

LOPPURAPORTTI

# Kaveria ei jätetä

Turun kaupunki

27.12.2022

 **Työkykyohjelma**

## 1. Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. HANKKEEN TAUSTA: TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT	2
3. HANKKEEN TOIMENPITEET JA TULOKSET	5
4. HANKKEEN TOTEUTUS JA HANKKEEN TULOKSET	6
4.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	10
4.2. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen	11
4.2.1. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	12
4.2.2. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	14
4.2.3. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus	14
4.3. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi	16
4.4. Alihankintamalli	17
4.5. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen	17
4.6. Seuranta ja arviointi	18
4.7. Viestintä	21
5. EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	21
5.1. Tärkeimmät opit	21
5.2. Mitä seuraavaksi	22
5.3. Riskien toteutuminen	23
6. MISTÄ MATERIAALI LÖYTYY	24
7. LOPPUSANAT	25

Tämä *Kaveria ei jätetä-hanke* on osa hallituksen Työkykyohjelmaa, jota toteutetaan vuosina 2019-2023. Hanke on rahoitettu Työkykyohjelmasta. Työkykyohjelma on osa hallituksen työllisyystoimien kokonaisuutta, ja se perustuu hallitusohjelmaan. Työkykyohjelmasta vastaa ja sitä toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriön toimet keskittyvät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. Samalla ehkäistään työttömyyden pitkittymistä. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan toimilla kehitetään osatyökykyisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta sote-keskuksissa. Tässä raportissa on tarkemmin kuvattu, mihin ohjelman tavoitteeseen tai tavoitteisiin hanke kytkeytyy.

## 1. Johdanto

Varsinais-Suomen haastavimmassa asemassa olevien työllistymistä edistävä ja tulevaisuuden sote-keskuksia työkyvyn vahvistamisen näkökulmasta kehittävä hanke on nimeltään *Kaveria ei jätetä*. Nimi kuvastaa sitä, että hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä olevia työllisyyden kannalta haastavimmassa asemassa olevia ei päästetä syrjäytymään. Heidät nähdään kavereina, joita ei jätetä. Toisaalta hankkeen nimi kuvaa sen toteuttamisen perusidea. Hanke perustuu eri toimijoiden syvenevään yhteistyöhön, jota vahvistetaan muun muassa koulutuksen keinoin. Hanketoimijoista syntyy kavereita, jotka eivät jätä toisiaan yksin haasteiden keskellä.

Hankkeen päätavoitteena oli luoda Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle työkyvyn tuen palvelukokonaisuus. Siinä hanke onnistui. Hankekokonaisuus on kuvattuna Innokylässä ja hankkeen tuottamassa käsikirjassa Työkyvyn tuen palvelut Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Näiden lisäksi hankkeen tuotoksia ovat yhdessä Turun ammattikorkeakoulun kanssa toteutettu Työkyky - taustaselvitys työkyvyn tuen palvelukokonaisuudesta ja kaksi videota, joista toinen on kohdistettu päättäjille ja toinen palvelunkäyttäjille.

Hanke toimi laajan kumppanuusverkoston kanssa, jota ilman hankkeen tuotokset eivät olisi syntyneet. Korona-aika löi oman leimansa yhteiskehittämiseen ja se pakotti oppimaan myös uusia työskentelytapoja.

Kaveria ei jätetä-hanke kiittää kaikkia kumppaneitaan yhteistyöstä.

## 2. Hankkeen tausta: tavoitteet ja tehtävät

Hanke kehitti työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle, joka toimii 27 kunnan alueella. Pilottikohteina olivat Turun työllisyyspalvelut ja avoterveydenhuolto sekä Laitilan, Liedon ja Uudenkaupungin työllisyyspalvelut. Hankkeen kohderyhmän muodostivat työikäiset henkilöt, joilla on työkykyhaaste.

Hankkeen tavoitteena oli

- tunnistaa sosiaali- ja terveyskeskuksessa työttömien asiakkaiden työkyvyn tuen tarpeet,
- rakentaa asiakkaiden tarpeisiin vastaava työkyvyn tuen palvelukokonaisuus,
- varmistaa yksilölliset palvelupolut ja palvelujen saanti,
- vahvistaa ammattilaisten työkyvyn tuen osaamista ja

- tukea haastavimmassa asemassa olevien työllistymistä kokonaisvaltaisella työllisyyttä edistävällä ekosysteemimallilla eli kaikkien toimijoiden tehokkaalla ja voimavarat yhdistävällä yhteistyöllä.

### **Hankkeen organisoituminen ja toimeenpano**

Turun kaupunki toimi hankkeen päävastuullisena toteuttajana. Hanke syksyllä 2020 Turun kaupungin johdon tuen elinvoimayksikössä ja se siirtyi kaupungin organisaatiomuutoksen myötä työllisyyden palvelukokonaisuuteen 1.6.2021.

Hankkeen koordinaatiotiimi koostui hankepääälliköstä, työkykyasiantuntijasta ja palvelumuotoilijasta. Turun työllisyyspalveluissa oli kolme, avoterveydenhuollossa kolme, Liedossa ja Laitilassa kaksi kummassakin ja Uudessakaupungissa yksi työkykykoordinaattori. Lisäksi Kela osoitti hankkeeseen yhden projektityöntekijän. Turun kaupungin työllisyyspalvelut osoitti hankkeeseen kaksi kokonaista erityisasiantuntijaa ja kahden erityisasiantuntijan osatyöpanoksen. Lisäksi hyvinvointitoimialan suunnittelupääällikkö, TYP-johtaja ja konsernihallinnon työllisyyden palvelujohtaja sekä taloushallinnon ammattilaiset tekivät projektille töitä.

