

Opinnäytetyö (YAMK)

Turun ammattikorkeakoulu, Master School, Terveyden edistäminen

YTEEDK20

25.11.2021

Sanna Nurmi

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖELÄMÄÄN
KUNTOUTUMISTA TUKEVAT
PALVELUT SALON
KUNTAKOKEILUSSA

Sanna Nurmi

OSATYÖKYKYISTEN TYÖELÄMÄÄN KUNTOUTUMISTA TUKEVAT PALVELUT SALON KUNTAKOKEILUSSA

Salossa alkoi työllisyyden kuntakokeilu maaliskuussa 2021. Kaupungin työllisyyspalveluissa työnhakijoiden omavalmentajina aloitti uusia tai Te-palveluista siirtyviä työntekijöitä. Osatyökykyisten työnhakijoiden palvelujen haluttiin olevan mahdollisimman sujuvia organisaatiomuutoksesta huolimatta. On tärkeää, että osatyökykyinen työnhakija saa tarvitsemansa arvion kuntoutuksellisten palvelujen tarpeesta ja asianmukaisen ohjauksen oikeaan tahoan. Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli tukea omavalmentajien työtä osatyökykyisten tai työkyvyttömiä työnhakijoiden kanssa. Kehittämisprojektissa keskityttiin erityisesti omavalmentajien ja terveystyöntekijöiden työn yhtymäpintoihin.

Omavalmentajien osaamiseen osatyökykyisyyteen liittyen haluttiin panostaa ja vahvistaa sitä. Tältä osin kehittämisprojektin tuotokseksi muodostui koulutuspaketti työelämään kuntoutumisen vaihtoehtoista ja työttömien terveystyöntekijöiden Salon seudulla kuntakokeilun uusille työntekijöille.

Osatyökykyisten palveluprosessia kehitettiin yhdessä omavalmentajien kanssa learning cafe työpajatyöskentelyssä. Käsiteltävinä aihealueina olivat palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen, roolit ja viestintä, yhteistyön toimivuus sekä palvelujen koordinointi. Työpajatyöskentelyn ja sitä seuranneiden aineiston analyysin sekä ohjaus- ja projektiryhmätyöskentelyn myötä muodostettiin toimintamallin kuvaus: ”Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa”.

Toimintamallissa omavalmentajan rooli korostui asiakkaan rinnalla kulkijana, prosessin suunnittelijana yhdessä asiakkaan kanssa sekä sen toteutumisen seuraajana. Toimintamallissa ovat esillä omavalmentajien käytettävissä olevat palvelut, omavalmentajan rooli sekä muut osatyökykyisen prosessissa mahdollisesti huomioitavat toimijat. Tärkeänä nähtiin vastuista sopiminen prosessin nivelvaiheissa ja yhteistyön tekemisen. Verkostoyhteistyön tekemistä ehdotettiin tehtävän työnhakijan tilanteen niin vaatiessa. Tietosuoja-asioiden esille nosto nähtiin erittäin tärkeänä viestinnän ja yhteistyön onnistumisen kannalta.

ASIASANAT:

Työllisyyden kuntakokeilut; Työkyky; Kuntoutuspalvelut; Työttömyys; Terveystyöntekijät; Tarvearviot; Yhteistyö.

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Health Care, Health Promotion

2021 | 61 pages, 2 appendices

Sanna Nurmi

TOWARDS WORKING LIFE - SERVICES SUPPORTING JOBSEEKERS WITH PARTIAL WORK ABILITY DURING LOCAL GOVERNMENTS PILOT ON EMPLOYMENT IN SALO.

Local government's pilot on employment began in March 2021 in Salo. New personal coaches were hired or transferred from TE services to Salo's employment services to work with jobseekers. Regardless of the organizational change, services for the jobseekers with limited work ability were intended to be as fluent as possible. It is important that jobseekers with limited work ability receive the necessary assessment of their need for rehabilitation services and appropriate guidance to the right services. The purpose of this development project was to help personal coaches work with partially able-bodied or incapacitated jobseekers. The development project focused on the interfaces between personal coaches and health services.

The aim was to invest in and strengthen the personal coaches' skills in terms of partial work ability. The development projects result was a training material in this regard. Training was provided to personal coaches about work rehabilitation options and health services for the unemployed in Salo region.

The service process for the jobseekers with limited work ability was developed together with personal coaches in a learning café workshop. The topics handled in the workshop were fluent identification of service needs, roles and communication, functioning of cooperation and coordination of services. After the workshops, a service description: "Personal coach-led service process for jobseekers with limited work ability during local government's pilot on employment in Salo" was created. It was done with the help of data analysis, guidance- and project teamwork.

In this model, the role of the personal coach was emphasized as a close supporter who plans the process together with the jobseeker and as a follower of its implementation. The model shows the services which are available, the role of the self-coach and other actors that may be taken into consideration during the process. It was considered important to agree on responsibilities when the services change and to cooperate. Meeting the jobseeker together or having a joint negotiation was suggested, if needed. Data protection issues were seen very important for the success of communication and cooperation.

KEYWORDS:

Local governments pilot on employment; Work ability; Rehabilitation services; Unemployment; Health Services; Needs Assessment; Collaboration.

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT JA TARVE	9
2.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristö	10
2.2 Projektiorganisaatio	11
2.3 Kehittämiprojektin tarkoitus ja tavoitteet	11
3 OSATYÖKYKYISET JA HEIDÄN PALVELUNSA	13
3.1 Osatyökykyisten aseman ja palvelujen kehittäminen on tärkeää	13
3.2 Osatyökykyisten palveluissa on haasteita ja toimivia malleja	13
3.3 Aiemmat ja nykyiset kehittämisprojektit osatyökykyisten työnhakijoiden palveluihin liittyen Salossa	18
3.4 Palvelujen järjestäminen tulevaisuudessa	19
4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS	21
4.1 Kehittämiprojektin eteneminen	21
4.2 Kehittämisprojektissa käytetyt työmenetelmät	22
4.3 Omavalmentajien valmistelu koulutukseen ja työpajatyöskentelyyn	24
4.4 Omavalmentajien koulutus	24
4.5 Työpajatyöskentely learning cafe tekniikalla	25
4.6 Aineiston analyysi	27
4.7 Toimintamallin muodostaminen	28
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOKSET	29
5.1 Omavalmentajien koulutus	29
5.2 Yhteenveto learning cafe työskentelyn tuotoksista	30
5.3 Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa	38
5.4 Projektityöryhmätyöskentelyssä esille nousseet kehittämisideat	39
5.5 Suunnitelma tuotoksen levittämiseksi	41
6 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI	42
6.1 Kehittämiprojektin tavoitteiden saavuttaminen	42
6.2 Kehittämiprojektin tuotosten hyödynnettävyys, vaikutukset ja soveltuvuus muihin yhteyksiin	43
6.3 Kehittämiprojektin tuotokset suhteessa aikaisempaan tietoon	44

6.4 Kehittämiprojektin prosessin ja menetelmien arviointi	45
6.5 Kehittämiprojektin eettisyys ja luotettavuus	48
6.6 Kehittämiprojektiorganisaation toiminta, oma toiminta projektipäällikkönä ja oman asiantuntijuuden kehittyminen	50
7 YHTEENVETO	51
7.1 Onnistumiset	52
7.2 Kehittämiprojektista nousseet ehdotukset tulevaan	53
LÄHTEET	54

LIITTEET

LIITE 1. SÄHKÖPOSTI SALON KUNTAKOKEILUN OMAVALMENTAJILLE

LIITE 2. OMAVALMENTAJAVETOINEN OSATYÖKYKYISTEN PALVELUPROSESSI SALON KUNTAKOKEILUSSA.

KUVIOT

KUVIO 1. KEHITTÄMISPROJEKTIN ETENEMINEN	22
KUVIO 2. OMAVALMENTAJAVETOINEN OSATYÖKYKYISTEN PALVELUPROSESSI SALON KUNTAKOKEILUSSA (LIITE 2)	39

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Työkyky	”Työkyvyllä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka käsittää henkilön fyysisen sekä psyykkisen jaksamisen ja kykenevyyden. Työkykyä määrittävät myös työn yhteensopivuus ja mielekkyys. Työkyky määrittyy suhteessa kulloinkin kyseessä olevaan tehtävään.” (Kallio 2020, 3.)
Osatyökykyisyys	”Osatyökykyisellä henkilöllä viitataan esim. sairauden, tapaturman tai vamman rajoittamaan työntekijään, joka on valmis hyödyntämään osaamistaan pystymisensä puitteissa. Yhteen tehtävään osatyökykyinen henkilö voi olla täysin työkykyinen toiseen tehtävään.” (Kallio 2020, 3.)
Omavalmentaja	Kuntakokeilun omavalmentajan ydintehtävänä on selvittää työttömien asiakkaiden työllistymisen esteitä ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille tai löytää muu soveltuva palvelu tai jatkopolku (Seppälä, 2020). Omavalmentaja huolehtii henkilökohtaisesta palvelusta omalle asiakaskunnalleen (Arnkil ym. 2019, 37).
Työkykykoordinaattori	”Työkykykoordinaattori on sosiaali- ja terveydenhuollon, työllistymisen ja kuntoutuksen palveluissa, työpaikoilla, oppilaitoksissa ja järjestöissä toimiva ammattilainen, joka tuntee palvelut, keinot ja etuudet sekä työelämän ja työkyvyn haasteet. Työkykykoordinaattori osaa räätälöidä yhdessä työhön pyrkivän henkilön kanssa hänen tarpeitaan vastaavat palvelut.” (Tie työelämään - Osatyökykyisen tukena, 2020.)
TYP-palvelu	”TYP-palvelulla tarkoitetaan yhteispalvelumallia, jossa TE-toimisto, kunta ja Kela yhdessä arvioivat pitkään työttömänä olleiden ja monialaista palvelua tarvitsevien työttömien palvelutarpeet, suunnittelevat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet sekä vastaavat työttömien työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta” (L 1369/2014).

1 JOHDANTO

Tilaus ja tarve tälle kehittämisprojektille nousi Salon työllisyys- ja terveystalvuuista, kun työllisyyden kuntakokeiluun siirtymistä alettiin valmistella tammikuussa 2020. Salossa pitkäaikaistyöttömien terveystalvuuksat toimivat työllisyystalvuuksien kanssa samoissa tiloissa ja muutenkin työttömille suunnattuja talvuuksia on pitkälti keskitetty yhteen. Kehittämisprojektiä olikin helpompi lähteä suunnittelemaan, kun perusrakenteet olivat kunnossa. Kuntakokeilun alkaminen maaliskuussa 2021 oli kuitenkin uusi tilanne ja muutos organisaatiossa. Kuntakokeilun alkuun vaikutti myös covid19 -pandemian aiheuttama poikkeustilanne, minkä takia esimerkiksi asiakastyötä ja yhteistyön kehittämistä jouduttiin tekemään etäyhteyksien avulla. Samalla tämä oli mahdollisuus päästä aktiivisesti vaikuttamaan osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden asemaan Salossa.

On tärkeää, että osatyökykyinen työnhakija saa tarvitsemansa arvion kuntoutuksellisten talvuuksien tarpeesta ja asianmukaisen ohjauksen oikeaan tahoon (Oivo & Kerätär 2018, 5). TE-toimiston vastuulla on ollut tunnistaa ne työttömät työnhakijat, joiden työkykyä tulee arvioida ja ohjata nämä henkilöt sitten terveystalvuuksukseen (Tie työelämään - Osatyökykyisen tukena 2020). Kuntakokeiluissa TE-toimiston tunnistustehtävää hoitavat suurelta osin kunnan työllisyystalvuuksat.

Tämän kehittämisprojektiin tarkoituksena oli tukea omavalmentajien työtä osatyökykyisten tai työkyvyttömiä työttömien työnhakijoiden kanssa. Kehittämisprojektiissa tavoiteltiin osaltaan yhteistyön helpottumista ja kokonaiskuvan muodostumista toimijoille ja siten osatyökykyisen työttömän työnhakijan talvuuksopolun selkeytymistä. Työmarkkinoille pääsyn kannalta aivan olennaisen tärkeää on työllistymisvaiheeseen liittyvien talvuuksien koordinointi ja sujuva yhteistyö toimijoiden kesken (Oivo & Kerätär 2018, 30). On todettu, että yhteiskehittämisen ja talvuuksutuotoilun avulla on mahdollista lisätä verkostojen itseyttä ja vahvistaa luottamuksen tunnetta toisiin (Kostilainen ym. 2020, 46). Tässä kehittämisprojektiissa yhteiskehittämistä tehtiin työpaja- ja projektityöryhmätyöskentelyn kautta. Niissä haluttiin hyödyntää työyhteisön jo olemassa olevaa osaamista. Lisäksi projektipäällikkö piti edeltävästi omavalmentajille osatyökykyisiin ja heidän talvuuksiinsa liittyvän koulutuksen.

Käsiteltävinä aihealueina työpajatyöskentelyssä olivat talvuuksutarpeiden sujuva tunnistaminen, roolit ja viestintä, yhteistyön toimivuus sekä talvuuksien koordinointi. Tarkoituksena oli puretua juuri niihin aiheisiin, joiden tarpeellisuudesta oli tutkimusnäyttöä. Työ-

pajatyöskentelyn ja sitä seuranneiden aineiston analyysin sekä ohjaus- ja projektiryhmätyöskentelyn myötä muodostettiin toimintamallin kuvaus: ”Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa”. Toimintamallia tehdessä huomioitiin kehittämisprojektityöskentelyssä esille nousseita kehittämisideoita.

Tämä kehittämisprojekti ei ollut osa Sosiaali- ja terveysministeriön meneillään olevaa työkykyohjelmaa, mikä tähtää osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työelämäosallisuuden parantamiseen, mutta siinä oli samoja teemoja ja tämän kehittämisprojektin toivottiin tuovan Saloonkin tätä tärkeää ja ajankohtaista näkökulmaa osatyökuntoisten aseman kohentamiseen (Työkykyohjelma 2020). Työllisyyden kuntakokeilujen tavoitteiden osalta tämä kehittämisprojekti oli yksi malli, mikä saattaa parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien pääsyä työmarkkinoille Salossa, mikäli toimintatapa johtaa työttömien työkunnon paranemisen. Siitä saattaa olla myös apua työttömän yksilöllisten palvelutarpeiden selvittämisessä ja ratkaisemisessa silloin kun nämä tarpeet liittyvät osatyökykyisyyteen tai työkyvyttömyyteen. (Työllisyyden kuntakokeilut 2021.) On kuitenkin huomattava, että toimintamalli itsessään ei näitä haasteita kuitenkaan yksinään ratkaise, vaan tarjolla olevien palvelujen laadukkuus ja niiden jatkuva kehittäminen asiakastarpeiden ja muuttuvien rakenteiden mukaisesti.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT JA TARVE

Tilaus ja tarve tälle kehittämisprojektille nousi Salon työllisyys- ja terveystalvvelujen tarpeista tammikuussa 2020, jolloin kaupungissa valmisteltiin työllisyyden kuntakokeiluun siirtymistä. Kokeilun alkaessa maaliskuussa 2021 Salon kaupungin työllisyyspalvelujen hoidettavaksi siirtyi noin 2800 työnhakija-asiakasta työ- ja elinkeinopalveluista (TE-palvelut) kokeilun ajaksi. Omavalmentajien työtä tuli tekemään sekä TE-palveluista siirtyviä, että uusia kaupungin palkkaamia työntekijöitä. Kyseessä oli uusi tilanne ja muutos organisaatiossa.

Työllisyyden kuntakokeiluja on ollut kahdesti aiemminkin Suomessa eri alueilla. Salossa ollaan mukana ensimmäistä kertaa. Tavoitteena kokeilussa on selvittää, parantaako kuntapohjainen palvelujen järjestäminen työllisyyden edistämisen vaikuttavuutta ja työllisyysastetta. (HE 87/2020.)

“Työllisyyskokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet.” (Työllisyyden kuntakokeilut 2021.)

On todettu, että pitkäaikaistyöttömän työnhakijan yksilöllisen palvelutarpeen, työkyvyn ja kuntoutustarpeen riittävän monialaisessa selvittämisessä Suomessa on puutteita. Tämä voi johtaa useat työttömät palveluiden ja etuuksien ulkopuolelle. (Oivo & Kerätär 2018, 5.) Kuntakokeilun aikana on tärkeää päästä aktiivisesti vaikuttamaan osatyökykyisten aseman kohentamiseen. Salon kuntakokeilussa osatyökykyisten työnhakijoiden palvelujen haluttiin olevan mahdollisimman sujuvia muutosvaiheessakin.

2.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristö

Salon kaupungin työllisyyspalvelujen tavoitteena on alueen työllisyystilanteen parantaminen. Tätä työtä tehdään yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Varsinais-Suomen työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) on yksi osa toimintaa. Työllisyyspalvelujen vastuualuetta ovat kaupungin palkkatuettu työ ja työn saamisen tueksi tarjottava työhönvalmennus, kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja työpajatoiminta pitkään työttömänä olleille tai TYP:n asiakkaille. Lisäksi ne vastaavat Salon kaupungin yrityksille ja yhteisöille maksamasta työllistämistuesta sekä nuorten kesätyöllistämistuesta. Toimintaan kuuluu työttömien palvelujen kehittäminen. Työllisyyspalvelut sijaitsevat pääosin Waltti -nimisessä talossa ja osin Voimalassa, mikä on työnhakijoiden palvelupiste Salon pääkirjaston naapurissa. (Työllisyyspalvelut 2021.) Salon kaupungin arvot ovat asiakaslähtöisyys, rohkeus, vastuullisuus ja oikeudenmukaisuus ja nämä ohjaavat myös työllisyyspalvelujen toimintaa (Strategia ja hankkeet, 2020).

Salon terveysasemilla tehdään terveystarkastuksia alle vuoden työttömänä olleille, mutta yli vuoden työttömänä olleiden sekä TYP-asiakkaiden terveystarkastukset tehdään Waltissa. Niiden tavoitteena on saada työttömät asiakkaat hoidon ja kuntoutuksen piiriin tarpeen mukaan ja siten parantaa työnhakijoiden työllistymis- tai opiskelumahdollisuuksia. Tiivis yhteistyöverkosto sekä terveyspalvelujen että kunnan työllistämis- ja sosiaalipalvelujen, Kelan sekä TE-palvelujen kanssa on tärkeää tämän tavoitteen onnistumiseksi. Terveyskeskuksen fysiatrian yksikön kanssa yhteistyössä tehdään työttömien työkyky- ja kuntoutusarvioita. Nämä vastaanotot ovat viime vuodet pääasiassa tapahtuneet Waltissa ja osin terveyskeskuksen kuntoutuksen tiloissa. Lääkärin vastaanotoilla ensisijaisena tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien lääkinnällinen kuntoutus ja hoito, ammatillinen kuntoutus sekä työkyvynarviot. (Salon hyvinvointiraportti 2018, 41–42.) Terveystarkastajan ja lääkärin vastaanotolla annetaan myös sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon sekä elintapoihin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Työkyvynarvio- ja kuntoutusprosessissa hyödynnetään tarvittavia perusterveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon konsultatioita, arvioita ja kuntoutuksia. Fysiatriin ohjauksessa toimiva erikoistuva lääkäri saa erikoistumisajallaan kokemusta työttömien työkykyarvioista. Lääkärien osallistuminen toimintaan on Salossa ollut erittäin hyvää.

2.2 Projektiorganisaatio

Projektipäällikkönä tässä kehittämisprojektissa toimi YAMK opiskelija, joka kehittämisprojektin aikana työskenteli terveydenhoitajana TYP-asiakkaille Waltissa. Hänellä oli vastuu kehittämisprojektinsa käynnistämisestä, projektiorganisaation muodostamisesta ja toiminnasta, kehittämisprojektisuunnitelman tekemisestä, prosessin etenemisestä ja siinä toteutuvasta muutosjohtamisesta sekä saavutetuista kehittämistuloksista (Ahonen, 2015, 15).

