

Eteenpäin sosiaalityön tiekartalla 2023-2025

Tuula Carroll

Missä mennään Tiekartalla?

30.11.2023



Päijät-Hämeen
hyvinvointialue

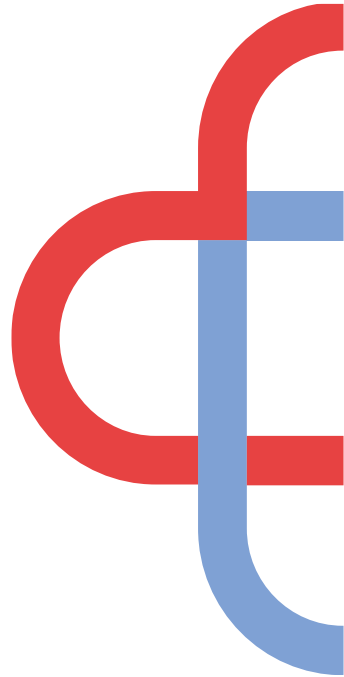


Sosiaalialan osaamiskeskus
Verso

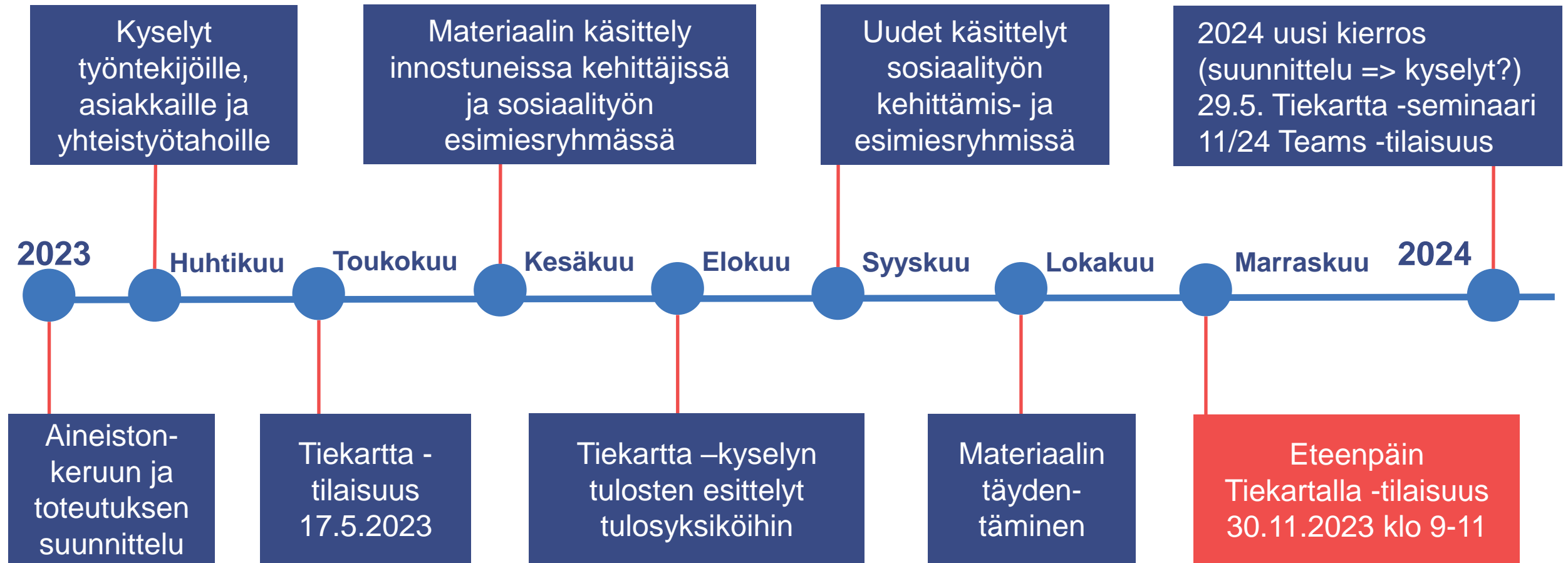


Aikataulu ja ohjelma

- 9.00 Missä mennään sosiaalityön tiekartalla
Tuula Carroll, erityisasiantuntija / Verso
- 9.20 Tarkempi tutustuminen muutamaa kehittämisteeman
- 10.00 Kysymyksiä ja keskustelua, pieni tauko sopivassa välissä
- 10.20 Selvitys työntekijöiden työhyvinvoinnista
Hanna Juvakka, sosiaalityön opiskelija
- 10.50 Jatkosuunnitelmia ja muuta ajankohtaista
Milla Rantakari, asiantuntija / Verso
- 11.00 Tilaisuus päättyy



Sosiaalityön Tiekartta 2023 - 2025



Mukana Hanna Juvakan selvitys Tiekartta –materiaalista työhyvinvoinnin näkökulmasta

Sosiaalityön kehittämisen tiekartta 2023 -2025

Luodaan yhdessä hyvinvointialueen sosiaalityön kehittämisen suuntaviivat

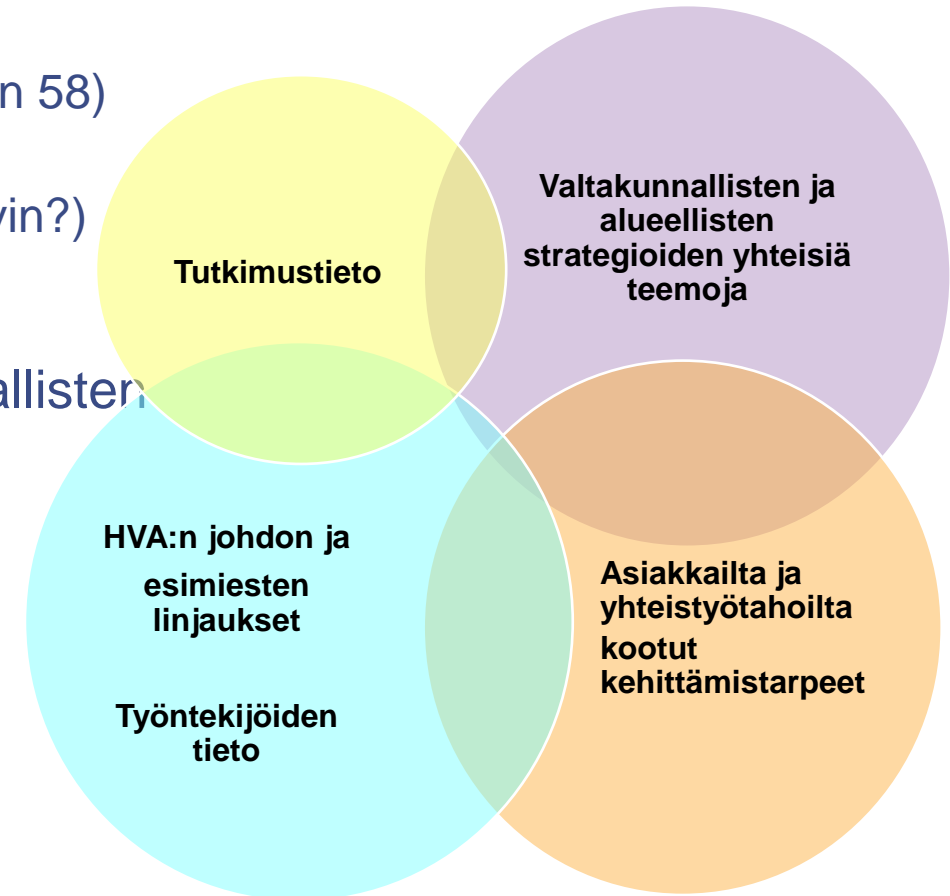
Suuntaviivojen hahmotteluun koottiin paljon tietoa

- Työntekijöille suunnattu Tiekartta -kysely (n 93)
- Verkostopäivä 17.5.2023, learning cafe (n 150) ja palautekysely (n 58)
- Asiakkaille (n 28) ja yhteistyötahoille (n 32) toteutetut kyselyt
- Peson henkilöstökyselyn tuloksia (mikä estää tekemästä työtä hyvin?)
- Lisäksi hyödynnettiin sosiaalityön tutkimusta

Tieto koottiin yhteen ja sovitettiin yhdensuuntaisiksi valtakunnallisten ohjelmien sekä hyvinvointialueen strategian kanssa.

Tällä tavoin muodostui kymmenen kehittämisteemaa, jotka tiivistettiin neljäksi kehittämiskärjeksi:

1. Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö
2. Sosiaalityön tieto- ja tutkimusperustaisuus ja vaikuttavuus
3. Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus
4. Rakenteellinen sosiaalityö, ennaltaehkäisy ja asiakaskokemus



Sosiaalityön kehittämisen tiekartta 2023 -2025

Luodaan yhdessä hyvinvointialueen sosiaalityön kehittämisen suuntaviivat

Suuntaviivojen hahmotteluun koottiin paljon tietoa

- Työntekijöille suunnattu Tiekartta -kysely (n 93)
- Verkostopäivä 17.5.2023, learning cafe (n 150) ja palautekysely (n 58)
- Asiakkaille (n 28) ja yhteistyötahoille (n 32) toteutetut kyselyt
- Peson henkilöstökyselyn tuloksia (mikä estää tekemästä työtä hyvin?)
- Lisäksi hyödynnettiin sosiaalityön tutkimusta

Tieto koottiin yhteen ja sovitettiin yhdensuuntaisiksi valtakunnallisten ohjelmien sekä hyvinvointialueen strategian kanssa.

Tällä tavoin muodostui kymmenen kehittämisteemaa, jotka tiivistettiin neljäksi kehittämiskärjeksi:

1. Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö
2. Sosiaalityön tieto- ja tutkimusperustaisuus ja vaikuttavuus
- 3. Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus**
4. Rakenteellinen sosiaalityö, ennaltaehkäisy ja asiakasroolitus



Miten isosta materiaalmäärästä saadaan muokattua Tiekartta, joka kuvaa sosiaalityön kehittämisen suuntaa, ohjaa työtä ja jonka toteutumista voidaan seurata?

Työntekijäkysely (n 93)

Erittäin tärkeää ja ajankohtaista kehittää

- Ennaltaehkäisy ja varhainen tuki 70 %
- Rakenteellinen sosiaalityö 39 %
- Asiakaskokemuksen keraaminen ja hyödyntäminen 39 %

Ei toteudu tällä hetkellä riittävästi

- Ennaltaehkäisy ja varhainen tuki 74 %
- Rakenteellinen sosiaalityö 67 %

Avovastauksista

- Tiedon ja palautteen keraaminen asiakailta säännöllisesti ja hyödyntäminen kehittämistyössä
- Työntekijöiden nostaminen arjen työstä ja tarpeista
- Tarpeellisia tarpeita
- Olemassa olevan tutkimustiedon systemaattinen käyttö päätöksenteossa ja palveluiden kehittämisessä
- Innottuneet kehittäjät hyvä konsepti

Keskeisimmät kehittämistarpeet (avokysymys)

- Sosiaalityön tiedontuotanto
- Rakenteellinen sosiaalityö (8 mainintaa)

Tiekartta -seminaarin palautekysely

Kehittämisen ja toteutuksen haasteita

- Kohdennetut kehittämisen ja toteutuksen ajankohdat
- Seminaarista saa ajankohtaista tietoa työntekijöiden kehittämiseen
- Rajallisia aihekokonaisuuksia, jotka keskittyvät

Henkilöstöohjelman kysely 2023 (noin 700/2000, Peso)

Tärkein syy joka estää toimimasta asiakkaan parhaaksi

- Resurssien/henkilöstön puute 234
- Työaika/käyttö 185
- Asiakasmäärät 115
- Henkilöstön vaihtuvuus 44
- Työimäpiiri 32

Sosiaalityön tietokartta -seminaariryöskentely (n 150)

Rekrytointia edistävät tekijät

- Henkilöstöedut (51)
- Rekrytointi ja työn suunnittelu (22)
- Osaamisen ja sitoutumisen parantaminen (17)
- Pitovomion lisääminen, raha, palkkaus (17)
- Työntekijöiden arvostuksen lisääminen (16)
- Osaamisen kehittämisen mahdollistaminen (15)

Hyviä olemassa olevia käytäntöjä

- E-passi (52)
- Joustavuus oman työn suunnittelun, joustava ja luokiva työaika (51)
- Elätyömahdollisuus (44)
- Perheystävällinen työpaikka (20)
- Työnohjaus (19)

Mitä puuttuu

- Lounaset (29)
- Ruokailu työpaikalla (12)
- Osaamisen ja sitoutumisen parantaminen (12)
- Parkkipaikka (9)
- Palkkaharmonisointi tekemättä (9)
- Palkkaharmonisointi tekemättä (9)

1. RIITTÄVÄ, OSAAVA, HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Sosiaalityön tietokartta -työskentely (n150)

Miten palvelujen painopistettä voisi siirtää ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen? Tulisi kehittää/panostaa näissä

- Koulu ja kuraattorit (21)
- Neuvola ja varhaiskasvatusta (18)
- Jalkautuminen, yhteissosiaalityö ja etsivä työ (16)
- Osaamisen vahvistaminen (11)
- Perustason palvelujen resursointi (10)
- Ohjaus- ja neuvontapalvelut, tiedotus (7)

Rakenteellinen sosiaalityö, hyvät käytännöt

- Latossot -Instagram ja TikTok (9)
- Mentorointi uusille työntekijöille (5)
- Rohkeus ottaa asioita esiin ja viestiä (5)
- Asiakasraudit (3)
- Tietoisuuden lisääminen (3)

Kysely yhteistyötahoille (n 32)

Kehitettävää sosiaalityössä

- Työntekijöille tietoa ja ymmärrystä päihde- ja mielenterveyskysymyksistä, erilaisista hoidoista ja palveluista

Asiakaskysely (n 93)

Erittäin tärkeää ja ajankohtaista kehittää

- Henkilöstön riittävyys 90 %
- Henkilöstön pysyvyys 78 %
- Laadukas perehdytys 72 %
- Henkilöstön osaamisen vahvistaminen 57 %
- Kirjaamisosaaminen 46 %

