

Ohjausryhmä 17.3.2021

Teams



# Pähee 2.0

Hankkeen päätös

**Vipuvoimaa**  
EU:lta  
2014–2020



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto



**Sosiaalialan osaamiskeskus**  
**Verso -liikelaitos**



**PÄIJÄT-HÄMEEN**  
hyvinvointikuntayhtymä

# Työelämän ulkopuolella, heikoimmassa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden **osallisuuden** ja työllisyyden edistäminen Päijät-Hämeessä



2019-03/2021

## Verkostojen kehittäminen

- Työkykykoordinaattoriverkoston luominen Päijät-Hämeeseen
- Työ- ja toimintakykyarvioinnin osaamisen lisääminen
- Osatyökykyisen asiakkaan palvelupolun kuvaaminen

## Asiakastyön kehittäminen

- IPS-mallin kokeilu
- Vertaisvalmentajatoiminnan jalkauttaminen
- Työpajojen toimintakulttuurin muutos



# Päijät-Hämeen Työkykykoordinaattoriverkosto

Verkoston kokoaminen ja toiminnan juurruttaminen

Verkosto koottu ja verkostokokoukset  
järjestetty 4 x vuosi: osallistujia 8 – 25hlö

Olen hyötynyt verkostotapaamisista, miten?

”Saanut lisää tietoa eri organisaatioiden toiminnasta”

”Asiantuntijaluennot ovat olleet todella antoisia ja ryhmäläisten kesken käyty keskustelu on ollut tarpeellista”

”Saanut päivitettyä osaamista, tutustua uusiin ihmisiin, verkostoitua”

”Vertaistuki, saanut uutta tietoa”

”Saanut lisätietoa eri toimijoiden toiminnasta, jota voi käyttää hyödyksi omassa työssään”

## VERKOSTON TAVOITTEENA:

- eri organisaatioissa toimivien, yhteistä osaamista omaavien ammattilaisten verkostoituminen
  - osaamisen jakaminen ja vahvistaminen
  - tiedon päivittäminen
- työkykykoordinaattoreiden osaamisen ja tarpeen tietoisuuden lisääminen

Osatyökykyisten  
asiakkaiden  
sujuvammat  
palvelupolut

## Toimenpiteitä:

Verkostotapaamiset, tutustumiset, verkoston juurruttamisen suunnittelu, suljettu Facebook-ryhmä, blogi Tie Työelämään –sivustolle, Teams-kokoukset

Tutustumisia niin verkoston sisäisiin kuin ulkopuolisiin toimijoihin:

- ✓ Kelan kuntoutuspalvelut
- ✓ Alueelliset mielenterveys- ja päihdepalvelut
- ✓ Työeläkevakuutusyhtiö Varma
- ✓ TE-toimiston palvelut
- ✓ Avain-säätiö
- ✓ Phhyky työkyvyn tuki ja Työterveys Wellamo
- ✓ TE-toimiston työkykykoordinaattori
- ✓ Verve

## Kyselyt verkoston jäsenille tukemaan toimintasuunnitelmaa:

Kevät 2020 ja Tammikuu 2021:

Kaikki vastanneet ja verkostotapaamisiin osallistuneet kokivat hyötynensä tapaamisista

+  
ideoita jatkotapaamisten aiheiksi

## Käsikirja, Toimintasuunnitelma:

Verkostotapaamiset jatkossa 3 x vuosi: vastuu jaettu verkoston jäsenten kesken. Toukokuu 2021: Avain-säätiö, Toni Teräväinen.

Teams-tiimi toiminnan tukena: tiedon ja materiaalin jakaminen sekä säilytys, yhteydenpito.