Opettajatuutori vastasi opiskelijan kehittämisprojektin ohjauksesta ja muodosti opiskelijan, työelämämentorien ja työelämän edustajien kanssa ohjausryhmän. Työelämämentoreina toimivat Salon kaupungin työllisyyspalvelujen esihenkilö sekä aluksi Salon kaupungin hyvinvointikoordinaattori (HYTE-koordinaattori) ja kehittämisprojektin loppuvaiheen ajan Salon kaupungin terveyspalvelujen johtava hoitaja. He toimivat YAMK-opiskelijan mentoroinnin lisäksi taustaorganisaatioissa kehittämisprojektin mahdollistajina, substanssin asiantuntijoina sekä osallistuivat arviointiin. (Ahonen, 2015, 15–16) Ohjausryhmän jäsenenä toimivat myös Salon työllisyyden kuntakokeilun koordinaattori ja fysioterian ylilääkäri Salon terveyskeskuksesta.

Projektiryhmässä oli mukana projektipäällikön ohella kuntakokeilun omavalmentajia. Learning cafe työryhmiä olivat vetämässä projektipäällikön lisäksi Salon kaupungin HYTE-koordinaattori, pitkäaikaistyöttömien terveydenhoitaja, kuntakokeilun sosiaalityöntekijä, Salon kaupungin työllisyyspalvelujen Väylä-hankkeen projektipäällikkö ja uraohjaaja, Waltin kuntoutuskoordinaattori sekä Salon työllisyyden kuntakokeilun koordinaattori.

2.3 Kehittämisprojektin tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena oli, että Salon kuntakokeiluun siirtyvät asiakkaat saavat tarvitsemansa arvion kuntoutuksellisten palvelujen tarpeesta ja asianmukaisen ohjauksen oikeaan taan. Näin toimien asiakas, hänen kanssaan työskentelevät asiantuntijat, sekä kuntatalous hyötyvät ihmisten pysyessä tai kuntoutuessa työkykyisiksi. Tärkeää on myös, että työkyvyttömäksi kuvautuvat saavat arvion tilanteestaan ja tarvittaessa autetaan sopivalle työkyvyttömyysetuudelle.

Kehittämisprojektin tavoitteena oli antaa koulutuksen muodossa tietoa osatyökykyisten työnhakijoiden työelämään pääsyä tukevista palveluista ja toimivista käytännöistä Salon

seudulla kuntakokeilun omavalmentajille, jotta heidän osaamisensa olisi tasavahvuista. Tavoitteena oli myös helpottaa omavalmentajien tekemää työkykyä tukevien palvelujen koordinointia.

Omavalmentajilla oletettiin todennäköisesti olevan jo osaamista osatyökykyisten kanssa työskentelystä sekä ajatuksia tai kokemuksia toimivista työkäytänteistä. Tavoitteena oli työstää yhdessä omavalmentajien kanssa tähän uuteen tilanteeseen toimiva työskentelymalli asiakkaan, työllisyyspalvelujen ja terveydenhuollon tarpeisiin. Käsiteltäviksi aihepiireiksi tähän liittyvään työpajatyöskentelyyn valikoituivat palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen, roolit ja viestintä, yhteistyön toimivuus sekä palvelujen koordinointi. Mikäli työskentelyn pohjalta muodostuva malli arvioidaan toimivaksi, se otetaan käyttöön kuntakokeilun aikana. Sitä voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa, mikäli työllisyyden hoito jatkossakin jäisi kuntien tehtäväksi.

3 OSATYÖKYKYISET JA HEIDÄN PALVELUNSA

3.1 Osatyökykyisten aseman ja palvelujen kehittäminen on tärkeää

Terveyseroihin on tärkeää puuttua, jotta ihmisillä on mahdollisuus hyvinvointiin, onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen sekä mahdollisuus osallistua sosiaalisesti ja taloudellisesti yhteiskuntaan. Hyvinvoivat ihmiset todennäköisemmin menestyvät myös työelämässä ja köyhyys on epätodennäköisempää. Terveyserot heikentävät myös yhteiskunnan hyvinvointia esimerkiksi lisäämällä terveydenhuollon kysyntää ja julkisia menoja sekä heikentämällä sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Terveyseroista 90 % selittyy terveydenhuollon laadulla, taloudellisella turvattomuudella, huonolaatuisella asunnolla ja lähiympäristöllä. Eroja selittävät myös sosiaalinen syrjäytyminen, ihmisarvoisen työn puute ja huonot työolot. (Understand health inequalities and act on them 2021.)

Työttömien työnhakijoiden joukossa on henkilöitä, jotka hyötyvät työkyvyn arvioinnista, hoitoonohjauksesta, psyykkisen terveydentilan hoidosta, psykoterapiasta ja työelämään kuntouttavista palveluista. Palveluja antavien tahojen yhteistyö on myös eduksi työnhakijoille. Heikon toimintakyvyn ja työllistymisvaikeuksien taustalla on todettu olevan runsaasti sairauksia, joista merkittävää osaa voitaisiin hyvällä hoidolla ja kuntoutuksella kohentaa. Eniten työkykyä alentavat mielenterveydenhäiriöt. Muita merkittäviä työkykyyn vaikuttavia sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, vammat, kehitysvammat ja päihderiippuvuudet. (Oivo & Kerätär 2018, 27.)

3.2 Osatyökykyisten palveluissa on haasteita ja toimivia malleja

HAASTEET

Ongelmana saattaa olla se, ettei työtön hakeudu hoidon piiriin. Kansainvälisestikin on todettu, että työttömyys on riski siihen, ettei lääkärille hakeuduta ja toisaalta myös hoitotarpeiden toteutumattomuuteen (Åhs ym. 2012, 29). Esimerkiksi mielialahäiriöt, ahdistus- ja pelko-oireiset neuroosit, skitsofrenia, päihderiippuvuudet ja kehitysvammaisuus saattavat aiheuttaa vetäytymistä ja passivoitumista. Tämä saattaa aiheuttaa näiden henkilöiden jäämisen sivuun myös terveydenhuollon palveluista. On ymmärrettävää, että ennen kuin näiden työnhakijoiden sairaus on tarpeeksi hyvin hoidettu ja heidän työ- ja

toimintakykynsä on riittävällä tasolla työllistymiseen ja työssä käymiseen, ei heidän työllistymistään voida auttaa riittävästi pelkin koulutus- tai työllistymistukitoimin. Siksi erityisesti nämä työnhakijat pitäisi tunnistaa ja ohjata terveystalouteihin. (Kerätär & Karjalainen, 2010.) Ikävä kyllä on huomattu, ettei pitkäaikaistyöttömien heikentyneitä toimintaja työllistymiskykyä aina havaita terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai työvoimahalinnossa. (Kerätär & Karjalainen, 2010.) On suositeltu, että erityistä huomiota tulee kiinnittää ainakin niihin työnhakijoihin, jotka ilmoittavat työkykynsä heikoksi tai kohtalaiseksi sekä huumeita käyttäviin henkilöihin. Lisäksi on huomattu, että työttömillä miehillä saattaa olla erityisen tuen tarvetta. (Lappalainen ym. 2016.)

Terveydenhuollon kehittämistarpeina ovat roolien selkeyttäminen, yhteistyön kehittäminen sekä osaamisen kasvattaminen liittyen työttömyyden erityispiirteisiin, työkyvyn arviointiin, moniammatilliseen työskentelyyn, kuntoutukseen ja sosiaalivakuutuksen kenttään. (Lappalainen 2017, 40–42.) Tulee ymmärtää, ettei pelkkä perinteinen lääketieteellinen työkyvyn arviointi riitä työttömien kanssa. Diagnoosin sijasta tulee arvioida toimintakykyä. (Kerätär ym. 2014.) Terveydenhuollon henkilöstön tulee myös kiinnittää enemmän huomiota paljon terveystalouteja käyttävien elämäntapahtumiin, koska kroonisten sairauksien ohella myös kielteiset elämäntapahtumat saattavat ennustaa pitkäaikaista sairauslomaa tai työkyvyttömyyseläkettä (Bergh ym. 2006).

TYP-johtajat ovat arvioineet, että TYP-toiminnan haasteena on terveydenhuollon kapea osallistuminen TYP-toimintaan, sen johtamiseen, ohjaukseen ja vastuunkantoon työttömistä (Oivo & Kerätär 2018, 34; Saikku 2018, 57). TYP:n asiakkaat tarvitsevat työntekijöiltä vaativaa case managementia ja rinnalla kulkemista kuntoutuakseen. Palvelussa tarvitaan terveydenhuollon osallistumista nykyistä enemmän ja asiakkaan pitkäkestoista kannattelua. TYP-palvelussa tarvitaan myös työhönvalmennusvaiheen kehittämistä. (Oivo & Kerätär 2018, 34).

On arvioitu, että kattava ja joustava viranomaisten verkosto on välttämätön erityisesti nuorten työttömien aikuisten tukemisessa. (Lappalainen ym. 2016.) Näiden verkostojen pitäisi toimia asiakasta varten ja niiden pitäisi perustua viranomaisten väliseen luottamukseen ja yhteistyöhön. Tutkimuksissa on kuitenkin huomattu, että osatyökykyisten palveluista saattaa puuttua juuri hyvä yhteistyö ja sen lisäksi oleellinen palvelujen koordinointi. (Lappalainen 2017, 38.) Osatyökykyisten työnhakijoiden palvelujärjestelmä on koettu pirstaleisena (Karjalainen 2011, 11). On lisäksi tavallista, että vaikeasti työllistyvien palveluprosessissa työvoimapaaluissa esiintyy toimenpiteitä, joiden ajoitus ei ole tarkoituksenmukainen tai yhteydessä palveluprosessiin (Saikku 2018, 32).

Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennuksen työllistymistulokset ovat olleet vaatimattomia ja niiden keskeyttäminen on ollut tavallista, vaikka niistä onkin raportoitu olevan monenlaisia muita hyötyjä (Härkääpää ym. 2013, 5). Yhteenvedona voidaan sanoa, että palvelujen oikea-aikaisuus on ensisijaisen tärkeää, muttei niin helppoa toteuttaa, mikäli yhteistyö ei suju tai asiakkaan palvelutarvetta ei ole kunnolla selvitetty.

TOIMIVAT MALLIT

TE-toimiston vastuulla on tunnistaa ne työttömät työnhakijat, joiden työkykyä tulee arvioida ja ohjata nämä sitten terveystarkastukseen. Mikäli terveyspalvelut huomaavat työnhakijan työkyvyn heikentyneen, tulee niiden ohjata hänet hoitoon tai kuntoutukseen. Kuntoutustarve tulee selvittää Kelassa viimeistään 60 sairauslomapäivän jälkeen. (Tie työelämään - Osatyökykyisen tukena 2020.) Kuntakokeiluissa TE-toimiston tunnistustehtävää hoitavat osin kunnan työllisyyspalvelut, mutta toimintakyvyn heikkeneminen voidaan tunnistaa muissakin palveluissa.

Jotta osatyökykyinen työtön työnhakija pääsee työmarkkinoille, tarvitaan työllistymisvaiheeseen liittyvien palvelujen koordinoitua ja sujuvaa yhteistyötä toimijoiden kesken. Palvelutarpeiden, työ- ja toimintakyvyn sekä kuntoutustarpeiden arviointi ja suunnitelma vaatii monialaista yhteistyötä, jossa ovat mukana erityisesti sosiaalityö, terveyspalvelut, TE-toimisto ja työllisyyden hoidon palvelut sekä Kela. Lisäksi osa työnhakijoista tarvitsee aktiivista palveluohjausta, jotta prosessi etenee. (Oivo & Kerätär 2018, 30.) Verkostomainen työskentely on tärkeää, kun halutaan estää työnhakijoiden syrjäytymistä ja tukea heidän työelämävalmiuksiaan. Palveluketjun tulee olla saumaton yli sektorirajojen. On tärkeää täsmentää, kenelle vastuu asiakkaan asioista milloinkin kuuluu. Tämä lisää asiakaslähtöisyyttä. (Lappalainen 2017, 22.)

Terveydenhuollon tulee olla kiinteästi mukana työkyvyn tukemisen palveluprosessissa ja resurssit pitää erityisesti keskittää niihin työnhakijoihin, jotka ilmoittavat koetun terveytensä tai työkykynsä vähentyneen. Terveydenhuollonkin puolella prosessin koordinoitua on tärkeää. Perusterveydenhuollossa tarvitaan työttömien terveydenhuoltoon ja ennaltaehkäisyyn perehtynyt terveydenhoitaja, joka ohjaa asiakkaita eteenpäin. Terveydenhoitajan ja lääkärin työparityöskentely tehostaa palvelua, kun työnjaosta on sovittu selkeästi. Terveydenhoitajan tehtävänä on koordinoitua, tarvittavien terveys- ja kuntoutustietojen, arviointien ja lausuntojen kerääminen. Näiden pohjalta lääkäri pystyy arvioimaan työ- ja toimintakykyä ja laatimaan tarvittavat lausunnot tai ohjaamaan jatkohoitoon. Yhteistyössä voidaan sopia moniammatillisesta arvioinnista. (Lappalainen 2017, 38–42.) Lääkärin tehtävänä on perinteisesti ollut siis työkyvyn arviointi, mutta on hyvä huomioida,

että lääkäri pystyy osaltaan myös tukemaan työnhakijan työkykyä, kun työssä hyödynnetään monialaisuutta (Kerätär 2016, 85).

Henkilön oma arvio työkyvystään on tärkeä selvittää haastattelemalla ja tai erilaisia mittareita käyttämällä. Työterveyshuollossa käytetty työkykyindeksi on yksi vaihtoehto työkyvyn arvioimiseen työssä olevien kohdalla. Sen mukaisesti arvioitu kohtalainen tai huono työkyky on ennustanut hyvin työkyvyttömyyseläkkeen saamista ja sitä tulisi hyödyntää myös ennaltaehkäisevien toimenpiteiden kohdentamisessa. (Alavinia ym. 2009) Työttömien työnhakijoiden kohdalla kuntakokeiluissa omavalmentajat käyttävät itsearvioinnin apuna Kykyviisarimittaria (Kykyviisari® työ- ja toimintakyvyn tukena 2021). Terveystarkastuksissa Salossa kysytään työttömän omaa arviota terveydentilastaan ja numeraalista arviota työkyvystään asteikolla 0–10. Näitä arvioita tarkennetaan haastattelun. Lääkäri jatkaa työkyvyn arviointia vastaanotollaan näitä tietoja vielä täydentäen asiakasta tutkimalla ja haastattelemalla.

Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisessa kokeilussa huomattiin, että yhteistyö avaa uusia mahdollisuuksia työkyvyn arvioinnin ja edistämisen toiminnallistamisessa. Siellä työkyvyn arviointia monipuolistettiin siten, että se koski terveyttä, arjen hallintaa, työtä, oppimista ja toimeentuloa. Näkökulman vaihdoksena työkyvyttömyyden sijasta tarkasteltiin työkykyisyyttä. (Arnkil ym. 2019, 35.)

Kuntoutuksen kuuluu olla järjestelmällisesti osa hoitoa ja työkyvyn tukea (Juvonen-Posti & Pensola 2016, 3). Kelan kuntoutusten palvelutarjonta on hyvä ja asiakkaiden työ- ja opiskelukyvyn sekä fyysisen ja psyykkisen elämänlaadun on todettu kohentuvan niiden aikana. (Polvinen 2010, 11; Reiterä ym. 2018, 5) Ammatillisen kuntoutuksen pitää olla oikea-aikaista. Jos se käynnistetään riittävän varhain, työkyky voidaan vielä palauttaa. Toisaalta sairaudesta pitää olla riittävästi toipunut. Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma tulee tehdä lääketieteellisen työ- ja toimintakyvyn arvion pohjalta. (Tuisku ym. 2013.) Lääkinnällisellä kuntoutuksella tavoitellaan henkilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn parantumista ja ylläpitämistä. Sen toteutusvastuu on terveydenhuollolla (kunnilla) ja Kelalla. Kunnat vastaavat lisäksi sosiaalisesta kuntoutuksesta. (Saikku 2018, 28.) Mielenterveyskuntoutusta järjestävät sosiaali- ja terveydenhuolto, eri vakuutusalan toimijat, useat järjestöt sekä Kela. Kelan mielenterveyskuntoutus muodostuu kuntoutuspsykoterapiasta ja harkinnanvaraisen kuntoutuksen kuntoutuskursseista ja eri hankkeista. (Haapala ym. 2017.) Mielenterveysongelmista kärsiviin kannattaa panostaa palveluja yhdistämällä. Esimerkiksi kuntoutustuella olevista nuorista aikuisista ovat

työllistyneet muita todennäköisemmin ne henkilöt, joille oli tehty suunnitelma sekä psykoterapiasta että työelämään pääsyä tukevasta toiminnasta (Mattila-Holappa 2018, 4). Osa työnhakijoista tarvitsee päihdekuntoutusta (Saikku 2018, 33).

TYP-palveluun voidaan ohjata työtön työnhakija palvelun edellyttämien kriteerien täyttyessä. Se mahdollistaa asiakaslähtöisen työskentelytavan, missä voidaan sovittaa palveluja yhteen asiakkaan yksilölliset tarpeet ja tilanne huomioiden. Asiakas palaute TYP-palveluista on ollut hyvin myönteistä. (Saikku 2018, 62; Karjalainen 2011, 15.) Myös TYP-johtajat ovat todenneet TYP-palvelun vaikuttavaksi toimintatavaksi (Oivo & Kerätär 2018, 34). Salossa terveystyöpalvelut ovat mukana TYP-palvelussa ja tämä on koettu hyvänä mallina. Tätä toimintatapaa esiteltiin kansainvälisessä seminaarissa Brysselissä, jossa esiteltiin Euroopan maiden hyviä käytäntöjä liittyen vaikeasti työllistyvien palveluihin (Salon hyvinvointiraportti 2018, 6). Mallin hyötyinä mainittiin se, että kun TYP:n tilat ja tiimi tulevat asiakkaille tutuksi, madaltuu samalla erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten kynnys käyttää terveystyöpalveluja. Kun terveydenhoitaja ja lääkäri työskentelevät samassa paikassa kuin muut TYP:n työntekijät, on asiakkaiden osallistuminen lisääntynyt ja peruutukset ja saapumatta jättämiset vähentyneet. Tämän käytännön uskotaan tuottavan säästöjä terveydenhuollossa ja verotuloissa pitkällä aikavälillä. (Arnkil & Pitkänen 2018, 82.)

Työttömien työkykyä on tärkeää tukea ja työllistymistä voidaan edistää kannustamalla mielekkään toiminnan löytymiseen. Esimerkiksi koulutustason parantaminen työttömyyden aikana tai työn kaltainen toiminta edesauttavat työllistymistä ja lisäävät elämänlaatua ja elämän merkityksellisyyttä. (Hult ym. 2017, 78–86.) Osalla työttömistä työelämään kuntoutumista tuetaan kuntouttavalla työtoiminnalla, mikä tulee sovittaa yhteen tarvittavien sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelujen sekä työvoima- ja koulutuspalvelujen kanssa. Työ- ja toimintakyvyn arviointi ennen kuntouttavan työtoiminnan tai muiden palveluiden toteuttamista auttaa kohdentamaan ne mahdollisimman osuviksi. (Oivo & Kerätär 2018, 49.) Kuntouttavan työtoiminnan alussakin työtoiminnan sujumista on hyvä arvioida, kuten myös jatkossa voimavarojen ja osaamisen kehittymistä. Näiden dokumentointi on tärkeää ja työtoimintapajoilta saatavan työ- ja toimintakyvyn palautteen tulee olla rehellistä ja raporttien selkeitä. Kuntoutumisprosessia tukee asiakkaan tekemä itsearviointi. (Karjalainen, 2011, 11.)

