tukea yhdessä muiden toimijoiden kanssa työkykyä. Verkostoja on johdettava, ohjattava ja koordinoitava erilaisilla keinoilla.



Työikäisten palveluiden vaikutus hyte-kertoimeen



Työikäisten palveluita kehittämällä ja palveluintegraatiota edistämällä voimme vaikuttaa positiivisesti useisiin hyvinvointialueen prosessi- ja tulosindikaattoreihin → indikaattoreista muodostuu hyte-kerroin, joka vaikuttaa jatkossa (v.2026 →) hyvinvointialueen rahoitukseen. Yhteiset tulosindikaattorit kuntien kanssa kannustavat tekemään yhteistyötä.

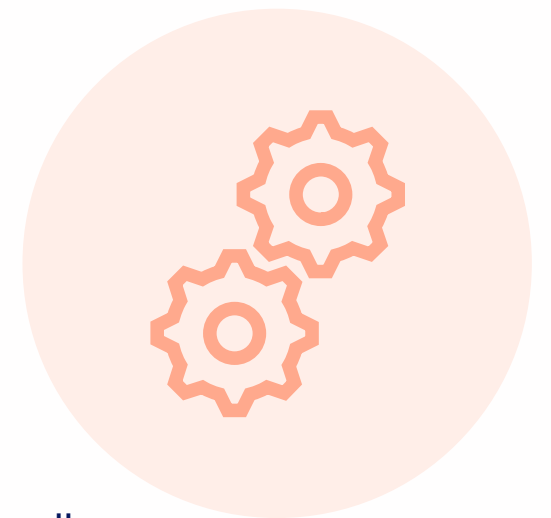
PALO2 –hankkeen (2023-2024) tavoitteet

- **Työpaketti 1.** Hyvinvointialueelle **luodaan pysyvä yhtenäinen ja selkeä työkyvyn tuen toimintamalli** ja monialainen palvelukokonaisuus, jonka toimintaa seurataan, arvioidaan ja kehitetään.
 - Työkäisten työkyvyn tuen tarve tunnistetaan kaikissa palveluissa.
 - Työ- ja toimintakykyä arvioidaan ja tuetaan monialaisesti
 - Palvelut toimivat asiakaslähtöisesti ja yhteisövaikuttavuuden mallin mukaisesti.
- **Työpaketti 2.** Edistetään vaikeasti työllistyvien asiakkaiden palkkatyöhön työllistymistä ottamalla käyttöön laatuperusteinen tuetun työllistymisen työhönvalmennus osaksi palvelukokonaisuutta.
- **Työpaketti 3.** Vahvistetaan työkäisten palveluissa toimivien ammattilaisten osaamista palvelukokonaisuudesta, työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisesta ja työn ja työkyvyn puheeksi otosta



Keskeiset toimenpiteet hankkeen aikana

- Työkäisten verkostotyömallin käyttöön otto ja jalkauttaminen koko hyvinvointialueelle → alueellisten monialaisten johtotiimien kokoaminen ja toiminnan käynnistäminen, koordinaatioalueiden suunnittelu ja toimeenpano yhteistyössä muun muassa kuntien, kuntakokeilualueiden ja kokemus-asiiantuntijoiden kanssa. Kehittämistyössä otetaan huomioon paikalliset toimivat yhteistyökäytänteet, erityispiirteet ja tarpeet.
- Työttömien terveystarkastusten yhtenäistäminen ja systemaattisemman toteutumisen varmistaminen. Terveystarkastukset integroidaan palvelukokonaisuuteen.
- Työkyvyn arviointiosaaminen kehittäminen, muun muassa monitoimijaisen työkyvyn arvioinnin kehittäminen.
- Laatuperusteisen työhönvalmennuksen pilotointi ja käyttöön otto lin, Oulun ja Ylivieskan alueella.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen, muun muassa työkykykoordinaattorikoulutukset (OAMK) ja työkyvyn tuki –koulutukset yhteistyössä TTL:n kanssa.



Mitä tavoittelemme monialaisella yhteistyöllä työikäisten palveluissa?