Hankkeen strategisesta johtamisesta vastasi ohjausryhmä ja operatiivisesta toteuttamisesta hankepääällikkö Risto Tolonen 31.5.2022 saakka, Annika Oldenburg 1.6.2022-4.12.2022 ja sen jälkeen Sanna Leminen. Hankkeella oli 31.8.2021 saakka osahankekunnista koostunut johtoryhmä mutta sen tehtävät yhdistettiin ohjausryhmään hankkeen käynnistämistoimien valmistuttua.

Hankepääällikkö aloitti projektissa 16.11.2020 ja projektitiimin pääosa maaliskuussa 2021. Hankkeen toiminta päättyi 31.12.2022.

### **Hanke- ja asiantuntijakumppanit**

Hankekumppanit olivat Kela, Varsinais-Suomen TE-toimisto, rikosseuraamuslaitos, Lihastautiliitto, Vates-säätiö, Neuroliitto, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö ja Vammaisfoorumin työllisyysasiantuntijaverkosto.

Liedossa, Uudessakaupungissa ja Turussa toimi paikalliset monialaiset koordinaatioryhmät.

Hanke toimi läheisessä yhteistyössä Tulevaisuuden sotekeskushankkeen ja erityisesti sen asiakasohjausprojektin kanssa niitä täydentäen.

Hankkeella oli kokemusasiantuntijoista koottu kokemuskehittäjäryhmä tukemassa hankkeen toimeenpanoa. Kaikki osahankeet tekivät yhteistyötä omien kuntiensä työllisyyttä tukevien sosiaalipalvelujen kanssa.

Hanke kokosi TYKS-YTA-alueen hankkeiden verkostoon Turun, Satakunnan, Vaasan ja Pietarsaaren hankkeet ja kuutoskaupunkien verkostoon Turun, Tampereen, Oulun, Espoon, Vantaan ja Helsingin hankkeet.

### **Yhteys muihin ohjelmiin ja hankkeisiin**

Hankepääällikkö osallistui Varsinais-Suomen tulevaisuuden sote-keskusohjelman avainhenkilökokouksiin ja ohjelman hankejohtaja toimi hankkeen ohjausryhmän varapuheenjohtajana. Hanke toteutettiin Turussa, Laitilassa ja Uudessakaupungissa työllisyyden kuntakokeilukunnissa. Kela sotekeskuksissa –projekti osoitti yhden kokoaikaisen virkailijan hankkeeseen. Varsinais-Suomen TE-keskuksen työkykyhankkeen kanssa yhteistyö on ollut runsasta muun muassa maakunnallisen työkykyverkoston ja työnantajaverkoston tiimoilta. Hanke on osallistunut IPS-kehittämishankkeen tilaisuuksiin ja TTL:n työkyvyn tukihankkeen kanssa on pidetty yhteiskehittämistilaisuuksia.

## Hankkeen työmenetelmät

Työkykykoordinaattorit tekivät lähityötä asiakaspalvelussaan ohjeistusten niin salliessa ja muutoin hankkeessa työskenneltiin etänä. Kehittämisessä korostui tiimityö ja monialainen yhteiskehittäminen teeman moniulotteisuuden takia. Hankkeen asiakastyö toteutui pilotteina, joilla oli paikalliset koordinaatioryhmät. Hanketiimi piti viikoittaiset työpajat kehittämisteemojen jalostamiseksi. Yksi kehittämisen työkalu oli Innokylän kehittämisen polku. Työkykyohjelman ohjaus THL:ssä loi työskentelyn kehyksen ja aikataulun. Palvelumuotoilun menetelmistä keskeisiä olivat asiakaspolut ja pilottien asiakaspalaute niin osallistujilta kuin sidosryhmiltä.

Hankkeessa toimi osatyökykyisistä koostuva seitsemän kokemuskehittäjien työryhmä. He osallistuivat esitteiden tekemiseen, palvelupolun suunnitteluun sekä keskustelivat ammattilaisten kanssa asiakkaan kohtaamisesta. Kokemuskehittäjät kokoontuivat hankkeen aikana kymmenen kertaa ja osallistuivat joihinkin koulutuksiin sekä ohjausryhmän kokouksiin. Taustoiltaan kokemuskehittäjät olivat mielenterveys- ja päihdekuntoutujia, pitkäaikaissairaita ja vammaisia. He kokivat työn merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi.

Mallia yhteiskehitettiin työllisyyden ekosysteemin työpajoissa, jotka hanke järjesti syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana. Työpajoihin oli kutsuttu laajasti hankkeen verkoston ammattilaisia ja heidän kanssaan keskusteltiin ja kerättiin yhteiskehittämismenetelmillä ajatuksia mallin kehittämistarpeista ja tavoista. Ekosysteemin työpajoihin osallistui 89 eri ammattilaista.

## Hankkeen raportointi

Hankkeen toteutumista seurasi ohjausryhmä. Hankkeen toiminnasta on raportoitu rahoituspäätöksen mukaisesti valtion hankesalkkuun. Innokylässä on luettavissa hankkeen kehittämisenpolku ja tuotokset <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/varsinais-suomi-kaveria-ei-jateta>

## Hankkeen budjetti ja kustannukset

Hankkeelle myönnettiin STM:n rahoitusta yhteensä 1.383.000 euroa, kuntien omarahoitusosuus oli yhteensä 345.750 euroa, kokonaisbudjetti oli yhteensä 1.728.750 euroa.

Hankkeen kustannukset eivät kohonneet budjetin tasolle. Loppuraporttia kirjoitettaessa hankkeen kokonaiskustannukset eivät ole vielä tiedossa. Kesäkuussa 2022 rahoituksesta oli kulunut 53 prosenttia. Toteutumisprosenttiin vaikuttivat asiakastyön hidas käynnistyminen koronan ja aloittavien työllisyyden kuntakokeilujen pyörteessä ja henkilöstövaihdokset sekä verkostojohtamisen puutteet.