*TTO Päijät-Häme varmistee toiminnan jatkuvuutta  
Verkoston yhteistyö hankkeen kanssa?*



Alueellinen verkosto koottu ja toiminta juurrutettu

# Työ- ja toimintakyvyn arviointiosaamisen kehittäminen

Hankesuunnitelma päivitetty reilun puolen vuoden toiminnan jälkeen – hankkeeseen ei saatu palkattua lääkäriä  
-> alueellisen osaamisen lisääminen sekä yhteiset toimintamallit

KOULUTUSTARVEKYSELY SYKSY 2019: tieto, työmenetelmät, prosessit, systemaattisuus

Tarve lisätä osaamista alueella niin työ- ja toimintakyvyn havainnoinnin, dokumentoinnin kuin arvioinnin osalta -> KOULUTUS

Monialaisen työ- ja toimintakykyarvioin ymmärryksen lisääminen, haasteiden tunnistaminen, puuttuminen, oikea-aikainen palveluohjaus

## Osatyökykyisen työ- ja toimintakyvyn arviointiosaamisen lisääminen – koulutukset syksy 2020:

### Monialainen verkosto:

1. Työ- ja toimintakyvyn osa-alueet ja arvioimisen menetelmät
2. Psykkisen ja kognitiivisen työ- ja toimintakyvyn arviointi
3. Asiakasta osallistava laadukas arvioiminen.

2 x 3 iltapäivää (3h)  
Osallistujia = 162 hlö  
Tallenteita katsottu: 52 krt

Taustaorganisaatiot ilmoittautuessa: Te-palvelut 25%, kuntouttava työtoiminta 22%, sosiaalityö- ja ohjaus 19%, työllisyyspalvelut, muu?, sosiaalinen kuntoutus, nuorisopalvelut, vammaispalvelut, terveydenhuolto, mielenterveyspalvelut, järjestöt, oppilaitos, päihdepalvelut  
Tausta-ammatti ilmoittautuessa: Asiantuntija 28%, sosiaaliohjaaja/sosionomi 21%, työ-/työhönvalmentaja 19%, muu? 16%, sosiaalityöntekijä 10%, ohjaaja, sairaanhoitaja/terveydenhoitaja, lähihoitaja

### Terveydenhuollon henkilöstö:

Kelan näkökulmasta toimintakyvyn arviointia, Kelan kuntoutustarjonta.  
2 x 4h  
Osallistujia = 70 hlö  
Tausta-ammatti: lääkäri, terveydenhoitaja, fysioterapeutti, toimintaterapeutti, sosiaalityöntekijä

**Tavoitettu = 232 osatyökykyisten verkostoissa työskentelevää eri alan ammattilaista**



## PALAUTEKYSELYssä KOULUTUS LISÄSI OSAAMISTA:

Monialainen verkosto: ka. 3,4  
(asteikolla 3= jonkin verran, 4=melko paljon)  
Terveydenhuollon henkilöstö: ka. 4  
(asteikolla 4=melko paljon)

Koulutukset etänä = ei toivottua toimijoiden välistä vuoropuhelua

## Kehittämistyö Phhykyn kuty:n työpajoilla ja toimintakeskuksissa -> tavoitteena työ- ja toimintakykyarvioinnin toiminnan yhdenmukaistaminen

➤ Kartoitettu käytössä olevat toimintamallit



Kehitetty **YHTENÄINEN ARVIOINTILOMAKE**, jota käytetään systemaattisesti kaikilla asiakkailla sekä otetaan käyttöön Kykyviisari tietyille asiakasryhmälle, jolle tehdään työ- ja toimintakykyarviointi

# Osatyökykyisen palvelupolku

## TAVOITTEENA: Asiakasprosessin mallintaminen monialaisena yhteistyönä


Tarkoitus oli: mallintaa ja kirkastaa yhteistyön vahvistamiseksi maakunnallinen osatyökykyisten asiakasprosessi ja eri toimijoiden roolit.

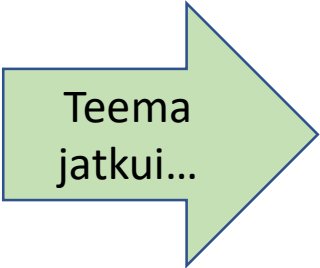
-> osoittautui hankkeen alussa kehittämisen näkökulmasta haastavaksi

= Osatyökykyiset ovat asiakkaina monissa eri palveluissa ja polut ovat moninaisia


-> Monialaisen kehittämisen näkökulmasta tärkeää lähteä ensin kokoamaan verkostoa ja kuulemaan, millaisena osatyökykyisen palvelupolku näyttäytyy tässä hetkessä.

