



Teema 1: Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelujen järjestäminen ja johtaminen

asiantuntijalääkäri Tuula Kock, Hyvil
erityisasiantuntija Ellen Vogt, Hyvil

Alaluvut julkaisussa

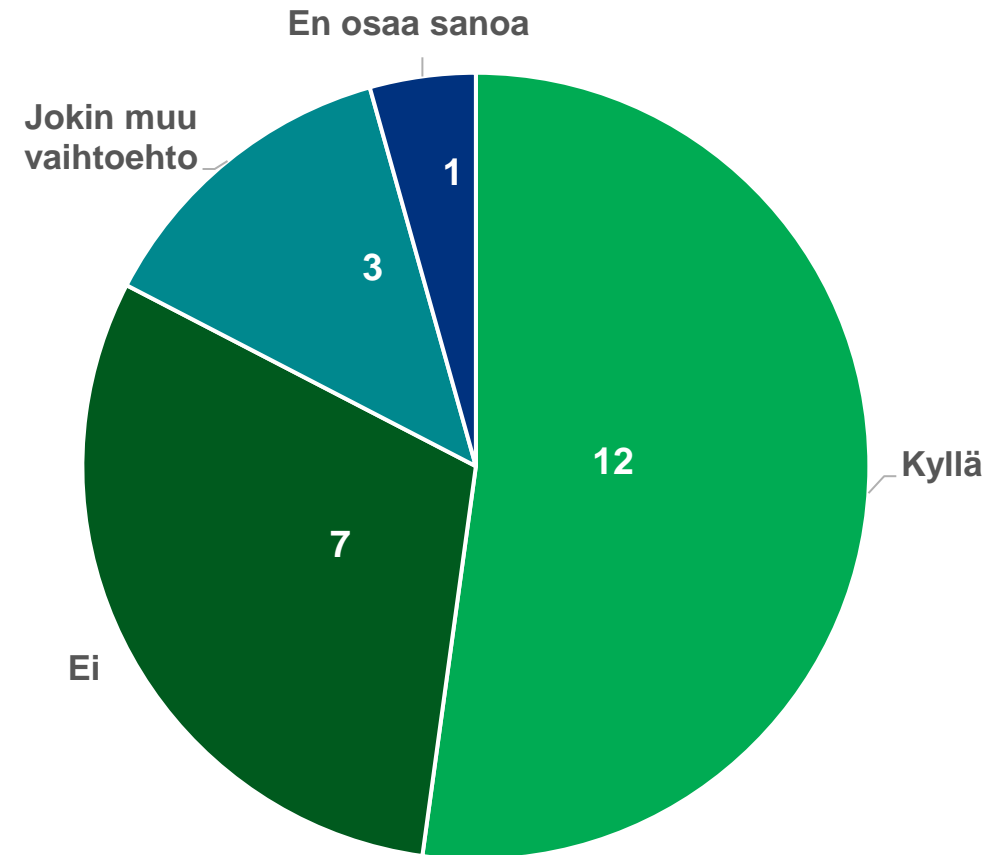
- Strateginen suunnittelu ja luottamushenkilörakenne
- Johtaminen ja hallinnollinen organisoituminen
- Hyvinvointialueiden sisäiset tavoitteet
- Henkilöstöressit
- Sisäinen yhteistyö hyvinvointialueilla

Strateginen suunnittelu - lainsäädäntö tiivistä

- Hyvinvointialuelain (L 611/2021) mukaan hyvinvointialueilla on oltava hyvinvointialuestrategia, jossa aluevaltuusto päättää hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista.
 - Hyvinvointialueen strategiassa tulee ottaa huomioon muun muassa palvelujen järjestämistä ja tuottamista koskevat strategiset linjaukset.
- Sote-järjestämislain (L 612/2021) mukaan hyvinvointialueen on lisäksi laadittava taloutensa ja toimintansa suunnittelua ja johtamista varten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelustrategia osana hyvinvointialuestrategiaa.
 - Palvelustrategiassa asetetaan tavoitteet sille, miten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut toteutetaan ottaen huomioon hyvinvointialueen asukkaiden tarpeet, paikalliset olosuhteet, palvelujen saatavuus ja saavutettavuus sekä kustannusvaikuttavuus.