Eivät toteudu tällä hetkellä riittävästi

- Henkilöstön riittävyys 74 %
- Henkilöstön pysyvyys 66 %
- Laadukas perehdytys 59 %
- Henkilöstön osaamisen vahvistaminen 47 %
- Kirjaamisosaaminen 34 %

Melko (61 %) tai erittäin (14 %) vastaajista

- Työntekijöiden riittämättömän määrän ja vaihtuvuuden työssä
- Liiallinen työaika suhteessa käytettävään aikaan (47)

Jos olet ajatellut vaihtaa työpaikkaa, syyt:

- Liiallinen työaika ja kuormitus (22)
- Työhyvinvointi ja jaksaminen (17)
- Työn tekemisen edellytykset eivät ole kunnossa (13)
- Palkka (9)
- Heikot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet (8)

2. SOSIAALITYÖN TIETO- JA TUTKIMUSPERUSTAISUUS SEKÄ VAIKUTTAVUUS

Työntekijäkysely (n 93)

Erittäin tärkeää ja ajankohtaista kehittää

- Palvelujen vaikuttavuus 75 %
- Tieto- ja tutkimusperustaisuus 35 %
- Palvelujen kustannustehokkuus 26 %

Ei toteudu tällä hetkellä riittävästi

- Tieto- ja tutkimusperustaisuus 59 %
- Palvelujen vaikuttavuus 53 %
- Palvelujen kustannustehokkuus 53 %

Keskeisimmät kehittämistarpeet (avokysymys)

- Sosiaalityön tiedontuotanto (sijalla 7, 15 mainintaa)
- Rakenteellinen sosiaalityö (8)
- Vaikuttavuus (5)
- Kirjaaminen (2)

Tutkimusta tulisi tukea hyvinvointialueella

- Aikaa ja mahdollisuuksia perehtyä kehittämistyöhön, tutkimukseen ja ammatillisuuteen (14)
- Mahdollisuuksia ja aikaa tehdä tutkimusta ja osallistua kehittämiseen sekä tutkimuksen tekemiseen (työn ohella) (19)
- Rahallinen tuki (7)
- Tiivis yhteistyön tekeminen yliopistojen kanssa (2)
- Tutkimusprosessin miettiminen valmiiksi, tutkimusaiheiden nostaminen tarpeesta (1)
- Työn ohella aikaa tukea nousevia rakenteellisia ja tutkimusaiheita

Henkilöstöohjelman kysely (noin 700/2000, Peso)

Tärkein syy, joka estää toimimisen sujuvasti asiakkaan parhaaksi

- Tiedonkulku 59
- Asiakastietojärjestelmät 51
- Yhteistyö 48
- Asiakkaasta johtuvat syyt 28
- Järjestelmien jaksaminen 28
- Asiakkaan kokonaisohjaus 28
- Toimimattomat asiakaspalvelu- ja hoitoprosessit 28

Sosiaalityön tietokartta -työskentely (n 150)

Prosessien kehittäminen

- Selkeät ohjeet helposti löydettävissä (16)
- Työntekijät mukaan kehittämistyöhön (13)
- Prosessien johtamista ja keskustelua yli rajojen (12)

Digipalvelujen kehittäminen, asiakkaat

- Parampi tiedon löydettävyys verkkosivuilta (17)
- Sähköiset omapalvelut, palvelupolkuvaihtoehdot ja palvelupyynnöt (13)

Digipalvelujen kehittäminen, työntekijät

- Toimiva asiakastietojärjestelmä (23)
- Markkinointi työn sisällä, työnkuvista, työyhteisöstä, työnantajasta, positiivinen imago alasta, työstä ja työnantajasta (videot, some)(19)

Yhteistyön kehittäminen: sosiaalityön sisällä, hvan sisällä, ulkoisesti (22)

- Saavutettavuuden kehittäminen
- Riittävä resursointi (19)
- Jalkautuminen asiakkaan yhteisöihin, näkyvyys ja tietoisuus paikkakunnilla (19)
- Ketterämmät prosessit ja verkostot, päällekkäisen työn poistaminen (19)
- Palvelujen monimuotoisuus ja vaihtoehdot (12)

Hyviä käytäntöjä palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden lisäämiseen

- Jalkautuminen (12)
- Sosiaalihuollon ohjaus ja neuvonta (9)
- Teams-mahdollisuus (7)

3. PROSESSIT, YHTEISTYÖ, DIGI JA SAAVUTETTAVUUS

Sosiaalityön tietokartta -työskentely (n 150)

Tieto- ja tutkimusperusteisuuden vahvistaminen

- Tarvitaan sekä laadullista että määrällistä mittausa
- Asiakaskokemus, työntekijäkokemus
- Mittarit, asiakastietojärjestelmät ja tilastot
- Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen
- Ennen palvelujen vaikuttavuuden tutkimisen
- Tiedon tuottaminen tietojärjestelmistä
- Asiakkaat mukaan prosessin kehittämiseen

Tutkimustiedon vahvistaminen ja hyödyntäminen

- Aikaa lukea tutkimuksia, perehtyä
- Rakenteet tiedon hyödyntämiseen
- Tutkimustulosten referointia ja esittelyä

Tutkimuksen yhdistäminen käytännön työhön

- Tutkimuksen mahdollistaminen perustossa (11)
- Tutkimuksen ja asiakastyön yhdistäminen, yhdistelmävirrat (15)
- Käytäntötutkimus
- Yliopistojen kanssa tehtävä yhteistyö
- Alueellisten ja asiakastyöstä nousevien tutkimustarpeiden huomiointi
- Tutkimusaiheiden kokoaminen
- Kehittämistyön ja asiakastyön tiiviimpi yhteys

Sosiaalihuoltoon tarvittaisiin suosituksia

- Sosiaalisten tekijöiden vaikutus hyvinvointiin (5)
- Sosiaalityön menetelmät (4)
- Lakimuutoksista soveltamisohjeita valtakunnallisesti jakoon
- Valtakunnallisesti hyvät käytännöt jakoon
- Sosiaalihuollon tutkimustietoa tulisi voida helpommin hyödyntää päätöksenteossa
- Esimerkkejä, caseja nettisivuille, mitä apua mistäkin
- Olemassa olevat suosituksit kootusti yhtymän tietojärjestelmään
- Suosituksia tiettyihin tilanteisiin (useita mainintoja)

Seminaarin palautekysely (n 58)

- Toiveina vuositaitse seminaarit
- Verkostoituminen ja vuoropuhelu tärkeää
- Eri sosiaalityön alueiden huomiointi aiheissa
- Työntekijöiden kuulluksi tuleminen tärkeää
- Rajattummat aihealueet
- Seminaarista saa ajankohtaista tietoa
- Hyvä, että suuntana on arjen työn taso

Työntekijäkysely (n 93)

Erittäin tärkeää ja ajankohtaista kehittää

- Palvelujen hyvä laatu 87 %
- Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus 78 %
- Toimiva asiakastietojärjestelmä 78 %
- Monialaisuus ja yhteistyö hvan sisällä 73 %
- Riittävä ja selkeä ohjeistus 62 %

Ei toteudu tällä hetkellä riittävästi

- Riittävä ja selkeä ohjeistus 63 %
- Monialaisuus ja yhteistyö hvan sisällä 61 %
- Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus 57 %
- Selkeät asiakastyön prosessit 52 %

Mikä lisääisi työhyvinvointia:

- Ylimääräisen byrokraattien karsiminen prosesseista, mahdollisuudet myöntää asiakkaan tarvitsemia palveluja ja tehdä sosiaalityötä eettisten arvojen mukaisesti, asiakastietojärjestelmän puutteiden laittaminen kuntoon

Jos olet ajatellut vaihtaa työtä, miksi

- Asiakastietojärjestelmä ei tue työtä
- Asiakastietojärjestelmät ei tue työtä
- Asiakastietojärjestelmien puutteiden
- Matalan kynnyksen (päivä) toiminnan järjestäminen
- Miten työ perheiden kanssa tulisi järjestää, jotta lapset voisivat asioida kotona
- Kotiin vietävien palveluiden saatavuus, palveluvalikoiman riittävyys ja monipuolisuus

Yhteistyökysely (n32)

Kehittämistarpeet: Yhteistyö (23)

- Ajantaisat yhteystiedot, varhaisempi ja tiiviimpi yhteydenpito, tiedon jakaminen, toiminnan läpinäkyvyys
- konkreettisten yhteistyömallien ja yhteistyöohjelmien kehittäminen, työnoja ja vastuiden määrittely
- työnkuvien ja tehtävien selkeyttäminen, toisen työn tuntemus, toimijoiden arvostaminen ja kunnioittaminen
- Enemmän tietoa saatavilla olevasta avusta
- Matalan kynnyksen palvelujen lisääminen ja palveluihin jalkautuminen
- Uudenlaiset palvelumuodot

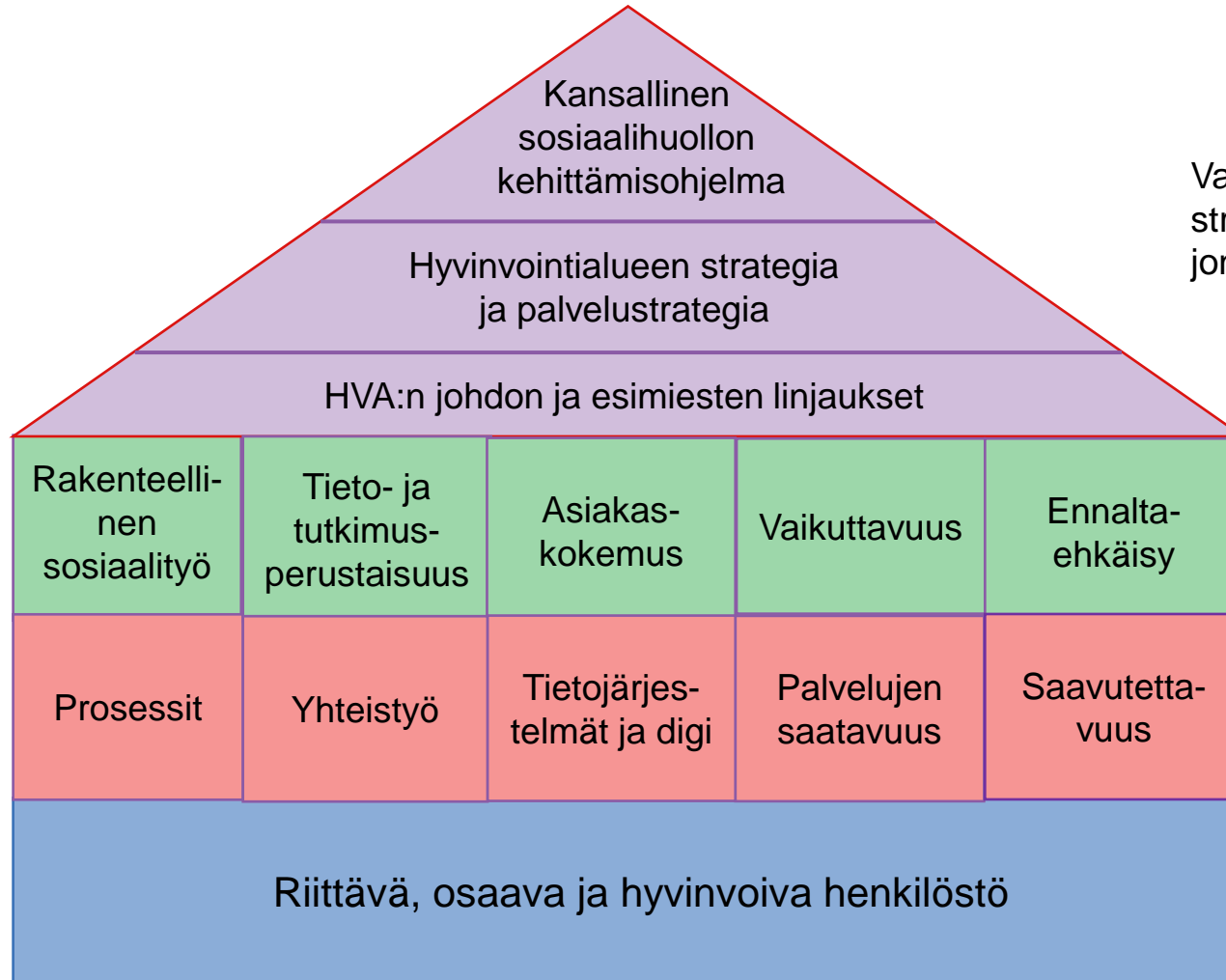
Asiakaskysely (n28)

Kehitettävää sosiaalityössä: Avun ja tuen saaminen riittävän nopeasti (4); palveluihin pääsy, kástitelyajat, työntekijöiden vaihtuvuus hidastaa palveluihin pääsyä.