”Ihmistä varten” ja ”Vaikuttavasti yhdessä”

- Asiakkaille oikea-aikaiset ja tarpeen mukaiset palvelu
- Lyhyemmät ja sujuvammät prosessit (palveluiden jatkuvuus) asiakkaan näkökulmasta
- Tehokkuutta, eroon turhista käynneistä (häiriökysyntä)
- Parempi laatu ja vaikuttavuus, asiakastyytyväisyys
- Resurssien yhdistäminen, kustannussäästöt
- Verkostoissa olevan osaamisen parempi hyödyntäminen, ammatillinen tuki, parempi työhyvinvointi



Toimivan työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden edellytyksiä

- Monista palveluista ja toiminnoista koostuvan palvelukokonaisuuden johtaminen vaatii linjajohtamisen rinnalle **verkostojohtamisen**.
- Verkostojohtamista ja sitä tukeva rakenne (johtoryhmät ja niiden tehtävät ja roolit määritelty) tarvitaan sekä strategiselle että operatiiviselle tasolle
- Lisäksi tarvitaan **koordinaattiorakenne** (esimerkiksi työikäisten koordinaatio) palvelujen ja toimintojen yhteensovittamiseksi.
- Oleellista on, että rakenteet ylittävät hallinnonala- ja organisaatorajat.

(Työkykyohjelman laajennoksen seminaari Helsingissä 15.11.2023)

Yhteisövaikuttavuudella (collective impact) kestäväää ja vaikuttavaa yhteistyötä

- Vaikuttavaksi todettu toimintamalli kompleksisten ongelmien/tilanteiden ratkaisemisessa
- Yhteisövaikuttavuus -viitekehyksen ovat kehittäneet John Kania ja Mark Kramer Yhdysvalloissa 2011
- Perustuu niin sanottuun systeemiajatteluun → hyödynnetään systeemiajattelua ihmisten ja yhteiskunnan kompleksisten ja **monialaista yhteistyötä vaativien ongelmien ratkaisemisessa**
- Toimintamallin mukaisesti kehitetty lapsiperheiden palveluita Oulussa ja Pohteella, taustatukena Itla
- Toimintamallia pilotoitu myös Oulun Palo –hankkeessa (työikäisten palveluintegraatiomalli) vuosina 2020-2022 → saatu hyviä kokemuksia ja tuloksia
- Sisältää **viisi toimintaperiaatetta**, joiden pitää toteutua, jotta toimintaa voidaan kutsua yhteisövaikuttavuudeksi → tässä yhteisövaikuttavuus eroaa perinteisistä yhteistyömalleista (Itla)

Yhteisövaikuttavuus työikäisten palveluissa

”Vaikuttavasti yhdessä”

Yhteisövaikuttavuuden viisi yhtäaikaista toimintaedellytystä



YHTEINEN TAVOITE JA TOIMINTAMALLI

- Työkyvyn ja työllistymisen paraneminen monialaisen yhteistyön avulla.
- Toimijoiden yhteinen ymmärrys, toimintatavat ja ratkaisut.
- Asiakkaan osallistuminen palvelujen suunnitteluun ja toteutukseen.



JATKUVA ARVIOINTI

- Yhdenmukainen seuranta siitä, miten toimintamallia käytännössä toteutetaan.
- **Yhdenmukaiset mittarit** toiminnan seurantaan varten.



TOISIAAN VAHVISTAVAT TOIMINNOT

- Yhteistyössä sitoudutaan saavuttamaan yhdessä sovitut tavoitteet.
- Hyödynnetään mukana olevien erityisosaamista ja opitaan toisilta.
- Opitaan yhteisen toimintamallin avulla.



JATKUVA VUOROPUHELU

- Toimijoiden keskinäinen arvostus, luottamus ja yhteistyö rakentuu vuoropuhelun avulla.
- Vuoropuhelu kaikilla tasoilla.
- Kaikkien mukana olevien toimijoiden rooli on yhtä merkittävä.



KEHITTÄMISEN TUKIRAKENNE

- Työikäisten palveluissa mukana olevien organisaatioiden johto muodostaa **Työikäisten johtotiimin**.
- Tiimi käsittelee toiminnasta saatua palautetta ja tekee tarvittaessa **päätöksiä** toiminnan muuttamiseksi.