## Hankkeen viestintä ja tiedotus

Sisäistä viestintää tekivät kaikki toimijat, tulevaisuuden sotokeskusvalmisteluryhmä ja Varsinais-Suomen TYP-verkosto, joka on koko maakunnan suuruinen ja jonka yhteydessä toimivat aktiivisesti alueryhmät (Turku, Turun läntinen, Turun itäinen, Salon seutu, Loimaan seutu, Vakka-Suomi ja Turunmaa). Asiakkaille viestitiin suoraan toimijoiden kautta. Hankkeen ulkoisessa viestinnässä hyödynnettiin Turun kaupungin viestintäyksikön palveluja ja eri toimijoiden viestintää. Hankkeen tulokset ja kehittämisaihiot raportoitiin Innokylään. Viestintä on tavoittanut alan ammattilaiset hyvin. Ammattilaisviestintä oli hankkeen strateginen painopiste.

### 3. Hankkeen toimenpiteet ja tulokset

Osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien vaikeudet työllistyä avoimille työmarkkinoille tuottavat merkittäviä kustannuksia taloudellisesti ja inhimillisesti. Toistuva ja pitkittynyt työttömyys lisää kuolleisuutta ja osattomuutta ja alentaa työkykyä. Työttömät pääsevät selvästi työssä olevia harvemmin työkyvyttömyyseläkkeelle, koska työttömän henkilön työkykyä ja kuntoutustarvetta ei usein selvitetä riittävästi.

Varsinais-Suomessa oli huhtikuun 2020 lopussa yhteensä 37.300 työtöntä työnhakijaa (marraskuussa 2022 19.600 henkilöä). Koko muun maan lailla työttömyys on kasvanut COVID-19-poikkeustilanteen vuoksi jyrkästi. Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä oli poikkileikkauksen ajankohtana 4.800 henkilöä (marraskuussa 2022 6.800 henkilöä) ja lukumäärä nousi huhtikuun aikana 150 henkilöllä. Työttömyysasteen noustessa on entistä tärkeämpää, että työkyvyn tuen tarve tunnistetaan varhaisessa vaiheessa, työttömyyden pitkittyminen kyetään ehkäisemään ja löydetään uusia keinoja haastavimmassa asemassa olevien työllistämiseen. Turussa on suhteessa enemmän vammaisia/pitkäaikaissairaita työttömien joukossa kuin muissa suurissa kaupungeissa.

Varsinais-Suomessa on kehitetty pitkäaikaistyöttömien työkyvyn tuen ja arvioinnin palveluita ensisijaisesti osana työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua (TYP). Kelan ja TYP:n välisenä yhteistyönä on mm. tarjottu perusterveydenhuollolle ja eri toimijoille suunnattua osaamistason nostoon tähtäävää koulutusta. Työkyvyn tuen ja arvioinnin osalta onkin tapahtunut myönteistä kehitystä. Monialaista työtä tekevien perusterveydenhuollon ammattihenkilöiden määrä on noussut muutamasta henkilöstä noin kahteenkymmeneen. Varsinais-Suomessa toimii myös useita työkykytiimejä, joihin on koottu eri toimijoiden edustus. Työkykyohjelman valmistelussa onkin nähty tärkeänä, että jo olemassa olevat hyvät käytännöt ja osaaminen kyetään hyödyntämään osana tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen palvelukokonaisuutta ja työkykyohjelmaa.

Työkykyohjelman tavoitteena on tuoda työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta. Hankevalmistelussa on painotettu tiivistä yhteistyötä sote-keskusvalmistelun kanssa, hallintorajat ylittävää monialaista yhteistyötä sekä palvelujen painopisteen siirtoa nykyistä varhaisempaan vaiheeseen. Hankkeessa määritetään sosiaali- ja terveyskeskuksessa sekä yhteistyöverkostossa toteutettava työttömien asiakkaiden työkyvyn tuen tarpeen ja tuotannon palveluketjujen ja -kokonaisuuksien malli, jossa kuvataan työkyvyn tuen arvioinnin ja tukitoimenpiteiden keskeisimmät palveluketjut ja -kokonaisuudet sekä niiden avainkohdat mittareineen ja kriteereineen. Mallin muotoilussa hyödynnetään Varsinais-Suomen alueen asiantuntemusta ja hyviä käytäntöjä. Tavoitteena on siirtää jo olemassa olevaa osaamista sote-keskukseen työttömyyden alun palveluita ja yksilöllistä palvelupolkua vahvistaen. Palveluprosessin ja palvelupolkujen määrittely aloitetaan niistä asiakasryhmistä, joissa on eniten asiakkaita tai kustannuksia.

Työkyvyn tuen ja arvioinnin palvelukokonaisuuden keskiössä on asiakkaan saamat yksilölliset palvelut ja niiden oikea-aikaisuus sekä palveluketjujen eheys. Työ- ja toimintakykyyn on kyettävä vaikuttamaan nopeasti esimerkiksi kuntoutuspalveluilla ja tarvittaessa asiakkaan tulee saada syvennettyä moniammatillista palvelua. Varsinais-Suomessa on tunnistettu, että näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on määritettävä asiakkaan prosessista sote-keskuksessa vastaava ammattihenkilö, joka vastaa palveluiden integraatiosta ja palveluiden tarkoituksenmukaisuudesta. Asiakkaan palvelutarve tulee huomioida sote-keskuksessa ja muissa toimijoissa laajasti, ei sektorilähtöisesti. Varsinais-Suomessa hakemusta on valmisteltu siitä näkökulmasta, että kohta yksi koskettaa tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen tapaan koko maakuntaa ja tavoitteena on työkyvyn tuen siirtäminen tulevaisuuden sote-keskukseen muotoilemalla edellä mainitun palvelukokonaisuuden lisäksi toimijoiden osaamistason nostaminen.