Työnantajat pitävät tuettua työllistymistä positiivisena ja siitä hyötyvät niin työnhakijat kuin työnantajat (Karhu 2013, 59–60). Näitä työnantajien ja osatyökykyisten tarpeita voidaan pyrkiä tukemaan työkykykoordinaattoritoiminnalla (Oivo & Kerätär 2018, 65). On ymmärrettävää, että työnantajille osatyökykyisen palkkaaminen on kiinnostavaa silloin

kun se on vaivatonta. Työntajia helpottaa, jos käytettävissä on henkilö, joka etsii yritykseen sopivan työntekijän, auttaa perehdytyksessä, tukiasioissa ja pitää yhteyttä kuntoutustahoihin. (Halttunen ym. 2012, 7.) STM:n kuntoutuksen uudistamiskomitea on ehdottanut 2017 monia erilaisia palveluja tarvitseville vastuullisen asiakasohjauksen mallia. Ehdotuksen mukaan mallin vastuuhenkilönä voi olla omatyöntekijä /asiakasvastaava /työkykykoordinaattori. (Oivo & Kerätär 2018, 31–32.) Salossa moni Waltissa työskentelevä työllisyyspalvelujen, sosiaali- tai terveystoimen työntekijä on käynyt työkykykoordinaattorikoulutuksen. Näin tähän liittyvä osaaminen on Salossa jakautunut useammalle toimijalle.

3.3 Aiemmat ja nykyiset kehittämissuoritukset osatyökykyisten työnhakijoiden palveluihin liittyen Salossa

Salossa on toiminut ja toimii erilaisia työttömien työ- ja toimintakyvyn kohentamiseen tähtääviä hankkeita, joista tässä kuvataan lyhyesti muutamia tähän kehittämissuoritukseen läheisimmin linkittyviä. Salossa työttömille on tehty terveystarkastuksia pitkäaikaistyöttömien terveystarkastuksia kehittäneen hankkeen ajoista alkaen. Kaikkiaan hanketta toteutettiin 24 paikka- ja seutukunnalla vuosien 2007–2010 aikana. (Saikku 2012, 4.) Capulus-projekti oli ESR-rahoitteinen välityömarkkinaprojekti, jonka ideana oli edistää työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla erilaisia polkuja työhön paluuseen, tukea heitä työnhaussa, sekä tarjota työkykyä parantavia lyhytkursseja ja voimavararyhmiä (Mäkimattila 2012, 2). ESR-hanke Parempaa työ- ja toimintakykyä 2015–2018 tavoitteena oli kehittää uusia palveluja kaikille yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille työnhakijoille, joille tarjottiin mm. työ- ja toimintakyvyn kartoituksia, hyvinvoinnin aktivointia, työnhakutaitojen päivittämistä, tukea asioiden hoitamiseen ja oikeiden palvelujen löytämiseen sekä erilaisiin kuntoutuspalveluihin ohjausta (Nyrhinen 2016, 22). Myöskin ESR-rahoitteista VOITTO – Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistymisen kehittämishanketta toteutettiin vuosina 2015–2018. Hankkeessa keskityttiin palvelumuotoiluun ja Lean –ajattelun hyödyntämiseen kehittämistyössä, työelämäyhteistyön, työllistymisen toimintamallin sekä uusien, innovatiivisten palvelumuotojen kehittämiseen ja pilotointiin. (VOITTO-hanke 2018)

Salon TYP:ssa toteutettiin asiakaslähtöistä yhteiskehittämistä tavoitteena rakentaa paikalliseen toimintaan sopiva malli ja näin pyrittiin saamaan asiakaslähtöinen toiminnan kehittäminen osaksi Salon TYP:n käytäntöjä (Virta, 2016, 2). Työttömyyden aikana osallisuuden mahdollistaminen on erityisen tärkeää, sillä työelämän ulkopuolelle jäämisen

myötä myös työyhteisö jää puuttumaan. Ruori2 hankkeessa työttömien osallisuutta tuettiin osallistamalla heitä yhdessä eri toimijoiden kanssa työttömien hyvinvointia ja työkykyä edistävien palvelujen kehittämiseen, edistämällä maahanmuuttajien osallistumismahdollisuuksia ja kehittämällä työ- ja toimintakykyä edistävää toimintaa sekä työttömien vaikutusmahdollisuuksia. (Laaksonen-Heikkilä ym. 2019, 29–30.) Vuonna 2020 päättynyt Voima-hanke kehitti Salon seudun ammattiopiston ja Turun ammattikorkeakoulun kanssa aikuisille ja ikääntyville työttömille työnhakijoille matalan kynnyksen ohjauksellia, tavoitteena asiakkaiden siirtyminen avoimille työmarkkinoille (Voima-hanke 2020). Väylä-hanke pyrkii parantamaan Salon alueen heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakija-asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja luomaan uusia toimintamalleja koronapandemian aiheuttamassa vaikeassa työmarkkinatilanteessa. Kohderyhminä ovat erityisesti nuoret, sekä valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat, lomautetut, osa-aikatyössä olevat tai työelämän ulkopuolella olevat. Hanke on Salon kaupungin koordinoima, EU:n osittain rahoittama työllisyysuhanke. (Väylä-hanke 2021.)

3.4 Palvelujen järjestäminen tulevaisuudessa

Käytännön työkykypalveluista suurimman osan toteuttavat nykyisin kunnat. Näihin luetaan mukaan sosiaali- ja terveystyö, nuorisotyö ja oppilaitokset. Työllisyyden hoidon palvelujen järjestäminen vaihtelee vielä kunnittain. TE-palvelut ja Kela ovat valtion vastuulla. Myös järjestöillä on oma roolinsa. (Oivo & Kerätär 2018, 44.) Kuntakokeilujen myötä osa työllistamisestä on siirtynyt kokeilukunnissa kuntien vastuulle. Keväällä 2021 hallitus on päättänyt jatkaa TE-palvelujen kunnille siirtämisen valmistelua, ja palvelut tulevat siirtymään kunnille vuoden 2024 aikana. Tämän katsotaan tuovan palvelut lähemmäksi asiakkaita ja tukevan nopeamman työllistymisen tavoitetta. Niiltä osin kuin TE-toimistojen palvelut eivät siirry kunnille, ne siirtyvät ELY-keskuksille tai ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskukselle. Vuoden 2022 aikana TE-palveluihin on tulossa lisää resursseja, kun Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin kautta asiakaspalvelua vahvistetaan. TE-palvelujen siirtoa koskeva hallituksen esitys oli valmisteilla syksyllä 2021. Työllisyyden kuntakokeiluille säädetään jatko siihen asti, kunnes TE-palvelut siirtyvät pysyvästi kuntien järjestämisvastuulle. (Työllisyyden kuntakokeilut 2021.)

Viime vuosina on visioitu tulevaisuuden palvelujen järjestämisestä valmisteilla olleet sote-, maakunta- ja kasvupalvelu-uudistukset huomioiden. Niissä nähtiin olevan ainutlaatuinen mahdollisuus integroida sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluja tulevassa maakuntahallinnossa. (Saikku ym. 2017, 42–44) On myös esitetty, että sosiaali- ja terveydenhuollon

rakenteiden uudistumisen myötä voidaan samalla saada mahdollisuus laajentaa ammatilaisten kuntoutusosaamista ja näin vahvistaa ammatillisen kuntoutuksen asemaa (Juvonen-Posti & Pensola 2016, 3). Tällä hetkellä tiedetään, että tulevaisuudessa hyvinvointialueet ovat vastuussa tarvittavista sosiaali- ja terveystalvveluista. On suunniteltu, että myös työ- ja toimintakyvyn alenemaa voidaan arvioida sote-keskuksessa ja antaa tarvittavat palvelut, jotta työllistyminen, työssä jatkaminen ja pärjääminen helpottuvat. (Mikä sote-uudistus? 2021.) Kuntien on suositeltu olevan jatkossa aktiivisia elinvoimaa vahvistavia tekijöitä sosiaalipalveluroolin sijaan. Kuntien tulee tuottaa palveluita sekä työnantajille että työnhakijoille. (Kallio 2020, 1.)

Oivo ja Kerätär kokosivat seuraavanlaisen suosituksen;

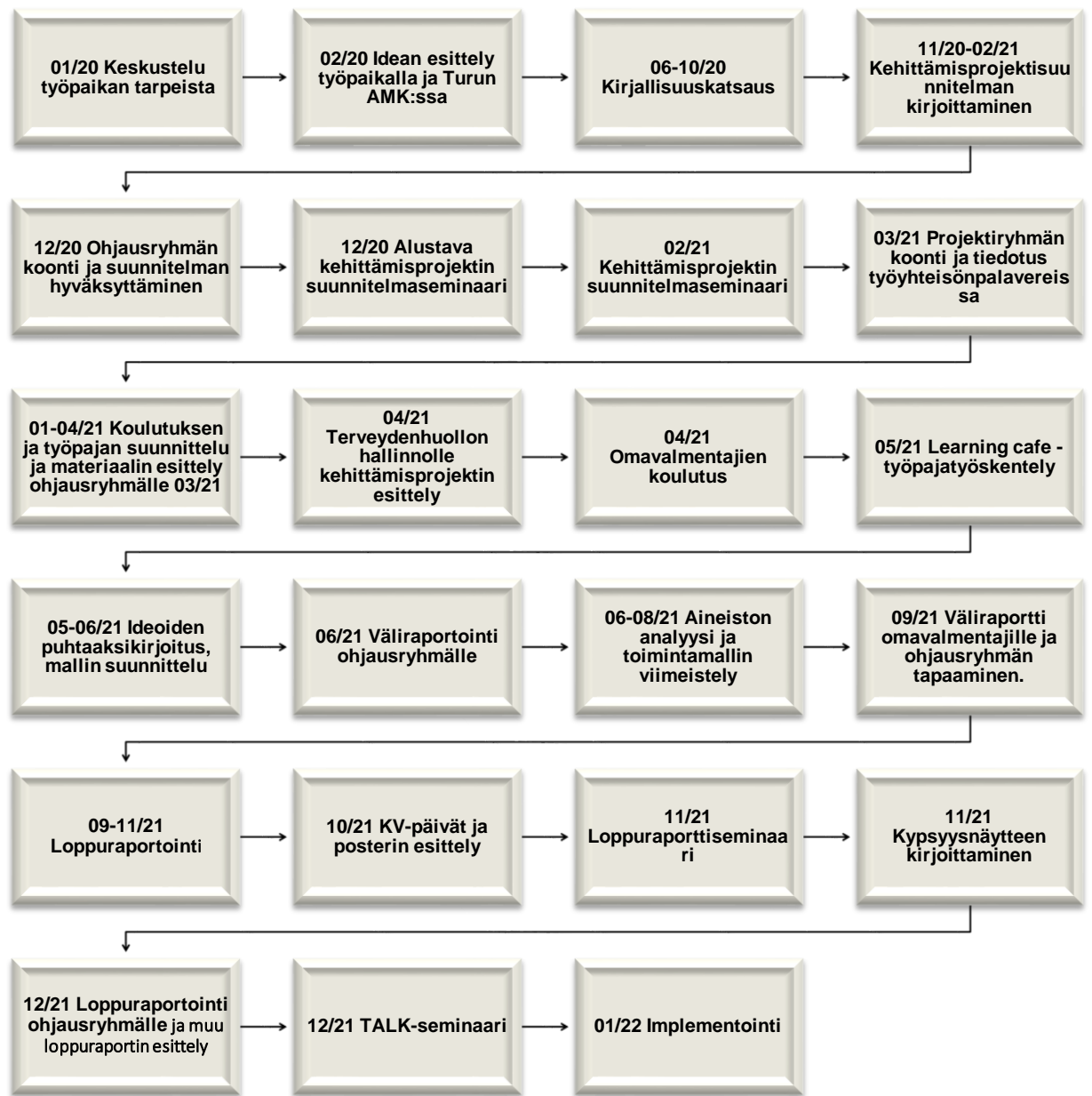
“Työkykypalvelut muodostavat prosessin, johon osallistuu usean eri sektorin palvelujen tuottajat. Prosessin vastuutaho on työelämän ulkopuolella olevien kohdalla kunnan sosiaalityö (tulevaisuudessa sote-keskus), joka huolehtii myös vastuullisesta asiakasohjauksesta. Monialaisen verkostoyhteistyön toimijoina ovat työllistämistä edistävät monialaiset yhteispalvelupisteet (TYP), jossa toimivat perustason sosiaali- ja terveydenhuolto, TE-palvelut ja Kela, ja jotka toimivat verkostoyhteistyössä kunnan nuorisotyön, ehkäisevän terveydenhuollon ja oppilaitosten sekä työvalmennuskeskusten ja muiden palveluntuottajien kanssa. Tulevaisuudessa perustason toimijoina ovat Sote-keskukset, jotka sisältävät sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden lisäksi kasvupalveluiden ja Kelan palvelut.” (Oivo & Kerätär 2018, 47.) He myös ehdottivat kuhunkin maakuntaan perustettavaa työkykykeskusta, mihin keskitettäisiin työkykyarviontiin tarvittavaa vaativaa erityisosaamista (Oivo & Kerätär 2018, 48).

4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

4.1 Kehittämiprojektin eteneminen

Kehittämiprojekti aloitettiin 01/20 keskustelemalla työpaikan tarpeista. Turun AMK:ssa ja työpaikalla esiteltiin kehittämiprojektin idea 02/20. Kirjallisuuskatsaus tehtiin ajalla 06-10/20 ja sen jälkeen kehittämiprojektisuunnitelma. Ohjausryhmä koottiin ja kehittämiprojektisuunnitelma hyväksyttiin 12/20. Omavalmentajien aloitettua työnsä Salon kuntakokeilussa 03/21, koottiin ja kutsuttiin projektiryhmä mukaan työskentelyyn (Liite 1). Muutakin työyhteisöä Waltissa tiedotettiin tässä kohtaa kehittämiprojektista. Omavalmentajien koulutus ja learning cafe suunniteltiin 01–04/21 ja niiden materiaalit käytiin läpi ohjausryhmässä 03/21. Suunnitelmavaiheessa koulutusta ajateltiin työstettävän yhdessä Salon ammattiopiston kanssa, joka tuotti omavalmentajille koulutusta ohjausosamiseen. Kehittämiprojektin edetessä huomattiin kuitenkin, että pelkkä aikataulusta sopiminen oli riittävää. Kehittämiprojekti esiteltiin terveydenhuollon hallinnolle 04/21.

Omavalmentajien koulutus toteutettiin 04/21 ja learning cafe työpaja 05/21. Työpajan jälkeen alkoi materiaalin puhtaaksikirjoitus ja mallin työstäminen 05-06/21. Ohjausryhmätapaamisessa 06/21 pidettiin väliraportointi, jonka jälkeen aineisto analysoitiin ja toimintamalli viimeisteltiin. Toimintamalli ja työpajatyöskentelystä esille nousseet kehittämisideat esiteltiin projektiryhmälle väliraportointitilaisuudessa 09/21, jolloin niistä vielä keskusteltiin. Ohjausryhmälle kehittämisideat ja viimeistelty toimintamalli esiteltiin 09/21. Turun AMK:n kansainvälisessä seminaarissa pidettiin posteresitys 10/21. Loppuraportti valmistui ja raportointiseminaari pidettiin 11/21. Tämän jälkeen kirjoitetaan kypsyysnäyte. Kehittämiprojekti esitellään 12/21 Turun AMK:n TALK-seminaarissa. Ohjausryhmälle pidetään loppuraportointi 12/21, minkä jälkeen tapahtuu loppuraportti projektiryhmälle, muulle työyhteisölle ja Salon kuntakokeilulle sekä muu mahdollinen implementointi. Kehittämiprojektin eteneminen on kuvattu seuraavaan kuvioon (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kehittämisprojektin eteneminen

4.2 Kehittämisprojektissa käytetyt työmenetelmät

Projektien on tarkoitus erota pysyvästä perustoiminnasta, niiden on tarkoitus luoda jotakin uutta (Yli-Knuutila 2012, 12). Tämän kehittämisprojektin yhtenä tavoitteena oli koulu-

tuksen avulla lisätä omavalmentajien tietotasoa osatyökykyisten palveluista. Työpajatyöskentelyssä puolestaan haluttiin kuulla omavalmentajien näkemyksiä siitä, minkälainen osatyökykyisen työnhakijan prosessi Salon kuntakokeilussa on erityisesti terveydenhuollon ja omavalmentajien töiden yhtymäpinnoissa ja mitä siinä tulee kehittää. Tavoitteena jatkoon oli luoda toimiva osatyökykyisten palvelumalli Salon kuntakokeilua varten huomioiden projekti- ja ohjausryhmän näkemykset.

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta muodostettiin omavalmentajien koulutusmateriaali, joka esiteltiin ohjausryhmälle ennen koulutuksen pitämistä. Yhteisen tietopohjan avulla arvioitiin olevan helpompi lähteä suunnittelemaan toimintamallia ja jatkokehittämideoita. Työskentelyssä haluttiin ottaa huomioon myös omavalmentajien aiempi osaaminen liittyen osatyökykyisiin sekä heidän ajatuksensa ja kokemuksensa toimivista työkäytännöistä.

Oppimisen lähestymistapana tässä kehittämissuorituksessa oli konstruktivismi. Tavoitteena oli arvioiva työskentelytapa ja uuden oppiminen, eli reflektiivinen työote. Prosessi eteni vaiheittain yhdessä tekemisen kautta. Sovittua tapaa tarkasteltiin kehittämissuorituksen aikana useita kertoja ja arvioitiin sen toimivia ja toimimattomia kohtia. (Salonen ym. 2017, 29–34.) Yhteiskehittämisen ja palvelumuotoilun avulla voidaan lisätä verkostojen itsemääräystä ja vahvistaa luottamuksen tunnetta toisiin (Kostilainen ym. 2020, 46). Myös tässä kehittämissuorituksessa toivottiin yhteistyön helpottuvan yhteisen tekemisen avulla ja samalla eri toimijoille muodostuvan kokonaiskuvan osatyökykyisten palveluista.

Ryhmäkeskustelu on laadullinen tutkimusmetodi, joka soveltuu monentyyppisiin ongelmanasetteluihin ja sitä voi yhdistää myös muihin metodeihin. Siinä on luovaa potentiaalia ja osallistujilla on valtaa ja mahdollisuus tuoda esiin tärkeitä näkemiään asioita ja teemoja. Sen kautta voidaan saada uusia asiakaslähtöisiä ideoita. Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä, sekä sitä miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Puusa ym. 2020.) Learning cafe työpajatyöskentely toimi tässä kehittämissuorituksessa teemahaastattelun kaltaisena tiedonhaun menetelmänä ja sitä on tässä verrattu myös ryhmähaastatteluun. Learning cafe on prosessina yksinkertainen ja siinä keskitytään teemojen ratkaisuun ryhmässä. Tärkeää on ryhmän yhteisen mielipiteen löytäminen, vaikka toisten selityksiä voikin kommentoida ja kyseenalaistaa. (Innokylä 2020.)

Perinteisessä learning cafe työpajassa osallistujat kiertävät ryhmissä pöydissä, joihin on sijoitettu paperiarkkeja, post-it lappuja ja kyniä. Jokaisessa pöydässä käsitellään tee-

maa, mihin halutaan ideoita tai näkökulmia. Pöytiin on valittu paikallaan pysyvä puheenjohtaja/kirjuri. Ryhmä kirjaa vapaasti ideoita ja ajatuksia ja sopivan mittaisen keskustelun jälkeen jatkaa seuraavan teeman äärelle uuteen pöytään. Puheenjohtaja kertoo lyhyesti aiempien ryhmien ajatukset uusille saapuville ryhmille. Kun pöydät on kierretty, esittelevät puheenjohtajat lopputulokset kaikille osallistujille. (Salonen ym. 2017, 58.) Koska tässä kehittämissuorituksessa työpajatyöskentelyä ei voitu järjestää Covid19-pandemian vuoksi fyysisesti, hyödynnettiin sen järjestämisessä Teams-ohjelmaa, jossa omavalmentajat ryhmänvetäjien johdolla työskentelivät keskustellen learning cafe tekniikkaa mukailen.