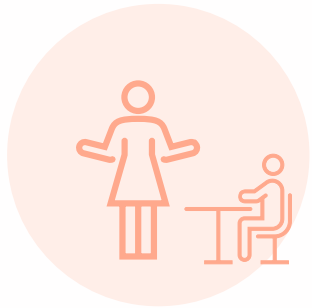
Työkyky ja työllistyminen puheeksi

Tavoitteellinen työskentely ja johtaminen kaikilla tasoilla

Toimintamallin mukaisen toiminnan yleiset periaatteet

- Toiminnan painotuksen siirtäminen raskaista palveluista ehkäisevään ja ennakoivaan työhön → ei kriteereitä palveluun pääsulle, työkyvyn ja työn puheeksi otto kaikissa palveluissa
- Monia eri palveluita tarvitsevien asiakkaiden tilannetta tuetaan yhdessä eri toimijoiden kanssa yli sektorirajojen → palvelut toteutuvat rinnakkain/yhtäaikaisesti toisiaan täydentäen
 - ”Kuinka voin olla avuksi?” –kulttuuri ammattilaisten välillä
- Pois lähettämisen kulttuurista → Yhden yhteydenoton periaate
 - asiakasta ei pompotella, lähettämisen sijaan tuodaan palvelut asiakkaan luo (myös niin sanotusti saattaen vaihtaen)
- Ei-henkilösidonnaista toimintaa, vaan yhteistyötä palveluiden välillä → kutsu verkostoon voi tulla kelle tahansa toimijalle → toimintavarmuus ja ei jonoutumista

Työikäisten verkostotyömalli



Ammattilainen, missä tahansa työikäisten palvelussa huomaa, että ei yksin pysty vastaamaan asiakkaan työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeeseen.

Oma osaaminen ja resurssit eivät riitä.



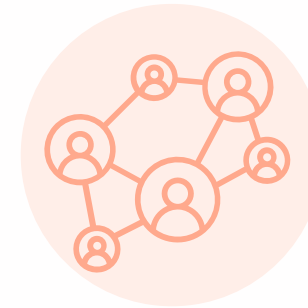
Asiakkaan **suostumus** monialaiseen työhön, [KELA Y100](#)



Yhdessä asiakkaan kanssa laaditaan **yhteydenottopyyntö** työikäisten koordinaatioon.



Koordinaatio auttaa konsultaation avulla ja tarvittaessa kutsuu asiakkaan tarpeen mukaiset toimijat verkostoon.



Verkostossa arvioidaan työkyvyn ja työllistymisen tuen tarvetta.

Laaditaan yhteinen suunnitelma, jonka mukaan asiakas ja ammattilaiset työskentelevät yhdessä.



Seuranta ja arviointi: suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan, kunnes asiakkaan tuen tarve lakkaa.

Vuoropuhelu, tiedon kokoaminen yhteydenottajan ja koordinaation välillä

Asiakas aktiivisena toimijana ja tiedon tuottajana

Asiakasverkoston toiminta

Asiakasverkostoon osallistuvat kaikki mukaan kutsutut toimijat (usein 2-3 ammattilaista asiakkaan lisäksi) asiakkaan tarpeiden mukaisesti.

Jos asiakkaalla on olemassa olevia asiakkuuksia, niin verkostoon kutsutaan kyseiset toimijat.

Verkostossa arvioidaan työkykyä ja palvelutarvetta monialaisesti ja tehdään **yhteinen suunnitelma**, jossa jaetaan tehtävät, roolit ja vastuut, ja jonka mukaan asiakas ja ammattilaiset työskentelevät yhdessä.

Suunnitelman toteutumisen **seurataan** ja järjestetään seurantapalaveri/-palavereita siihen asti, kunnes tuen tarve päättyy.



”Tiedon ja osaamisen jakaminen, ja yhteisen ymmärryksen luominen asiakkaan tilanteesta ja palvelutarpeesta.”

Johtaminen työikäisten palvelussa, ”Rohkeasti uutta”



Alueellinen strategisen tason monialainen johtoryhmä

Muodostuminen tulevien työllisyysalueiden mukaisesti (Oulu, Oulun eteläinen): esimerkiksi työllisyysalueen johto, hyvinvointialueelta toimialuejohtajat, KELA:n edustus

Kokoontuu 1-2 x vuosi ja päättää työikäisten palveluja koskevista strategisista linjauksista

Yhteensovittaa hyvinvointialueen ja kuntien yhdyspintaan liittyvät asiat

Käsittelee ja hyväksyy keskeiset asiakirjat ja esitykset ennen niiden etenemistä hyvinvointialueen ja kuntien päätöksentekoon (esimerkiksi strategiat)

Varmistaa riittävät voimavarat ja toimintaedellytykset palvelujen järjestämiseksi

Seuraa ja arvioi työikäisten hyvinvoinnin tilaa ja palvelukysyntää



Operatiivisen tason monialaiset johtotiimit (useita Pohteen alueella)

Muodostuu keskeisten verkoston toimijoiden operatiivisen tason johtajista (esimerkiksi työllisyyspäälliköt, hyvinvointialueen vastuuyksikköpäälliköt)

Yhteen sovittaa työkyvyn ja työllistymisen palveluja toimialueellaan. Laatii yhteiset tavoitteet toiminnalle. Pitää yllä jatkuvaa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken.