Talo on perinteinen tapa visualisoida asioita

Sosiaalityön kehittämiskärjetkin voisi asetella talon muotoon, esimerkiksi tähän tapaan



Valtakunnalliset ohjelmat, hyvinvointialueen strategiat ja johdon linjaukset ovat kehittämistyön katto, jonka turvissa ja suojassa kehittämistä tehdään

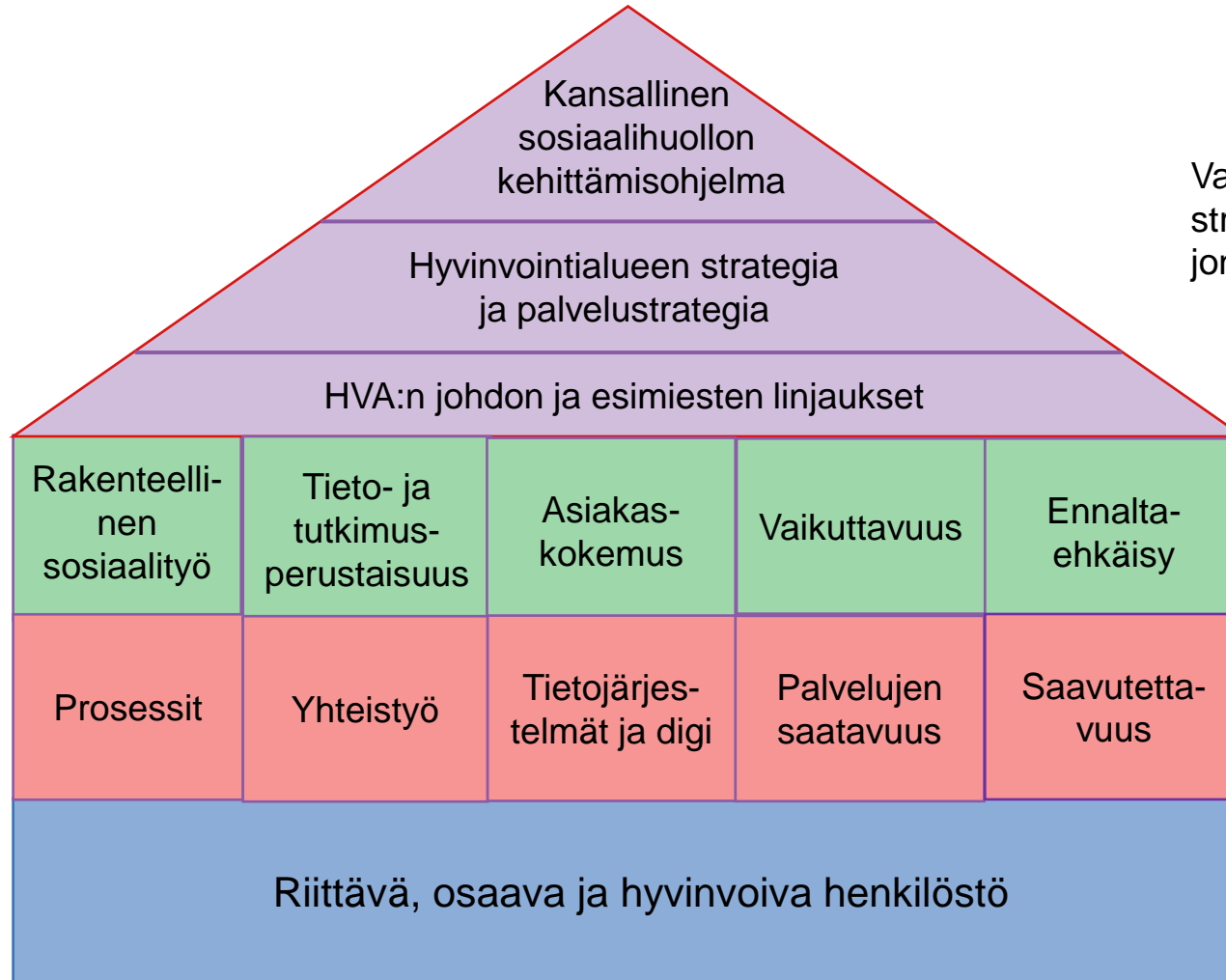
Muita kehittämisen rakennuspalikoita ovat toimivat prosessit, palvelut ja muut aineistosta nousseet kehittämistarpeet

Henkilöstö on perusta, jonka varaan kaikki kehittämistyö rakentuu
Jos perusta murentuu tai on heikko, kaatuu koko talo.



Talo on perinteinen tapa visualisoida asioita

Sosiaalityön kehittämiskärjetkin voisi asetella talon muotoon, esimerkiksi tähän tapaan



Valtakunnalliset ohjelmat, hyvinvointialueen strategiat ja johdon linjaukset ovat kehittämistyön katto, jonka turvissa ja suojassa kehittämistä tehdään

Muita kehittämisen rakennuspalikoita ovat toimivat prosessit, palvelut ja muut aineistosta nousseet kehittämistarpeet

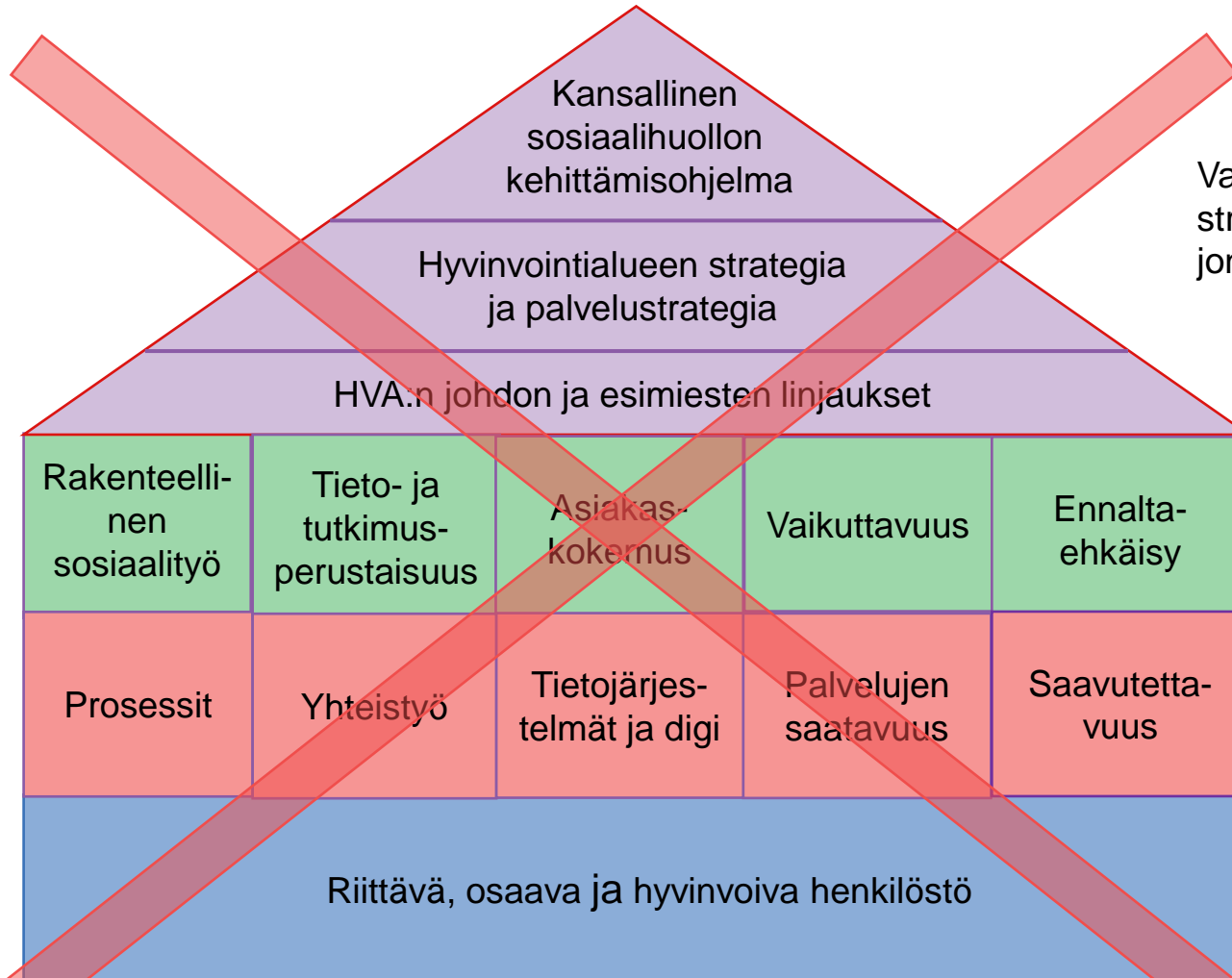
Talon ykköskerros
”Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus”
on sosiaalityön kehittämisryhmän valinta kehittämisen painopisteeksi

Henkilöstö on perusta, jonka varaan kaikki kehittämistyö rakentuu
Jos perusta murentuu tai on heikko, kaatuu koko talo.



Talo on perinteinen tapa visualisoida asioita

Sosiaalityön kehittämiskärjetkin voisi asetella talon muotoon, esimerkiksi tähän tapaan



Valtakunnalliset ohjelmat, hyvinvointialueen strategiat ja johdon linjaukset ovat kehittämistyön katto, jonka turvissa ja suojassa kehittämistä tehdään

Muita kehittämisen rakennuspalikoita ovat toimivat prosessit, palvelut ja muut aineistosta nousseet kehittämistarpeet

Talon ykköskerros
”Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus”
on sosiaalityön kehittämisryhmän valinta kehittämisen painopisteeksi

Henkilöstö on perusta, jonka varaan kaikki kehittämistyö rakentuu
Jos perusta murentuu tai on heikko, kaatuu koko talo.





Ei toimi.

Talo kuvaa kyllä sosiaalityön kehittämisen kokonaisuutta, mutta ei tuo siihen mitään uutta. Ei näytä kartalta eikä osoita suuntaa kehittämiselle.



Tiekarttatyössä nousseet teemat ovat suhteessa toisiinsa

Voisiko kartta olla kehämäinen? Samat teemat kuin talossa, mutta eri järjestyksessä

Henkilöstö on kaiken kehittämistyön edellytys

Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

- vetovoima
- pitovoima
- työhyvinvointi

Mahdollistaa kehittämisen

Miten hyvin työ on järjestetty?

Työn organisointi ja järjestäminen

- Selkeät prosessit
- Sujuva yhteistyö
- DIGI: Toimiva tietojärjestelmä ja sujuvat sähköiset palvelut
- Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus

Vapauttaa resurssia, mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen

Miten toteutuvat muut tekijät, joista sosiaalityön hyvä laatu muodostuu?

Muut laadukkaan sosiaalityön elementit

- Rakenteellinen sosiaalityö
- Vaikuttavuus
- Asiakaskokemus
- Ennaltaehkäisy
- tieto- ja tutkimusperustaisuus

Hyvin järjestetty, laadukas työ vahvistaa pito- ja vetovoimaa sekä edistää työhyvinvointia



Tiekarttatyössä nousseet teemat ovat suhteessa toisiinsa

Voisiko kartta olla kehämäinen? Samat teemat kuin talossa, mutta eri järjestyksessä

Henkilöstö on kaiken kehittämistyön edellytys

Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

- vetovoima
- pitovoima
- työhyvinvointi

Mahdollistaa kehittämisen

Miten hyvin työ on järjestetty?

Työn organisointi ja järjestäminen

- Selkeät prosessit
- Sujuva yhteistyö
- DIGI: Toimiva tietojärjestelmä ja sujuvat sähköiset palvelut
- Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus

Vapauttaa resurssia, mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen

Miten toteutuvat muut tekijät, joista sosiaalityön hyvä laatu muodostuu?

Muut laadukkaan sosiaalityön elementit

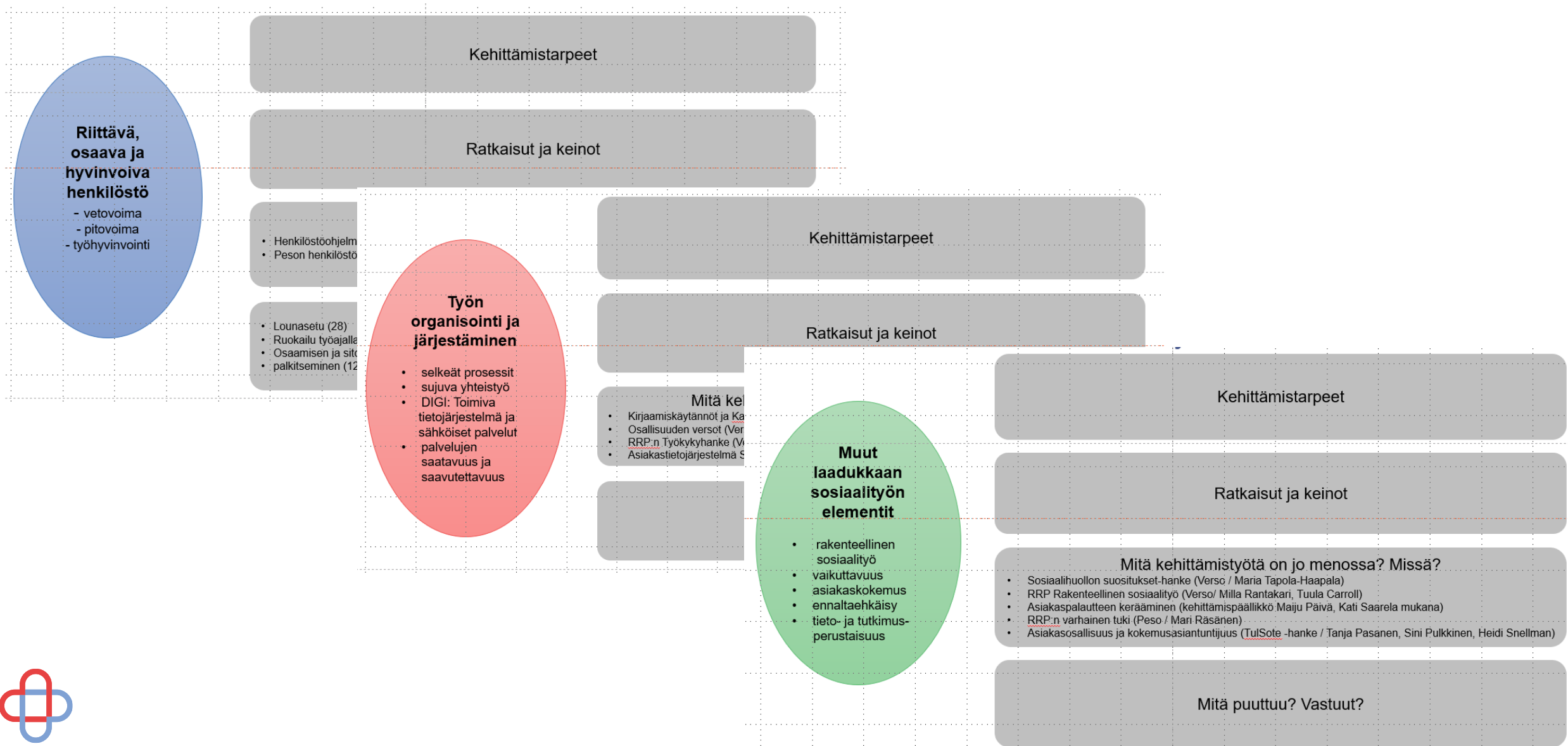
- Rakenteellinen sosiaalityö
- Vaikuttavuus
- Asiakaskokemus
- Ennaltaehkäisy
- tieto- ja tutkimusperustaisuus

"Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus"
on Sosiaalityön kehittämissryhmän valinta kehittämisen painopisteeksi