Teemojen tarkentavat kysymykset olivat nousseet kirjallisuuden perusteella, projektipäällikön oman työkokemuksen perusteella ja ohjausryhmän kanssa käydyssä ohjauskeskustelussa. Näiden pohjalta muodostui teemojen haastattelurunko, joka oli jaettu 5–6 alakysymykseen. Valittujen teemojen tarkoituksena oli tuottaa sellaista aineistoa, jota projektipäällikön olisi mahdollista myöhemmin tulkita teorian avulla.

4.3 Omavalmentajien valmistelu koulutukseen ja työpajatyöskentelyyn

Kehittämissuorituksista tiedotettiin työyhteisön ja omavalmentajien palaverissa ja tarkemmin vielä omavalmentajille pidetyssä koulutustilaisuudessa. Aiheesta oli myös lähetetty sähköposti, jossa pyydettiin ilmoittautumisen lisäksi tuomaan esille mahdollisia toiveita ja ajatuksia koulutuksen tai tulevan työskentelyn osalta (Liite 1). Kommentteja tuli muutama, joissa tuotiin esille, että vielä on vaikea tietää, mitä toivoa, koska omavalmentajien työskentely oli tuolloin vasta alkamassa. Osatyökykyisen prosessi kohti työelämää ja mitä siinä tulee huomioida, kiinnostivat, sekä asiakkaan palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen ja eteenpäin ohjaus. Lisäksi mainittiin ammatillisen kuntoutuksen prosessi ja pohdittiin, miten järjestetään sen vaatimat lääkärinlausunnot.

4.4 Omavalmentajien koulutus

Omavalmentajien koulutus pidettiin suunnitelman mukaisesti Teamsin välityksellä ja se kesti 2 tuntia. Koulutukseen osallistui Salon kuntakokeilusta 17 työntekijää, joista 14 oli omavalmentajia, sekä lisäksi mukana oli ammattiopiston opettaja. Suunniteltu materiaali ehdittiin käydä kokonaisuudessaan läpi ja keskustelulle jäi aikaa riittävästi. Projektipäälliköllä ei ollut videomahdollisuutta, mikä oli harmillista, koska osa kuulijoista ei tuntenut

projektipäällikköä entuudestaan. Tunnelmaa oli hieman vaikea päätellä ilman näköyhteyttä kuulijoihin. Kommentteja tuli kuitenkin esityksen aikana ja sen päätteeksi mukavasti. Koulutuksen jälkeen projektipäällikkö teki muistiinpanoja sen kulusta.

4.5 Työpajatyöskentely learning cafe tekniikalla

Kehittämiprojektin ohjausryhmässä käsiteltiin työpajatyöskentelyä edeltävästi learning cafe työpajojen sisältöjä ja tarkennettiin teemoja ja niiden alakysymyksiä. Ryhmiä vetämään saatiin teemoihin liittyviä substanssin osaajia, joille ennen työpaja työskentelyä kerrottiin työskentelyn tavoitteista ja keinoista. Heille lähetettiin työskentelyä varten valmiiksi tehdyt Powerpoint-pohjat, missä löytyivät teeman otsikko-sivu, teemaan liittyvät kysymykset ja yhteenveto-sivu. Seuraavaksi on esitetty teemat, niiden vetäjät ja kysymykset.

Teema 1. Palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen - keskustelun vetäjinä ja kirjureina Salon kuntakokeilun sosiaalityöntekijä ja koordinaattori.

1. Onko työssäsi tai yleisesti palvelussa osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisessa haasteita? Jos on, kuvaile minkälaisia.
2. Kuvaile osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisessa käyttämiäsi menetelmiä (kuten käyttämäsi tietojärjestelmää, asiakaskohtaamista, mittareita)
3. Miten selvität osatyökykyisen asiakkaasi palvelutarvetta?
4. Miten tunnistat monialaiseen yhteispalveluun (TYP) ohjattavan työnhakijan?
5. Milloin mielestäsi on tarkoituksenmukaista ohjata asiakas työkyky-kuntoutusarvioon työttömien terveydenhuoltoon Walttiin?

Teema 2. Roolit ja viestintä - vetäjinä ja kirjureina Väylä-hankkeen projektipäällikkö ja uraohjaaja.

1. Mikä on mielestäsi omavalmentajan rooli osatyökykyisen prosessissa? Kuvaile esim. asiakaskohtaamista, vastuunottoa, seurantaa.
2. Minkälainen on mielestäsi terveydenhuollon työntekijän rooli osatyökykyisen prosessissa?
3. Minkälaista on mielestäsi toimiva viestintä omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken liittyen osatyökykyisen prosessiin?
4. Minkälaisia riskejä tai haasteita koet viestintään liittyen omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken osatyökykyisen asiassa?

5. Miten viestintä omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken tulee järjestää, että se toimii hyvin?

Teema 3. Yhteistyön toimivuus - vetäjinä ja kirjureina Salon HYTE-koordinaattori ja pitkäaikaistyöttömien terveydenhoitaja

1. Mikä mielestäsi jo toimii yhteistyössä työttömien terveyspalvelun kanssa liittyen osatyökykyisten palveluihin?
2. Miten yhteistyö terveyskeskuksen kanssa toimii?
3. Mitä mielestäsi tulee kehittää omavalmentajien ja terveydenhuollon yhteistyöhön liittyen?
4. Kuvaile ideaalutilanne toimivan yhteistyön osalta.
5. Ketkä ovat mielestäsi oleellimmat muut tahot tai organisaatiot osatyökykyisten työllistämässä, joiden kanssa sinun tulee tehdä yhteistyötä?

Teema 4. Palvelujen koordinointi - vetäjinä ja kirjureina Waltin kuntoutuskoordinaattori ja TYP terveydenhoitaja (tämän kehittämisprojektin projektipäällikkö)

1. Kuka koordinoi osatyökykyisen prosessia kohti työelämää?
2. Miten vastuista prosessin eri vaiheissa tulee sopia, jotta asiakkaan palvelupolku on sujuva?
3. Mitä riskejä prosessin katkeamiselle on?
4. Mitkä ovat mielestäsi Waltissa toimivat työkyvyn tuen kannalta tärkeät prosessit?
5. Mistä osatyökykyisten palveluista tarvitset lisää tietoa?
6. Minkälaisia palveluja kehittäisit Salossa osatyökykyisille?

Learning cafe työskentelyn alussa orientoiduttiin vielä työskentelyn tavoitteisiin, jotka olivat seuraavia: Työpajatyöskentelyssä pyritään varmistamaan, että uudessakin tilanteessa asiakkaat saavat sujuvaa ja tarkoituksenmukaista palvelua. Tarkoituksena on kehittää palvelua edelleen paremmaksi. Haetaan ratkaisua siihen, minkälainen on osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa. Keskitytään erityisesti omavalmentajien ja terveyspalvelujen työn yhtymäpintoihin. Teemoihin toivotaan ideoita tai näkökulmia.

Tilaisuudessa toivottiin kaikkien ilmaisevan mielipiteitään vapaasti ja muistutettiin, että tehtyjä kommentteja ei yksilöidä. Mahdollisuutta nähdä muut osallistujat ehdotettiin toteutuvaksi videoyhteyden avulla, mutta se ei ollut pakollista, eivätkä kaikki sitä halunneetkaan tai pystyneet käyttämään. Tässä työskentelyssä projektipäälliköllä oli käytössä videoyhteys.

Osallistujia oli 13, jotka jaettiin 2–4 hengen ryhmiin. Henkilöiden siirtelyä Teams-ryhmissä järjesti yhden ryhmän toinen vetäjä. Ryhmien vetäjät johdattivat aiheeseen, vetivät keskustelua, huolehtivat ideoiden kirjaamisesta ja aiempien ideoiden lyhyestä esittelystä aina seuraavalle ryhmälle. Kysymykset ja aiempien ryhmien tuotokset olivat myös osallistujien nähtävillä Powerpoint esityksessä. Vetäjät vaihtoivat teemoineen seuraavan ryhmän äärelle 20 minuutin välein. Kun ryhmät olivat käyneet läpi kaikki teemat, pidettiin n. 10 minuutin tauko, jonka aikana ryhmien vetäjät muodostivat lyhyen yhteenvedon esille nousseista tärkeimmistä asioista, jos se kysymyksestä riippuen oli mahdollista. Ryhmien vetäjät/kirjurit esittelivät sitten yhteenvedot kaikille osallistujille. Aikaa esittelyyn oli varattuna yhteensä 25 minuuttia. Työskentelyn jälkeen osallistujia kiitettiin ja luvattiin lähettää palautekysely koulutukseen ja työpaja työskentelyyn liittyen. Learning cafe tilaisuuden jälkeen projektipäällikkö kirjasi ylös ajatuksiaan tilaisuuden sujumisesta.

4.6 Aineiston analyysi

Työpajojen materiaali koostui ryhmän muodostamasta kirjallisesta tuotoksesta, käytännössä Powerpoint-pohjista, mistä ryhmien vetäjät olivat lisäksi tehneet yhteenvedon. Valitun työskentelymenetelmän vuoksi aineiston analyysia varten oli jo tehty tavallaan esityöskentelyä ja aineisto oli projektipäälliköllä digitaalisessa muodossa tallessa. Projektipäällikkö kuitenkin vielä taltioi ja puhtaaksikirjoitti työpajatyöskentelyssä saadun materiaalin. Aineistoa läpikäydessä projektipäällikkö tutustui siihen lukemalla useita kertoja, tehden muistiinpanoja sekä suhteuttamalla aineistoa aiempaan kirjallisuuteen. Aineistosta etsittiin vastaukset, mitkä käsittelivät samaa aihetta ja tehtiin sitten näistä synteesi ja koottiin vastaukset uudelleen kokonaisuuksiksi. Vastauksista poistettiin analysointivaiheessa sellaiset, missä ei ollut vastattu kysymykseen, vaikka näiden vastausten sisältö sinällään olisikin ollut mielenkiintoista. Eri ryhmien välisiä vertailuja ei tehty, koska kaikki tuotettu materiaali oli kirjattu samaan näkymään. (Puusa ym. 2020.) Aineistosta nostettiin kehittämisprojektin kannalta olennainen esiin (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tämän jälkeen projektipäällikön tuottamaa kokonaisuutta verrattiin teemaryhmien vetäjien tekemiin yhteenvetoihin ja tarkasteltiin, oliko esille tuotu samoja nostoja yhteenvetoon. Projektipäällikön toteuttamassa analyysissa kävi ilmi, että jotkin esille nostetut kommentit olivat melko samansisältöisiä ja näitä päädyttiin yhdistämään. Samoja sisältöaiheita löytyi myös eri teemoista ja näissä tapauksissa tämänkaltaisen aiheen sisältö on tuotu esille vain kertaalleen sen teeman alla, mihin sen parhaiten katsottiin sopivan.

Projektityöryhmän kanssa käydyssä learning cafe työskentelyssä ja projektityö- ja ohjausryhmän kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin runsaasti kehittämisideoita. Työpajatyöskentelystä saatuun materiaaliin lisättiin tässä kohtaa projekti- ja ohjausryhmäkeskustelujen huomioita. Näin muodostuneesta aineistosta etsittiin seuraavaksi samoja kehittämistarpeita kuvaavat vastaukset, tehtiin synteesiä ja vastaukset koottiin uudelleen kokonaisuuksiksi nyt kehittämistarpeiden näkökulmasta. Nämä osatyökykyisten palveluprosessin kehittämistarpeet jaoteltiin seuraavien yläotsikoiden alle; osatyökykyisyyden tunnistaminen, omavalmentajien tekemä palveluohjaus, viestintä ja tietosuojat, omavalmentajien ja terveystalvöjien hyvä yhteistyö sekä vastuista sopiminen osatyökykyisen palveluprosessissa. Osaa kehittämisajatuksista hyödynnettiin osatyökykyisten palvelumallin muodostamisessa.

4.7 Toimintamallin muodostaminen

Projektipäällikkö aloitti toimintamallin hahmottelun aineiston analyysin jälkeen. Mallia muodostettaessa huomioitiin esille nousseet toimivat käytännöt ja työpajatyöskentelystä nousseet kehittämisideat. Sitä arvioitiin ensin ohjausryhmässä. Sieltä saatujen korjaus-ehdotusten jälkeen toimintamallia arvioitiin uudelleen omavalmentajien toimesta. Tämän jälkeen toimintamalli tarkastettiin vielä ohjausryhmän kanssa. Nimeksi muotoutui ”Omavalmentajavetoinen osatyökykyisen palveluprosessi Salon kuntakokeilussa”.

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOKSET

Kehittämiprojektin ensimmäiseksi tuotokseksi muodostui koulutuksen suunnittelu ja pitäminen työelämään kuntoutumisen vaihtoehtoista ja työttömien terveystalvetaista kuntakokeilun uusille omavalmentajille. Toisena tuotoksena oli omavalmentajien learning cafe työpajatyöskentely, millä haettiin ja saatiin vastauksia siihen, minkälainen on osatyökykyisten toimiva palveluprosessi Salon kuntakokeilussa.

Työpajatyöskentelyn ja ohjausryhmän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella muodostettiin toimintamallin kuvaus, jonka nimenä on "Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa". Lisäksi projektityöryhmän kanssa käydyssä learning cafe työskentelyssä ja projektityö- ja ohjausryhmän kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin kehittämideoita tulevaisuutta varten, mitkä on koostettu tämän kappaleen loppuun.

5.1 Omavalmentajien koulutus

Omavalmentajien koulutuksessa kerrottiin tästä kehittämiprojektista, työelämään kuntoutumisen vaihtoehtoista ja työttömien terveystalvetaista Salon alueella. Työttömien terveystarkastusten ja työkyvynarviointin lisäksi terveystalvetaista tuotiin esille mm. terveystalvetaista ennaltaehkäisevät ja sairaanhoidolliset palvelut, yhteistyö hoitotahon kanssa tarvittavin osin, sähköiset terveystarkastukset sekä Arkeen voimaa-malli. Lisäksi tutustuttiin erilaisiin aihepiiriin liittyviin hyödyllisiin verkkosivuihin, joita olivat:

- Tie työelämään - Osatyökykyisen tukena.
- Kuntoutus. Kela.
- Työnhakijan Salo
- Työkykyohjelma
- Terveyskylä
- Duodecimin Terveystarkastus ja -valmennus
- Liikunta- ja elintapaneuvonta sekä liikkumisen suositukset.

5.2 Yhteenveto learning cafe työskentelyn tuotoksista

Seuraavassa esitellään omavalmentajien learning cafe työskentelyn yhteenveto, mikä on muodostettu projektipäällikön suorittaman aineiston analyysin sekä teemaryhmien vetäjien tekemistä yhteenvedoista. Vastaukset on koottu teemoittain niihin liittyvien kysymysten alle. Lopuksi on lyhyesti esitelty minkä tyyppisiä painotuseroja teemaryhmien vetäjien yhteenvedoissa oli verrattuna projektipäällikön esittämään.

Teema 1. Palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen

1. Onko työssäsi tai yleisesti palvelussa osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisessa haasteita? Jos on, kuvaile minkälaisia.

"Vaatii pitkän prosessin joskus -> monta tapaamista. Ei resursseja paneutumiseen. Voi jäädä muiden asioiden "alle"."

Osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisen haasteina katsottiin olevan sen, että asiakkaat eivät aina syystä tai toisesta kerro osatyökykyisyydestään tai heillä ei ole itsellään realistista kuvaa toimintakyvystään. Arvioitiin, että fyysiset vaivat on helpompi tuoda esille, kuin mielenterveyteen liittyvät. Etätyöskentelyn katsottiin hankaloittavan osatyökykyisyyden tunnistamista. Tunnistaminen saattaa vaatia useita tapaamisia ja riittävää kohtaamista ja työskentelyä. Pohdittiin, riittävätkö työntekijän resurssit ja osaaminen tähän.

2. Kuvaile osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisessa käyttämiäsi menetelmiä (kuten käyttämäsi tietojärjestelmää, asiakaskohtaamista ja mittareita.)

Osatyökykyisen työnhakijan tunnistamisessa käytetään erilaisia menetelmiä. Tietojärjestelmistä käytössä on URA-järjestelmä. Tietoa asiakkaan tilanteesta voidaan saada aktivointisuunnitelmasta, kuntouttavan työtoiminnan tai palveluntuottajien palautteista ja TYP-asiakkailla palvelutarpeen arvioinnista ja sosiaalisen tilanteen kartoituksesta. Mittarina omavalmentajilla on käytössä Kykyviisari, mitä on valtakunnallisesti sovittu käytettävän kuntakokeiluissa mittarina.

3. Miten osatyökykyisen työnhakijan palvelutarvetta tulee mielestäsi selvittää?

"Palautteita pitäisi saada enemmän! Kuty, työkokeilu. Enemmän toimintakykyä kuvailevaa ja realistista, miten osatyökykyisyys näkyy arjessa oikeasti. Omavalmentajan vaikea ottaa puheeksi, jos ei ole saatu realistista palautetta."

Mainittiin, että osatyökykyisen työnhakijan palvelutarvetta tulisi selvittää haastatellen ja keskustellen. Asiakas voi tehdä erilaisia testejä ja arviointeja, joista mainittiin käytössä oleva Kykyviisarimittari. Asiakkaalle voi tarjota terveystarkastusta tai kuntoutuskoordinaattorin tekemää arviointijaksoa. Kuntouttavasta työtoiminnasta ja työkokeiluista toivottiin nykyistä enemmän toimintakykyä kuvailevaa, realistista palautetta siitä, miten osatyökykyisyys näkyy asiakkaan arjessa. VAT-arviointi koettiin hyvänä arvioinnin työvälineenä kuntouttavassa työtoiminnassa olevilla asiakkailla.

4. Miten tunnistat monialaiseen yhteispalveluun (TYP) ohjattavan työnhakijan?

Arvioitiin, että TYP:een ohjattava asiakas voidaan tunnistaa seuraavista asioista: henkilö on motivoitunut selvittämään tilannettaan ja hänen arvioidaan olevan valmis sekä riittävän työkykyinen palveluihin. TYP asiakkaan tavoitteena nähtiin olevan työelämä tai opinnot. TYP asiakkaan kohdalla pitää olla tarve monialaiseen palveluun ja TYP-lain mukaisten kriteerien täytyä. Työllistyminen edellyttää tällöin muitakin kuin TE-palveluita. Palveluun ohjauksen arvioitiin olevan epäselvää ja vaativan kokemusta, sekä asiakkaan tilanteen hyvää tuntemista, seurantaa ja motivoinnin taitoa.

5. Milloin mielestäsi on tarkoituksenmukaista ohjata asiakas työkyky/-kuntoutusarvioon työttömien terveydenhuoltoon Walttiin?

Työkykyarvioon Walttiin työttömien terveydenhuoltoon haluttiin ohjata heti, jos haasteita on nähtävissä sekä jos tiedossa olevia haasteita on, eikä terveystilannetta ole selvitetty pitkään aikaan. Kohderyhmänä mainittiin erityisesti monisairaat, ja asiakkaat, joiden eläke-edellytyksiä pitää selvittää. Työkykyarvioon haluttiin lähettää myös, mikäli kunnollinen yhteenveto asiakkaan tilanteesta tutkimuksista huolimatta puuttuu tai kun työkykylausunnot ja terveystiedot ovat vanhentuneet URAssa tai asiakkaan tilanne on muuttunut suhteessa aiempiin lausuntoihin. Epäselvää oli, milloin voi ohjata uudelleen, jos asiakkaan tilanne ei ole muuttunut. Terveystarkastukseen ohjattiin matalammalla kynnyksellä.

Teema 2. Roolit ja viestintä

1. Mikä on mielestäsi omavalmentajan rooli osatyökykyisen prosessissa? Kuvaile esim. asiakaskohtaamista, vastuunottoa, seurantaa.