Kokoontuu säännöllisesti (esimerkiksi 1 kertaa kuukaudessa) ja sopii yhteisistä toimintatavoista, työnjaosta ja keskustelee alueen/kunnan palvelutarpeista ja ilmiöistä.

Varmistaa verkostoyhteistyön toimintaedellytykset muun muassa resurssien allokoinnilla, osaamisen kehittämisellä, henkilöstön tukemisella/sitouttamisella. Johtaa ja ohjaa toimintamallin mukaista toimintaa.

Vastaa hallinnon rajat ylittävien prosessien koordinoinnista, käytäntöjen yhtenäistämistä ja yhtenäisyyden seurannasta. Kokoaa systemaattisesti palautetta eri toimijoilta.

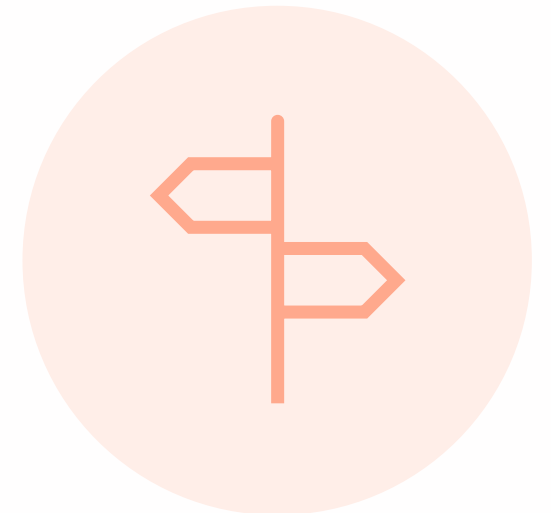
Seuraa, arvioi ja kehittää toimintaa palautteen perusteella omalla toimialueellaan. Raportoi toiminnasta strategiselle johtoryhmälle.

Operatiivisen tason johtotiimin esimerkki -kokoonpano

Työllisyyspalvelut	Pohde	Muut toimijat
Kuntien/työllisyyden yhteispalvelualueen työllisyysvastaavat ja -päälliköt	Aikuisten sosiaalipalveluiden vastuuyksiköpäällikkö	Järjestöyhdyshenkilö, seurakunnan edustaja
	Mielenterveyspalveluiden vastuuyksiköpäällikkö	Kuntien hyvinvointikoordinaattorit, liikuntavastaavat
	Psykiatrian aluepalveluiden vastuuyksiköpäällikkö	Kelan edustaja
	Vastaanottotoiminnan vastuuyksiköpäällikkö	Kokemusasiantuntija
	Kuntoutuksen aluepalveluiden vastuuyksiköpäällikkö	

Mitä hankkeen jälkeen?

- Jotta toimintamallin mukainen toiminta jatkuu, **työikäisten koordinaatioiden ja monialaisten johtotiimien toiminta turvattava** → koordinaation riittävä resurssointi, poliittisen ja operatiivisen johdon sitoutuminen toimintamallin ylläpitämiseen ja kehittämiseen
- Työttömien terveystarkastusten laadun ja toteutumisen turvaaminen (HUOM! hyteindikaattori) → pohdittavaksi **työttömien terveystarkastusten keskittäminen** tietyille terveydenhoitajille
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen: työkyvyn puheeksi otto ja työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen tapahtuisi kaikissa palveluissa, verkostoyhteistyö osaksi perustehtävää.
- Orpon hallitusohjelmassa tavoitteena vahvistaa osatyökykyisten työelämään osallistumista → työikäisten palveluiden kehittäminen jatkuu myös valtakunnallisella tasolla



Lausuntokierrokselta saatu palaute 1/2

Suunnitelmassa hyvää:

- Erinomaiset (konkreettiset) tavoitteet ja monipuoliset suunnitellut toimenpiteet.
- Työkykyyn ja mielenterveyteen liittyvien asioiden esiin ottaminen.
- Ammattilaisten osaamisen kehittäminen.
- Työikäisten palvelutarpeen ja toimintakentän haasteiden tunnistaminen.
- Monitoimijaisuus ja yhteisövaikuttavuusmallin hyödyntäminen.
- Kokemusasiantuntijoiden hyödyntäminen kehittämistyössä.
- Työttömien terveystarkastusten yhdenmukaistaminen ja toteutumisen varmistaminen.