Onko työllistymistä ja työkykyä tukevat sote-palvelut huomioitu erikseen hyvinvointialueenne palvelustrategiassa ja muissa strategia-asiakirjoissa? (n=23)

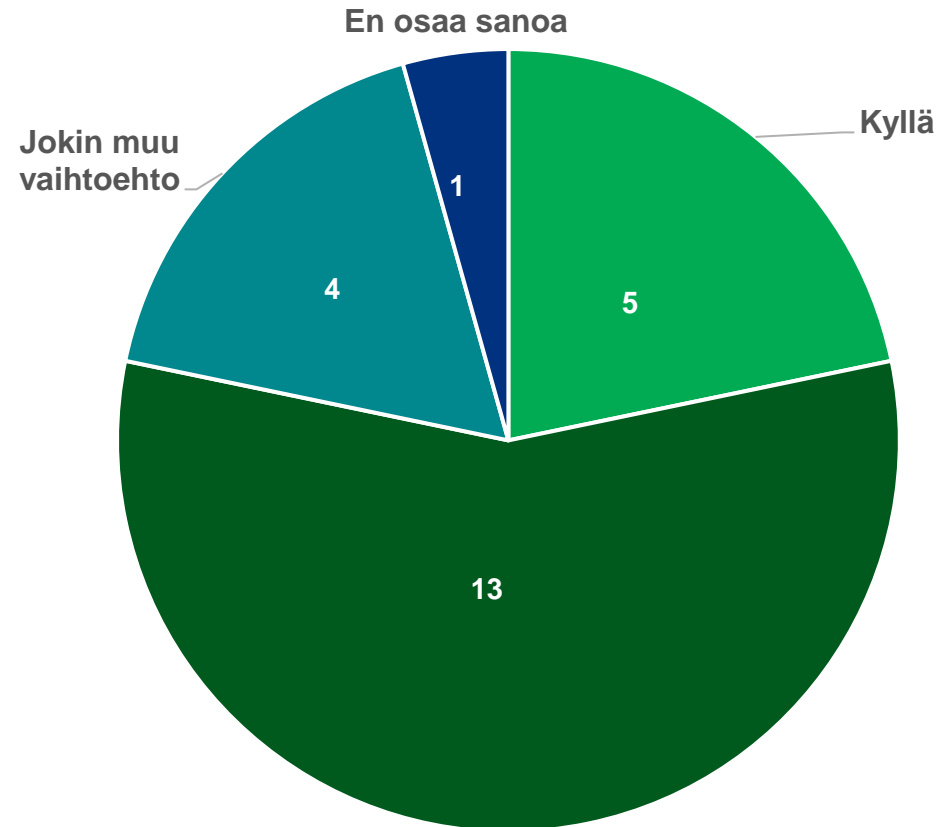
- Vastauksissa esiintyvä asiakirjojen kirjo vaihteli laajasti.
- Työllistymisen ja työkyvyn tuen palvelut tai kohderyhmä, esim. pitkäaikaistyöttömyys tai työkykyyn liittyvät haasteet, on huomioitu jollain tavalla 2/3 hyvinvointialueiden strategia- tai muissa suunnitteluasiakirjoissa
- Työllistymisen ja työkyvyn tuen palvelut eivät erotu omana kokonaisuutena vaan osana muita kokonaisuuksia.



Luottamushenkilörakenne lainsäädännössä tiiviisti

- Hyvinvointialuelain (L 611/2021) mukaan hyvinvointialueella on oltava aluevaltuuston lisäksi aluehallitus ja tarkastuslautakunta.
- Kaksikielisten alueiden kansalliskielilautakunnasta sekä saamen kielen lautakunnasta säädetään erikseen.
- Tämän lisäksi hyvinvointialue voi perustaa joko pysyviä tai tilapäisiä lautakuntia ja jaostoja tai erilaisia toimikuntia.

Onko hyvinvointialueellanne luottamushenkilöistä koostuva toimielin, jonne on keskitetty työikäisten työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluihin liittyvät asiat? (n=23)



Ei. Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluihin liittyviä asioita käsitellään monessa eri toimielimessä.