-> Palvelupolun kehittämiskohtien esiin nostaminen ja ratkaiseminen oli oleellista, josta päästään prosessikehittämiseen

- 
- Neljän kerran palvelupolkutyöpaja: 7.11.2019, 16.1.2020, 6.2.2020 ja 12.3.2020
  - Mukana noin 30 osallistujaa eri organisaatioista
  - Asiakasprofilointi, palvelupolkujen kuvaaminen, kriittisten kohtien nimeäminen, ongelmien tunnistaminen ja määrittely sekä ratkaisujen ideointi
  - Aktiivinen monialainen verkosto toimi osaamisen ja tiedon jakamiseen samalla kun se tuotti tietoa kehittämiseen ja johtamiseen.
  - Työpajassa tuotetut ideat kertoivat, että osatyökykyisyyteen liittyvälle verkostotyölle ja osaamisen jakamiselle on tarvetta.
  - Työntekijälähtöistä kehittämistä tarvitaan
  - **Työpajan tuotos;**  
[https://www.phhyky.fi/assets/files/2020/03/Monialainen\\_palvelupolku\\_TUOTOS\\_180320.pdf](https://www.phhyky.fi/assets/files/2020/03/Monialainen_palvelupolku_TUOTOS_180320.pdf)



Teema  
jatkuu...

- 
- Phhyky, palvelupolkutyö  
Osatyökykyisen asiakkaan sote-palvelupolkutyöpaja:  
nykytilankuvaus, yhteinen ymmärrys ja yhteisprosessit
  - osatyökykyisen työttömän kokonaispalveluprosessin kuvaus sote-keskuksessa
  - tesa, kuntoutus ja sosiaalityö
  - Perusterveydenhuollon, sosiaalityön ja kuntoutuksen toimintamallien suunnittelun yhteen saattaminen
  - Työttömän asiakkaan kokonaispalvelupolkujen kuvaaminen
  - Yhteistyöverkoston määrittely ja vastuuhenkilöiden nimeäminen
  - Työkyky-hanke TTO Päijät-Häme
  - eri toimijoiden prosessit
  - Työ – ja toimintakyvyn arvioinnin prosessit
  - asiantuntijoiden roolien kuvaaminen
- Jatkuu...

# IPS-mallin koulutus ja pilotointi

(Näyttöön perustuva tuetun työhönvalmennuksen malli)

Soveltuvuus  
kuntouttavaan  
työtoimintaan  
?

Syksyllä 2019: IPS-mallin 5 päivän koulutus tarjottu verkostoihin  
-> osallistujat Phhyky kuty ja vampa + Heinola (= 21)

IPS-pilotti aloitettiin tammikuu 2020 Phhykyn Lahden ja Nastolan työpajoilla

Kolme kuntouttavan työtoiminnan työntekijää osa-aikaisesti oman työnsä ohella

Asiakkaat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita

Asiakkaita valmennukseen resurssien mukaan, muutamia

## IPS-koulutuksen vaikuttavuus

Tunnen ratkaisukeskeisiä työmenetelmiä

Toteutan työni itsearviointia

Olen työotteeltani ratkaisukeskeinen

Kerään tietoa asiakkaan prosessista

Tunnen IPS-mallin toiminnan...

Osaan tunnistaa asiakkaan voimavaroja

Olen aktiivinen yhteistyössä...

Toimin asiakkaan voimavarojen mukaan

— Alkukysely — Loppukysely — Sarake1

Tulokset

Koulutus:

Osaaminen ja tietämys lisääntyi IPS-mallin tuntemuksen ja hallinnan lisäksi myös tärkeillä asiakastyön laatuun vaikuttavilla osa-alueilla.

