



**Pohde**

Pohjois-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# **PALO2 –hanke** (työkykyohjelman laajentaminen- RRP2), **2023-2024**

Hyvinvointisuunnitelman liite

 Suomen  
kestävän kasvun  
ohjelma



Euroopan unionin  
rahoittama  
NextGenerationEU

# Kohderyhmä

- Kohderymänä työikäiset, jotka tarvitsevat työllistymisen ja työkyvyn tukea. Toimenpiteet painottuvat etenkin osatyökyisiin ja monialaista tukea tarvitseviin asiakkaisiin.

## Miksi?

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



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

# Työikäisten palveluiden yhteensovittaminen

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

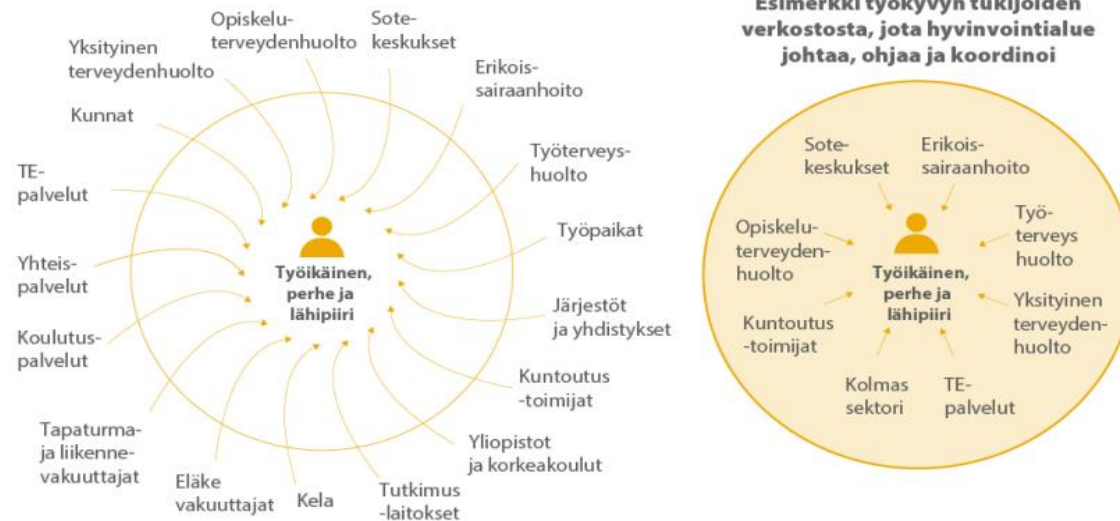
Kuvio 3. Hyvinvointialue voi edistää ja tukea yhdessä muiden toimijoiden kanssa työkykyä. Verkostoja on johdettava, ohjattava ja koordinoitava erilaisilla keinoilla.

## HYVINVOINTIALUE TYÖKYVYN EDISTÄJÄNÄ JA TUKIJANA

Työkyvyn edistäminen ja tukeminen edellyttää yhteistyötä ja samansuuntaisia toimia hyvinvointialueen sekä useiden muiden tahojen ja toimijoiden kesken