Työikäisten sote-palvelut ja luottamushenkilötoimielimet

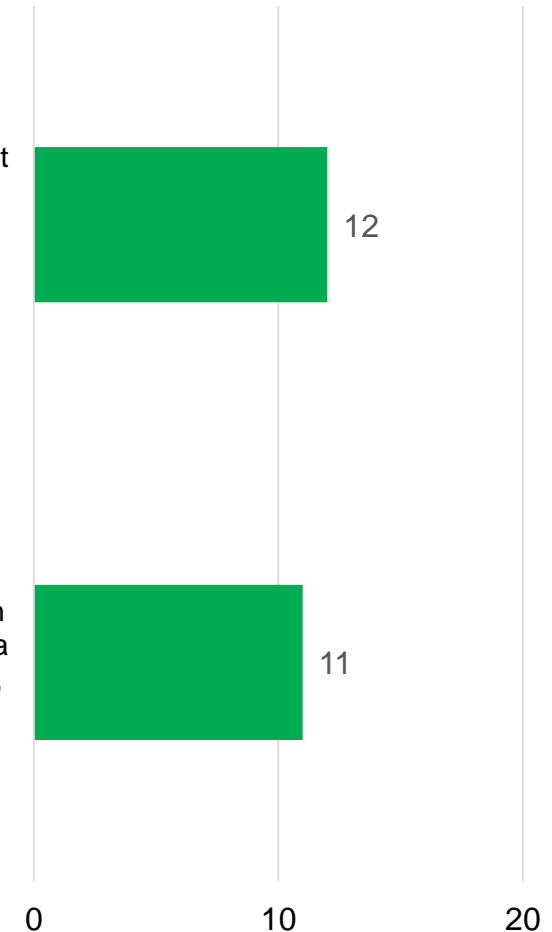
- Mielekkäämpi tarkastelunäkökulma olisi ollut työikäisten sote-palvelut
- Jatkotarkastelu täydennetyllä aineistolla:
 - Oma toimielin työikäisten sote-palveluille (3 aluetta)
 - Toimielin, jonka vastuulla on monta toimialaa tai työikäisten sotepalveluita käsitellään useassa eri toimielimessä (7 aluetta)
 - Aluehallitus (12 aluetta)
- Vaikutelma:
 - Luottamushenkilöiden rooli suhteessa työikäisten asiakasryhmän sote-palveluihin näyttäytyy kapeana, mutta
 - erilaisia yhdyspintalautakuntia yms. ei tässä vastauksessa nostettu esiin

Miten työikäisten työllistymistä ja työkykyä tukevat sote-palvelut on organisoitu hallinnollisesti hyvinvointialueellanne? (n=23)

- Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelut oli organisoitu joko kokonaan tai osin hajautetusti.
- Kysymyksessä oli vaihtoehto myös kokonaan keskitetylle organisoinnille, jota ei valinnut yksikään hyvinvointialue.
- Joiltain osin organisoitumisen yhdenmukaistaminen alueilla kyselyn tekohetkellä avovastausten perusteella kesken.

Organisoitu hajautetusti siten, että eri toimialat ja palveluyksiköt toimivat omilla toimialoillaan itsenäisesti ja tuottavat työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluja työikäisille asiakkailleen.

Organisoitu keskitetysti yhdelle toimialalle siten, että valtaosa tuotetaan yhden toimialan tai poikkihallinnollisen yksikön toimesta, mutta lisäksi on muita toimialoja ja palveluyksiköitä, joissa työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluita tarjotaan.



Tarkempi analyysi syventää ja selkeyttää organisoitumisen ja johtamisen järjestämismalleja