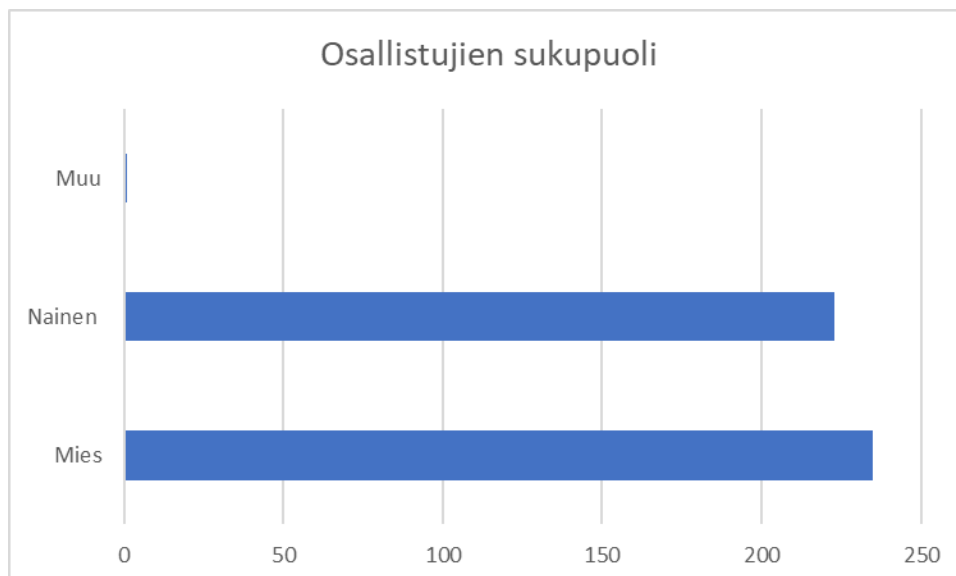
Hankkeeseen rakennetaan myös kuntakohtaisia osioita, joissa otetaan kunnan työllisyyden ekosysteemi taklaamaan haastavimmassa asemassa olevien työllistymisen esteitä. Turussa rakennetaan työllisyyden kuntakokeiluun liittyen kokonaisvaltaista haastavammassa asemassa olevien työllistymisen edistämisen ekosysteemiä Turkuun. Vastaavat mallit pienempien kaupunkien ja kuntien näkökulmasta rakennetaan työllisyyden kuntakokeilussa mukana oleviin Laitilan, Liedon ja Uudenkaupungin kaupunkeihin.

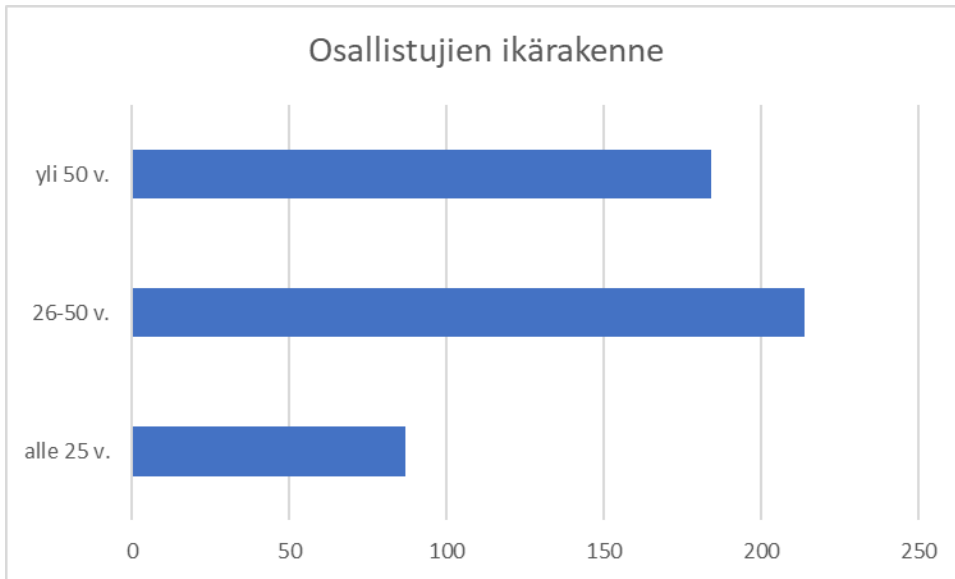
Toimenpidekokonaisuuden ensisijaisina kohderyhminä ovat TE-toimiston asiakkaina olevat työttömät työnhakijat sekä ilman työtä olevat työikäiset, jotka eivät ole työnhakijoina TE-toimistossa. Toissijaisena kohderyhmänä on heidän työkyvyn vahvistamisen ja työllistymisen edistämisen parissa työskentelevä henkilöstö kunnissa, kuntayhtymissä, KELAssa, TE-toimistossa, kolmannella sektorilla ja yrityksissä. Tavoitteena on ensisijaisen kohderyhmän työkyvyn vahvistaminen ja työllisyyden edistäminen sekä toissijaisen kohderyhmän osaamisen vahvistaminen ja yhteistyön syventäminen sekä toimijoissa että niiden välillä.