Hyvin järjestetty, laadukas työ vahvistaa pito- ja vetovoimaa sekä edistää työhyvinvointia



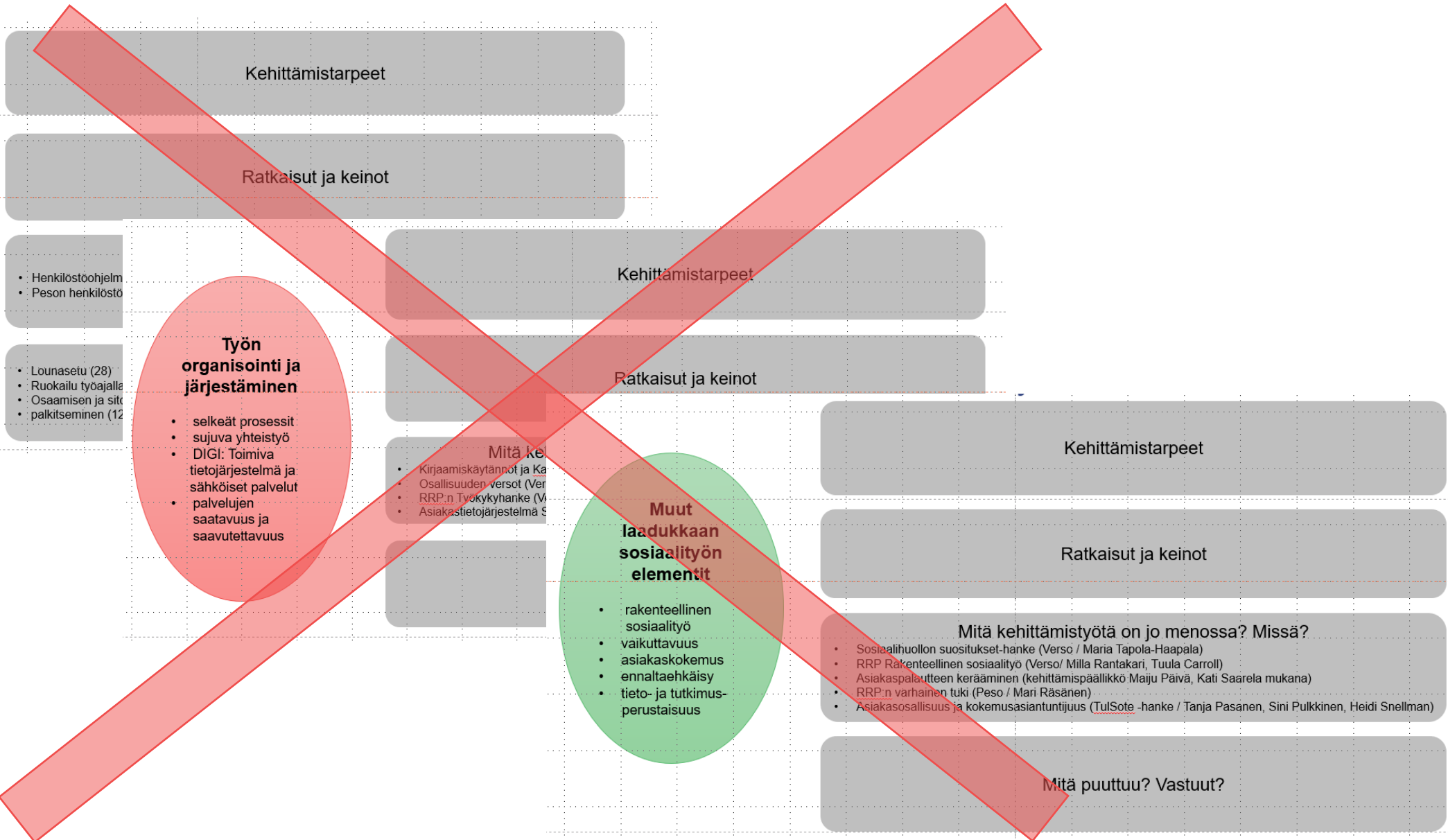
Kehittämistarpeita, ratkaisuja ja menossa olevaa kehittämistä voisi kuvata kokonaisuuksittain tarkemmin, esimerkiksi näin:



Kehittämistarpeita, ratkaisuja ja menossa olevaa kehittämistä voisi kuvata kokonaisuuksittain tarkemmin, esimerkiksi näin:

Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

- vetovoima
- pitovoima
- työhyvinvointi








































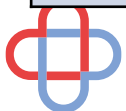
Eipä toimi tämäkään

Tietoa on niin paljon, että
kaiken kuvaaminen yhdelle dialle
”pallo kerrallaan” tekisi
kokonaisuudesta liian sekavan.





Päätettiin koota Tiekartta toimenpiteineen kokonaiskuvaksi palvelustrategian tapaan


1. Riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	2. Sosiaalityön tieto- ja tutkimusperustaisuus sekä vaikuttavuus	3. Prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus	4. Rakenteellinen sosiaalityö, ennaltaehkäisy ja asiakaskokemus
Henkilöstön riittävyys	Sosiaalihuollon suosituksen hanke	Asiakastietojärjestelmän kehittäminen	Rakenteellinen sosiaalityö
Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  Verso, RRP / Maria T-H	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  Verso, RRP / Milla, Tuula
Henkilöstöohjelma	Eri palvelujen vaikuttavuus ja kustannustehokkuus	Yhteistyön kehittäminen sosiaalityön sisällä, HVA:n sisällä ja ulkoisten kumppaneiden kanssa	Työntekijöille aikaa rakenteelliseen työhön, pohdintaan ja tutkimiseen
Toteutuminen 	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (eri tulosyksiköt, Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)
Henkilöstöedut: ePassi, joustavuus, etätyö, perheyst., liukuva työaika, työnohjaus...	Aikaa ja mahdollisuuksia perehtyä tutkimukseen, tehtyjen tutkimusten esittelyä	Omatyöntekijyyden perusajatuksen selkiyttäminen	Sosiaalityön imagon parantaminen, julkinen keskustelu, viestintä, some
Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (eri tulosyksiköt, Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)
Rekrytointikäytännöt ja markkinointi	Mahdollisuuksia yhdistää omaan työhön tutkimusta, tutkimuksen tukeminen taloudellisesti	Selkeä, yhteen paikkaan koottu ohjeistus	Varhainen tuki, jalkautuminen, yhteisösosiaalityö ja etsivä työ
Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  RRP / Mari R. (Tiekartta)
Laadukkaan perehdytyksen kehittäminen	Tiiviimpi yhteistyö kehittämisen ja asiakastyön välillä, Verson jalkautuminen kentälle	Jalkautuminen yhteisöihin, näkyvyyden lisääminen	Asiakaspalautteen kerääminen
Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (eri tulosyksiköt, Tiekartta)	Toteutuminen  Maiju P., Tuula C. mukana
Sosiaalityön mentorointimalli	Tiiviimpi yhteistyö yliopistojen (ja muiden oppilaitosten) kanssa	Palvelujen markkinointi, positiivisen mielikuvan luominen (myös videot, some)	Rakenne asiakaskokemuksen tilastointiin, analysointiin ja hyödyntämiseen
Toteutuminen  Mentoreita eri tulosyksiköistä	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)
Urapolkujen visualisointi ja kehittäminen	Sosiaalityön tutkimusaiheiden koordinointi	Kirjaamiskäytännöt ja KansaKoulu	Asiakasosallisuus
Toteutuminen  Verso / Milla R. mukana)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  Verso, RRP / Emma U.	Toteutuminen  Kirsi K-J, TulSote / Sini P.
Henkilöstön osaamisen ja sitoutumisen palkitseminen	Sosiaalityön käytäntötutkimukset	Työkykyhanke, YTY	Asiakkaat mukaan, kokemusasiantuntijuuden + asiakasraatien lisääminen ja kehittäminen
Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  (Tiekartta)	Toteutuminen  Verso, RRP / Satu H., Taina	Toteutuminen  TulSote (Tiekartta)
Työhyvinvointi, hyvä työilmapiiri	Toteutuminen  Verso / Tuula C.	Osallisuuden versoja	
Toteutuminen  (Tiekartta)		Toteutuminen  (Verso / Emmi F., Tuula C.)	
		Sosiaalityön kehittämisryhmän valinta kehittämisen painopisteeksi	





































Toteutuminen = tilanne syksyllä 2023

 Tiekartta-aineistosta nousevaa ja/tai tulosyksiköiden ilmoittamaa, käynnissä olevaa kehittämistä

 Tiekartta-aineistosta nousevaa ja/tai tulosyksiköiden ilmoittamaa, käynnissä olevaa kehittämistä, joka edellyttää jotain lisää

 Tiekartta-aineistosta nousseita ja/tai tulosyksiköiden esittämiä kehittämistarpeita

Keskitytään kuvaamaan kehittämiskärkeä 3: prosessit, yhteistyö, digi ja saavutettavuus

Prosessit	Yhteistyö	Asiakastietojärjestelmä ja digitaaliset palvelut	Saavutettavuus
<p>Prosessien kehittäminen sosiaalityön resursseja säästävästi</p> <p>Toteutuminen  Psykososiaaliset palvelut</p>	<p><u>Tiiviimpi yhteistyö sosiaalityön sisällä:</u> - Työkäiset – gerontologinen sosiaalityö – psykososiaalinen kuntoutus (gerontologinen sosiaalityö) - Jälkihuolto ja vammaispalvelut (Päivi M. + vampa) - Jälkihuolto ja perhehoito (Päivi M. & Anu-Riikka T.)</p> <p>Toteutuminen </p>	<p>Selkeä, yhteen paikkaan koottu ja helposti löydettävä ohjeistus, digitaalisesti</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>	<p>Etsivä vanhustyö</p> <p>Toteutuminen  Gerontologinen sos.työ / RRP</p>
<p>Sosiaalihuollon omatyöntekijyyden geneerinen kehittäminen, yhteinen perehdytysmateriaali</p> <p>Toteutuminen  TulSote => vastuu jatkossa?</p>	<p><u>Tiiviimpi yhteistyö HVA:n sisällä:</u> - sosiaalitoimen ja terveydenhuollon välillä, esim. monipalvelupolku (gerontologinen sosiaalityö) -sosiaalitoimen ja psykiatrian välillä, esim. rukkastyöryhmä (psykososiaaliset palvelut) - työkäiset + aikuispsykiatria (Eija T., Taina N.) - Omat lastensuojelun toimintayksiköt ja lastenpsykiatria, esim. perhetutkimus (Tuija Dahl)</p> <p>Toteutuminen </p>	<p>Asiakastietojärjestelmän kehittäminen toimivammaksi, puutteiden korjaaminen</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>	<p>Jalkautuminen yhteisöihin, näkyvyyden ja tietoisuuden lisääminen paikkakunnilla</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>
<p>Palveluihin liittyviä prosesseja päivitetään säännöllisesti eri työryhmissä: kuntouttava työtoiminta, päihdehuolto ym,</p> <p>Toteutuminen  Työkäiset</p>	<p><u>Tiiviimpi yhteistyö ulkoisten kumppaneiden kanssa:</u> - perusterv.huolto+ Harjun terveys+ psykiatria + mente</p> <p>Toteutuminen </p>	<p>Digiratkaisujen potentiaalin arviointi, vammaispalvelut</p> <p>Toteutuminen  Katri Takala-Kuiri</p>	<p>Matalan kynnyksen palvelut</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>
<p>Jälkihuollon päätyminen, siirtyminen työkäisiin tai aikuisten tiimiin</p> <p>Toteutuminen  Päivi Mykrä ja Salla H-T</p>	<p>Yhteistyötahojen vierailut</p> <p>Toteutuminen  Gerontologinen sos.työ</p>	<p>Digipalvelupolku, vammaispalvelut</p> <p>Toteutuminen  Jonna Ritvanen</p>	<p>Verkkosivuston kehittäminen, parempi tiedon löydettävyys netistä, ajantasaiset yhteystiedot</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta, yhteistyökysely)</p>
<p>Perhehoidon sijoitus tilanteessa, jossa perhehoito uhkaa loppua</p> <p>Toteutuminen  Anu-Riikka Tarenius</p>	<p>Toimijoiden arvostaminen ja kunnioittaminen</p> <p>Toteutuminen  (yhteistyökysely)</p>	<p>Sähköiset omapalvelut</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>	<p>Monikanavainen sosiaalihuollon ohjaus ja neuvonta sekä palvelujen riittävyys ja monimuotoisuus</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>
<p>Alaikäisten oleskeluluvan saaneiden prosessi: työkäiset, Ely, Lahden kaupunki, perhesosiaalityö</p> <p>Toteutuminen  Pinja Salmi</p>	<p>Psykiatrian moniammatillinen yhteistyö</p> <p>Toteutuminen  Eija Tiihonen</p>	<p>Kirjaamiskäytännöt ja KansaKoulu</p> <p>Toteutuminen  Verso, RRP / Emma U.</p>	<p>Palvelujen tasapuolinen tarjoaminen alueella, palveluihin jakautuminen</p> <p>Toteutuminen  (yhteistyökysely)</p>
<p>FCG selvitys perhesosiaalityön tilanteen kartoittamiseen mm prosessien osalta.</p> <p>Toteutuminen  Pinja Salmi</p>	<p>Yhteistyömallien suunnittelu ja toteutus</p> <p>Toteutuminen  Vampa, Jonna Ritvanen</p>	<p><u>Muita huomioita:</u> Työntekijät eivät tiedä digipalveluista eikä ole aikaa perehtyä niihin (Tiekartta -kysely) Asiakastietojärjestelmä ei tue työtä (Tiekartta -kysely) Asiakkailla ei ole laitteita tai osaamista digipalvelujen käyttöön (Tiekartta -kysely) Osa käytössä olevista digipalveluista on heikotasoisia (Tiekartta -kysely)</p>	<p>Teams –mahdollisuus</p> <p>Toteutuminen  (Tiekartta)</p>
<p>Psykiatrian yhteiset prosessit</p> <p>Toteutuminen  Eija Tiihonen</p>	<p><u>Muita huomioita:</u> Tunnistettu palveluprosesseihin liittyvää ongelmaa: kenelle asiakkuus missäkin tilanteessa kuuluu, kuka on omatyöntekijä, milloin tehdään yhdessä? Tarvitaan yhteistä keskustelua ja linjausta omatyöntekijyydestä HVA:lla</p>	<p> Tiekartta-aineistosta nousevaa ja/tai tulosyksiköiden ilmoittamaa, käynnissä olevaa kehittämistä, syksy 2023</p>	<p>Osallisuuden versoja: etsivä- ja yhteisösosiaalityö, jalkautuminen, järjestöt</p> <p>Toteutuminen  Verso / Emmi F., Tuula C.</p>
<p>Kustannustehokkaat kotiin vietävät palvelut</p> <p>Toteutuminen  Vampa, Ninni Hänninen</p>		<p> Tiekartta-aineistosta nousevaa ja/tai tulosyksiköiden ilmoittamaa, käynnissä olevaa kehittämistä, jota edellyttää jotain lisää, syksy 2023</p>	<p><u>Muita huomioita:</u> Avun saaminen riittävän nopeasti (asiakaskysely) Työntekijöiden vaihtuvuus hidastaa palveluihin pääsyä (asiakaskysely)</p>
<p>Työkykyhanke, YTY</p> <p>Toteutuminen  Verso, RRP / Satu H., Taina S.</p>		<p> Tiekartta-aineistosta nousseita ja/tai tulosyksiköiden esittämiä kehittämistarpeita syksy 2023</p>	
<p><u>Muita huomioita:</u> Pitäisi tunnistaa yli tulosalueiden menevät prosessit sekä sopia vastuista ja siitä miten yhteistyötä käytännössä tehdään. Työntekijät tarvitaan mukaan kehittämistyöhön. Ammatillisille mahdollisuus myöntää PTA:n mukaiset palvelu => karsii ylimääräistä byrokratiaa prosesseista</p>			