IPS-mallin pääperiaatteet tuettuna työhönvalmennuksena on nähty soveltuvaksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, mutta Fidelity Scalen arviointikriteerit vaativat soveltamista. Pyrkinessä IPS-mallin mukaiseen työhönvalmennukseen on saatu työllistymistuloksia sekä positiivisia asiakaskokemuksia, mutta vähäisen asiakasmäärän vuoksi ei juurikaan voi tehdä päätelmiä vaikuttavuudesta.

TTO Päijät-Häme –hanke jatkaa ja laajentaa IPS-mallin käyttöönottoa

- = 9 asiakasta
- Ohjaukset kuty:n omista yksiköistä/te-toimistosta
- Yhtä lukuunottamatta kaikki asiakkaat etenivät IPS-asiakkuuden aikana:
  - Joko palkkatöihin, työkokeiluun tai opiskelemaan
  - Keväällä edenneistä kuitenkin asiakkuuden päätyttyä paluu entiseen statukseen
- Fidelity Scale: IPS-mallin mukainen toteutus kohtalainen
  - Arvioinnit 03/20 ja 02/21

SOKRA TYÖSTÄÄ TOIMINTAMALLIKUVAUKSEN INNOKYLÄÄN

Tammikuu  
2020

- Pilotin käynnistys, pilotin tavoitetoimintakausi 01-06/20
- Hyvä, aktiivinen alkua

Maaliskuu  
2020

- Pilotti tauolle koronan vuoksi
- Jatkosuunnitelma loppuvuodelle

Syyskuu  
2020

- Pilotin uudelleen käynnistys
- Resurssien heikkeneminen
- Uudelleen käynnistyminen hidasta
- Materiaalin kokoaminen Innokylään

Marraskuu  
2020

- Ei mainittavaa toimintaa
- Resurssien heikkeneminen edelleen

Joulukuu  
2020 –  
Maaliskuu  
2021

- Arviointi, kokemukset =Yhteenveto
- Materiaali Innokylään
- Yhtymäpinnat TTO Päijät-Häme

## Syksy 2019

- **Koulutusprosessi asiakkaille ja henkilöstölle**
- Nimetty vastuuhenkilöt
- Suunniteltu kevään 2020 pilotteja ja toiminnan juurruttamista

## Kevät 2020

- Pilotoinnit aloitettu
- toiminta keskeytynyt
- käsikirja valmisteltu
  - Toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi – lomakkeet
  - Työpajojen suunnittelu

# Vertaisvalmentajatoiminta

"omat kokemukseni saivat uutta arvoa"

"löytää uusia vahvuuksia ja malleja tehdä jotain yhdessä"

"ajatuksia, motivaatiota, näkökulmia ja ideoita"

"lähdin rohkeasti kokeilemaan uutta"

"että jopa minusta on mahdollista tulla esim. ryhmävetäjä ja vertaistukihenkilö"

## Syksy 2020

1. Työpajapäivä 28.10.  
Osallistujia: 19 asiakasta ja 6 ohjaajaa
2. Työpajapäivä 9.12.  
Teams, osallistujia 6 + vetäjät
3. Työpajapäivä 22.2.2021  
Teams, osallistujia 13 + vetäjät

Yksiköissä toteutettu vertaisvalmentajatoiminta v. 2020:

Vertaisvalmentajia: 3 yksikköä = 12 hlö

Toimintaan osallistuneita: 3 yksikköä = 18 hlö

- KYSELYT 2. / 3. pajapäivässä asiakkaille:  
<- itsevarmuus, osallisuus, motivoituminen, innostuminen

## JATKUVUUS:

### Kevät 2021

1. Koulutus tammi – helmikuu 3pvä: SIIRTUNYT EDELLEEN  
Vertaistoimintavastaavat pitävät harjoituskoulutuksen omille yksiköilleen = Nastola, Orimattila, Iitti.
2. Koulutus keväällä  
Vertaistoimintavastaavat pitävät, tarjolla kaikkiin Phhykyn työpajoille/toimintakeskuksiin.