Hakua valmisteltiin laaja-alaisessa työryhmässä, olivat mukana Turun kaupungin konsernihallinto, Varsinais-Suomen TYP-verkosto, Turun hyvinvointitoimiala, Turun työllisyyspalvelukeskus ja Ohjaamo, Kela, Rikosseuraamuslaitos ja Varsinais-Suomen TE-toimisto. Valmisteluryhmässä on ollut mukana lisäksi Varsinais-Suomen kunnista Liedon, Kaarinan, Raision, Naantalın, Paimion, Uudenkaupungin ja Laitilan edustajat. Suunnitelmaa on käsitelty myös Varsinais-Suomen TYP:n johtoryhmässä sekä Turun seudun kuntien työllisyysvastaavien kokouksessa sekä työllisyyden kuntakokeilun haastavimmassa asemassa olevien työllisyyden edistämistä valmistelevan ryhmän kokouksessa sekä Turun kaupungin hyvinvoinnin ohjausryhmässä, johon kuuluvat kaikki kaupungin toimialajohtajat. Kolmannelta sektorilta valmisteluun ovat osallistuneet Vates-säätiö, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas), Lihastautiliitto ry, Neuroliitto ry ja Vammaisfoorumın työllisyysryhmä.

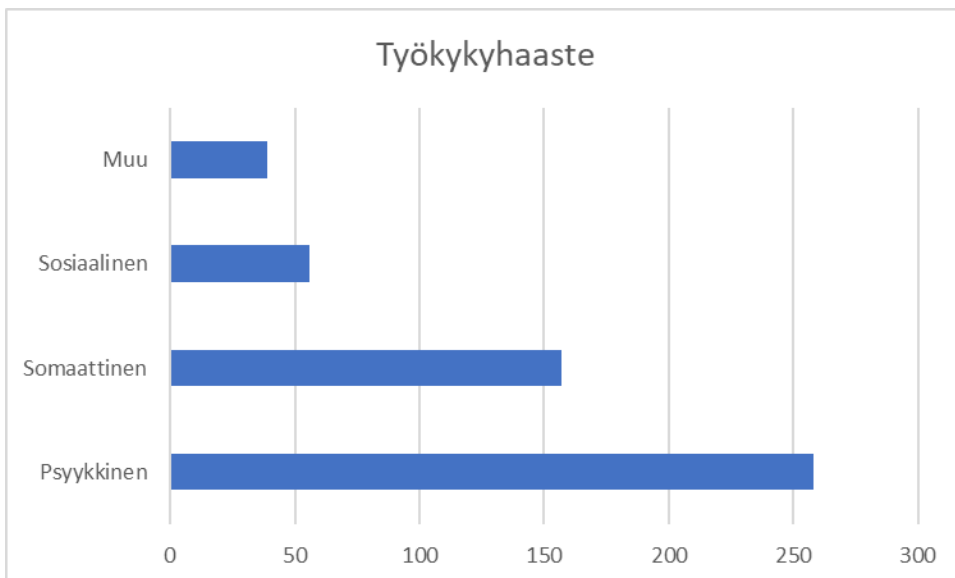
## 4. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

Hankkeessa työskenteli kahdeksan työkykykoordinaattoria työllisyyspalveluissa, kaksi työkykykoordinaattoria työskenteli Turun kahdella terveysasemalla sekä yksi työkykykoordinaattori mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Asiakaskontaktien pituudet vaihtelivat konsultaatioista aina koko hankkeen kestäneisiin asiakkuuksiin. Yhteensä asiakkaita oli 459, joiden sukupuoli- ja ikäjakauma käy ilmi alla olevissa kaavioissa.

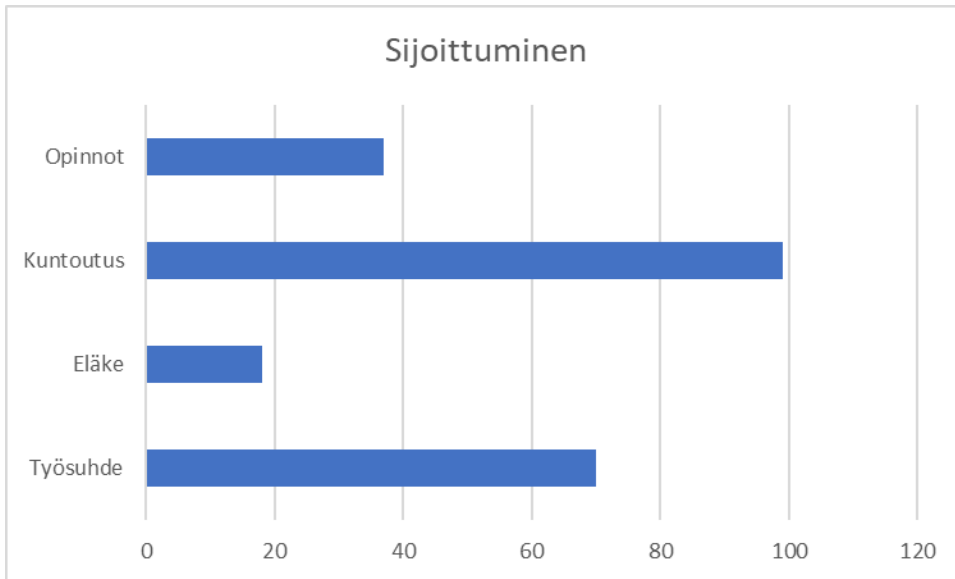




Kuusikymmentä prosenttia asiakkaista oli suorittanut toiseen asteen koulutuksen, kolmellakymmenellä prosentilla ei ollut peruskoulun jälkeistä koulutusta ja kahdeksalla prosentilla oli korkea-asteen koulutus. Suurin osa asiakkaista ohjautui terveystalouden tai kunnan työllisyyspalveluiden kautta. Pääsääntöisesti asiakkaat olivat työttömiä työnhakijoita tai työelämän ulkopuolella. Hankkeen asiakkaista viidelläkymmenelläkahdeksalla oli olemassa oleva työsuhde. Asiakkaiden työkykyhaasteet jaoteltiin neljään eri ryhmään: sosiaaliseen, psyykkiseen, somaattiseen sekä muuhun haasteeseen. Yhdellä henkilöllä saattoi olla usea työkykyhaaste samanaikaisesti. Neljäkymmentäyhdeksän prosenttia asiakkaista siirtyi palvelun aikana palvelupolullaan eteenpäin opintoihin, kuntoutukseen, eläkkeelle tai työsuhteeseen.