Lausuntokierrokselta saatu palaute 2/2

Miten suunnitelmaa tulisi muuttaa? Miten suunnitelmaa tulisi kehittää paremmaksi?	Miten palautteeseen on pyritty vastaamaan ja miten palaute huomioidaan suunnitelmassa?
Paikallisten erityispiirteiden ja tarpeiden huomioiminen	Kehittämistyössä otetaan huomioon paikalliset erityispiirteet ja tarpeet (dia 7.)
Päällekkäisyyden huomioiminen olemassa oleviin toimintamalleihin ja yhteistyökäytänteisiin. Yhdyspintojen huomioiminen mm. TYM:n kanssa ja esim. päällekkäisten johtamisrakenteiden välttäminen.	Kehittämistyössä otetaan huomioon paikalliset toimivat yhteistyökäytänteet ja toimintamallit. Työkykyohjelmassa luotavat johtamisrakenteet yhteensovitetaan olemassa olevien rakenteiden kanssa tai luodaan rakenteet yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa välttäen päällekkäisyyttä.
Lääkärien osaamisen vahvistaminen ja eläkeselvittelyihin pääsyn varmistaminen työttömyyden pitkittyessä.	Osaamisen kehittämisen toimenpiteillä pyritään vastaamaan laajasti eri ammattilaisten osaamisen tarpeisiin. Hankkeessa edistämme monitoimijaisista työkyvyn arviointia mm. eläkeselvittelyjä varten.
Jo työssä olevien työkyvyn tukeen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota (esim. kognitiivinen ergonomia, elintapaohjaus), työkäisten hyvinvoinnin edistäminen laajemmin kuin pelkästään työkyvyn näkökulmasta	Työssä olevien työkyvyn tuesta vastaa ensisijaisesti työnantaja ja työterveyshuolto. Työkyvyn edistäminen on laajasti hyvinvointia edistävää työtä.
Kuvaus mitä palvelussa tapahtuu hankkeen jälkeen	Työkäisten verkostotyömallin jatkuvuus pyritään varmistamaan hankkeen aikana.
Erytynen huomio työttömien terveystarkastusten toteutumiseen ja kehittämiseen	Työttömien terveystarkastukset integroidaan osaksi verkostoyhteistyötä ja kehitetään terveystarkastusten yhtenäistä toimintamallia (dia 7.)
Resurssien riittävyyden varmistaminen, oma lääkäri/hoitaja –malli	Työkyvyn tuen monialaisen verkostotyömallin jatkuvuus pyritään turvaamaan hankkeen aikana (mm. resurssit), dia 17. Omalääkäri ja –hoitaja –mallia edistetään hoidon jatkuvuus –hankkeessa.
Eri kohderyhmien huomioiminen paremmin palveluiden kehittämisessä esim. pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, NEET -nuoret	Toimintamallin mukaisessa toiminnassa kaikki kohderyhmä ovat tasavertaisessa asemassa ja jokaisen yksilön tarpeet huomioidaan verkostoyhteistyössä.
Kuntien tasa-arvon varmistaminen ohjelman toimeenpanossa	Ohjelman tavoitteena on, että toimintamalli juurtuu koko Pohteen alueelle tulevina vuosina (dia 6. Työpaketti 1)
Työterveyshuollon kehittäminen	Työterveyshuollon kehittäminen ei ole Pohteen tehtävä, vaan Työterveyslaitos vastaa työterveyspalveluiden kehittämisestä. Pohde on mukana työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kehittämisessä.
Pohteen ja kuntien roolien ja vastuiden selkeyttäminen esim. työkyvyttömiä ihmisten kohdalla	Toimintamallin mukaisessa toiminnassa jaetaan jokaisen toimijan vastuut, tehtävät ja roolit. (dia 14.)
Eläkkeelle jääneiden työkyvyn tukeminen ja huomioiminen resurssina	Työssä olevien eläkeläisten työkyvyn tuesta huolehtii ensisijaisesti työnantaja.

Kiitos yhteistyöstä