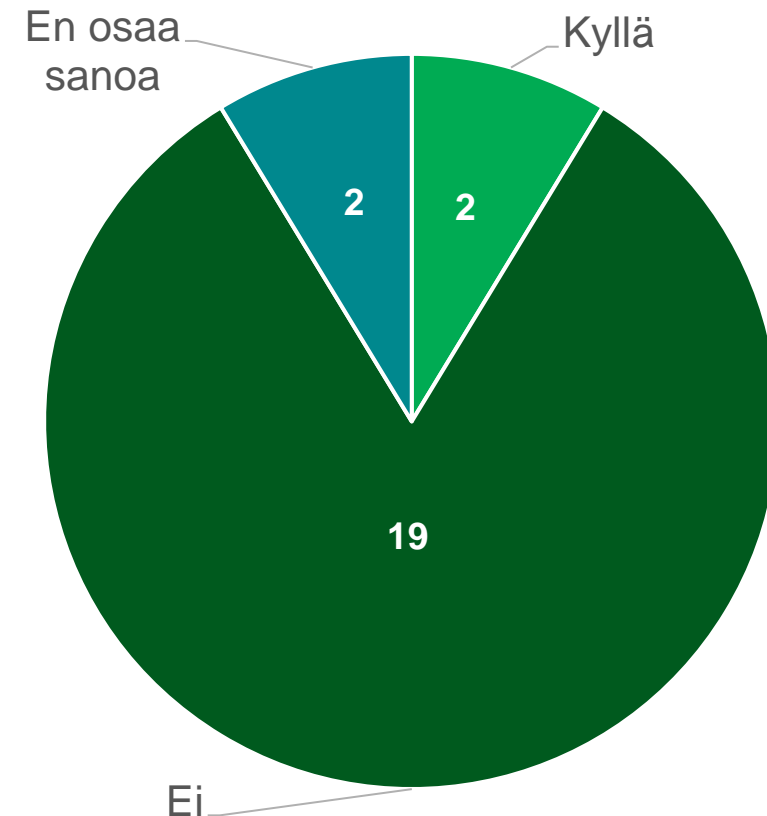
- Jatkoanalyysissä yhdistettiin useiden eri organisoitumista ja johtamista koskevien kysymysten avovastausaineisto ja hyödynnettiin hyvinvointialueiden nettisivuja.
- Järjestämismallit ryhmiteltiin aineistolähtöisesti kolmeen ryhmään:
 - Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelut ovat sekä hallinnollisesti että johtotasolla valtaosin integroitu monialaiseksi sote-palvelujen kokonaisuudeksi. (6 aluetta)
 - Organisoitumis- ja johtamisrakenne on pääosin toimialoittain eriytynyt, mutta työllistymistä ja työkykyä tukevien sote-palvelujen yhteensovittamiseksi on perustettu jonkinlainen koordinaatorakenne. (6 aluetta)
 - Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelujen organisoitumis- ja johtamisrakenne on pääosin toimialoittain eriytynyt. Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelujen monialaisuus ja integraatio toteutuvat asiakastasolla. (10 aluetta)
- Erityishuomiot:
 - Vammaisten henkilöiden palvelujen järjestämisen eriytyminen omaksi kokonaisuudekseen
 - Työkyvyn tuen ja kuntoutuksen palvelut vaikuttivat kuuluvan yleensä terveydenhuollon tai sote-keskuksen yhteyteen
 - Yhteys sosiaalihuoltovetosiin työllistymistä tukeviin tai työelämäpalveluihin sekä TYP-toimintaan vaikutti suurella osalla hyvinvointialueita varsin ohuelta.

Hyvinvointialueiden asettamat sisäiset tavoitteet ja indikaattorit työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluille

- 15 aluetta ilmoitti asettaneensa omia hyvinvointialueen sisäisiä tavoitteita tälle kokonaisuudelle.
- Yleisimmät
 - Palvelutuotannon vaikuttavuuden/ kustannusvaikuttavuuden parantaminen
 - Soten sisäisen monialaisen työn lisääminen
 - Yhtenäisten palveluprosessien luominen koko alueelle
- Melko usein
 - Palvelujen sisällöllinen kehittäminen, osaamisen tai resurssien turvaaminen
- Indikaattorien asetanta oli vaihtelevaa
 - Ilmoitetut indikaattorit painottuivat määrällisiin tavoitteisiin (päätösten lukumäärä, asiakasmäärän lisääminen jossain palvelussa jne.)
 - Vaikuttavuuden/tavoitteiden toteutumisen sekä siirtymien seurantaan liittyviä indikaattoreita oli kuitenkin myös asetettu (palvelun päättymisen syy, siirtymätieto jne.)