**Työkykyhankkeella tavoitellaan seuraavia tuloksia ja vaikutuksia hankesuunnitelman mukaan:**

Tulostavoite	Toteutuminen
Työkyvyn tuen arvioinnin ja tuotannon keskeiset palveluketjut ja –kokonaisuudet saadaan määriteltyä ja kuvattua niin, että niitä voi hyödyntää yhteistyöverkostossa koko palvelutuotannon laajuudessa.	Hyvinvointialueen työkyvyn tuen palvelukokonaisuus on määritelty ja sitä on juurrutettu yhdessä poliittisen ja virkajohdon kanssa. Mallin toteutus sai STM:stä rahoitusta 1.340 tuhatta euroa.
Työkyvyn tuen tarpeessa olevan asiakkaan tunnistamisen ja palvelutarpeen arvioinnin mallit henkilökohtaisen asiakasohjauspalvelun pilotointia varten on määritelty.	Tunnistamisen tarpeesta on viestitty ammattilaisille useissa foorumeissa. Tunnistamisen työvälineiksi on valittu työkykyjana, Terveyskylän nopeat kysymykset ja OTE-kärkihankkeen hälytysmerkit. Kohderyhmä oli laaja ja se muotoitui asiakkaiden tarpeen mukaiseksi.
Systeemivirheet tulevat nykyistä paremmin näkyviksi.	Keskeisiä systeemivirheitä ovat siiloutunut palvelujärjestelmä, asiakastietojärjestelmien yhteensopimattomuus ja tiedonkulkeminen toimijoiden välillä.
Saadaan tietoa, miten resursseja tulisi kohdentaa uudelleen kohderyhmän palvelutarpeen vaatimalla tavalla.	Palvelutarpeen oikea-aikaiseen tunnistamiseen on panostettava osaamista ja monialaiselle yhteistyölle on annettava toiminnan mahdollisuus.
Asiakasnäkökulma palveluiden kehittämisessä vahvistuu.	Palvelukokonaisuuden malliin on sisällytetty kokemusasiantuntijan rooli. Hanke järjesti kokemusasiantuntijakoulutuksen.

Pilotoinnin avulla edistetään kokeilukulttuuria ja jatkuvan parantamisen prosessia.	Siiloutuneeseen hallintokulttuuriin vaikuttaminen korona-aikana on ollut vaikeaa. Vaikutukset lähinnä yksilötasolla.
Yksittäisen turkulaisen näkökulmasta palveluihin pääsy ja palveluista toiseen siirtyminen sujuvoituvat.	Rakennemuutoksessa vaikuttavuutta on lähes mahdotonta havainnoida. Vaikutukset yksilötasolla.
Henkilökohtainen asiakasohjauspalvelu tehostaa työkykyasiakkaille suunniteltujen palveluinterventtioiden vaikuttavuutta, toteutumista sekä vähentää palvelusuunnitelman päällekkäisyyksiä.	Asiakaspalaute on ollut myönteistä. Asiakkaan työkykypolun koordinointi on selkeyttänyt polkua asiakkaalle ja vähentänyt häiriökysyntää. Asiakas on tullut kuulluksi. Työkyvyn tuki on tullut tavoitteellisemmaksi ja se on luonut toivoa asiakkaalle. Samalla käyntikerralla hoitui useita asioita.
Saadaan tietoa palvelujärjestelmän mahdollisista puutteista.	Monialaisen yhteistyötä tarvitaan enemmän, tietoa ekosysteemin mahdollisuuksista ei ole riittävästi, tietojärjestelmät eivät keskustele keskenään, palvelut ovat laadullisesti epätasaisia, palvelujen vaikuttavuutta ei mitata, asiakasosallisuuden merkitystä palvelujen tuotannossa ja kehittämisessä ei ole tunnistettu.
Varsinais-Suomessa työelämän ulkopuolisten työkykyä vahvistavien ja työllisyyttä edistävien toimijoiden osaamistaso on korkea ja osaajat muodostavat myös toisten osaamista hyödyntävän verkoston.	Osaamistasoa ei ole mitattu. Osaamista on hankkeen aikana lisätty. Koulutuspäiviä järjestettiin yhteensä 48 ja niihin osallistui yhteensä 719 henkilöä. Alueella toimii useita rinnakkaisia verkostoja.
Syntyy uudenlainen työkykyä vahvistavien toimijoiden tuotekehittäjän erikoisammattitutkintoa hyödyntävä koulutus ja sen tuotoksena valtakunnallisestikin hyödynnettävissä olevia webinaareja.	Tuotekehittäjän EAT ei toteutunut, koska siihen ei tullut tarpeeksi hakijoita.
Yhteisten koulutusten myötä verkostoyhteistyö syvenee ja tietämys toisten tekemisestä vahvistuu.	Koulutuspalautteiden mukaan yhteistyö on vahvistunut ja tietämys toisten tekemisestä on lisääntynyt.
Haastavimmassa asemassa olevien tukiverkosto toimii kuntatasolla kokonaisvaltaisesti yhteisenä tavoitteena eteneminen kohti työelämää. Tästä syntyy monistettavissa olevat mallit, jotka on siirrettävissä muihin kuntiin.	Laitilassa ja Uudessakaupungissa on pilotoitu työkykytiimejä, Liedossa on laajennettu vakiintunutta yhteistyöverkosta. Muutostarve kuntatasolla on tunnistettu mutta muutokset eivät ole toteutuneet vielä. Käytössä olevat tiimimallit on tunnistettu ja dokumentoitu.
Yritysyhteistyö vahvistuu ja haastavimmassa asemassa olevien polut ulottuvat avoimilla markkinoilla oleviin työpaikkoihin asti.	Yritysyhteistyötä on tehty asiakastapausten yhteydessä. Ohjelman laajennus panostaa työhönvalmennukseen.