Kolme toiminnasta vastaavaa Phhykyn työpajojen henkilöstöstä jakavat vastuun jatkosta. Hankkeen aikana jatkon toimintamalli pilotoitu sekä työstetty tarpeellinen materiaali työasemalle. Työasemalle dokumentoidaan myös suunnitelmat sekä toteumat hyvien käytänteiden jakamiseksi yksikköjen kesken.

TAVOITE

VERTAISVALMENTAJATOIMINNAN KEHITTÄMINEN OSAKSI TYÖPAJOJEN TOIMINTAA

TULOS

Palvelutarjonnan monipuolistuminen

-

Asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen

# Henkilöstöprosessi

TAVOITTEENA:

Phhykyn työpajojen ja toimintakeskusten sekä sosiaalisen kuntoutuksen henkilöstö, ja esimiehet

Phhyky:n työpajojen henkilöstön voimavarat, jaksaminen ja osaaminen lisääntyy. Ratkaisukeskeinen työote ohjaa työtä ja toimintaa. Yhteisöjen kokeilukulttuuri kehittyy ja asiakkaat otetaan mukaan toiminnan kehittämiseen entistä vahvemmin. Työyhteisöjen perustehtävä kirkastuu, tiimien itseohjautuvuus kasvaa.

## Tulokset

**PALAUTEKYSELY (7yksikköä):**  
Viimeisen vuoden aikana yksikössämme...

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
toiminnan kehittäminen on lisääntynyt	0%	15,39%	7,69%	46,15%	30,77%	3,92	4
asiakasosallisuuden mahdollisuudet ovat lisääntyneet	0%	0%	23,08%	61,54%	15,38%	3,92	4
on kokeiltu uusia asiakastyön malleja	0%	15,39%	15,38%	46,15%	23,08%	3,77	4
asiakkaille tarjottavat palvelut ovat monipuolistuneet	7,69%	7,69%	30,77%	30,77%	23,08%	3,54	4
perustehtävämme on kirkastunut	15,39%	15,39%	38,46%	15,38%	15,38%	3	3

Toimintakulttuuriin muutokseen tähtäävä prosessikoulutus 30.10.2019 – koulutusta koko henkilöstölle (4krt) ja lisäksi esimiehille ja tiimivastaaville työnohjausta (1 krt)

Sisu, sinnikkyys, resilienssi, kohtaamisen taidot, omat voimavarat, ratkaisukeskeisyys, työyhteisön toiminta, asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen, itseohjautuvuus

Syksy 2020

2 x Teams-coaching yksiköiden henkilöstölle yksikkökohtaisesti (12 yksikköä)

- Yksikkökohtaiset kehittämistarpeet
- Askeleet ja toteutusmallit kehittämiselle
- Toteuma ja jatkokehittäminen

Yhteistyön kehittäminen, prosessien ja työnkuvan selkeyttäminen, jaksamisen ylläpitäminen, palvelutoiminnan kehittäminen ja tuotteistaminen  
Arviointi- ja vaikuttavuusmittareiden kehittäminen

Viimeisen vuoden aikana yksikössämme...

	1 ei lainkaan	2 hyvin vähän	3 kohtalaisesti	4 melko paljon	5 hyvin paljon	Keskiarvo	Mediaani
Ryhmätöiminta	7,69%	23,08%	15,38%	23,08%	30,77%	3,46	4
Ajanhallinta	8,33%	41,67%	41,67%	8,33%	0%	2,5	2,5
Toimintojen sisältö ja selkiyttäminen	15,39%	0%	46,15%	15,38%	23,08%	3,31	3
Verkostoyhteistyö	7,69%	15,38%	30,77%	23,08%	23,08%	3,38	3
Tiedottaminen ja markkinointi	38,46%	7,69%	23,08%	15,39%	15,38%	2,62	3
Yksilövalmennus	7,69%	15,39%	46,15%	15,39%	15,38%	3,15	3
Perehdytys	30,77%	7,69%	30,77%	30,77%	0%	2,62	3
Työnjaon selkiyttäminen	0%	15,39%	69,23%	15,38%	0%	3	3
Asiakaslähtöisyys	7,69%	7,69%	15,39%	53,85%	15,38%	3,62	4
Asiakkaiden motivointi	0%	0%	23,08%	61,54%	15,38%	3,92	4
Asiakkaiden äänen kuuleminen	0%	0%	15,38%	53,85%	30,77%	4,15	4