- Monet nyt kootussa materiaalissa esitetyistä kehittämistarpeista, ratkaisuista ja keinoista nousivat esiin jo v. 2019 tiekarttatyössä
⇒ jäikö osa hyvistä ehdotuksista liian vähälle huomiolle?
- Uudessa tiekartassa pyritään seuraamaan kehittämisen kokonaisuutta
- Huomio myös siihen, miten työntekijät ovat nykyistäkin vahvemmin mukana ja selvillä siitä, miten asiat etenevät

”

Eteenpäin Tiekartalla

”Kehittämisessä TULISI keskittyä yhteen tai kahteen asiaan kerrallaan. Nyt on menossa niin monta hanketta ja kehittämistä, että niihin ei ole kentältä mahdollista panostaa. Ja silloin ne jäävät ulkopuolisten hanketyöntekijöiden keskinäiseksi puuhasteluksi, joka ei tuota kentälle mitään iloa.” (Työikäiset)

Työntekijöiden Tiekartta –kysely,
kevät 2023



Miten Tiekartta –materiaalia on hyödynnetty?

- Sosiaalityön harjoittelu: selvitys työhyvinvoinnista, Hanna Juvakka
- Sosiaalityön käytäntötutkimus: Digitaaliset palvelut sosiaalityössä, Sonja Silvola
- Asiakaspalautteen kerääminen, tekstiviestipilotti: sosiaalihuolto mukaan palautteen keräämisen suunnitteluun
- Tapaaminen hva:n työhyvinvointipäällikön ja –koordinaattorin kanssa
- Rakenteellisen sosiaalityön, kirjaamisen ja vaikuttavuuden kehittämiseen
- Hankesuunnittelu: jälkihuollon kehittäminen, etsivän sosiaalityön ja yhteisösosiaalityön kehittäminen
- Tulevien TKKI –rakenteiden suunnittelu: tutkimusaiheet, tutkimuksen mahdollistaminen, tutkimusten hyödyntäminen

Tutustutaan seuraavaksi tarkemmin
muutamaan kehittämisteemaan



Muu sosiaalialan kehittämistyö Päijät-Hämeen hyvinvointialueella

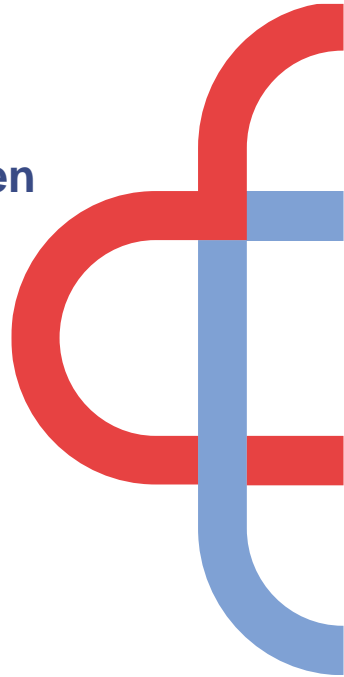
- **Kysymyksiä ja kommentteja voi kirjoittaa chatiin, keskustelulle on aikaa esittelyjen jälkeen**
 - Klo 9.20 Prosessit – *johtava sosiaalityöntekijä Päivi Mykrä, jälkihuolto*
 - klo 9.30 Yhteistyö – *johtava sosiaalityöntekijä Eija Tiihonen, psykiatrian sosiaalityö*
 - Klo 9.40 Saavutettavuus – *etsivän työn ja yhteisösosiaalityön kehittäminen, projektisuunnittelija Emmi Fjällström ja erityisasiantuntija Tuula Carroll*
 - *Klo 9.50 Muuta ajankohtaista kehittämistyötä:*
 - Asiakastietojärjestelmä ja digitaaliset palvelut
 - Työkyky-osaprojekti
 - Near-hanke

Klo 10.05 **Kysymyksiä ja keskustelua, pieni tauko sopivassa välissä**

Klo 10.20 **Sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista –
*sosiaalityön harjoittelija Hanna Juvakka***

Klo 10.50 **Jatkosuunnitelmia ja muuta ajankohtaista**

Klo 11 **Tilaisuus päättyy**



Muu sosiaalialan kehittämistyö Päijät-Hämeen
hyvinvointialueella-
Jälkihuollon yhteistyöprosessit muiden yksiköiden
kanssa

Päivi Mykrä, johtava sosiaalityöntekijä

29.11.2023



Päijät-Hämeen
hyvinvointialue

Yhteistyön tarpeet ja tavoitteet

Jälkihuollon päättymisen ikärajan täyttymisen myötä v. 2024

- Miten ohjaamme nuorta?
- Sujuva ja sovittu prosessi työikäisten palveluiden, vammaispalveluiden ja lapsiperhepalvelujen kanssa

Perhehoidon sijoitus jälkihuollon tukitoimena

- Nuoren, jälkihuollon ja perhehoitajan ja perhehoidon vastuuyksikön yhteinen ymmärrys tavoitteista ja sisällöstä

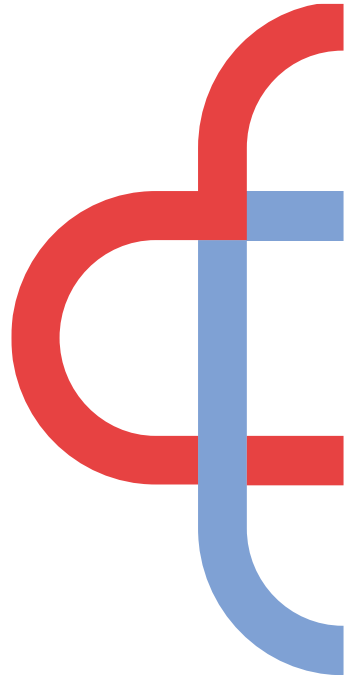


Yhteistyön tarpeet ja tavoitteet – nuori (eli asiakas)

Jälkihuolto päättyy ensi vuonna kaikilla, jotka täyttävät 25 vuotta.

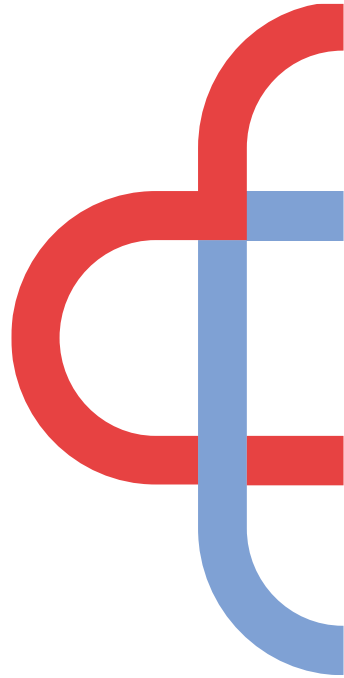
Mikäli esitys lastensuojelulain muuttamisesta hyväksytään eduskunnassa, jälkihuolto päättyy ensi vuonna kaikilta 23-25 vuotta täyttäviltä

- Työskentelyyn tulee muutoksia; palvelun järjestämisen orientaatio ja lainsäädännöllinen peruste on eri.
- Nuoren ohjaaminen niin, että hän osaa jatkossakin toimia palvelujärjestelmässä ja hakea sekä ottaa tukea vastaan; oikea tieto
- Oikea ja täsmällinen tieto muiden yksiköiden toimintamahdollisuuksista
- Saattaen vaihtaen silloin, kun nuoren palveluntarve jatkuu toisen yksikön kanssa tehdyn yhteisen arvion perusteella yhtä jaksoisena



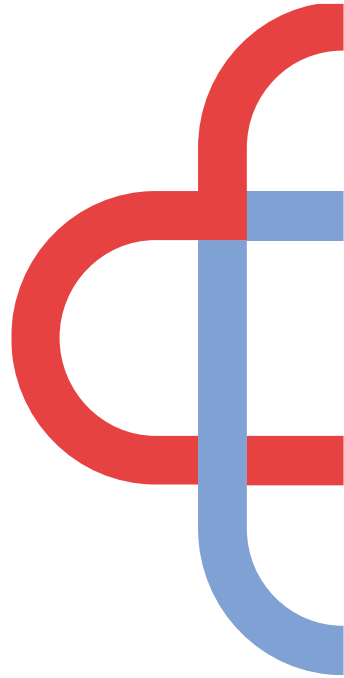
Yhteistyön tarpeet ja tavoitteet: sujuva ja sovittu prosessi työikäisten palveluiden, vammaispalveluiden ja lapsiperhepalvelujen kanssa

- Miten toteutuu siirtoprosessi jälkihuollosta työikäisiin, toimintatavat?
- Yhteinen käsitys asiakkuuden perusteista
- Yhteydenoton ja sosiaalihuoltolain mukaisen ilmoituksen perusteiden läpikäynti; yhteinen ymmärrys
- Oikea-aikainen tiedonkulku
- Mitä kerromme asiakkaalle tulevasta työskentelystä?
- Asiakassuunnitelman merkitys ja kirjausten näkyvyys
- Palvelujen ja tukimahdollisuuksien selkiytyminen



Kysymyksiä, joilla lähdettiin liikkeelle

- Millä kriteereillä ja missä tilanteissa yhteydenottopyyntö työkäisten palveluihin on perusteltua tehdä?
- Ilmoituksen teko: kun henkilö on ilmeisen kykenemätön vastaamaan omasta huolenpidostaan, terveydestään tai turvallisuudestaan. Miten *ilmeisen kykenemätön* määrittyy työkäisten palveluissa?
- Asiakkaan ohjaaminen oman hakemuksen tekemiseen jälkihuollon asiakkuuteen?
- Voiko työkäisten työntekijä osallistua siirtoneuvotteluun jo ennen kun nuori poistuu jälkihuollosta?
- Mikä olisi hyvä vaihe olla yhteydessä, jotta siirtymä olisi asiakkaalle sujuvaa?
 - Mikä merkitys on jälkihuollon päättymisen yhteydessä mahdollisesti tehtävällä asiakassuunnitelmalla?
 - Miten turvataan nuoren tarvitsemat palvelut jatkossa työkäisten puolella, jos työskentely ollut tiivistä jälkihuollon aikana ja tuen tarpeet jatkuu? Esim. Tuki kotiin, ammatillinen tukihenkilö, sosiaaliohjaus säännöllisesti, apu Kela asiointiin ja hakemusten tekemiseen jne
 - palveluasuminen/ työkäisten palvelut: mielenterveys- ja päihdekuntoutujatpalveluasumisessa / yhteisöllisessä asumisessa? Yhteistyö psykososiaalisten palvelujen kanssa jälkihuollon aikana?
- Miten toimitaan nuorten kanssa, joilla on vammaispalvelujen asiakkuus tai vammaispalvelujen tarve?

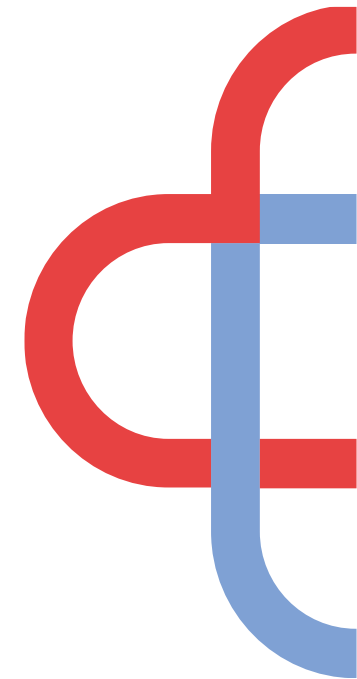


Perhehoito ja jälkihuolto

Vaikka toimitaan saman tulosyksikön ja lainsäädännön sisällä, voidaan asiaa katsoa eri kulmasta → perhehoidon ja jälkihuollon yhteisen jäsentämisen ja ohjeistuksen tarve.

Tavoitteet:

- Perhehoidon sijoituksen tavoitteet, kun sijoitus jatkuu nuoren täytettyä 18 vuotta
- Nuoren tukityöskentelyn tavoitteet perhehoidon sijoituksen aikana
- Perhehoitajan ja nuoren suhteen ylläpito ja luominen uudestaan, kun kyse onkin täysi-ikäisestä nuoresta ja sijoitus tulee ennen pitkää päättymään
- Jälkihuollon ja perhehoidon yhteinen ymmärrys siitä, että ollaan erilaisessa tilanteessa kuin lapsen sijaishuollon ja alaikäisyyden aikana; miten tässä tuetaan nuorta ja perhehoitajia?