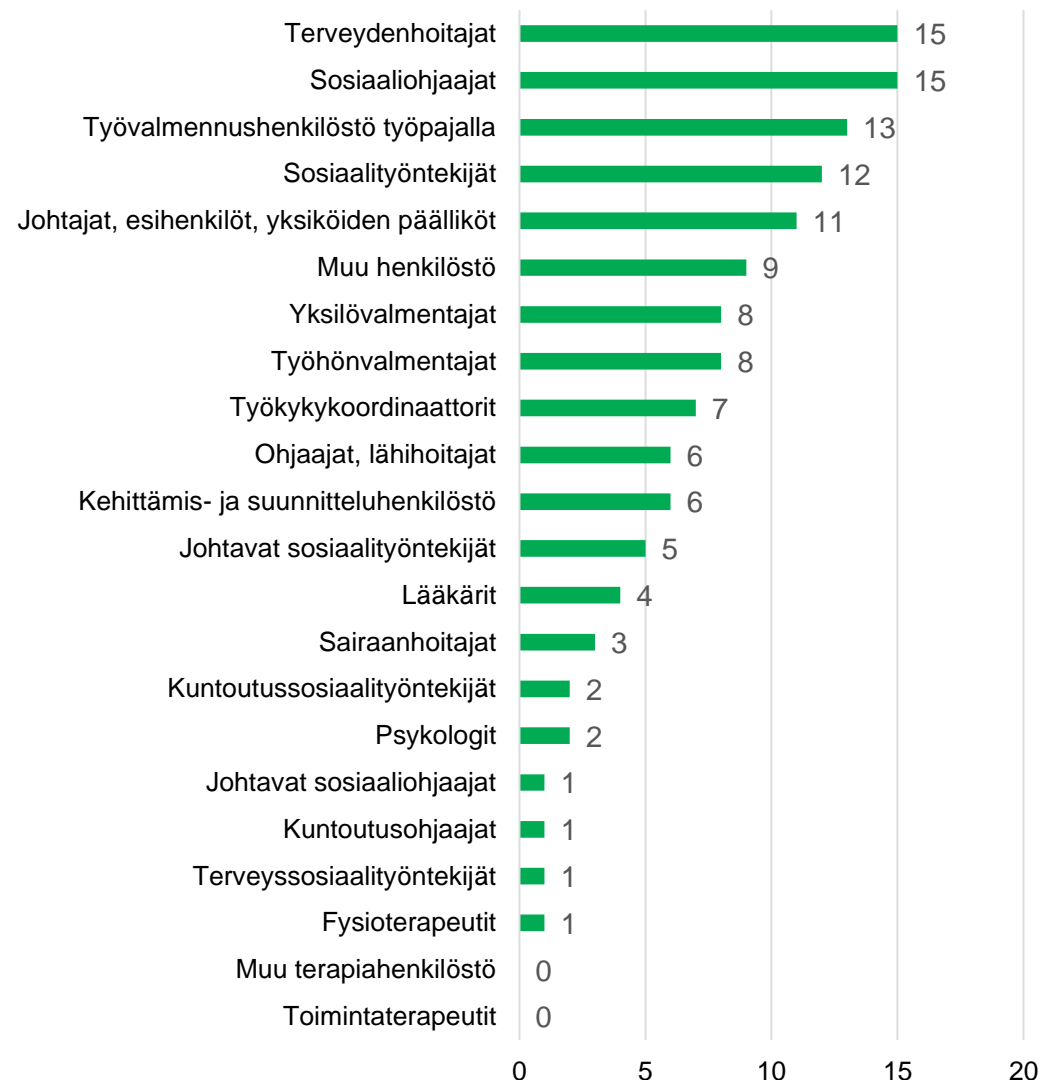
Ovatko työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluihin käytössä olevat henkilöstöresurssit hyvinvointialueellanne riittävät? (n=23)

- Lähes kaikilla alueilla koettiin, että alueen työllistymisen ja työkyvyn tuen sosiaali- ja terveystalouteen käytössä olevat henkilöstöresurssit eivät ole riittävät.
- Eniten mainittiin olevan puutetta lääkäreistä (9 aluetta), sosiaaliohjaajista (8 aluetta), terveydenhoitajista (7 aluetta) ja sosiaalityöntekijöistä (5 aluetta).
- Vastauksissa todettiin, että resurssit ovat ylipäätään liian pienet suhteessa asiakasmäärään.