Pitkäaikaistyöttömyys vähenee ja työllisyysaste nousee, koska TE-palveluissa pitkäaikaistyöttöminä olevia ja eläkepäätöksen saaneita työllistyy heidän työkykynsä mukaisesti.	Hankkeen vaikutusta tähän on mahdotonta arvioida. Hankkeen asiakkaista 40% etenee konkreettisesti työllistymispolullaan.
---	--

#### **4.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta**

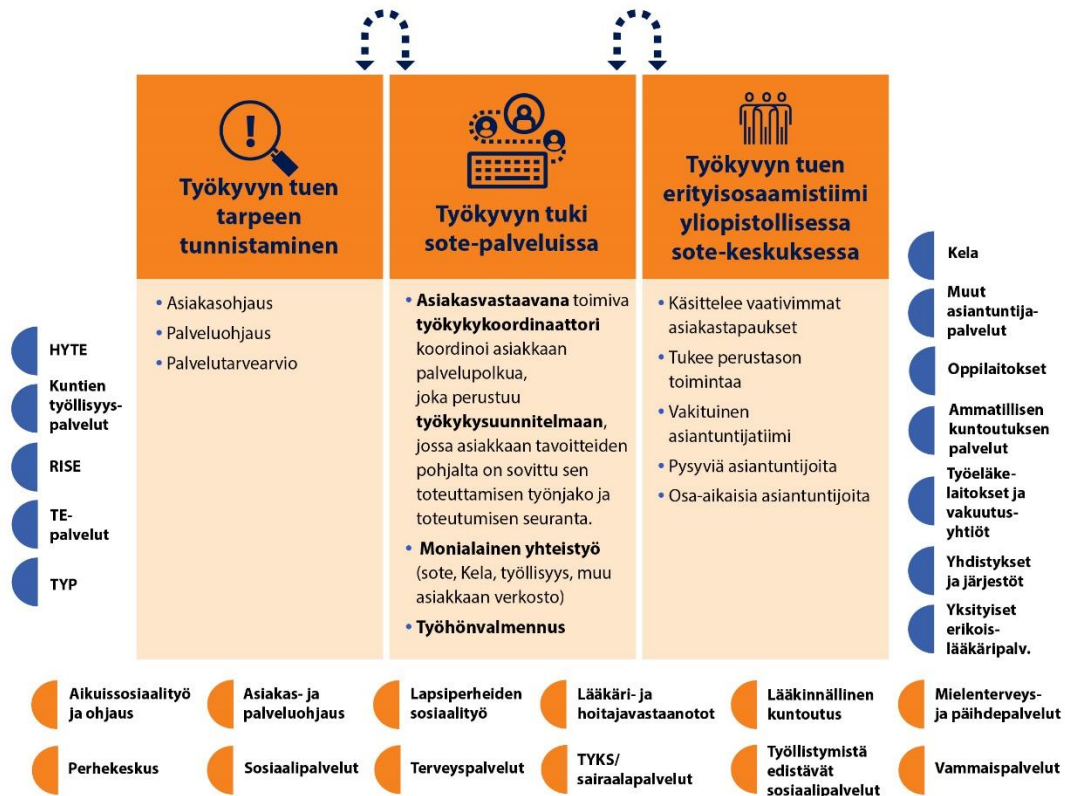
Työkyvyn tuen polku näyttäytyy asiakkaalle usein hyvin sokkeloisena ja vaikeakulkuiselta. Hankkeen asiakastyöskentelyssä tätä ongelmaa on ratkaistu tavoitteellisella ja suunnitelmallisella työskentelyllä, asiakkaan oman verkoston asiantuntemusta hyödyntäen. Asiakaslähtöinen, ratkaisukeskeinen työote ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat asiakastyössä keskeistä. Työkykykoordinaattori on asiakkaalle keskeinen henkilö työkyvyn tuen asioissa. Työkykykoordinaattori toimii työkyvyn tuen asiantuntemusta jakavana tahona sosiaali- ja terveystaloudissa.

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystaloudissa tarvitaan työkyvyn tuen palveluiden polku, joka näyttäytyy asiakkaalle ja työntekijälle mahdollisemman selkeänä kokonaisuutena. Tavoitteena on, että asiakas voi joustavasti hyödyntää työkyvyn tuen palveluita hyvinvointialueella ja sen ulkopuolella. Työkyvyn tuen prosessi tarvitsee koordinoivaa tahoa, jos asiakkaan tilanne vaatii laajempaa selvittelyä ja monialaista tukea. Mallissamme koordinoivana tahona sote-keskuksessa toimii työkykykoordinaattori. Työkykykoordinaattorin tukena on myös monialainen työkykytiimi.