Työtavat

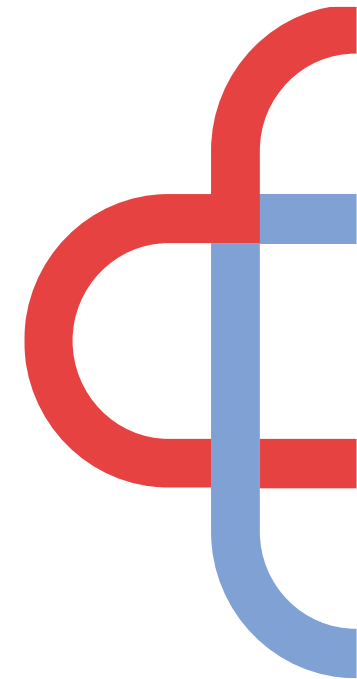
Kutsuminen yhteisen asian käsittelyyn.

Valmistautuminen jälkihuollon tiimissä; mistä asioista toivomme keskustelua ja tietoa? Kirjallinen alustus, joka liitettiin kutsuun.

Yhteinen tapaaminen/ tapaamiset, joissa alustuksen asiat käydään kohta kohdalta läpi; yhteisen tiedon ja toimintatapojen muodostuminen. Kirjalliset muistiinpanot jatkotyöskentelyä varten.

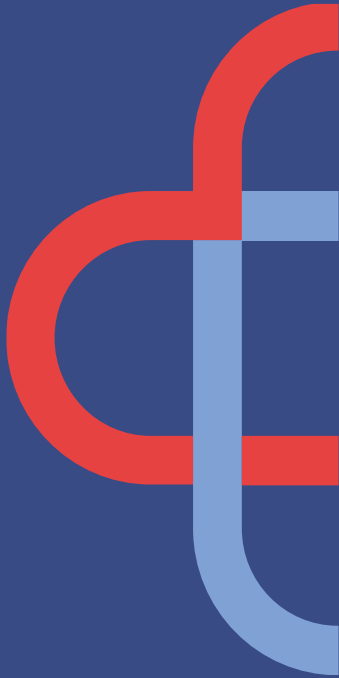
Jatkotyöskentelyvaihe:

- Pienemmät työryhmät, jotka jatkavat asioiden jäsentämistä
 - Varatut tulevat palaverit, joissa jäsenyykseen palataan
- Vielä kesken, toivottavasti päästään yhteiseen tekemiseen ja ymmärrykseen!





Päijät-Hämeen
hyvinvointialue



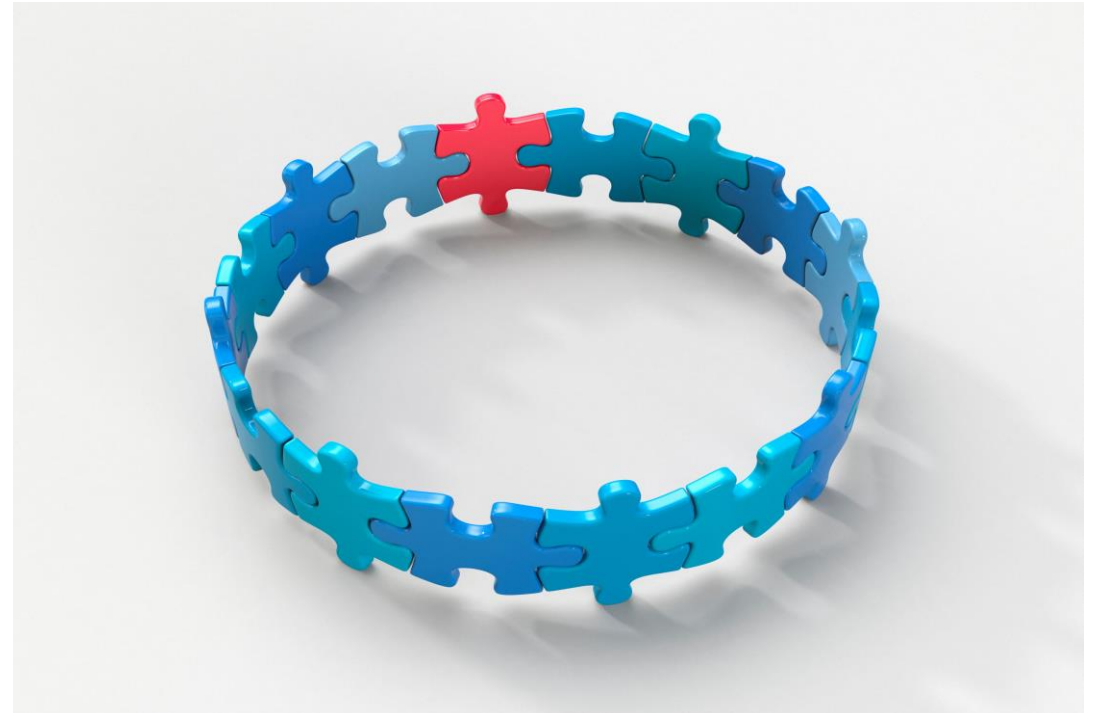
Sosiaalityön tiekartta 30.11.23 / Yhteistyö

Harjun Terveys (miepä-palveluiden sh:t ja terveyst sosiaalityö), Aikuispsykiatrian terveyst sosiaalityö ja Psykososiaalisen kuntoutuksen kotiin vietävät palvelut

- Yhteistyön tarpeen tunnistaminen (toiminnan muutos 1.1.2020)
- Kotiin vietävien palveluiden ja Mielenterveys kuntoutujien (osto) ryhmätoiminnot
- Yhtenäiset prosessit ja niiden kehittäminen, tilanteen päivitys
- Tapaamiset 2 x vuosi

Työikäisten palveluiden ja Aikuispsykiatrian terveyst sosiaalityön yhteistyö

- Yhteistyö tarpeen tunnistaminen, rinnakkaisia asiakkaita ja yhteisiä prosesseja
- Vanhat yhteistyömallit jääneet PHHYKY:n aloittaessa
- Alkutapaaminen tulosityksikköpäälliköt ja johtavat sosiaalityöntekijät > Aikuispsykiatrian terveyst sosiaalityön esittely (IMS-prosessi), kierretty kaikki työikäisten palveluiden asiakasohjauksen tiimit (3) > sovittu jatko-yhteistyömalliksi tapaamiset 1 x vuosi, tavattu myös kertaluonteisesti Lastensuojelun aikuistyöntekijöiden tiimi
- Aikuispsykiatrian osastojen muutosprosessi 1.8.23> yhteistyö tehostunut, mukaan gerontologinen sosiaalityö.



Osallisuuden versoja 2

Haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten tavoittaminen, hyvinvointi ja osallisuus

Emmi Fjällström

30.11.2023 Sosiaalityön tiekartta -tilaisuus



Päijät-Hämeen
hyvinvointialue



Osallisuuskyselyllä nousi esiin 295 osallisuuden versoa.

Osallisuuden kokemus vahvistui
63% vastaajista 3 kk aikana

”

Kuka tietää. Jos (hyvinvointi on)
huonompi, niin tuskin oon
hengissä mut *ei kai parempikaan
täysin poissuljettu oo.*

Osallisuuskyselyn vastaaja kysymykseen
millaisena näet oman hyvinvointisi viiden
vuoden kuluttua



Osallisuuden versoja 2023 | Tuloksia, tehtyä ja tulevaa

Tuloksia

Mittaus osoitti, että osallisuuden kokemus vahvistuu palveluissa 3 kk aikana.

Toiminnassa käymisen kesto ja osallisuuden kokemus muodostavat erilaisia kaaria eri palveluissa. Yli vuoden toimintaan osallistuneilla osallisuuden kokemuksessa tapahtuu hienoinen lasku.

Menetelmiä osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen ja tutkimiseen:

Pieniä onnistumistarinoita (THL)- haastattelut nostavat esiin osallisuuden vahvistamisen keinoja ja mekanismeja

Kyselyn soveltaminen eri ryhmille sopivin tavoin (palveluiden kokemusten/toiveiden perusteella)

Osallisuuden kokemuksen tarkastelu asiakkaiden ja palveluiden kanssa keskustellen

Työpajojen asiakasraadeissa keskusteltu osallisuuskyselyn tuloksista, kiinnostuttu jatkossa hyödyntämään työkalua ja työskentelyä

Työkäisten palvelutuotanto – kuntouttava työtoiminta ja sosiaalinen kuntoutus ottamassa osallisuusindikaattoria mittariksi

Syksyllä 2023 tehtyä

Päätäjien kanssa työskentely
Ilmiöpöytä – ”Haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten ja nuoret eivät tule kuulluksi ja nähdyksi” (21.9.)

Viestintä yhteistyökumppaneiden kanssa

Tiedotteet ja materiaali miten osallisuus vahvistuu toiminnassa (tuotettu asiakkaiden ja palvelun kanssa)

Tulosten esittely

P-H sotefoorumi 18.10.
Elokuvalounas ja seminaari 2.11.
Verson aamukahvit 15.11.

Muut tilaisuudet

17.10. Asunnottomien yö
30.10. Järjestöfoorumi

Tulosten raportointi

1/2023 tavoitteista ja toimenpiteistä
2/2023 tulokset

Osallisuuden versoja 2 (2024)

Haavoittuvassa asemassa olevien osallisuuden vahvistaminen ja mittaaminen.

Malli HVA & järjestöt yhteistyössä, tukea osallisuusmittauksen omatoimiseen käyttöön.

Yhteisö- ja etsivän sosiaalityön mallin pohjustaminen.

Yhteistyön painopisteitä


Sosiaalinen kuntoutus ja kuntouttava työtoiminta
Järjestöjen osallisuutta vahvistava työ
Haavoittuvassa asemassa olevia tavoittavat
(*Soila-hanke, jälkihuollon nuoret*)

Tietoisuus haavoittuvassa asemassa olevien tilanteesta (valmiin materiaalin hyödyntäminen)

Päätäjien ilmiöpöydän tulosten hyödyntäminen

Edelleen 2023 tulosten jalkauttaminen tilaisuuksissa koulutuksia, webinaareja tai (etä)työpajoja*





Yhteisösosiaalityö ja etsivä työ 2024 SHL 7a§

Perehtyminen yhteisö- ja etsivän sosiaalityön malleihin

- Hervannan yhteisökeskus
- Porin Sininauha Lissu ja Yhteisökeskus

Päijät-Hämeen tarpeita?

- työpajoilta – toiminta-ajan ulkopuolella toimintamahdollisuudet ja ”kadonneiden” tavoittaminen
- järjestöiltä – ohjauksen jalkautuminen
- asiakkailta – ruoka ja arkitaidot

Etsivän työn osaaminen alueella?

- Järjestöjen etsivä ja tavoitettava työ
- Etsivä nuorisotyö





Osallisuuden kokemuksen vahvistaminen ja mittaaminen 2024

Työpajat, kuntouttava työtoiminta ja sosiaalinen kuntoutus – osallisuuden vahvistamisen, mittaamisen ja tulosten käsittelyn tuki, mittausten laajentaminen. Tulosten hyödyntämisen tuki toiminnan kehittämisessä, esim. asiakasraadit tai muu tarpeen mukainen

Järjestöt – Järjestöille sopivan, yhteismitallisen työkalun kokeilu ja verkostomaisen tuen kehittäminen yhteistyössä järjestöjen kanssa

Hyödynnetään olemassaolevia, tutkimukseen perustuvia työkaluja – THL osallisuusindikaattori, osallisuuden edistämisen periaatteet ja apukysymykset



Yhteisö- ja etsivä sosiaalityö Päijät- Hämeessä

Siirry

www.menti.com

Syötä koodi

2332 0945



Or use QR code



Millaista etsivää sosiaalityötä tarvittaisiin? Millaista tunnistat jo olevan?

12 responses

Tämä on testi

Jalkautuvaa sosiaalityötä/
sosiaaliohjausta

Tunnistan tukialus-hankkeen etsivän
päihdetyön sekä etsivän nuorisotyön
ja monon

Kohtaamistyötä tuolla ihan
katukuvassa ja ohjaamista
palveluihin.

Jalkautuvaa työtä kolmannen
sektorin kokoontumispaikkoihin esim.
Tuulensuoja, Elokolo ym.
Tiedottamista sosiaalipalveluista
näissä käyville. Tukialushanke on
tiedossa.

Linkittyminen valmisteilla olevaan
yhteisökeskukseen. Etsivää työtä jo
esim. Koulukuraattoritoiminta

1.Yli 30 vuotiaille on vain
Diakonissalaitoksen Tukialus,
nuoremmille on enemmän, nuorista
yritetään paremmin pitää kiinni.
2.Kotiin jumahtaneet: voiko yrittää
etsiä verkossa? Jos voi, missä siellä?

Palveluiden piiristä pudonneet olisi
hyvä löytää.

yhteisiin verkstopalavereihin
jalkautuvan ihmisen tarvitsisin
pohtimiskaveriksi, esim palveluiden
päättämisvaiheessa kun ei oikein
tiedetä miten asiakas jatkossa
 pärjää.

Tarvittaisiin aikuisten olohuone,
matalan kynnyksen kahvila, johon
pääsee ilman asiakkuutta. Tämä
nimenomaan viranomaisen
vetämänä, ei kolmannen sektorin
toimijan ohjaamana.

Tarvittaisiin ennaltaehkäisevää
nuorille ja maahanmuuttajille
suunnattua ohjausta ja neuvontaa
esim kauppakeskuksissa ja
kouluissa(kela asiat, talous,
jengiytymisen ehkäisy), vanhusten
etsivää työtä (kotoa)

Sosiaalisten tilanteiden pelko on
lisääntynyt, erityisesti nuorilla:
millaista olisi introverttien
yhteisösosiaalityö?

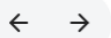
**äijät-Hämeen
yvinvointialue**

Missä yhteisösosiaalityötä voisi tehdä? Tehdäänkö sitä jossain tällä hetkellä?

2 responses

Kouluissa kuraattorit tekevät yhteisötyötä. Sosiaalipalvelujen pajat sisältävät yhteisöllisiä elementtejä myös ja lisäksi esim. Homepage on yhteisö. Millaista olisi verkossa toteutettu yhteisötyö?

Koko hyvinvointialueella tätä pitäisi hyödyntää yli rajojen.