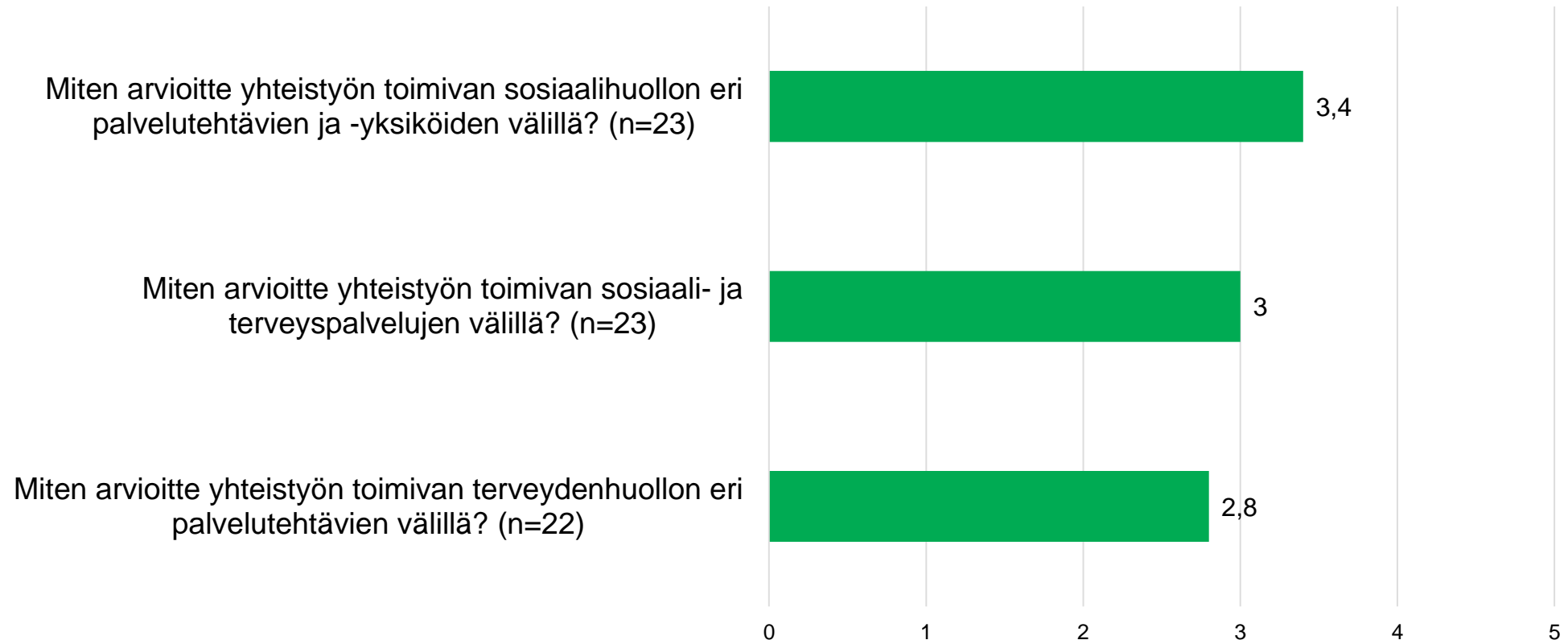
Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluissa työskentelevistä kokoaikaisista työntekijöistä ilmoittaneiden hyvinvointialueiden lukumäärä ammattiryhmittäin (n=22)

- Kyselyssä resurssikysymykset ymmärrettiin monin eri tavoin, eikä kokonaiskuvaa resurssien allokoinnista ollut mahdollista muodostaa.
- Eri ammattiryhmiä osallistui laajasti työllistymistä ja työkykyä tukevien palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen.
- Terveystenhoitajat ja sosiaaliohjaajat työskentelivät yleisimmin kokoaikaisesti näissä palveluissa.
- Seitsemällä alueella ei ilmoitettu olevan lainkaan näissä palveluissa kokoaikaisesti työskenteleviä listan mukaisia ammattiryhmiä.