➤ V. 2021 Hyvien toimintamallien jakaminen yhteisessä seminaarissa



# Arviointi

## Toimenpidekohtaiset alku-, seuranta ja loppukyselyt

**Kykyviisari (41), Osallisuuden** apukysymykset sekä **ESR-seurantalomakkeet (39)** asiakastyössä (tavoite 72 hlö)

### Seiska – itsearviointi

1. Tavoitteet ja kohderyhmä
2. Resurssointi ja koordinointi
3. Sitoutuminen ja taustaorganisaation tuki
4. Toimenpiteet ja toteutus
5. Arviointi ja kehittäminen
6. Viestintä ja yhteistyökumppanit
7. Tulokset ja vaikutus

### Horisontaaliset periaatteet

- Sukupuolten tasa-arvo
- Kestävä kehitys
  - Taloudellinen kestävyys:
    - Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen
    - Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen
  - Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys ja yhdenvertaisuus
    - Hyvinvoinnin edistäminen
    - Tasa-arvon edistäminen
    - Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

<- **EURA -seurantareportti**

- ✓ Työkykykoordinaattoriverkosto:
  - vaikuttavuus ja jatkotoiminta: kyselyt kevät ja tammikuu 2021
- ✓ Työ- ja toimintakykyarvioinnin osaaminen:
  - tarvekysely syyskuu 2019
  - Koulutuspalautteet
- ✓ IPS:
  - Koulutus palaute sekä aloitus- ja lopetuskysely
  - pilotin seuranta: ESR-lomakkeet, Kykyviisari (7), Fidelity scale, Osallisuuden apukysymykset
- ✓ Vertaisvalmentajatoiminta:
  - koulutuksen palaute
  - kokeilut: ESR-lomakkeet, Kykyviisari (34), toimintakaavakkeet, Osallisuuden apukysymykset
  - pajapäivien palaute
- ✓ Henkilöstöprosessi:
  - yksikkökäynnit ja kyselyt
  - koulutuspäiväpalautteet
  - palautekysely syyskuu 2020
- ✓ Osatyökykyisen palveluprosessin kuvaus:
  - pajapäiväpalautteet

**PÄÄMÄÄRÄ:**  
Palveluiden toimialat ylittävä yhteistyö ja yhteiskehittäminen vahvistuvat, minkä johdosta osatyökykyisten henkilöiden osallisuus ja työllistyminen kasvavat.

**TAVOITE:** Toimialarajat ylittävän yhteistyön rakenteet on muodostettu

**ALATAVOITE:**  
Osatyökykyisten asiakasprosessin ja eri toimijoiden roolin kirkastaminen

**ALATAVOITE:**  
Alueelle koulutettujen työkykykoordinaattoreiden yhteistyön rakenne

**ALATAVOITE:**  
Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin kehittämistyö

**KEINO:**  
Asiakasprosessin mallintaminen monialaisena yhteistyönä

**KEINO:** Yhteistyöverkoston rakentaminen, koordinointi ja juurruttaminen

**KEINO:**  
Osaamisen vahvistaminen

**PROSESSI:**  
•Työryhmän kokoaminen  
•Asiakasprosessin mallintaminen/kuvaaminen  
•Mallin levittäminen ja käyttöönotto