Kysyimme myös Verson aamukahveilla 15.11.2023 yhteisösosiaalityön ja etsivän työn tarpeista

Missä yhteisösosiaalityötä voisi tai tulisi tehdä? Mitä etsivän työn muotoja voisi olla?

6 responses

Kaikkialla missä tehdään ihmisten kanssa töitä.

Yhteisöissä, yhdistyksissä.

Oppilaitoksissa ja varsinkin silloin, jos työikäinen opiskelija lopettaa opinnot. Yhteistyö ns. saattaen vaihtaen.

Asunnottomien yksiköt, matalan kynnyksen palvelut, esim Tukialus, Etsikko, Homebase

Järjestöt. Matalan kynnyksen palvelut. Neuvolat. Koulut. Asunnottomien jalkautuva työ. Haastattelut ja kyselyt jossa olisi lupa tarvittaessa yhteydenottoon.

Erilaisia keinoja ja paikkoja tulisi kokeilla monipuolisesti koska kokemusta ei vielä ole. Sekä ehkäisevään että korjaavaan työhön suunnaten



Yhteistyöllä tukea työkykyyn (YTY)

Projektipäällikkö Satu Holander & työkykykoordinaattori Taina Suuronen

30.11.2023



Päijät-Hämeen
hyvinvointialue

YHTEISTYÖLLÄ TUKEA TYÖKYKYYN (YTY)

RRP TYÖKYKY -OSAPROJEKTI V. 2023 - 2024

TYÖKYKYOHJELMAN LAAJENNUS

HEINOLA & SYSMÄ

TYÖTTÖMIEN JA OSATYÖKYKYISTEN

ASIAKKAIDEN MATALAN

KYNNYKSEN PALVELUJEN

KEHITTÄMINEN









PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ
SATU HOLANDER



TYÖKYKYKOORDINAATTORI
TAINA SUURONEN



-  **TYÖKYKYKOORDINAATTORI TOIMINTA HEINOLASSA**
-  **LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA TUETTU TYÖHÖNVALMENNUS
HEINOLASSA JA SYSMÄSSÄ KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN ASIAKKAILLE**
-  **TYÖKYVYN TUEN KOULUTUKSET AMMATTILAISILLE**
-  **TYÖTERVEYDEN JA PERUSTERVEYDENHUOLLON YHTEISTYÖPILOTTI
HEINOLASSA**
-  **TYÖKYVYN TUEN TEAMS -KANAVA AMMATTILAISILLE**
-  **TYÖKYVYN ARVIOINTI TYÖELÄMÄSSÄ**



.... TULOSSA

 MONIALAISEN TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄVÄN PALVELUMALLIN KEHITTÄMINEN
HYVINVOINTIALUEELLA -KEHITTÄMISTYÖ KÄYNNISTYY
VAKIINNUTTAMISRAHAN TURVIN VUONNA 2024.

 TAVOITTEENA LUODA HYVINVOINTIALUEELLE TYÖKYVYN TUEN
KOKONAISUUDEN RAKENNE JA SOTE-KESKUKSIIN TOIMIVAT TYÖKYVYN TUEN
TIIMIT

 YTY -HANKE KOORDINOI KEHITTÄMISTOIMINTAA

Suomen kestävän kasvun ohjelma (RRP) Päijät-Hämeessä

Suomen kestävän kasvun ohjelmalla tuetaan ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväää kasvua. Rahoitus tulee EU:n elpymisvälineestä (Next Generation EU). Ohjelma sisältää Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelman (RRP Recovery and Resilience Plan) ja sovittaa yhteen eri EU-ohjelmien rahoitusta.

Suomen kestävän kasvun ohjelma toteutetaan alueellisissa kehittämishankkeissa, joihin sosiaali- ja terveysministeriö myöntää valtionavustuksia. Ohjelmaa toimeenpannaan jokaisella hyvinvointialueella.

Päijät-Hämeen hyvinvointialueen (Päijät-Sote) kestävän kasvun alueellisen hankkeen tavoitteena on vahvistaa ennaltaehkäisyä, digitalisaatiota ja palveluiden monimuotoisuutta, tiedolla johtamista sekä turvata henkilöstön saatavuutta. Ohjelmalle on myönnetty valtionavustusta vuosille 2022-2025.

EU-rahoituksen saajilla on yleinen velvollisuus ilmoittaa rahoituksen alkuperä ja varmistaa EU:lta saadun rahoituksen näkyvyys.



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Interreg
Europe



Co-funded by
the European Union

NEAR



SOCIAL

Hankkeen tavoitteena on tukea aluepolitiikan toimeenpanoa tunnistamalla sosiaalisen ja osallisuutta vahvistavan työn yksilölähtöisiä ja yhteisöt mukaanottavia lähestymistapoja, hyviä käytäntöjä ja työkaluja sekä siirtää ja pilotoida näitä kumppanimaiden välillä.

NEAR – NEw sociAl seRvices:

innovative tools and skills for person-centered and community-based social models -hanke

Hankekumppanit

Regional Government of Navarre (ES), päätoteuttaja
Association of Social Services Providers Czech Republic (CZ)
Päijät-Hämeen hyvinvointialue (FI)
LAB-ammattikorkeakoulu (FI)
Intermunicipal Association for the
Development of the Mechelen Area
and its Surroundings (IGEMO) (BE)
Fondazione Nazionale Assistenti Sociali (IT)

Lisätietoja

Outi Jokinen
outi.jokinen@lab.fi
050 516 0678

Emma Rautava
emma.rautava@pajatha.fi
044 729 7030

Lue lisää
pajjat-sote.fi/near
TAI
interregeurope.eu/near

Toimenpiteet:
Alueanalyysit
Hyvien käytäntöjen
tunnistaminen ja
jakaminen
Vierailut ja vaihdot
muihin kumppanimaihin
Politiikkaohjelmaan
vaikuttaminen

**Toteutus-
aika**
3/2023–
5/2027

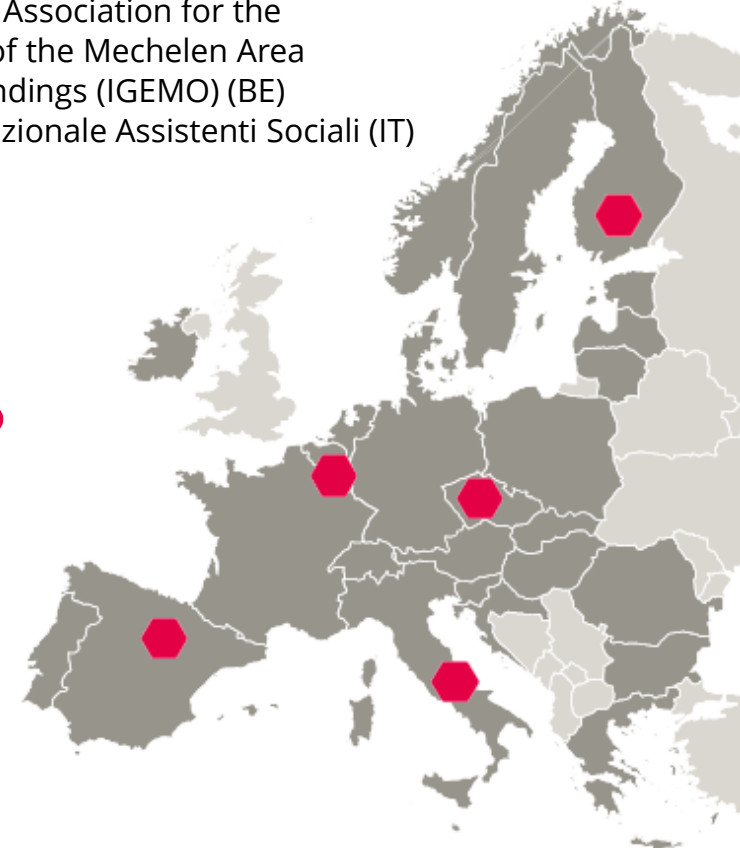
Budjetti
1 343 700 €

Päijät-Hämeessä
hankkeen
toimenpiteet liittyvät
hyvinvointialueen
osallisuusohjelman
toimeenpanoon ja
kehittämiseen.

Hanketta
toteutetaan
tiivissä
yhteistyössä
sidosryhmien
kanssa

 LAB University of
Applied Sciences

 Päijät-Hämeen
hyvinvointialue





Interreg
Europe



Co-funded by
the European Union

NEAR

LAB University of
Applied Sciences

Päijät-Hämeen
hyvinvointialue

DIALOGISUUDEN TAITOJA JA TEKIJÖITÄ

Tilaisuuden järjestää NEAR –
NEw sociAl seRvices -hanke
paijat-sote.fi/near

Maksuton
tilaisuus
ja kahvi-
tarjoilu

Mukana
THL:n asian-
tuntijoita

**Tule vahvistamaan
dialogisen asiakastyön
osaamistasi!**



Koulutustilaisuus sosiaalisen ja osallisuutta vahvistavan työn ammattilaisille ja opiskelijoille



Keskiviikkona 24.1.2024 klo 13.00-15.30



LAB-ammattikorkeakoulun Lahden
kampuksella (Mukkulankatu 19)

Ilmoittaudu:
[link.webropol.com/
s/dialogisuustaidot](https://link.webropol.com/s/dialogisuustaidot)



**Interreg
Europe**



Co-funded by
the European Union

NEAR

The project NEAR is implemented in the framework of the Interreg Europe programme and co-financed by the European Union.

pajat-sote.fi/near
www.interregeurope.eu/NEAR

 **LAB University of
Applied Sciences**

 **Päijät-Hämeen
hyvinvointialue**



- Klo 10.05** **Kysymyksiä ja keskustelua, pieni tauko sopivassa välissä**
- Klo 10.20** **Sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista –
*sosiaalityön harjoitteliija Hanna Juvakka***
- Klo 10.50** **Jatkosuunnitelmia ja muuta ajankohtaista**
- Klo 11** **Tilaisuus päättyy**



SOSIAALIALAN AMMATTILAISTEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINNISTA

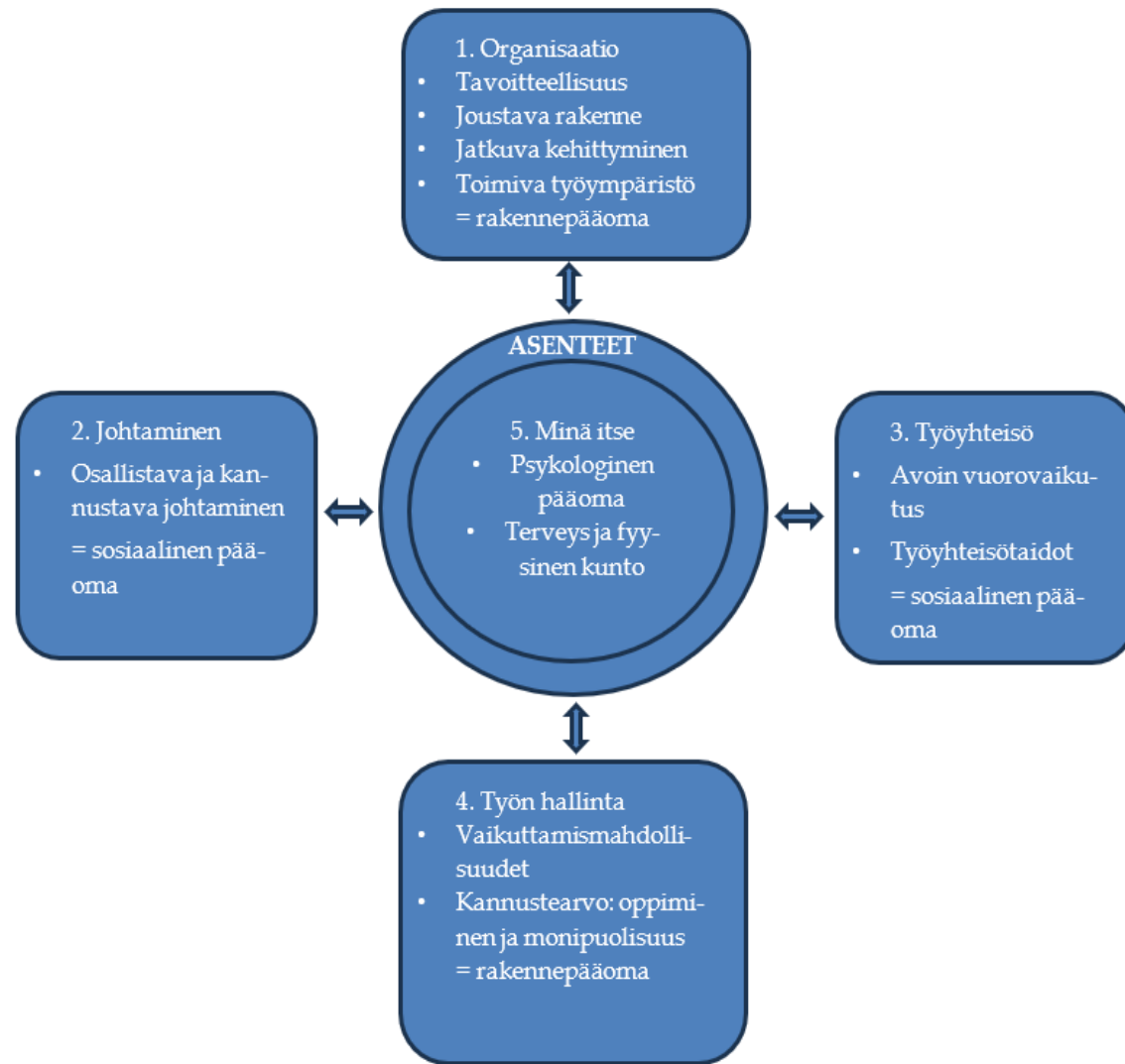
Hanna Juvakka 30.11.2023

A I N E I S T O

- Selvitys sai alkunsa Sosiaalialan osaamiskeskus Verson tarpeesta saada tarkempaa tietoa Tiekartta 2023-2025 -työntekijäkyselyn tuloksista.
- Siinä kartoitettiin ammattilaisten näkemyksiä sosiaalityön ajankohtaisista kehittämistarpeista sekä sosiaalityön laadusta, vaikuttavuudesta ja näiden toteutumisesta työssä tällä hetkellä. Kyselyssä ei siten suoraan kartoitettu työhyvinvointia.
- Tietotarpeiden määrittelyyn ja kyselyn suunnitteluun osallistuivat myös mm. sosiaalityön esimiestyöryhmä ja kehittämistyöryhmä.
- Kysely jaettiin 367 henkilölle sähköpostitse HR:sta saadulla jakelulistalla: asiakasohjaukset, omatyöntekijät, terveydenhuollon sosiaalityö, gerontologinen sosiaalityö, oppilashuolto, psykososiaalisen kuntoutuksen sosiaalityö, sosiaalipäivystys, sosiaaliasiamiehet, Sosiaalialan osaamiskeskus.
- Vastausaika 29.3. – 24.4.2023
- Muistutukset sähköpostitse 14.4. ja 20.4.
- Vastauksia 93 kpl, vastausprosentti 25 %.