”Omavalmentaja on rinnalla kulkija, mutta asiakkaalla on vastuu itsestään.”

Esille tuotiin, että omavalmentajan tulee tietää osatyökykyisille tarjolla olevat palvelut ja asiakkaan tilanteessa mukana olevat verkostot. Omavalmentajan tulee myös tietää, miten asiakkaan tilanne etenee ja seurata sitä tarpeen mukaisesti. Arvioitiin, että omavalmentaja tulee tutuksi ja luotettavaksi ihmiseksi asiakkaalle. Omavalmentajan katsottiin myös kantavan vastuun prosessin sujumisesta ja tiedon kulkemisesta riippuen siitä, missä palvelussa asiakas milloinkin on. Omavalmentaja määriteltiin rinnalla kulkijaksi, joka seuraa asiakkaan tilannetta tarpeen mukaan. Asiakkaalla nähtiin kuitenkin olevan vastuun itsestään.

2. Minkälainen on mielestäsi terveydenhuollon työntekijän rooli osatyökykyisen prosessissa?

”Terveydenhuollon rooli on isoin prosessissa, pitää tunnistaa syy ja mihin työkyky riittää, lausunnot laadukkaita – tukee työkykyä, mikä on jäljellä, palvelut sen mukaan.”

Terveydenhuollon rooli nähtiin prosessissa suurimpana osatyökykyisyyden tunnistamisessa ja työkyvyn määrittelyssä sekä jäljellä olevan työkyvyn tukemisessa. Terveydenhuollon työntekijän rooliin nähtiin vaikuttavan myös sen, mikä on osatyökykyisyyden syy. Tuotiin esille, että myös terveydenhuollossa pitää ymmärtää, mistä työtömyydessä on kyse ja huomioida etuuden vaikutus asiakkaan jatkosuunnitelmiin. Näiden asioiden ymmärtämyksen tarpeen katsottiin korostuvan tilanteissa, joissa asiakas ei osakaan selittää lääkärille, miksi on tullut tutkimuksiin. Laadukkailla lausunnoilla arvioitiin olevan suuri merkitys.

3. Minkälaista on mielestäsi toimiva viestintä omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken liittyen osatyökykyisen prosessiin?

Viestinnän toimivuuden omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken liittyen osatyökykyisen prosessiin nähtiin riippuvan pitkälti tietosuojasta. Tuotiin esille, ettei tietosuoja saa tulla asiakkaan etua vastaan. Suostumuslomakkeiden toivottiin olevan sellaisia, että tietoa voi jakaa. Tietoa toivottiin myös kirjallisena. Lisäksi mainittiin, että yhteinen tietojärjestelmä helpottaisi viestintää.

4. Minkälaisia riskejä tai haasteita koet viestintään liittyen omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken osatyökykyisen asiassa?

Viestintään liittyvinä riskeinä tai haasteina omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken osatyökykyisen asiassa nähtiin olevan tietosuojan sekä asiakkaan

ymmärryksen siitä, miksi tietoja pitää vaihtaa. Arvioitiin myös, että työntekijöiden kesken voi olla hankala ymmärtää toisen roolia asiakkaan ohjauksessa esimerkiksi työtömyysturvan näkökulmasta. Terveystieteiden tutkimuksessa pitäisi määritellä tarkkaan, mihin asiakas on kykenevä ja mihin ei ja tarvittaessa kirjoittaa sairauslomaa.

5. Miten viestintä omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken tulee järjestää, että se toimii hyvin?

Hyvin toimivan viestinnän järjestämisen mainittiin olevan todellisen haasteen. Tuotiin esille, että tähän liittyvien suostumuslomakkeiden pitää olla kunnossa. Pidettiin tärkeänä, että kun selvitetään työnhakijan työkykyä, sekä asiakkaalla, terveydenhuollossa että omavalmentajalla pitää olla selvillä, mitä työkyvystä halutaan tietää ja miksi. Ehdotettiin asiakkaan kanssa yhdessä soittamista terveydenhuoltoon, tai asiakkaalle lääkärikäynnille mukaan annettavaa evästyslappua. Toivottiin, että lääkärinlausunnot ovat selkeitä työkyvyn kannalta. Toivottiin myös kolmikantaneuvotteluja, joihin voisi osallistua esimerkiksi omavalmentaja, lääkäri/terveydenhoitaja ja asiakas. Arvioitiin kuitenkin, että aika harvemmin riittää esimerkiksi verkostopalavereihin osallistumiseen. Nähtiin, että tietoa ja ymmärrystä pitää olla kummallakin osapuolella toistensa tekemisistä, jotta voidaan puhaltua yhteen hiileen.

Teema 3. Yhteistyön toimivuus

1. Mikä mielestäsi jo toimii yhteistyössä työttömien terveystieteiden kanssa liittyen osatyökykyisten palveluihin?

Osatyökykyisiin liittyvässä yhteistyössä työttömien terveystieteiden kanssa toimivana arvioitiin olevan terveystarkastusten joustavuuden sekä sen, että aikoja on helppo varata ja aikoja on myös saanut hyvin. Yhteistyön arvioitiin yleisesti sujuvan hyvin ja asioiden haltuunotto palvelussa nähtiin helppona. Yhteistyötä arvioitiin helpottavan sen, että ko. palvelut ovat fyysisesti samassa talossa ja samat ihmiset ovat olleet tekemässä terveystarkastuksia pidempään. Asiakkaan luvalla konsultoinnin arvioitiin olevan joustavaa puolin ja toisin. Kokemusta pitkäaikaistyöttömien palvelusta oli ehtinyt kertyä osalle, osalle palvelu oli vielä vieraampi. Waltin lääkärin tekemiä lausuntoja pidettiin toimivina työllistämisen näkökulmasta.

2. Miten yhteistyö terveystieteiden kanssa toimii?

Yhteistyön terveystieteiden kanssa arvioitiin sujuvan pääsääntöisesti hyvin, mutta tuli myös kommentteja, että yhteistyön tekemisestä terveystieteiden kanssa ei ollut

kokemusta. Arveltiin, että yhteistyö on helpompaa, mikäli tiedossa on yhteyshenkilö ja lupa yhteistyöhön. Asiakkailla oli ollut välillä epävarmuutta siitä, onko heillä hoitosuhde olemassa perusterveydenhuollossa vai erikoissairaanhoidossa. Ongelmana oli pidetty ajanvarausvaikeuksia tai eteenpäin ohjaus ei ollut aina toteutunut toivotusti esim. mielenterveyspalveluihin. Pohdittiin, kokevatko perusterveydenhuollon lääkärit tarvetta saada lisää tietoa työttömien palveluista, tarpeista, todistuksista ja lausunnoista. Omavalmentajat toivoivat vielä lisätietoa terveyskeskuksesta ja sen henkilöstöstä sekä siitä, miten yhteistyötä tehdään. Sähköinen terveystarkastuspalvelu mainittiin myös yhtenä hyödynnettävänä palveluna.

3. Mitä mielestäsi tulee kehittää omavalmentajien ja terveydenhuollon yhteistyöhön liittyen?

”Asiakkaalla ei selkeää käsitystä, kuka pitää asioita kasassa – ei omavalmentajalakaan vielä tietoa, mistä vastuussa.”

Omavalmentajien ja terveydenhuollon yhteistyön kehittämisen arvioitiin olevan vielä hankalaa, kun ei vielä ollut täysin hahmottunut, mitä omavalmentajan työ tarkoittaa ja mistä omavalmentaja on vastuussa, eikä asiakkaita ollut vielä juurikaan tavattu. Kehittämistarpeeksi mainittiin asiakkaan selkeän polun. Suostumukset tiedon vaihtoon nähtiin tärkeänä kehittämiskohteena. Tietojen vaihdon arvioitiin olevan helppoa, mikäli omavalmentajilla olisi käytössä Typpi-järjestelmän tyylinen järjestelmä, minkä kautta voisi esimerkiksi pyytää asiakkaan suostumuksia.

4. Kuvaile ideaalitalanne toimivan yhteistyön osalta

”Selkeästi nimetään kuka ottaa vastuun ja miten asiakas etenee: palaute, johtopäätökset ja missä palvelussa asiakas on milläkin hetkellä. Selkeyttäisi polkua. Nivelvaiheiden koonti, mitä tehty tähän mennessä.”

Omavalmentajat kuvailivat, että yhteistyön kannalta ideaalitalanteessa on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, missä voi vapaasti kysyä asioita ja tiedon siirto on joustavaa. Tiedossa on oleellinen tieto terveyden osalta. Ideaalitalanteessa käytössä on yhtenäinen järjestelmä. Ideaalitalanteessa palvelut löytyvät saman katon alla ja työntekijät tunnetaan. Ideaalitalanteessa on selkeästi nimetty kuka ottaa vastuun ja miten asiakas etenee, saadaan palautetta, johtopäätökset ja tieto siitä, missä palvelussa asiakas on milläkin hetkellä.

5. Ketkä ovat mielestäsi oleellimmat muut tahot tai organisaatiot osatyökykyisten työllistämässä, joiden kanssa sinun tulee tehdä yhteistyötä?

Muiksi osatyökykyisten työllistämässä oleellisiksi tahoiksi tai organisaatioiksi mainittiin asiakkaan olemassa olevat palvelutahot, sosiaalityö, mielenterveys- ja päihdepalvelut, kuntouttavan työtoiminnan palvelut, TE-toimiston palvelut (työkokeilu, palkkatuki), yhdistykset, yritykset, työnantajat työhönvalmennuksessa, palvelumanageri palvelut, Kela, ammatillinen kuntoutus ja eläkevakuutusyhtiöt.

Teema 4. Palvelujen koordinointi

1. Kuka koordinoi osatyökykyisen prosessia kohti työelämää?

Osatyökykyisen prosessia kohti työelämää arvioitiin koordinoivan monta tahoja, kuten henkilön itsensä, lääkärin, omavalmentajan, Kelan kuntoutuksissa valmentajan, työeläkeyhtiön ammatillisessa kuntoutuksessa kuntoutusasiantuntijan tai uravalmentajan sekä perheyhteisön. Ei siis ollut yhtä ainoaa toimijaa, vaan asiakkaiden tilanteissa arvioitiin olevan monta tekijää ja että erilaiset taustat vaikuttavat palveluihin.

2. Miten vastuista prosessin eri vaiheissa tulee sopia, jotta asiakkaan palvelupolku on sujuva?

”Suunnitelman seurantavastuu on omalla valmentajalla, jos terveystalvelut mukana vastuuta on myös siellä.”

Omavalmentajat toivat esille, että prosessin erivaiheissa vastuista tulee sopia selkeästi ja asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, jotta asiakkaan palvelupolku on sujuva. Tulee sopia kuka tilanteessa ottaa kopin, koska usein on monta osallistujaa, mutta jää epäselväksi, kuka viimeisen vastuun kantaa. Arvioitiin, että vastuun tulee olla siinä palvelussa, missä asiakas kulloinkin on. Terveystalvelujen kohdalla vastuun nähtiin korostuvan, mikäli terveysongelma on akuutti. Suunnitelman seurantavastuun nähtiin olevan omavalmentajalla, mutta jos terveystalvelut ovat mukana asiakkaan palveluissa, vastuuta on tällöin myös siellä. Terveystalveluissa taas tulee tietää, mitä terveystalveluilta odotetaan. Työ- ja toimintakyky selvittelyjen jälkeen vastuun tulee taas siirtyä. TYP:ssa vastuunjaon nähtiin olevan selkeää, mutta vastuunjaon toivottiin toimivan samalla lailla muissakin palveluissa. Suostumuslomakkeiden tulee olla kunnolla yksilöidyt. Toivottiin yhteenvetoa omavalmentajalle siitä, mitä eri tahot ovat asiakkaan kanssa sopineet, ettei ole epäselvää, mitä omavalmentajalta odotetaan. Omavalmentajan selkeät kirjaukset suunnitelmaan liittyen URA-järjestelmään ovat tärkeitä.

3. Mitä riskejä prosessin katkeamiselle on?

”Nivelvaiheissa on riski, tarvitaan breeffaus tässä kohtaa.”

Prosessin katkeamiselle arvioitiin olevan riskejä nivelvaiheissa, joissa toivottiinkin selkeää siirtoa ja palautteen antoa seuraavalle taholle. Viestintä nähtiin tärkeää. Minkäli omavalmentaja ei esimerkiksi tiedä, että asiakas ei ole tullut ajoilleen, saattaa prosessi katketa. Omavalmentajilla on paljon asiakkaita, minkä arvioitiin lisäävän riskiä. Kuntakokeilun alkuvaiheessa asiakkaat olivat lisäksi vielä vieraita omavalmentajille. Tuotiin esille, että asiakas itsekin voi katkaista prosessin tai hänen elämässään voi tapahtua yllättäviä käännteitä. Mahdollinen URA merkintöjen epäselvyys nähtiin riskinä. Omavalmentajia huolesti voiko käydä niin, että tehtyjen selvittelyjen jälkeen asiakas saattaakin jäädä oman onnensa nojaan.

4. Mitkä ovat mielestäsi Waltissa toimivat työkyvyn tuen kannalta tärkeät prosessit?

Waltissa työkyvyn tuen kannalta tärkeinä tahoina mainittiin terveydenhoitajat, Kela, sosiaalityöntekijät, arviointiryhmät, toimintakykyarviot, kuntouttavan työtoiminnan systemaattinen seuranta Waltin pajoilla, A-klinikan vastaanotto sekä velka- ja talousneuvonta. Mainittiin, että Waltissa on mahtavaa, että kaikki palvelut ovat saman katon alla ja tunnetaan työntekijät, minkä takia on matala kynnys tehdä yhteistyötä. Työtoiminnan osalta tuotiin hyvinä asioina sen yhteisöllisyys, liikunnallisuus, kaverien löytyminen työtoiminnassa sekä se, että asiakkaat haluavat päästä Walttiin, koska ovat kuulleet paikasta hyvää. Ylipäätään arvioitiin, että Salossa asiat ovat hyvin työttömien työkyvyn tuen osalta.

5. Mistä osatyökykyisten palveluista tarvitset lisää tietoa?

Osatyökykyisten palveluista toivottiin lisää tietoa mielenterveys- ja päihdeongelmiin liittyen sekä Kelan palveluista, ammatillisesta kuntoutuksesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä tai muista eläke-etuuksista, kuten osatyökyvyttömyyseläkkeistä. Uusien omavalmentajien aloittaessa työtään hyvinä tiedonlähteinä koettiin Waltin uusien työntekijöiden perehdytykset ja omavalmentajien koulutuksen kautta oli myös saatu mukavasti tietoa.

6. Minkälaisia palveluja kehittäisit Salossa osatyökykyisille?

Salon alueen osatyökykyisten palvelujen kehittämiseksi tuotiin esille ns. kolmikantaneuvottelut työterveyshuollon tapaan, vapaa-ajan toiminnan ja lähipalvelujen kehittämisen asiakkaille, toisaalta myös etäyhteyksien hyödyntäminen nähtiin tärkeänä. Haluttiin kehittää myös asiakkaiden mahdollisuuksia kokeilla omaa työkykyään esim. palkkatuen avulla.

Projektipäällikön ja teemaryhmien vetäjien yhteenvetojen vertailu

Seuraavaksi on vertailtu learning cafe teemaryhmien vetäjien tekemien yhteenvetojen ja projektipäällikön tekemien yhteenvetojen muutamia painotuseroja samasta materiaalista.

Palvelutarpeiden sujuva tunnistaminen:

Projektipäällikkö korosti, sitä, että kuntouttavasta työtoiminnasta toivottiin enemmän palautetta, kun taas vetäjät olivat nostaneet esiin myös sen, että saatuja palautteita tulisi myös hyödyntää enemmän. Vetäjien yhteenvedossa pohdittiin, milloin voi ohjata uudelleen työkykyarvioon, jos tilanne ei ole muuttunut.

Roolit ja viestintä:

Vetäjät nostivat esille, että selvitettyä työkykyä pitää olla selvillä sekä terveydenhuollossa että omavalmentajalla, mitä työkyvystä halutaan tietää ja miksi. Ajanpuute tuotiin esille ongelmana esim. verkostopalaveriinhin osallistumisessa. Projektipäällikkö taas piti erityisen tärkeänä ajatusta siitä, että viestinnän toimivuus omavalmentajan ja terveydenhuollon työntekijän kesken riippuu pitkälti tietosuojasta ja siksi suostumuslomakkeiden tulee olla kunnossa. Esille nostettiin tässä myös viestinnän mahdollisia välineitä ja kolmikantaneuvottelut.

Yhteistyön toimivuus:

Vetäjät korostivat kehittämistarpeena erityisesti asiakkaan selkeää polkua. Projektipäällikkö nosti esille huomiot siitä, että osalle pitkäaikaistyöttömien terveyspalvelut olivat tuttuja, osalle palvelu tuntui olevan vielä vieraampi ja kaivattiin lisätietoa terveyskeskuksesta, yhteistyön tekemisestä ja ajanvarauksen haasteet. Sähköisen terveystarkastuspalvelun maininta tuntui noston arvoiselta sekä ehdotus terveyskeskuksen henkilöstön mahdollisista koulutustarpeista.

Palvelujen koordinointi:

Projektipäällikkö oli itse tämän teemaryhmän toinen vetäjä. Projektipäällikkö päätyi kuitenkin analysoinnin jälkeen tehdyssä yhteenvedossaan kuvailemaan monisanaisemmin nivelvaiheiden osalta tehtyjä havaintoja ja kuvattuja riskejä. Tähän vaikutti varmasti myös se, että toimintamallin muotoilua varten oli ehditty tehdä enemmän työtä.

5.3 Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa

Omavalmentajien learning cafe työskentelystä saadun materiaalin työstämisen sekä ohjausryhmän ja projektiryhmän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella muodostettiin kehitettyä toimintatapaa kuvaamaan toimintamallin kuvaus. Nimeksi muodostui ”Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa” (Kuvio 2).

Omavalmentajat saavat tietoa asiakkaan tilanteesta omavalmentajien käyttämästä URA-tietojärjestelmästä, aktivointisuunnitelmasta ja eri toimijoiden palautteista. TYP asiakkailla tietoa saadaan palvelutarpeen arvioinnista ja sosiaalisen tilanteen kartoituksesta.

Omavalmentaja arvioi asiakkaan palvelutarvetta haastatellen. Hän käyttää mittarina Kykyisaria tai tarvittaessa myös muita mittareita. Arviointiin käytetään riittävän monta tapaamista. Omavalmentaja sopii asiakkaan kanssa tarkoituksenmukaisista palveluista, laatii suunnitelman ja informoi seuraavaa tahoa. Omavalmentaja ja asiakas täyttävät tiedonsiirtoluvat niihin palveluihin, joihin niitä tarvitaan.

Osatyökykyisen tilanteen arvioimiseen ja eteenpäin viemiseen Waltissa on käytettävissä kuntouttavan työtoiminnan arviot, terveystarkastus ja tai työkyvynarviointi, toimintakyvynarvio kuntoutuskoordinaattorilla, sosiaalityön palvelutarpeen arviointi, TYP-palvelu ja ammatinvalinnan ohjaus. Näiden palvelujen jälkeen omavalmentajalle annetaan palaute.

Prosessin aikana omavalmentaja seuraa osatyökykyisen tilannetta ja tekee tarvittavaa yhteistyötä. Omavalmentaja kirjaa ja huomioi saadut palautteet. Hän sopii asiakkaan kanssa sitten jatkosuunnitelmasta ja palveluista ja kirjaa suunnitelman. Tarvittaessa omavalmentaja voi hyödyntää verkostopalavereita.