**PROSESSI:**  
•Yhteistyöverkoston kokoaminen  
•Yhteistyöverkoston koordinointi  
•Toiminnan juurruttaminen

**PROSESSI:**  
Yhteistyötahojen kartoitus  
Koulustarvekysely  
Koulutusprosessin toteutus ja työmenetelmien kehittäminen  
•Työmenetelmien kehittäminen  
dokumentoinnin yhtenäistäminen  
Phhykyn työpajoilla

**TUOTOKSET JA TULOKSET:** Kuvaus osatyökykyisten asiakasprosessista

**TUOTOKSET JA TULOKSET:** Työkyvykoordinaattoreiden yhteistyöverkosto

**TUOTOKSET JA TULOKSET:**  
Yhteisiä sovittuja työmenetelmiä-, ja prosesseja + dokumentointi käytössä Phhykyn työpajoilla

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:**  
Asiakasprosessin mallinnus toteutettu monialaisena yhteistyönä

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:** Työkyvykoordinaattoreiden yhteistyöverkosto alueella perustettu ja toimii

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:**  
Yhteisesti luodut dokumentit ja työprosessit, koulutuspalautteet : lisääntynyt osaaminen

**TAVOITE:** Osatyökykyisten työllistymistä edistävässä palveluissa on kokeiltu ja otettu käyttöön uusia toimintamalleja asiakasosallisuuden vahvistamiseksi.

**ALATAVOITE:** Tuetumman työhönvalmennuksen ja vertaisvalmentajamallin kokeilu ja käyttöönotto osatyökykyisten työllistymisen ja osallisuuden tueksi

**ALATAVOITE:** Työpajatoiminnan yhteiskehittäminen

**KEINO:** Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen (IPS-malli)

**KEINO:**  
Vertaisvalmentajamallin laajentaminen vammaispalveluista muihin osatyökykyisten työllistymistä edistäviin palveluihin

**KEINO:** Palvelutarjonnan monipuolistaminen yhdessä asiakkaiden kanssa

**PROSESSI:**  
•Benchmarking  
•Koulutukset  
•Laatukriteeristön soveltaminen, kokeilu ja käyttöönotto

**PROSESSI:**  
•Benchmarking  
•Asiakkaiden ja henkilöstön koulutusprosessi  
•Vertaisvalmentajamallin pilotointi ja käyttöönotto

**PROSESSI:**  
•Henkilöstön prosessikoulutus toimintakulttuurin muuttamiseksi  
•Workshopit yhdessä asiakkaiden kanssa ja uusien toimintamuotojen pilotointi  
•Kehittäjätiimin (asiakkaat+henkilöstö) perustaminen, toiminnan suunnittelu ja juurruttaminen

**TUOTOKSET JA TULOKSET:** IPS-mallin mukaisten laatukriteerien käytön kokeilu työhönvalmennuksessa; kuty:ssä

**TUOTOKSET JA TULOKSET:**  
Vertaisvalmentajamallin leviäminen maakunnassa; osaksi työpajojen toimintaa

**TUOTOKSET JA TULOKSET:**  
Työpajatoiminnan uudistus ja tiimi kehittämistyön juurruttamiseksi

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:** IPS-mallin mukaiset tuloksellisuuden arviointimittarit, vaikuttavuus

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:**  
Koulutettujen vertaisvalmentajien määrä (hlömäärä?), pilotointiin osallistuvien vertais-valmentajien määrä ja kokeilun arviointi, palautteet: tyytyväisyys

**ONNISTUMISEN KRITTEERIT:** Pilotointien arviointi, asiakas- ja koulutuspalautteet; muutos + tyytyväisyys, toimintaan osallistuneiden asiakkaiden määrät



## JATKOAJATUKSET:

- Osatyökykyisen palvelupolun
- IPS-mallin käyttöönoton
- työ- ja toimintakykyarvioinnin kehittämistyötä
- on polutettu Työkyky-hankkeeseen ja näin Pähee 2.0 –hankkeessa saavutettu tieto ja käytännön kokemus on jaettu Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä, TTO Päijät-Häme -hankkeelle.
- TTO jatkaa myös työkykykoordinaattoriverkoston toiminnan taustalla.