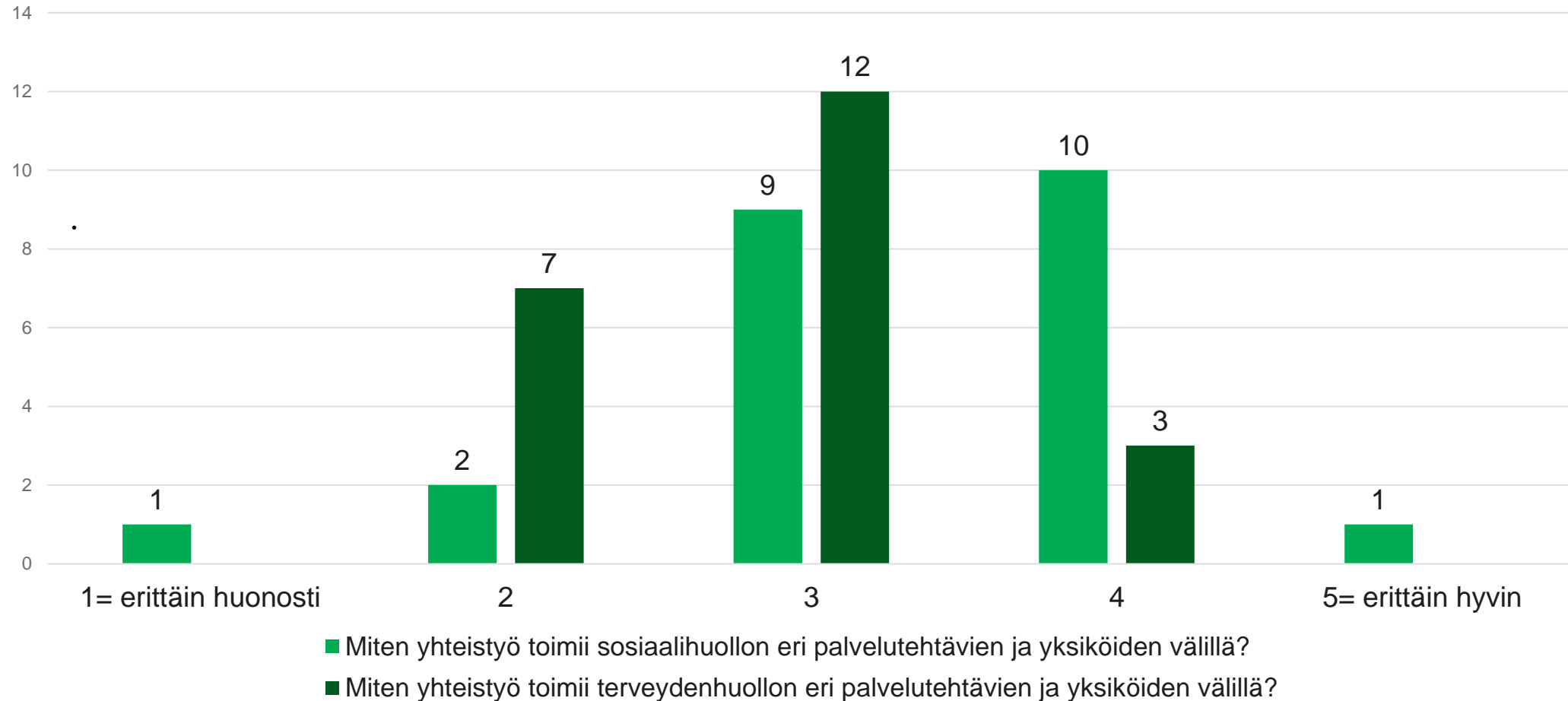
■ Kokoaikaisista työntekijöistä työllistymisen ja työkyvyn tuen palveluissa ilmoittaneiden hyvinvointialueiden lukumäärä

Hyvinvointialueiden eri toimialojen ja palvelutehtävien välisen sisäisen yhteistyön toimivuuden arviointi työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palveluissa, keskiarvot (n=23)



Arviointiasteikko 1= erittäin huonosti ... 5= erittäin hyvin

Sosiaali- ja terveydenhuollon sisäisen yhteistyön toimivuus työllistymisen ja työkyvyn tuen palvelujen järjestämisessä ja tuottamisessa - vastausten jakauma



Yhteensovittavan johtamisen haasteet ja vahvuudet

Keskeisimmät heikkoudet

- johdon etäisyys tai erillisyys työllistymisen ja työkyvyn tuen palveluista
- palvelukokonaisuuden strategisen suunnitelmallisuuden puute
- erilaiset resurssiongelmat niin sosiaali- kuin terveydenhuollossa.
- terveydenhuollon palvelujen erillisyys sekä soten sisäisen yhteistyön puute

Keskeisimmät vahvuudet

- yhteistyökumppanien tunteminen pitkän yhteisen historian vuoksi
- henkilöstön sitoutuminen ja vahva kehittämisinto
- henkilöstön ja lähiesimiesten osaaminen
- johdon sitoutuminen palvelukokonaisuuden kehittämistyöhön
- hyvä yhteistyö terveydenhuollon kanssa

- Työllistymisen ja työkyvyn tuen sote-palvelujen kokonaisuuden tunnistaminen, tunnettuus ja yhdenmukaistaminen sekä integroiminen palvelurakenteisiin nähtiin yhtä yleisesti vahvuutena kuin heikkoutena.
- Tiedonvaihto ei noussut esiin vahvuuksista ja heikkouksista kysyttäessä.