Omavalmentaja huomioi lisäksi asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti muut toimijat. Näitä muita toimijoita ovat:

- Alle vuoden työttömänä olleiden terveystarkastukset terveyskeskuksessa.
- Työkyvyn arviointi terveyskeskuksessa tai erikoissairaanhoidossa.
- Kunnan työllisyys-, sosiaali- ja terveys-, nuoriso- ja vammaispalvelut.
- Mielenterveys- tai päihdepalvelut.
- Asiakkaan muut omat palvelutahot.
- TE-toimiston palvelut ja palvelumanagerit.
- Kelan kuntoutus ja ammatillinen kuntoutus.
- Työeläkeyhtiöt.
- Yritykset, työnantajat.

- Yhdistykset.



Kuvio 2. Omalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokouksissa (Liite 2)

5.4 Projektityöryhmätyöskentelyssä esille nousseet kehittämissideat

Projektityöryhmän kanssa käydyssä learning cafe työskentelyssä ja projektityö- ja ohjausryhmän kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin kehittämissideoita tulevaisuutta varten, mitkä on esitelty seuraavaksi koottuna teemoittain. Osaa ajatuksista hyödynnettiin osatyökykyisten palvelumallin muodostamisessa. Kaikkia kehittämissideoita ei ole tarkoitus ratkaista tämän kehittämissuorituksen aikana, mutta ainakin osaa niistä on muuten viety tai viedään eteenpäin, joko projektipäällikön tai ohjausryhmän toimesta.

Kehittämissuoritus 1. Osatyökykyisyyden tunnistaminen

Omalmentajat näkivät kehittämistarvetta omalmentajien riittävässä resursoinnissa ja osaamisessa. Osatyökykyisen tunnistamisen arveltiin sujuvan paremmin lähi- kuin etätyöskentelyssä. Kykyviisarin ei katsottu olevan kaikille työnhakijoille sopiva ja toivottiinkin myös vaihtoehtoisia mittareita työvälineiksi. Kuntoutuksen koordinaattorin palvelusta toivottiin esittelyä. Terveystarkastusten osalta tulee uusia työntekijöitä perehdyttää jat-

kossakin. Lisäkoulutusta toivottiin mielenterveys- ja päihdeongelmista sekä Kelan palveluista, ammatillisesta kuntoutuksesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä / muista eläke-etuuksista. Terveyspalvelujen haasteena arvioitiin olevan lääkärikäyntien ja -lausuntojen maksullisuuden. Kuntouttavasta työtoiminnasta toivottiin nykyistä enemmän toimintakykyä kuvailevaa, realistista palautetta siitä, miten osatyökykyisyys näkyy asiakkaan arjessa.

Kehittämiskohde 2. Omavalmentajien tekemä palveluohjaus

Omavalmentajien tekemässä palveluohjauksessa kehittämiskohteiksi tarkentuivat tarpeen mukaan osatyökykyisten palvelujen, kuten TYP palvelun kertaus. Epäselvissä kohdissa esim. lähettämisen osalta voi aina konsultoida esim. terveydenhoitajia tai TYP-työntekijöitä. Omavalmentajan tulee tietää asiakkaan verkostot. Covid19-pandemian takia lisääntyneiden etätöiden arvioitiin hieman hankaloittaneen yhteistyön tekemistä toimijoiden kesken.

Kehittämiskohde 3. Viestintä ja tietosuoja

Tietosuojan osalta toivottiin tiedonvaihtoon oikeuttavien yksilöityjen suostumuslomakkeiden uudistamista terveydenhuollon ja omavalmentajien yhteistyötä helpottamaan. Selvitettyä työkkyä, arvioitiin olevan tärkeää, että asiakkaalla, terveydenhuollossa ja omavalmentajalla on selvillä mitä työnhakijan työkyvystä halutaan tietää ja miksi. Tärkeää on, että omavalmentaja ja asiakas keskustelevat asiasta ensin yhdessä ja sitten terveydenhuoltoon viestitään tästä toiveesta selkeästi. Myös lääkärinlausuntojen tulee olla selkeitä ja sisältää oleellinen tieto terveyden osalta. Niissä tulee määritellä tarkkaan, mihin asiakas on kykenevä ja mihin ei. Myös asiakkaan mahdollinen sairauslomatarve tulee arvioida. Terveyspalveluissa tulee myös kiinnittää huomiota hyvään viestintään asiakkaille, että asiakkaalla itsellään on tiedossa esimerkiksi mikä taho on vastuussa hänen hoidostaan. Omavalmentajien toiveena oli kirjallisen palautteen saaminen terveydenhuollosta, ehdotuksena tuli esimerkiksi lääkärille laitettavaan evästelappuun mukaan myös palautekaavake. Mikäli mahdollista, omavalmentajat haluaisivat saada palautteen sähköisesti. Haaveissa oli yhteinen tietojärjestelmä.

Kehittämiskohde 4. Omavalmentajien ja terveystietopalvelujen hyvä yhteistyö

Omavalmentajat toivoivat lisää ymmärrystä terveydenhuollon puolelta siitä, mistä työttömyydessä on kyse ja miten esimerkiksi sairauslomaetuudet vaikuttavat asiakkaan jatkosuunnitelmiin. Koulutusten ja yhteistapaamisten arvioitiin auttavan ymmärryksen lisäämisessä. Omavalmentajat toivoivat lisätietoa terveyskeskuksesta ja sen henkilöstöstä

sekä siitä, miten yhteistyötä tehdään. Omavalmentajan työtä helpottaa, jos terveyskeskuksen puolelta on tiedossa yhteyshenkilö ja lupa yhteistyöhön. Ehdotettiin myös kolmikantaneuvotteluja joko fyysisesti tai puhelimitse, joihin voisivat osallistua esimerkiksi asiakas, omavalmentaja sekä lääkäri tai terveydenhoitaja.

Kehittämiskohde 5. Vastuista sopiminen osatyökykyisen palveluprosessissa

Omavalmentajat toivat esille, että prosessin erivaiheissa vastuista sopimisen tulee olla selkeää ja palvelutarpeen mukaista. Vastuun tulee olla siinä palvelussa, missä asiakas kulloinkin on. Ideaalitulanteessa on nimetty vastuuhenkilö, saadaan palautetta, johtopäätökset ja tieto siitä, missä palvelussa asiakas on milläkin hetkellä. Nivelvaiheissa nähtiin olevan riski prosessin katkeamiselle. Hyvää lähete-palautekäytäntöä toivottiin. Vastuunjaon toivottiin toimivan TYP työn kaltaisesti muissakin palveluissa. Mahdollinen URA-merkintöjen epäselvyys nähtiin olevan riski asiakkaan palvelujen jatkumiselle ja niiden selkeyteen haluttiin kiinnittää huomiota. Huolena oli riski siitä, että asiakas jäisi tehtyjen selvittelyjen jälkeen oman onnensa nojaan.

5.5 Suunnitelma tuotoksen levittämiseksi

Kehittämiprojektista kerrottiin Salon kuntakokeilun ohjausryhmässä 09/21, missä aihe koettiin tärkeänä ja toivottiin esittelyä vielä sen valmistuttua. Kehittämiprojektin ohjausryhmästä ehdotettiin tuotosten esittelyä valtakunnallisesti esimerkiksi työllisyysklinikan kautta. Mallin esittelyä voidaan tehdä myös muille halukkaille, kuten esimerkiksi työttömien keskusjärjestön Terveystyö 2.0 hankkeen kautta työttömien terveystarkastuksia tekevien terveydenhoitajien valtakunnalliselle verkostolle. Kypsyysnäytteen julkaisija ei ole vielä varmistunut.

6 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI

Arviointia tämän kehittämisprojektin aikana tekivät projektipäällikön lisäksi projekti- ja ohjausryhmä. Keskeistä kehittämisprojektin onnistumisessa oli huomioida omavalmentajien näkemykset kehittämistarpeista. Kaikkia esille nousseita kehittämisideoita ei ollut tarkoituskaan viedä loppuun tämän kehittämisprojektin puitteissa. Arvioinnin ulkopuolelle on siis jätetty tulevaisuuden kehittämisideoiden toteutuminen.

Kehittämisprojektin aiheeseen tutustuttiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Aihepiirin tarkastelua tapahtui myös vuorovaikutuksessa projekti- ja ohjausryhmän kanssa työskennellessä.

6.1 Kehittämisprojektin tavoitteiden saavuttaminen

Vaikuttavuutta arvioidaan suhteessa tavoitteisiin, joita voivat olla esimerkiksi yksilön tai yhteisön tarpeiden tyydyttäminen (Konu ym. 2009, 286). Tuloksen tulee tuottaa lisäarvoa työyhteisölle (Salonen ym. 2017, 63).

Kehittämisprojektin tavoitteena oli antaa tietoa omavalmentajille osatyökykyisten työnhakijoiden työelämään pääsyä tukevista palveluista ja toimivista käytännöistä Salon seudulla, jotta työkykyä tukevien palvelujen koordinointi helpottuu ja omavalmentajien osaminen on tasavahvuista. Tältä osin kehittämisprojektin tuotokseksi muodostui koulutuspaketti omavalmentajille työelämään kuntoutumisen vaihtoehtoista ja työttömien terveyspalveluista Salossa.

Tavoitteena oli työstää yhdessä omavalmentajien kanssa tähän kuntakokeilun takia muuttuneeseen tilanteeseen toimiva työskentelymalli asiakkaan, työllisyyspalvelujen ja terveydenhuollon tarpeisiin. Toimintamallia kehitettiin yhdessä learning cafe työskentelyssä ja sitä arvioitiin vaiheittain suunnitelman mukaisesti. Näin toimintamallin kuvaus saatiin kehitettyä.

Tavoitteena oli myös omalta osaltaan jo yhdessä työskentely, mikä toteutui. Kehittämisprojektin kautta pystyttiin työskentelemään yhdessä toiminnan kehittämiseksi, vaikkakaan sitä ei pystytty tekemään Covid19-pandemian takia fyysisesti yhdessä. Työskentelyn kautta tultiin kuitenkin tutummiksi.

Kehittämiprojektin tavoitteena oli, että mikäli työskentelyn pohjalta muodostuva malli arvioidaan toimivaksi, se otetaan käyttöön kuntakokeilun aikana ja sitä voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa, mikäli työllisyyden hoito jatkossakin jäisi kuntien tehtäväksi. Kehittämiprojektin päättyessä toimintamallin mukaisesti voidaan alkaa jo työskennellä. Toimintamallin käytännön hyödynnettävyys, toimivuus ja osuvuus näyttäytyvät kuitenkin vasta pidemmällä aikavälillä. Keväällä 2021 hallitus on päättänyt jatkaa TE-palvelujen kunnille siirtämisen valmistelua, ja palvelut tulevat siirtymään kunnille vuoden 2024 aikana. Tältä osin malli on siis jatkossakin hyödynnettävissä.

Kehittämiprojektin suurempana tarkoituksena oli, että Salon kuntakokeiluun siirtyvät asiakkaat saavat tarvitsemansa arvion kuntoutuksellisten palvelujen tarpeesta ja asianmukaisen ohjauksen oikeaan tahoon, jolloin tästä hyötyvät asiakas, hänen kanssaan työskentelevät asiantuntijat, sekä kuntatalous kun ihmiset pysyvät tai kuntoutuvat työkykyisiksi tai toisaalta työkyvyttömäksi kuvautuvat saavat arvion tilanteestaan ja tarvittaessa autetaan sopivalle työkyvyttömyysetuudelle. Tämän tavoitteen osalta tuloksia pystytään arvioimaan vasta tämän kehittämiprojektin päättymisen jälkeen, koska työkyvynarviointi- ja kuntoutusprosessit ovat pitkiä.

6.2 Kehittämiprojektin tuotosten hyödynnettävyys, vaikutukset ja soveltuvuus muihin yhteyksiin

Omavalmentajien koulutus oli tarkoitettu pidettäväksi Salon alueen omavalmentajille ja sitä voidaan ainakin osittain hyödyntää jatkossakin uusien työntekijöiden kouluttamisessa. Koulutuksen sisällössä oli yleistä osatyökykyisten kanssa työskentelyyn liittyvää sisältöä, mikä voisi hyödyttää myös muita osatyökykyisten kanssa työskenteleviä ammattilaisia. Osa sisällöstä keskittyi Salon alueen terveystalouden esittelyyn, joten siltä osin sisältöä ei voine hyödyntää Salon ulkopuolella.

Huomionarvoista oli se, ettei kaikille omavalmentajille ollut selvää, miten nykytilanteessa toimitaan, mikä vahvisti ajatusta kehittämiprojektin tarpeellisuudesta. Mikäli työntekijöiden osaaminen, jatko-ohjaaminen muihin palveluihin ja työntekijöiden kyky tehdä yhteistyötä ovat hyvällä tasolla ja toimivaa, se toivottavasti näkyy myös asiakkaille parempana palveluna. Projektipäällikön toiveena on, että parempi palveluprosessi johtaa työnhakijoiden nopeampaan pääsyyn hoitoon tai kuntoutukseen tarpeen niin vaatiessa. Toivottavaa on myös se, että asianmukaisen hoidon ja kuntoutuksenkin jälkeen työkyvyttömiksi kuvautuvat saavat asiantuntevaa apua työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen haussa.

Kuntakokeilut ovat tätä kirjoitettaessa meneillään ja Salon omavalmentajavetoista osatyökykyisten työelämään kuntoutumista tukevaa toimintamallia voisi soveltaa muihinkin kokeilukuntiin, toki siten, että paikallisuus ja paikalliset yhteistyötahot huomioidaan. Learning cafe ja projektityöryhmätyöskentelystä esille nousseita kehittämisideoita jalostettiin ja hyödynnettiin ohjaustyöryhmän kanssa tämän kehittämisprojektin toimintamallia luotaessa. Osaa kehittämisideoista on jo viety eteenpäin muuten, kuten tiedonsiirtolupien uudistaminen. Näiden lupien uudistaminen vaikuttanee positiivisesti yhteistyön tekemiseen ja selkeyttää asiaa myös asiakkaalle. Toisia kehittämisideoita voidaan jatko hyödyntää esim. Salon työllisyys- tai terveystalvissa tai muissa kunnissa, mikäli ne sopivat paikalliseen toimintaan. Yleisesti ottaen yhdessä työskentelyä palvelujen kehittämiseksi voidaan tämän kokemuksen myötä suositella lämpimästi.

6.3 Kehittämisprojektin tuotokset suhteessa aikaisempaan tietoon

Projektipäälliköllä ei ole tiedossa, onko muiden kuntien alueilla työllisyyden kuntakokeiluissa toteutettu vastaavanlaista yhden alueen omavalmentajille räätälöityä koulutusta osatyökykyisten työnhakijoiden terveystalvissa. Tässä suhteessa koulutuksellisen osion uutuusarvon vertaamista ei pystytä tekemään.

Sosiaali- ja terveysministeriön työkykyohjelman vuosille 2019–2023, tarkoituksena on tukea osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyä ja työssä pysymistä, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä ja työkyvyttömyyttä sekä lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta (Työkykyohjelma 2020). Salossa ei oltu mukana työkykyohjelmassa, mutta tässä kehittämisprojektissa oli samoja teemoja. Tämän pienen Salon alueen osatyökykyisten palveluiden kehittämiseen liittyvän kehittämisprojektin sisältöjen vertaaminen valtakunnallisiin ajatuksiin olisi mielenkiintoista ko. ohjelman suositusten valmistuttua.

Aiemminkin on jo tuotu esille, että yhteiskehittämisen ja palvelumuotoilun avulla on mahdollista lisätä verkostojen itseymmärrystä ja vahvistaa luottamuksen tunnetta toisiin (Kostilainen ym. 2020, 46). Kehittämisprojektin läpivieminen vahvasti osaltaan tätä ajatusta yhdessä kehittämisen hyödyistä. Aiempi Salossa työttömien palvelujen hyväksi tehty kehittämistyö ja palvelujen yhteen keskittäminen saattoivat vaikuttaa taustalla siinä, minkälaisessa ympäristössä ja ilmapiirissä tätä kehittämisprojektia päästiin tekemään.

Salon terveydenhuollon malli TYP-työssä on saanut aiemmin jopa kansainvälistä huomiota yhtenä vaikeasti työllistyvien hyvänä palveluna (Salon hyvinvointiraportti 2018, 6).

Tässä kehittämisprojektissa jatkettiin osaltaan työttömien työnhakijoiden työelämään kuntouttavien palvelujen kehittämistä, mutta nyt pääpaino oli TYP-tyon sijaan kuntakokeilussa.

Oivo ja Kerätär antoivat suosituksen työkykypalvelujen prosessista, missä perustason toimijoina tulevaisuudessa ovat Sote-keskukset, sisältäen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden lisäksi kasvupalveluiden ja Kelan palvelut. He myös ehdottivat vaatimaan työkyvynarviointiin keskittyvien työkykykeskusten perustamista maakuntiin. (Oivo & Kerätär 2018, 47–48.) Tässä kehittämisprojektissa korostui omavalmentajan rooli osatyökykyisen palveluprosessin koordinoijana, mitä on työllisyyden kuntakokeilujen myötä kehitetty Salossa muutenkin vahvemmin ohjaukselliseen suuntaan mm. tarjoamalla ohjausalan koulutusta omavalmentajille. Salossa työkyvynarviointiin on hyvät mahdollisuudet yhdistämällä Waltin ja perusterveydenhuollon palveluja ja tarvittaessa erikoisairaanhoidtoa yleisten lähetekäytäntöjen mukaisesti käyttäen. Myös muut työkykyasioihin liittyvät toimijat tulee huomioida asiakkaan prosessissa. Kuntoutumisen ja työkyvyn arvioinnin prosessit ovat pitkiä ja niiden onnistuminen vaatii palvelujen koordinoitua ja seurantaa niin omavalmentajien kuin terveydenhuollon toimesta, sekä tarvittavaa yhteistyön tekemistä. Tässä kehittämisprojektissa näitä tekijöitä on tehty näkyviksi.

6.4 Kehittämisprojektin prosessin ja menetelmien arviointi

Covid19 pandemia lykkäsi työllisyyden kuntakokeilujen alkamista eteenpäin aiemmin suunnitellusta, minkä takia kehittämisprojektin ensimmäisenä vuonna jäi hyvin aikaa tehdä suunnitelmaa ja tutustua huolellisesti kirjallisuuteen. Kehittämisprojektia päästiin valmistelemaan yhtä aikaa kuntakokeilujen valmistelujen kanssa. Kuntakokeilun alettua aikataulut oli dynaamisempi kehittämisprojektin toisena vuotena. Asiakkaiden palvelujen haluttiin toimivan mahdollisimman pian sujuvasti kuntakokeilun alettua. Tästä syystä tämä kehittämisprojekti haluttiin ajoittaa heti siihen ajankohtaan, jolloin omavalmentajat ovat aloittaneet työssään. Tästä aiheutui se, että osa koki työnsä kehittämisen olevan vielä hankalaa, kun oma työ ja asiakkaat olivat vielä vieraita. Kehittämisprojektin kesto kuitenkin oli luonteeltaan pari vuotta kokonaisuudessaan ja kuntakokeilujen 03/21–06/23, joten ajoituksen arvioidaan kuitenkin olevan osuvuudeltaan hyvä. Kehittämisprojektin viestintäsuunnitelma toteutui suunnitelman mukaisesti.

Omavalmentajien koulutusta oli valmisteltu perehtymällä perusteellisesti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Omavalmentajia pyrittiin osallistamaan koulutuksen sisällön suhteen: ennen koulutusta ja työpajatyöskentelyä heitä pyydettiin sähköpostitse esittämään mahdollisia toiveita ilmoittautumisen yhteydessä. Näitä kuitenkin tuli melko vähän. Koulutuksen aikana omavalmentajilta tuli mukavasti kommentteja ja kysymyksiä. Koulutuksesta mainittiin saadun paljon uutta tietoa. Koulutuksen loppuun osallistujilta tuli kommenttia, että mukaan otetut linkit koettiin hyvinä.