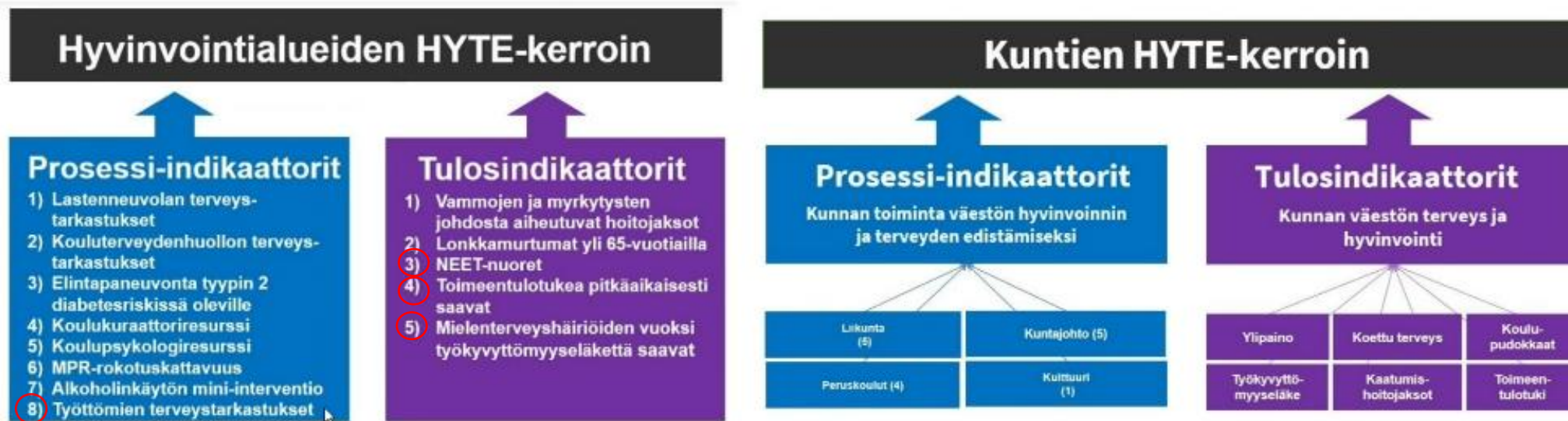


Esimerkki työkyvyn tukijoiden verkostosta, jota hyvinvointialue johtaa, ohjaa ja koordinoi



Lähde: [136dc5af-7fa1-09db-8df4-4b7738539e6f \(stm.fi\)](https://www.stm.fi/136dc5af-7fa1-09db-8df4-4b7738539e6f)

# Työikäisten palveluiden vaikutus hyte -kertoimeen



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



# PALO2 –hankkeen (2023-2024) tavoitteet

**Työpaketti 1.** Hyvinvointialueelle luodaan **pysyvä yhtenäinen ja selkeä työkyvyn tuen toimintamalli** ja monialainen palvelukokonaisuus, jonka toimintaa seurataan, arvioidaan ja kehitetään.

- Työikäisten työkyvyn tuen tarve tunnistetaan kaikissa palveluissa.
- Työ- ja toimintakykyä arvioidaan ja tuetaan monialaisesti
- Palvelut toimivat asiakaslähtöisesti ja yhteisövaikuttavuuden mallin mukaisesti.

**Työpaketti 2.** Edistetään vaikeasti työllistyvien asiakkaiden palkkatyöhön työllistymistä ottamalla käyttöön laatuperusteinen tuetun työllistymisen työhönvalmennus osaksi palvelukokonaisuutta.

**Työpaketti 3.** Vahvistetaan työikäisten palveluissa toimivien ammattilaisten osaamista palvelukokonaisuudesta, työkyvyn tuen tunnistamisesta ja työn ja työkyvyn puheeksi otosta

# Keskeiset toimenpiteet hankkeen aikana

---

- Työkäisten verkostotyömallin käyttöön otto ja jalkauttaminen koko hyvinvointialueelle → alueellisten monialaisten johtotiimien kokoaminen ja toiminnan käynnistäminen, koordinaatioalueiden suunnittelu ja toimeenpano yhteistyössä muun muassa kuntien, kuntakokeilualueiden ja kokemusasiantuntijoiden kanssa.
- Työttömien terveystarkastusten yhtenäistäminen ja systemaattisemman toteutumisen varmistaminen. Terveystarkastukset integroidaan palvelukokonaisuuteen.
- Työkyvyn arviointiosaaminen kehittäminen, muun muassa monitoimijaisen työkyvyn arvioinnin kehittäminen.
- Laatu- ja turvallisuuden työhönvalmennuksen pilotointi ja käyttöön otto Iin, Oulun ja Ylivieskan alueella.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen, muun muassa työkykykoordinaattorikoulutukset (OAMK) ja työkyvyn tuki –koulutukset yhteistyössä TTL:n kanssa.