ANALYYSI

- Aineistoa tarkasteltiin työhyvinvoinnin näkökulmasta.
- Teoriaohjaava sisällönanalyysi, jossa kyselyn vastaukset jaettiin luokkiin.
- Analyysin tekoa ohjasi Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2023) työhyvinvointimalli, jossa työhyvinvointiin nähdään vaikuttavan
 - 1) Organisaatio 2) Johtaminen 3) Työyhteisö
 - 4) Työn hallinta ja 5) Minä itse.
- Analyysiin valittiin Tiekarttakyselystä 7 avokysymystä.



MINÄ ITSE

Vastaajat kokivat työkokemuksen ja osaamisen lisäävän varmuutta ja tätä kautta parantavan työhyvinvointia

Työntekijöiden vaihtuvuus aiheutti huolta sekä oman että koko työyhteisön jaksamisen ja osaamisen näkökulmasta

Vastaajilla oli vahva pyrkimys toimia työssään eettisten arvojen mukaisesti

JOHTAMINEN

Vastauksissa johtajuuteen liitettiin sekä toimivia asioita että mahdollisia kehittämiskohteita:

- Hyvään johtajuuteen liitettyjä tekijöitä olivat esihenkilöltä saatu tuki sekä tämän osaaminen ja kokemus, vuorovaikutteinen ja osallistava johtamistyyli sekä esihenkilön läsnäolo
 - Tutkimusten mukaan työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä lähijohtamiseen ja esihenkilöltä saamaansa tukeen, ovat myös motivoituneempia jatkamaan työssään (Forsman 2010, 12; Salo ym. 2016, 7; Liu, Wong & Liu 2023).
- Kritisoituun johtajuuteen liitettyjä tekijöitä olivat byrokraattinen ja etäinen johtaminen sekä vaikeus saavuttaa esihenkilöä

TYÖN HALLINTA

- Vastaajien mukaan autonomian tunne ja mielenkiintoiset työtehtävät lisäsivät työssä viihtymistä
- Ammatillisen autonomian on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä myös useissa tutkimuksissa (esim. de Campos Francozo & Smeke Cassorla 2004; Forsman 2010; Bae ym. 2020).
- Vastaajien mukaan resurssien puute ja työn määrä aiheuttivat stressiä. He kertoivat myös byrokratian ja arvostiriitojen kuormittavan heitä.
 - Mahdollisuus tehdä työnsä laadukkaasti on keskeisesti yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työn imuun, työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen, jotka vaikuttavat työntekijöiden pysyvyyteen (Geisler, Berthelsen & Muhonen 2019, 11).

TYÖILMAPIIRI

- Työilmapiiri koettiin pääosin toimivaksi, jolloin se myös motivoi työssä
- Hyvien suhteiden on todettu olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyteen (esim. Yanchus ym. 2015; Grant, Sheridan & Webb 2017; Choi, Koo & Fortune 2021) ja pysyvyyteen (Hussein ym. 2014; Frost ym. 2018; McFadden 2020).
- Vastaajien mukaan työpaikan sosiaaliset suhteet tarjosivat sekä kollegiaalista tukea että jaksamiseen liittyvää tukea
 - Työyhteisö voi auttaa jaksamaan raskaassakin työtilanteessa

ORGANISAATIO

- Työn vaikuttavuuden arviointi oli vastaajien mukaan liian vähäistä
- Selkeyttä toivottiin työntekijöiden rooleihin, vastuisiin ja velvollisuuksiin
- Rakenteellinen sosiaalityö nähtiin tärkeänä toimintamuotona, jota tulisi tehdä enemmän
- Työntekijäresurssit herättivät huolta ja perehdytyksen kehittämistä pidettiin tärkeänä työntekijöiden pysyvyyden edistämiseksi
- Omaan työhön vaikuttaminen ja itsensä johtaminen sekä organisatorisen tiedon kulku olivat asioita, joihin liitettiin sekä myönteisiä että kielteisiä mielikuvia
- Vastaajat arvostivat työnantajan kehittämismyönteisyyttä
- Tietojärjestelmien ei nykyisellään nähty palvelevan organisaation tarpeita

Selvityksen läpileikkaavia teemoja olivat organisaatiotekijät, työntekijäresurssit ja -vaihtuvuus sekä yhteisöllisyys.

Erityisesti organisaatioulottuvuuden tarkastelu osoitti työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, jota olisi kuitenkin hyvä tarkastella myös siihen vaikuttavien osatekijöiden näkökulmasta. Jos jokin osa-alue ei ole kunnossa, työhyvinvointi heikkenee. Organisaation vaikutukset tulivat esille jokaisen työhyvinvoinnin osa-alueen yhteydessä. Sen toiminta ja arvot vaikuttavat moniin tekijöihin:

- Voiko työntekijä tehdä työtä arvojensa mukaisesti?
 - Miten työ on järjestetty?
 - Edistääkö organisaatio omalla toiminnallaan hyvää työilmapiiriä?
- Millaisia resursseja esihenkilöt saavat organisaatiolta tekemäänsä työhön?

Työntekijöiden liian vähäinen määrä tai jatkuvat vaihdokset vaikuttavat kaikkiin työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin, minkä vuoksi niiden vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin tulisi huomioida paremmin.

Yhteisöllisyys lisää työssä viihtymistä ja auttaa jaksamaan kuormittavissakin tilanteissa. Siten organisaatioissa olisi kannattavaa panostaa myös tähän.

Jokainen työntekijä tarvitsee riittävästi esimerkiksi ajallisia resursseja voidakseen tehdä työnsä riittävän hyvin. Pohdittaessa ratkaisuja muun muassa työntekijöiden vaihtuvuuteen, tämän selvityksen tapaan myös aiemmassa tutkimuksessa on todettu olennaiseksi kiinnittää huomiota esimerkiksi johtamiseen ja työn määrään. (Lehto-Lundén ja Salovaara 2016, 176-177.)

Y H T E E N N V E T T O

- Sosiaalialan työhön kohdistuvista vaatimuksista huolimatta alalla on tutkitusti myös työn imua, joka näkyy työhön uppoutumisena ja mielihyvän kokemuksina (esim. Kauppinen ym. 2013, 118-119). Työntekijöiden kokema työn imu on näyttäytynyt myös tässä selvityksessä.
- **Työhyvinvointi ei ole vain pahoinvoinnin puuttumista** vaan paljon monisävyisempi ilmiö, jota on tarkasteltava myös **hyvää tuottavien asioiden näkökulmasta!** (Mänttäri-van der Kuip 2015, 332).
- Kun työntekijä voi hyvin, myös asiakkailla on mahdollisuus voida hyvin.

Manka, Marja-Liisa ja Manka, Marjut. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Forsman, Sinikka. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, SannaRiitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Raija, Mönkkönen, Kaarina ja Hämäläinen, Juha. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Helsinki: Työterveys.

Liu, Ziyu, Wong, Hung and Liu, Jifang. Why do Social Workers Leave? A Moderated Mediation of Professionalism, Job Satisfaction, and Managerialism. 2023. International Journal of Environmental Research and Public Health 20 (230).

de Campos Francozo, Maria de Fátima and Smeke Cassorla, Roosevelt Moises. 2004. Rewards and frustrations of being a social worker: A qualitative study. Journal of Social Work Practice 18 (2), 211-221.

Bae, Junghee, Jennings, Porter F., Hardeman, Christi P., Kim, Eunhye, Lee, Megan, Littleton, Tenesha and Saasa, Sherinah. 2020. Compassion Satisfaction Among Social Work Practitioners: The Role of Work-Life Balance. Journal Of Social Service Research 46 (3), 320-330.

Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus 23(3), 329-335.

Grant, Scott, Sheridan, Lynn and Webb, Stephen A. 2017. Newly Qualified Social Workers' Readiness for Practice in Scotland. British Journal of Social Work 47, 487-506.

Geisler, Martin, Berthelsen, Hanne and Muhonen, Tuija. 2019. Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Human Service Organisations: Management, leadership & governance 43 (1), 1-15.

L

Yanchus, Nancy J., Periard, David, Moore, Scott C., Carle, Adam C. and Osatuke, Katarine. 2015. Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39 (3), 219-244.

Ä

Choi, Min Jin, Koo, Jinhee and Fortune, Anne E. 2021. Predictors of Job Satisfaction among New MSWs: The Role of Organizational Factors. *Journal of Social Service Research* 47 (4), 458-472.

H

Hussein, Shereen, Moriarty, Jo, Stevens, Martin, Sharpe, Endellion and Manthorpe, Jill. 2014. Organisational Factors, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Newly Qualified Social Workers in England. *Social Work Education* 33 (3), 381-396.

T

Frost, Liz, Hojer, Staffan, Campanini, Annamaria, Sicora, Alessandro and Kullburg, Karin. 2018. Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work* 21 (4), 485-497.

E

McFadden, Paula. 2020. Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International Social Work* 63 (2), 164-176.

E

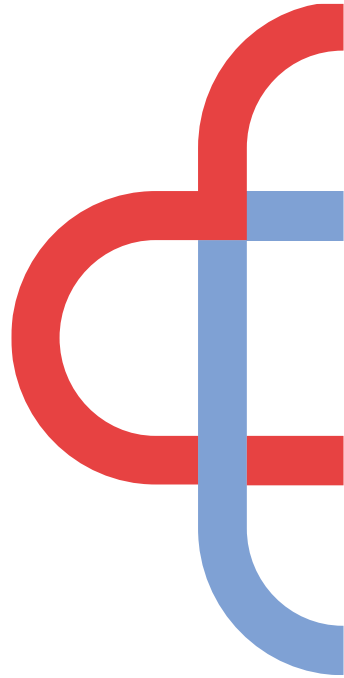
Lehto-Lundén, Tiina ja Salovaara, Petra. 2016. Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Törrönen, Maritta, Hänninen, Kaija, Jouttimäki, Päivi, Lehto-Lundén, Tiina, Salovaara, Petra ja Veistilä, Minna (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus, 165-177.

T

Kauppinen, Timo, Mattila-Holappa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja ja Virtanen, Simo. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jatkosuunnitelmia

- Kevään aamukahvisuunnitelmia
- Sosiaalinen raportointi mahdollista 16.10.2023-15.3.2024
- Sosiaalityötä Päijät-Hämeessä –blogi
- TKKI-yksikkö – *Kirsi Kuusinen-James, Verso*
- **Sosiaalityön tiekartta –seminaari 2024**
 - Wanha Walimo keskiviikko 29.5.2023 klo 11.45-15.30
 - Ohjelmassa mm. Kansallinen vaikuttavuuskeskus
 - *projektisuunnittelija Katariina Similä*
 - Laitathan ajan jo kalenteriisi! Laitamme seminaariin ilmoittautumisesta lisätietoa alkuvuodesta 2024.
- Koonti ja diat jakoon



Ennakkotieto: Verson aamukahvit kevät 2024

Aamukahveilla esitellään ajankohtaista sosiaalialan kehittämis- ja tutkimustyötä



Sosiaalialan osaamiskeskus
Verso



Päijät-Hämeen
hyvinvointialue

Keskiviikkona 17.1.2024 klo 9-10.30

Rakenteinen kirjaaminen ja rakenteellinen sosiaalityö tietotyönä

Projektisuunnittelija Emma Uusitalo ja asiantuntija Milla Rantakari,
Sosiaalialan osaamiskeskus Verso

Keskiviikkona 17.4.2024 klo 9-10.30

RRP Varhainen tuki -osaprojekti

Keskiviikkona 21.2.2024 klo 9-10.30

Kategoriat kuntoutumisen selontekoina – Käytäntötutkimus Sosiaalisen kuntoutuksen kehittäminen Kelan kuntoutuspalvelujen yhdyspinoilla – hankkeesta

Kehittäjäsosiaalityöntekijä Vesa Hänninen, Pirkanmaan hyvinvointialue ja kehittämisspäällikkö Anna Pekkarinen, Sosiaalialan osaamiskeskus Pikassos Oy (puhujat Teams-yhteydellä)

Keskiviikko 12.6.2024 klo 9-10.30

NEPSOS - Neuropsykiatrisesti oireilevat nuoret palvelujen pyörteissä – sosiaalityön, nuorisopsykiatrian ja erityispedagogiikan yhteistutkimus, Turun yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto, sosiaalityön professori Merja Anis (puhujat Teams-yhteydellä)

Keskiviikkona 13.3.2024 klo 9-10.30

Sosiaalipalvelut eurooppalaisella yhteistyöllä yksilölähtöisemmiksi

ja enemmän yhteisöjä mukaan ottaviksi - Miksi ja miten? NEAR - NEw SociAl SeRvices -hanke: Emma Rautava / Päijät-Hämeen hyvinvointialue & Outi Jokinen ja Taija Nöjd / LAB-ammattikorkeakoulu

Kevään 2024 tilaisuudet ovat Lahdessa, Trion Palvelutorilla Klubi-tilassa

- Mukaan mahtuu 20 ensimmäiseksi ilmoittautunutta.
- Aamukahveille on mahdollisuus osallistua myös etäyhteydellä.
- Tilaisuuksia ei tallenneta.

Tervetuloa!

Laitamme ilmoittautumislinkit jakoon alkuvuodesta 2024. Varaathan ajan jo kalenteriisi, kevään aamukahveilla on todella mielenkiintoisia aiheita tulossa! Tervetuloa 😊