Omavalmentajuus toi projektiryhmäläisille samankaltaisuutta, mutta toisaalta omavalmentajien työnkuviissa on vaihtelua. Osalle osatyökykyisten asiat olivat vieraampia kuin toisille eivätkä kaikki teemat koskettaneet kaikkia omavalmentajia työn kautta läheisesti, mutta keskustelussa saatiin myös näiltä henkilöiltä hyviä kommentteja. Työpajatyöskentelystä saatiin ylipäättään hyvin ideoita palvelun kehittämistä ja mallin rakentamista varten. Kaikissa teemaryhmissä ei ollut ehditty käsitellä kaikkia kysymyksiä joka ryhmän kanssa, osan kanssa aika riitti hyvin. Erityisen syvälliselle pohdiskelulle ajankäyttö oli niukka.

Koulutuksen ja learning cafen jälkeen omavalmentajille lähetettiin lyhyt palautekysely, missä oli 4 kysymystä. Koulutuksesta oli tuolloin kulunut 3 viikkoa ja työpajatyöskentelystä pari päivää. Kyselyssä ei pyydetty kertomaan, tekikö vastannut henkilö työtä osatyökykyisten kanssa vai ei, tai oliko hänellä siitä etukäteen jo paljon tietoa, tai esimerkiksi ei ollenkaan tietoa. Näiden asioiden kysyminen olisi mahdollisesti auttanut pohtimaan koulutuksen osuvuutta enemmän. Vastauksia tuli 6 kappaletta.

Koulutusosiota koskeva kysymys oli:

- Arvioi 21.4.21 pidetyn koulutuksen hyödyllisyys sinun työllesi.

Vastausvaihtoehdot olivat ei mitään hyötyä, hieman hyötyä, en osaa sanoa, kohtalaisesti hyötyä ja paljon hyötyä. Vastaajista 3 ei osannut sanoa, 2 arvioi siitä olevan hieman hyötyä ja 1 kohtalaisesti hyötyä. Kyselyn ja koulutuksen jälkeisen palautteen mukaan koulutus toi osalle omavalmentajista uutta tietoa. Osalle se saattoi sisältää kertausta. Tarkoituksena oli kuitenkin, että kaikilla omavalmentajilla olisi riittävä tietämys osatyökykyisyydestä ja osatyökykyisille tarkoitetuista palveluista ja tämän osalta koulutuksen sisältö lienee ollut kohtuullisen sopiva.

Learning cafe osiota koskevat kysymykset olivat:

- Arvioi 6.5.21 pidetyn learning cafe työskentelyn sujuminen.

Vastausvaihtoehdot olivat ei ollenkaan sujuvaa, hieman sujuvaa, en osaa sanoa, melko sujuvaa ja erittäin sujuvaa. Vastajista 5 vastasi vaihtoehdon melko sujuvaa ja 1 erittäin sujuvaa.

- Arvioi, onko learning cafe työskentelystä hyötyä osatyökykyisten palveluprosessin kehittämisessä Salon kuntakokeilussa (omavalmentajien ja terveystalvelujen yhteistyön näkökulmasta).

Vastausvaihtoehdot olivat ei mitään hyötyä, hieman hyötyä, en osaa sanoa, kohtalaisesti hyötyä ja paljon hyötyä. Vastajista 1 vastasi hieman hyötyä, 1 ei osannut sanoa, 3 arvioi siitä olevan melko paljon hyötyä ja 1 erittäin paljon hyötyä.

- Muita kommentteja, johon tuli yksi vastaus:

”Mukava tapa työskennellä.”

Projektit ovat hyviä työmuotoja silloin, kun toiminnassa ylitetään sektorirajat, tai kun siihen halutaan ulkopuolisia kumppaneita mukaan (Yli-Knuutila 2012, 14). Tässä kehittämisprojektissa kantavana ideana oli yhdessä kehittäminen ja samalla toisiin tutustuminen ja työpajatyöskentelyn arvioidaan soveltuvan tähän tarkoitukseen hyvin. Pandemian takia sekä koulutus että työpajatyöskentely pidettiin fyysisten tapaamisten sijasta verkon välityksellä, mikä varmasti vaikutti jossain määrin tutuksi tulemiseen tavoitteeseen. Osalle koulutukseen tai työpajatyöskentelyyn osallistuneille verkon välityksellä työskentely saattoi olla vierasta tai hankalaa. Mahdollisuutta nähdä muut osallistujat ehdotettiin toteutuvaksi videoyhteyden avulla, mutta se ei ollut pakollista, eivätkä kaikki sitä halunneetkaan tai pystyneet käyttämään. Lyhyeen palautekyselyyn vastanneet omavalmentajat arvioivat yhdessä työskentelyn koulutusosiota hyödyllisemmäksi.

Valitun työskentelymenetelmän vuoksi aineiston analyysia varten oli jo tehty tavallaan esityöskentelyä, kun teemaryhmien vetäjät olivat tehneet omat yhteenvetonsa tuotoksista. Aineisto oli projektipäälliköllä digitaalisessa muodossa tallella, jolloin sen käsittely oli helppoa. Aineistosta nostettiin kehittämisprojektin kannalta olennainen esiin, minkä jälkeen pyrittiin tuomaan esiin merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. (Tuomi & Sarajarvi 2018.) Kehittämisideat nostettiin erikseen esille aineiston yhteenvetojen lisäksi ja niitä hyödynnettiin osin toimintamallin suunnittelussa. Aineiston analyysin avulla toimintamallin muodostamiseen saatiin syvyyttä ja samalla aikaa prosessointiin. Esille nousseista kehittämisideoista ja toimintamallista keskusteltiin sekä ohjausryhmän että projek-

tiryhmän väliraporttilaisuuksissa ja niiden ratkaisuehdotuksia pohdittiin alustavasti ohjausryhmätapaamisessa. Varsinainen kehittämisprojektin lopputulema muodostui näin aineiston analyysin sekä projekti- ja ohjausryhmäkeskustelujen myötä.

6.5 Kehittämisprojektin eettisyys ja luotettavuus

Kehittämisprojektiin osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja sen tulee perustua riittävästi tietoon (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4). Omavalmentajille lähetettiin sähköpostitse kutsu, missä kerrottiin asian liittyminen heidän muuhun koulutukseensa sekä projektipäällikön YAMK-opiskeluun liittyvään kehittämisprojektiin ja että työskentelyyn oli saatu hyväksyntä heidän esihenkilöltään. Omavalmentajilta pyydettiin ilmoittautumista tilaisuuteen ja kerrottiin työskentelyn vapaaehtoisuudesta. Ilmoittautumisen yhteydessä kysyttiin muutamaa tarkentavaa kysymystä koulutuksen ja työskentelyn valmistelua varten. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita noudattaen, tämän kehittämisprojektin aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja yksityisyyden suojaa kunnioittaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 9). Henkilötietojen osalta on noudatettu EU:n tietosuojasetusta ja tietosuojalakea. Kehittämisprojektityöskentelyyn osallistuvien nimiä ei kerrottu, eikä tehtyjä kommentteja ole yksilöity.

Kehittämisprojektin toteutusvaiheessa edettiin suunnitelman mukaisesti, huomioiden, että suunnitelma tarkentui työn edetessä. Projektipäällikkö pyrki tarjoamaan tietoa neutraalisti ja rehellisesti eri palveluista, kehittämiskohteista ja toimivista käytännöistä.

Teemahaastattelun onnistumiselle on ratkaisevaa se, että tutkijalla on riittävä ymmärrys tutkimuksen kohteena olevan ilmiöstä (Puusa ym. 2020). Kehittämisprojektin aihetta tarkasteltiin kirjallisuuteen tutustumalla, tietoa haettiin monista hakulähteistä ja tiedonhakua jatkettiin koko kehittämisprojektin ajan. Projektipäällikön ymmärrys aiheesta muodostui tämän lisäksi esikäsityksistä, mitä projektipäällikölle oli muodostunut omassa työssään työttömien terveydenhuollossa ja työllisyyspalvelujen kanssa. Kehittämistyö ja aineiston käsittely sisältää näin ollen henkilökohtaista kokemusta ja näkemystä aiheesta, mikä voidaan laadullisessa tutkimuksessa pitää hyväksyttävänä (Puusa ym. 2020).

On arvioitu, ettei ryhmähaastattelu (tässä yhteydessä työpajatyöskentely) menetelmänä anna välttämättä samanlaista painoarvoa jokaisen jäsenen mielipiteelle. Kuitenkin ryhmähaastattelu jäljittelee arkipäivän tilanteita. Arjessakin ihmiset työskentelevät ryhmissä, joissa eri ryhmien jäsenten mielipiteet vaikuttavat toisiinsa eli ryhmän yhteinen näkemys

muodostuu vuorovaikutusprosessin seurauksena ryhmähaastattelussa kuten arkielämässäkin. (Puusa ym. 2020.)

Projektiryhmän jäsenten roolit ja vastuut määriteltiin etukäteen. Omavalmentajilla oli tasapuolinen mahdollisuus osallistua ja tulla kuulluiksi työskentelyn aikana. Learning cafen teemojen vetäjät olivat asiaan perehtyneitä. Sekä koulutuksen, että työpajatyöskentelyn jälkeen projektipäällikkö teki muistiinpanoja niiden kulusta. Luotettavuuden lisäämiseksi learning cafe työskentelyä on pyritty kuvaamaan yksityiskohtaisesti tässä raportissa. Työskentelystä saatuja tuloksia on arvioitu reflektoiden, pohtien omia käsityksiä ja ymmärryksen perustoja. Tuloksia on arvioitu myös jälkikäteen kriittisesti, mikä lisää luotettavuutta ja uskottavuutta. (Puusa ym. 2020.)

Teemojen vetäjien yhteenvedot oli tehty työpajatyöskentelyn aikana ja ne olivat kirjattu Powerpoint -pohjiin. Projektipäällikön tuottamaa kokonaisuutta verrattiin teemaryhmien vetäjien tekemiin yhteenvedoihin ja tarkasteltiin, oliko esille tuotu samoja nostoja yhteenvedoon. Yhteenvedojen yhdistäminen lisäsi luotettavuutta ja saavutetun näkemyksen laajuutta. Teemojen vetäjät olivat aihealueidensa substanssiosaajia, kun taas tämän kehittämisprojektin projektipäälliköllä on näkemys kokonaisuudesta sekä muutenkin oma näkökanta aihealueeseen mm aiemmin tehdyn kirjallisuuskatsauksen sekä aihepiirin parissa työskentelyn avulla tulleen kokemuksen kautta. Heti työpajatyöskentelyn jälkeen teemojen vetäjillä oli vielä tuoreessa mielessä esille tuodut keskustelut. Toisaalta yhteenvedo tehtiin ripeällä aikataululla. Projektipäällikkö ei kuullut kaikkia keskusteluja, mutta materiaalin läpilukemiseen oli hyvin aikaa. Suuria eroja näiden tulkintojen välillä ei ollut, mutta joitakin painotuseroja oli esimerkiksi siinä, miten laajasti joitakin asioita oli tuotu esille.

Kehittämisprojektin aikana tuotettujen aineistojen ja materiaalien käsittely- ja analyysitavat on tässä raportissa koitettu esittää selkeästi metodikirjallisuutta hyödyntäen, jotta tuotosta voidaan arvioida (Salonen 2013, 24). Projektipäällikkö pyrki käsittelemään aineistoa huolellisesti taltioimalla sen, lukemalla materiaalin useita kertoja, tehden muistiinpanoja sekä suhteuttamalla aineistoa aiempaan kirjallisuuteen. (Puusa ym. 2020.) Luotettavuutta lisäämään raporttiin otettiin mukaan muutamia lainauksia materiaalista.

Kehittämisprojektilla pyrittiin luomaan osatyökykyisille työttömille mahdollisuuksia päästä osallisiksi työkyvyn arvioinnista, hoidosta ja kuntoutuksesta, jotta heillä olisi mahdollisuus päästä työelämään ja saada siten itselleen riittävä toimeentulo. Työttömällä pitää olla kuitenkin myös mahdollisuus kieltäytyä palvelusta ja myös tätä näkökulmaa on koitettu pitää esillä.

6.6 Kehittämiprojektioorganisaation toiminta, oma toiminta projektipäällikkönä ja oman asiantuntijuuden kehittyminen

Projektipäällikkö on erittäin kiitollinen koko projektioorganisaation toiminnasta. Kehittämiprojektin ohjausryhmässä oli ohjaavan opettajan lisäksi työllisyyspalvelujen esihenkilö, HYTE-koordinaattori, fysiatrian ylilääkäri sekä kuntakokeilun koordinaattori. Kehittämiprojektin loppuvaiheessa terveydenhuollon puolen mentoriksi vaihtui HYTE-koordinaattorin tilalle terveystyöpalvelujen johtava hoitaja. Ohjausryhmätyöskentely oli erityisen kannustavaa ja hyödyllistä kun tähän asiaan vaikuttamaan kykenevät henkilöt lupautuivat mukaan. Heistä oli niin projektin toteutumisen, projektipäällikön asiantuntijuuden kehittämisen, että jatkoimplementoinnin puolesta todella paljon apua. Tällaisessa useita toimijoita ja hallinnonaloja koskevassa kehittämistyössä on johdon mukana ololla suuri merkitys, koska heillä on valta tehdä sekä hallinnonalakohtaisia että yhdyspinnoille paikantuvia päätöksiä rooleihin, vastuisiin ja toimivaltaan liittyvissä kysymyksissä. Ohjausryhmä oli näin mahdollistamassa yhteisten asiakkaiden tarvitsemää yhteistyötä. (Kostilainen ym. 2020, 44–46.) Ohjausryhmän melko suuri koko asetti välillä aikataulullisia haasteita, jotka kuitenkin saatiin ratkottua.

Projektiryhmän työskentelyyn vaikutti sen toteutuminen etäyhteyksien avulla kaikkien kesken. Jos verkon kautta työskentely tuntui jollekin osallistujalle vieraalta, joitain näkemyksiä saattoi jäädä tämän takia saamatta. Tämä voidaan kuitenkin nähdä myös oppimisen paikkana niin ryhmän kuin projektipäällikönkin näkökannalta. Omavalmentajat osallistuivat silti hienosti työpajatyöskentelyyn. Omavalmentajia osallistui hieman enemmän koulutukseen kuin työpajatyöskentelyyn. Kehittämiprojektin aihe mahdollisesti oli sitä tärkeämpi omavalmentajille, mitä enemmän he työskentelevät osatyökykyisten asiakkaiden kanssa itse. Oli hienoa, että projektiryhmään osallistuneet pystyivät vaikuttamaan mahdollisuuksien rajoissa siihen, miten työtä tehdään yhdessä asiakkaan hyväksi.

Projektipäällikkö oppi kehittämissuunnitelman myötä jakamaan suuren kokonaisuuden osiksi, keskittymään oleelliseen, rajaamaan ja tekemään yhteistyötä erilaisella tavalla kuin ennen – projektipäällikön näkökulmasta. Asiantuntijuus kehittyi erityisesti kehittämissuunnitelman suunnittelun ja toteutuksen näkökulmasta. Kirjallisuuskatsaus nosti projektipäällikön tietämystä uudelle tasolle aihepiirissä, jonka kanssa oli työskennellyt jo pitkään. Projektityöskentely vaatii hyviä viestintä- ja kommunikaatiotaitoja ja näissä projektipäällikkö kokee myös kehittyneensä niin tiedottamisen, ohjeistamisen kuin viestintäsuunnitelman mukaisen aikatauluttamisen osalta.

7 YHTEENVETO

Kehittämiprojektin alkaessa Salon työllisyyspalveluissa oli uusi tilanne; kaupungin työllistämispalvelujen hoidettavaksi oli siirtynyt työllisyyden kuntakokeilujen myötä 2800 työnhakija-asiakasta. Työtä tekemään oli palkattu tai siirretty TE-palveluista uusia työntekijöitä, omavalmentajia. Heidän osaamiseensa haluttiin panostaa ja vahvistaa sitä osatyökykyisten osalta tässä kehittämiprojektissa esitellyllä koulutuksella. Osatyökykyisen palveluprosessin kehittämiseksi ja kuvaamiselle nähtiin olevan tarvetta. Kehittämiprojektissa keskityttiin erityisesti omavalmentajien ja terveyspalvelujen työn yhtymäpintoihin.

Kehittämiprojektin aikana tehdyssä omavalmentajien työpajatyöskentelyssä saadusta materiaalista nousi esille ajatuksia ja ideoita, joita hyödynnettiin osatyökykyisten palveluprosessin muokkaamisessa. Omavalmentajat toivat esille asioita, jotka jo toimivat, sekä kehittämiskohteita. Nämä molemmat näkökohdat huomioitiin, kun muodostettiin mallia, miten Salon kuntakokeilun aikana työskennellään osatyökykyisten kanssa. Yhdessä saatiin kehitettyä toimintamallin kuvaus, jonka nimeksi muodostui ”Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa”. Mallissa omavalmentajan rooli korostuu asiakkaan rinnalla kulkijana, prosessin suunnittelijana yhdessä asiakkaan kanssa sekä sen toteutumisen seuraajana. Toimintamallissa on nyt esillä selkeästi Waltin omat palvelut, omavalmentajan rooli sekä muut osatyökykyisen prosessissa mahdollisesti huomioitavat toimijat. Waltin palveluihin ohjaaminen toivottavasti myös selkiytyi kehittämiprojektin kautta omavalmentajille.

Omavalmentajan rooli osatyökykyisen palveluprosessin koordinoijana siis korostui, mutta vastuuta nähtiin olevan myös niissä muissa palveluissa, mihin asiakas kulloinkin oli ohjattu. Tärkeänä pidettiin selkeää viestintää niin asiakkaille kuin yhteistyökumppaneillekin, vastuuasioista sopimista prosessin nivelvaiheissa sekä ylipäätään yhteistyön tekemistä. Toimiva tietosuoja nähtiin erityisen tärkeänä asiana tämän onnistumiselle. Uutena ehdotuksena nousi myös tarvittaessa verkostoyhteistyön tekeminen esimerkiksi omavalmentajan, asiakkaan ja terveydenhuollon edustajan kesken.

Esille nousseista kehittämisideoista keskusteltiin sekä ohjausryhmän että projektiryhmän väliraporttitilaisuuksissa ja niiden ratkaisuehdotuksia pohdittiin alustavasti ohjausryhmätapaamisessa. Kehittämisideoita ei ollut tarkoitus ratkoa loppuun saakka tämän

kehittämisprojektin aikana, vaan niitä viedään jatkossa mahdollisuuksien mukaan muiden työyhteisössä eteenpäin joko projektipäällikön tai ohjausryhmän jäsenten toimesta.

Osatyökykyisten työnhakijoiden palveluprosessin sujuvuuden toivotaan näkyvän erityisesti asiakkaille. Mikäli työntekijöiden osaaminen, jatko-ohjaaminen muihin palveluihin ja työntekijöiden kyky tehdä yhteistyötä ovat hyvällä tasolla ja toimivaa, se toivottavasti näkyy myös asiakkaille parempana palveluna. Mallin tai toimintatapojen toimivuus tulee käytännössä esille vasta myöhemmin, kun ne on otettu käyttöön. Myös osatyökykyisen asiakkaan hyötyminen mallista vaatisi pidemmän ajan seurantaa kuin tässä kehittämisprojektissa on mahdollista tehdä, koska työkyvynarvioinnin ja kuntoutumisen prosessit saattavat olla pitkiäkin.

7.1 Onnistumiset

Merkittävää on, että omavalmentajat arvioivat työkyvyn tuen olevan jo hyvin järjestetty Salossa. Tämän taustalla on pitkä kehitystyö ja palvelujen keskittyminen yhteen. Tässä ilmapiiirissä oli mukava lähteä kehittämään uuteen tilanteeseen sopivaa toimintamallia. Salossa on onnistuttu siinä, että työkyvynarviointiin on käytettävissä laaja näkökulma Waltin palvelujen kautta sekä terveydenhuollon palvelujen avulla myös tarvittavat perusterveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon konsultaatiot, arviot ja kuntoutukset ovat mahdollisia yleisten lähetekäytäntöjen puitteissa. Myös muut työkykyasioihin liittyvät tahot huomioidaan asiakkaan prosessissa. Palvelujen koordinointi ja seuranta niin omavalmentajien kuin terveydenhuollon toimesta ovat pitkissä prosesseissa tärkeitä sen onnistumisen kannalta. Tämän kehittämisprojektin osalta onnistuminen liittyy näiden asioiden näkyväksi tekemiseen ja prosessin kehittämiseen uudessa tilanteessa.