# Mitä tavoittelemme monialaisella yhteistyöllä työikäisten palveluissa? ”Ihmistä varten” ja ”Vaikuttavasti yhdessä”

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

# Toimivan työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden edellytyksiä

---

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

(Työkykyohjelman laajennoksen seminaari Helsingissä 15.11.2023)



# Yhteisövaikuttavuudella (collective impact) kestäväää ja vaikuttavaa yhteistyötä

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

# YHTEISÖVAIKUTTAVUUS TYÖIKÄISTEN PALVELUISSA

## ”Vaikuttavasti yhdessä”

### YHTEISÖVAIKUTTAVUUDEN VIISI YHTÄAIKAISTA TOIMINTAEDELLYTYSTÄ



#### YHTEINEN TAVOITE JA TOIMINTAMALLI

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



#### JATKUVA ARVIOINTI

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



#### TOISIAAN VAHVISTAVAT TOIMINNOT

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



#### JATKUVA VUOROPUHELU

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



#### KEHITTÄMISEN TUKIRAKENNE

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

Työkyky ja työllistyminen puheeksi

TAVOITTEELLINEN TYÖSKENTELY JA JOHTAMINEN KAIKILLA TASOILLA

# Toimintamallin mukaisen toiminnan yleiset periaatteet

---

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

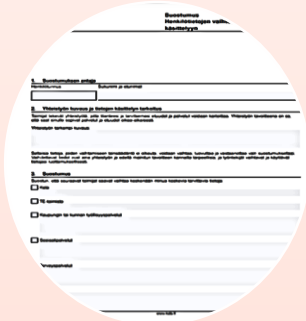
# Työikäisten verkostotyömalli



**Ammattilainen, missä tahansa työikäisten palvelussa huomaa,**

että ei yksin pysty vastaamaan asiakkaan työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeeseen.

Oma osaaminen ja resurssit eivät riitä.



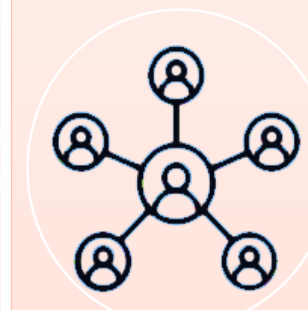
Asiakkaan **suostumus** monialaiseen työhön, [KELA Y100](#)



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

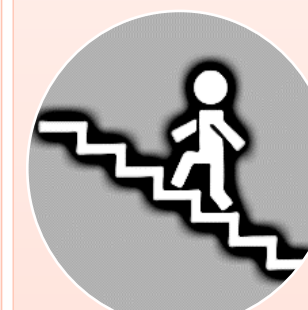


Koordinaatio auttaa konsultaation avulla ja tarvittaessa kutsuu asiakkaan tarpeen mukaiset toimijat verkostoon.



**Verkostossa** arvioidaan työkyvyn ja työllistymisen tuen tarvetta.

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



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

*Vuoropuhelu, tiedon kokoaminen yhteydenottajan ja koordinaation välillä*

*Asiakas aktiivisena toimijana ja tiedon tuottajana*

# Asiakasverkoston toiminta

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

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

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

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



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

# Johtaminen työkäisten palvelussa, ”Rohkeasti uutta”



## Alueellinen strategisen tason monialainen johtoryhmä

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

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

Yhteensovittaa hyvinvointialueen ja kuntien yhdyspintaan liittyvät asiat

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

Varmistaa riittävät voimavarat ja toimintaedellytykset palvelujen järjestämiseksi

Seuraa ja arvioi työkäisten hyvinvoinnin tilaa ja palvelukysyntää



## Operatiivisen tason monialaiset johtotiimit (useita Pohteen alueella)

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

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

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

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

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

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



# Operatiivisen tason johtotiimin esimerkki -kokoonpano

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

# Mitä hankkeen jälkeen?

---

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

# Kiitos!

Projektipäällikkö

Markus Pekkala

[Markus.pekkala@pohde.fi](mailto:Markus.pekkala@pohde.fi)

0504764761

Projektisuunnittelija

Saara Penttilä

[Saara.penttila@pohde.fi](mailto:Saara.penttila@pohde.fi)

0504628389