Työllisyyden kuntakokeilujen tavoitteiden osalta tämä kehittämisprojekti oli yksi malli, mikä saattaa parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien pääsyä työmarkkinoille Salossa, mikäli toimintatapa johtaa työttömien työkuoron paranemisen. Siitä on toivottavasti myös apua työttömän yksilöllisten palvelutarpeiden selvittämisessä ja ratkaisemisessa silloin kun nämä tarpeet liittyvät osatyökykyisyyteen tai työkyvyttömyyteen. (Työllisyyden kuntakokeilut 2021.) On kuitenkin huomattava, että toimintamalli itsessään ei näitä haasteita yksinään ratkaise, vaan tarjolla olevien palvelujen laadukkuus ja niiden jatkuva kehittäminen asiakastarpeiden ja muuttuvien rakenteiden mukaisesti.

Kuntakokeilut ovat tätä kirjoitettaessa meneillään ja Salon omavalmentajavetoista osatyökykyisten työelämään kuntoutumista tukevaa toimintamallia voisi soveltaa muihinkin kokeilukuntiin, toki siten, että paikallisuus ja paikalliset yhteistyötahot huomioidaan. Yhteinen ymmärrys osatyökykyisten tarpeista ja palveluista sekä yhdessä tekeminen ovat avainasioita muuallakin sujuvien osatyökykyisten palvelujen onnistumisessa. Yhdessä työskentelyä palvelujen kehittämiseksi voidaan tämän kokemuksen myötä suositella lämpimästi muillekin alueille.

7.2 Kehittämiprojektista nousseet ehdotukset tulevaan

Tämän kehittämissuorituksen myötä tehty toimintamalli toimii jatkossa, mikäli työntekijät kokevat sen hyvänä ja ottavat sen omakseen. Tässä kehittämissuorituksessa keskityttiin ensisijaisesti yhteisen toimintatavan ja sen kuvauksen luomiseen. Muista tärkeistä kehittämissuorituksista on keskusteltu ohjausryhmän ja muiden aiheisiin liittyvien tahojen kanssa alustavasti ja pohdittu, miten lähdetään työstämään kehittämissuorituksiksi nousseita asioita tulevaisuudessa. Parhaan lopputuloksen saamiseksi yhteistä keskustelua aiheesta tulee jatkaa kehittämissuorituksen jälkeenkkin työyhteisössä.

Omavalmentajissa saattaa olla vaihtuvuutta kuntakokeilun aikana. Tästä syystä uusien omavalmentajien perehdytystä riittävässä määrin osatyökykyisten palveluihin tulee järjestää jatkossakin. Salon työllisyyspalveluissa voitaisiin myös kerätä toimintamallissa kuvattujen Waltin palvelujen prosessikuvaukset yhteen, jolloin työntekijöillä on mahdollisuus niitä tarkastella ja hyödyntää tarvitessaan.

Kuntakokeilujen myötä osa työllistamisestä on jo siirtynyt kokeilukunnissa kuntien vastuulle, ja palvelut ovat siirtymässä kunnille vuoden 2024 aikana. Näin ollen tämän kehittämistyön merkityksen voidaan arvioida Salossa olevan suurempi, kuin jos kuntien nyt tällä tapaa hoitama työllisyyden hoito olisi päättynyt vuoteen 2023. Muitakin suuria muutoksia on kuitenkin tulossa, kuten soteuudistus. Parhailaan osatyökykyisten työelämään kuntouttavat palvelut ovat Salossa hyvällä mallilla, mutta palvelujen laadusta ja yhteistyön toimivuudesta tulee pitää jatkossakin hyvää huolta tulevien muutosten keskellä. Palvelujen yhteen keskittämisestä Salossa on saatu hyvää kokemusta, mikä helpottanee tuleviin muutoksiin sopeutumista.

LÄHTEET

Ahonen, P. Tutkimus., kehitys- ja innovaatiotoiminnan vaikuttavuus. 2015. Teoksessa Ahonen, P. (toim.) Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turun ammattikorkeakoulu. Turku 2015, 8–19. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165978.pdf> [viitattu 10.10.21].

Alavinia, S., de Boer, A., van Duivenbooden, J., Frings-Dresen M. & Burdorf, A. 2008. Determinants of work ability and its predictive value for disability. Occupational Medicine, Volume 59, Issue 1, January 2009, 32–37. PDF-document. Saatavissa: <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqn148> [viitattu 10.10.21].

Arnkil, R. & Pitkänen, S. 2018. Work-ability assessment and health service (Finland). Teoksessa: Study on integrated delivery of social services aiming at the activation of minimum income recipients in the labour market - success factors and reform pathways Part I: study EFTHEIA, Budapest Institute and ICON Institute. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate C — Social Affairs Unit C.1 — Social Investment Strategy. European Commission 1049 Bryssel, 82–84. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fi&pubId=8148&furtherPubs=yes> [viitattu 10.10.21]

Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E. & Moilanen, T. 2019. Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapalvelujen ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. E-kirja. Tampereen kaupunki. Saatavissa: <https://www.finna.fi/Record/fikka.5474617> [viitattu 10.10.21].

Bergh, H., Baigi, A., Månsson, J., Mattsson, B. & Marklund, B. 2006. Predictive factors for long-term sick leave and disability pension among frequent and normal attenders in primary health care over 5 years. Epub 2006 Dec 12 A Research and Development Unit, Primary Health Care, Halland County Council, Falkenberg, Sweden. Artikkele. Public Health. 2007 Jan;121(1):25–33. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2006.08.018> [viitattu 10.10.21].

Duodecimin Terveystarkastus ja -valmennus / Duodecim STAR®. 2021. Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.duodecim.fi/tuotteet-ja-palvelut/sahkoinen-terveystarkastus-ja-valmennus/> [viitattu 10.10.21]

Haapala, E., Harju, L., Lehtinen, E., Peltonen, R., Stenfors, P., Suomela-Markkanen, T., Rouvinen, J., Laukkala, T., Hintikka, J., Kiviniemi, P., Läksy, K., Oksanen, J., Pohjavaara, P., Rasi-Hakala, H., Rosenlew, M., Räsänen, S., Tuovinen, T., Vormaa, H. & Väyrynen, T. 2017. Hyvät kuntoutuskäytännöt vaativan lääkinnällisen kuntoutuksen yhteydessä - sovellosohje aikuisten mielenterveyden häiriöihin. Terveysportti. Toimintakyky ja kuntoutus. Artikkele. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/ltk/article/tul00015/search/toimintakyky%20ja%20kuntoutus> [viitattu 10.10.21].

Halttunen, P., Latostenmaa, K., Myllymaa, T., Sallinen, M. & Aarola, N. Työvoimaa kuntoutujista – ja kaikki voittavat. 2012. Johdanto. Teoksessa Halttunen, P., Latostenmaa, K., Myllymaa, T., Sallinen, M. & Aarola, N. (toim.). Työvoimaa kuntoutujista: työnantajan palveluohjaus. Työmielihanke 2009–2012 Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto Satakunnan ELY-keskus Satakunnan ammattikorkeakoulu. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sarja D, Muut julkaisut, 2/2012. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Pori, 7. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-633-083-2> [viitattu 10.10.21].

HE 87/2020, Hallituksen esitys eduskunnalle työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200087#idp446053472> [viitattu 4.11.20].

Hult, M., Pietilä, A-M. & Saaranen, T. 2017. Elämänlaadun ja elämän merkityksellisyyden kokemisen yhteydet työttömien työkykyyn. Artikkel. Julkaisussa Hoitotiede 2017: 2, 78–88. Saatavissa: <https://www.finna.fi/Record/arto.013603899> [viitattu 10.10.21].

Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Saatavilla: <http://hdl.handle.net/10138/42487> [viitattu 10.10.21].

Innokylä. Työkalu. Learning cafe eli oppimiskahvila. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila> [viitattu 15.11.20].

Juvonen-Posti, P. & Pensola, T. Tiivistelmä. Teoksessa Juvonen-Posti, P. & Pensola, T. (toim.) 2016. Kohti koordinoitua yhteistoimintaa. Ammatillisen kuntoutuksen työnjako. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Kelan tutkimusosasto. Työterveyslaitos. Helsinki, 3. WWW-dokumentti. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-663-0> (PDF) [viitattu 10.10.21].

Kallio, A. 2020. Kuntien työllistämispalvelut - elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua? KAKS – Kunnallisan kehittämissäätiö. Kunnallisan kehittämissäätiön Julkaisu 32 2020. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2020/06/kuntien-tyollistamispalvelut.pdf> [viitattu 10.10.21]

Karhu, J. 2013. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistämisen merkitys työnantajien näkökulmasta. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. Kuntoutustiede. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61174/Karhu.Jukka.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 10.10.21].

Karjalainen, J. (toim.). 2011. Askelia kohti työelämää. ASKEL-hankkeen kokemukset ja toimenpideehdotukset. © ASKEL-hanke ja THL. Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014120246746> [viitattu 10.10.21].

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän; monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf> [viitattu 10.10.21].

Kerätär, R. & Karjalainen, V. 2010. Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Suomen Lääkärilehti. 2010;65(45):3683–3690. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/pitkaaikaistyottomilla-on-runsaasti-hoitamattomia-mielenterveyshairioita/> [viitattu 10.10.21].

Kerätär, R., Taanila, A., Härkäpää, K. & Ala-Mursula, L. 2014. Sairauslähtöisestä työ- ja toimintakyvyn arvioinnista monialaiseen arviointimalliin. Julkaisussa Duodecim 130(2014): 5, s.495–502. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.duodecimlehti.fi/duo11540> [viitattu 10.10.21].

Konu, A., Rissanen, P., Ihantola, M. & Sund, R. 2009. ”Vaikuttavuus” suomalaisissa terveydenhuollon tutkimuksissa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 2009: 46 285–297. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://journal.fi/sla/article/view/2606> [viitattu 10.10.21].

Kostilainen, H., Määttä, A., Nieminen, A. & Perikangas, S. 2020. Yhteiskehittäminen hyvän elämän palvelun muotoiluna. Teoksessa: Helminen, J.(toim.) Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis-, ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. PunaMusta Oy Tampere 2020, 36–49 PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3> [viitattu 10.10.21].

Kuntoutus. Kela. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/kuntoutus> [viitattu 10.10.21]

Kykyviisari® työ- ja toimintakyvyn tukena. Kykyviisari. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://sivusto.kykyviisari.fi/> [viitattu 25.9.21].

Laaksonen-Heikkilä, R., Leino, I. & Kurtti, J. 2019. Suunta kohti osallisuutta ja oivalluksia. Ruori2 – uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 257. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019092329379> [viitattu 10.10.21].

L 1369/2014. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. Saatavilla: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369> [viitattu 25.11.21]

Lappalainen, K. 2017. Työttömien työelämävalmiuksien tukeminen painopisteenä terveydenhuolto ja verkostoyhteistyö. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in health sciences. 2017. Issue 410. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18009/urn_isbn_978-952-61-2452-0.pdf [viitattu 10.10.21].

Lappalainen, K., Manninen, P. & Räsänen, K. 2016. Association Among Sociodemographic Factors, Work Ability, Health Behaviour, and Mental Health Status for Young People After Prolonged Unemployment. Research Article. Workplace Health Saf. 2017 Feb;65(2):65-73. Saatavilla: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27353508/> [viitattu 10.10.21].

Liikunta- ja elintapaneuvonta sekä liikkumisen suositukset. 2021. Salon kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://salo.fi/vapaa-aika-ja-matkailu/liikunta/liikunta-ja-elintapaneuvonta/> [viitattu 10.10.21].

Mattila-Holappa, P. 2018. Mental health and labour market participation among young adults. Helsingin yliopisto. Studies in social security and health no. 152 Helsinki: Helsingin yliopisto Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018082934286> [viitattu 10.10.21].

Mikä sote-uudistus? SOTE-uudistus. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://soteuudistus.fi/mika-sote-uudistus-> [viitattu 25.9.21].

Mäkimattila, M. 2012. Työttömien kokemuksia Capulus-projektin osallistavasta ryhmästä. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/51222> [viitattu 10.10.21].

Nyrhinen, S. 2016. Green Care -toiminta pitkäaikaistyöttömien aktivoinnissa. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/119140> [viitattu 10.10.21].

Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161151> [viitattu 10.10.21].

Polvinen, H. 2010. Pitkäaikaistyöttömien ohjautuminen Kelan kuntoutukseen - työntekijöiden näkemyksiä ja odotuksia. Pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Oikeustieteiden laitos. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/81343> [viitattu 10.10.21].

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus 2020. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com> [viitattu 10.10.21].

Reiterä, T., Mattila-Holappa, P., Miettinen, S., Rättö, H. & Vadén, V-M. 2020. Kelan kuntoutuksen hyödyn arviointi 2018. Kuntoutusta kehittämässä. Helsinki. Kela. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/314656> [viitattu 10.10.21].

Saikku, P. 2018. Hallinnan rajoilla: Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja. Helsinki. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/233917> [viitattu 10.10.21].

Saikku, P. 2012. Työttömien terveystalouden jatkuvuus. PTT- hankkeen seuranta tutkimuksen tuloksia hankekunnissa. Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 15/2012. Helsinki PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/handle/10024/80398> [viitattu 10.10.21].

Saikku, P., Rajavaara, M. & Seppälä, U. 2017. Monialainen yhteistyö paikallisessa työllisyyden hallinnassa. Integroiva kirjallisuuskatsaus. Kela, Sosiaali- ja terveystalouden raportteja. Kela, Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/229018> [viitattu 10.10.21].

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf> [viitattu 10.10.21].

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf> [viitattu 10.10.21].

Salon hyvinvointiraportti. 2018. Salo. PDF-dokumentti.

Seppälä, S. 2020. Omavalmentaja Työllisyyden kuntakoikeilussa. Työnkuva ja työote. Opetusmateriaali työllisyyspalveluille. Powerpoint esitys Salon työllisyyspalveluille.

Strategia ja hankkeet. 2020. Salo kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://salo.fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/strategia-ja-hankkeet/> [viitattu 13.10.20].

Terveyskylä. 2021. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.terveyskyla.fi/> [viitattu 10.10.21]

Tie työelämään - Osatyökykyisen tukena. 2020. Tie työelämään. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://tietyoelamaan.fi/> [viitattu 3.10.20].

Tuisku, K., Juvonen-Posti, P., Härkäpää, K., Heilä, H., Vainiemi, K. & Ropponen, T. 2013. Ammatillinen kuntoutus mielenterveyshäiriöissä. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2013;129(24):2623–32. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/ltk/article/duo11409/> [viitattu 24.10.20].

Tutkimuseettinen toimikunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> [viitattu 10.10.21].

Työkykyohjelma. 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://stm.fi/tyokykyohjelma> [viitattu 3.10.20].

Työllisyyden kuntakokeilut. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut> [viitattu 10.10.21].

Työllisyyspalvelut. 2021. Salon kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://salo.fi/tyo-ja-yrittajyys/tyollisyyspalvelut/> [viitattu 19.9.21].

Työnhakijan Salo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyonhakijansalo.fi/> [viitattu 10.10.21].

Understand health inequalities and act on them. Health inequalities portal. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://health-inequalities.eu/> [viitattu 29.8.21].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus Jyväskylä. Uudistettu painos. E-kirja. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/> [viitattu 10.10.21].

Virta, M. 2016 Asiakaslähtöinen yhteiskehittämishanke Salon työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP). Ylempi ammattikorkeakoulu opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605036065> [viitattu 10.10.21].

Voima-hanke. 2020. Salon kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://salo.fi/tyo-ja-yrittajyys/palvelut-tyonhakijalle/voima-hanke/> [viitattu 4.11.20].

VOITTO-hanke. 2018. VOITTO – Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistymisen kehittämishanke. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. WWW-dokumentti. Saatavilla <https://www.eura2014.fi/rctiepa/projekti.php?projektkoodi=S20431> (viitattu 9.11.21).

Väylä-hanke. 2021. Salon kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://salo.fi/tyo-ja-yrittajyys/palvelut-tyonhakijalle/vayla-hanke/> [viitattu 25.9.21].

Yli-Knuutila, H. 2012. Projektit uuden luojina ja oppimisen mahdollistajina. Hautala, T.; Ojalehto, M. ja Saarinen, J. (toim.) 2012. Työelämää kehittämässä, Ammattikorkeakoulu projektimaisen

kehittämisen kumppanina. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 67. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 10–21. PDF-dokumentti. Saatavilla: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162625.pdf> [viitattu 10.10.21].

Åhs A, Burell G. & Westerling R. 2012. Care or not care – that is the question: Predictors of healthcare utilisation in relation to employment status. Comparative Study. International Journal of Behavioural Medicine volume 19, 29–38. WWW-document. Saatavissa: <https://pub-med.ncbi.nlm.nih.gov/21128042/> [viitattu 10.10.21].

Sähköposti Salon kuntakokeilun omavalmentajille

Olen toteuttamassa omavalmentajille osatyökykyisten terveystalvuihin liittyvän koulutuksen 21.4.2021 klo 8.15–10.15. Paikka ilmoitetaan myöhemmin. Koulutus on osa omavalmentajien koulutusta. Koulutuksen jälkeen näemme vielä uudelleen 6.5.2021 klo 8.15–10.15 työpajatyöskentelyn merkeissä. Työpajatyöskentelyssä tarkoituksena on työstää Työllisyyden kuntakokeiluun sopiva malli osatyökykyisten asiakkaiden, työttömien terveystalvujen ja omavalmentajien avuksi. Työpajatyöskentelyssä hyödynnämme Learning-cafe -menetelmää joko fyysisesti tai verkkopohjaisen sovelluksen välityksellä. Näkökulmina työskentelyssä ovat palvelutarpeiden selkeä tunnistaminen, eteenpäin ohjaus, yhteistyön toimivuus sekä palvelujen koordinointi. Työpajatyöskentelyn jälkeen luon tehdyistä materiaaleista esityksen, jota läpi käydään teidän omavalmentajien kanssa uudelleen syksyllä 2021. Mikäli malli on toimiva, se otetaan käyttöön kuntakokeilun aikana.

Tämä koulutus ja työpajatyöskentely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Ritva Laaksonen-Heikkilä, yliopettaja, Turun amk/Terveystalv ja hyvinvointi. Omavalmentajien osallistumiseen koulutukseen ja työskentelyyn on saatu hyväksyntä esimieheltänne. Työskentelyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Opinnäytetyön raportoinnissa työskentelyyn osallistuvien nimiä ei kerrota, eikä tehtyjä kommentteja yksilöidä.

Pyydän ilmoittautumista koulutukseen ja työpajatyöskentelyyn sähköpostiini (alla) 1.4.2021 mennessä. Jotta koulutus- ja Learning-cafe -työskentelyä osataan painottaa siten, että siitä olisi hyötyä sinulle ja asiakkaallesi, pyytäisin sinua tässä yhteydessä kertomaan vielä: Mikä aihepiirissä mietityttää sinua? Mitä aiheita meidän kannattaa käsitellä erityisesti, että siitä olisi sinulle ja asiakkaallesi hyötyä?

Vastaan mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Vastauksistasi kiittäen,

Sanna Nurmi, Terveystalvhoitaja, yamk-opiskelija, 02 772 3899,

sanna.nurmi2@edu.turkuamk.fi

☰.....Osan vaihto (seuraava sivu).....

Omavalmentajavetoinen osatyökykyisten palveluprosessi Salon kuntakokeilussa