Asiakas saa tulevaisuudessa sosiaali- ja terveystaloudista palvelutarpeensa mukaisia työkyvyn tuen palveluita. Hän voi saada työkyvyn tuen apua sosiaalipalveluista, vammaispalveluista, TYP-palveluista, työttömien terveydenhoitajalta, tai muulta ammattilaiselta. Asiakkaalle merkittävä työkyvyn tuen antava työntekijä voi myös löytyä hyvinvointialueen ulkopuolelta, järjestöistä, rikosseuraamuslaitokselta, tai Kelasta. Tärkeää on, että asiakas saa hänelle tarkoituksenmukaista palvelua. Kaikki asiakkaat eivät tarvitse työkykykoordinaattorin palvelua, vaan pärjäävät hyvin peruspalveluiden varassa. Ne asiakkaat, jotka tarvitsevat laajempaa, monialaista työkyvyn tukea pitää osata tunnistaa jo varhaisessa vaiheessa, ja ohjata työkykykoordinaattorille.

Työkyvyn tuen palvelut ja saatavilla oleva tuki vaihtelee alueellisesti. Osaaminen työkyvyn tuen asioissa on vaihtelevaa, ja olemme tunnistaneet tarpeen osaamiskeskukseksi, josta työntekijät voivat saada tukea ja neuvoja työkyvyn tuen asioissa. Työkyvyn tuen erityisosaamistiimi toimii mallissamme työkyvyn tuen koordinoivana tahona, käsittelee vaativimmat asiakastapaukset sekä neuvoo ja ohjaa sosiaali- ja terveystaloudien työntekijöitä työkyvyn tuen asioissa.

Alla olevassa kuvassa on kuvattuna työkyvyn tuen palvelukokonaisuus.



#### 4.2. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen

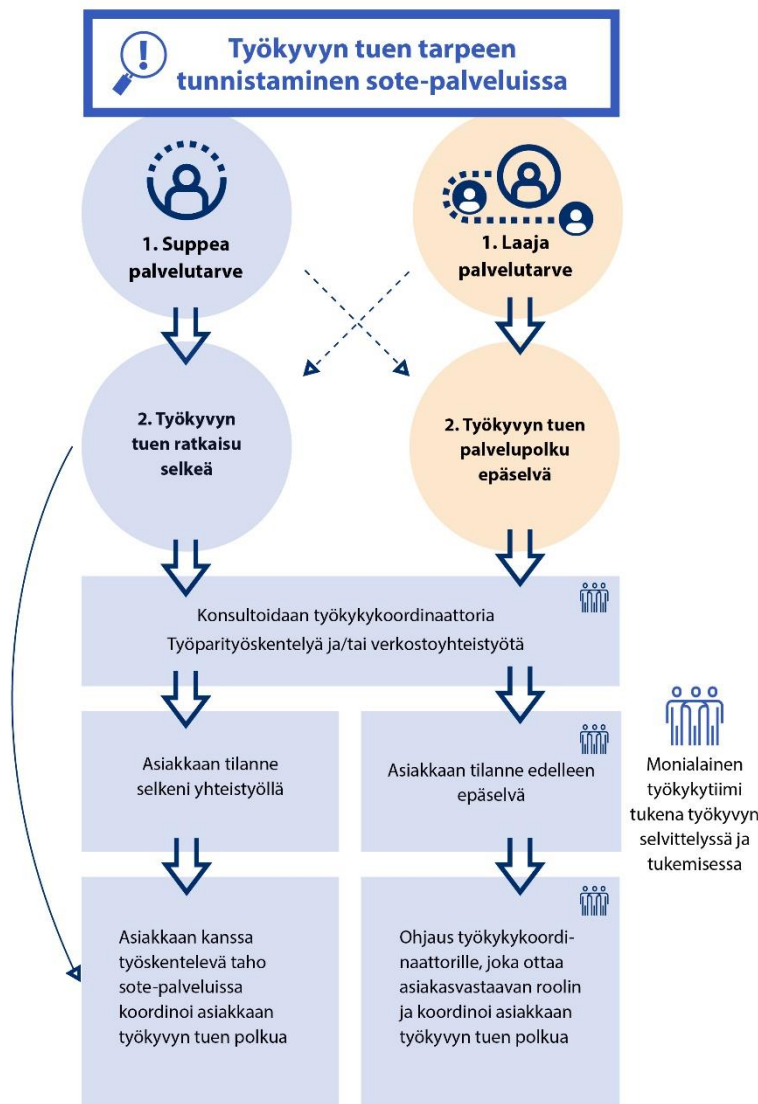
Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen on olemassa olevia hyviä käytäntöjä, joita hankkeessa on tunnistettu ja niitä suositellaan järjestelmälliseen käyttöön hyvinvointialueella. Hankkeen suosittelemat käytännöt ovat työkykyjana, Terveyskylän nopeat kysymykset ja OTE-kärkihankkeen hälytysmerkit. Välineet on kuvattu Innokylän materiaaleissa. Asiakastyössä asiakkaan tilanteen kartoittamisessa ja palvelutarpeen arvioinnissa on käytetty Kykyviisaria.

Monialainen yhteistyö on toteutunut hankkeessa erilaisilla tavoilla. Laitilassa ja Uudessakaupungissa on perustettu työkykytiimit, joissa ovat olleet mukana työllisyyspalvelut, sosiaalipalvelut, terveyspalvelut ja Kela. Turussa työllisyyspalveluissa on käytetty olemassa olevaa tiimirakennetta, mutta myös tarpeen vaatiessa verkostomaista työskentelyotetta asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Liedossa on myös ollut olemassa oleva tiimityöskentelymalli, jota on hyödynnetty asiakastyössä tarpeen mukaisesti. Turun terveyspalveluissa olevat työkykykoordinaattorit ovat työskennelleet Tulevaisuuden sote-keskus-hankkeen terveyspalveluiden asiakasvastaavien kanssa työpareina, syksystä 2022 heidän kanssaan on työskennellyt myös sosiaalityöntekijöitä. Moniammatillinen työote on ollut asiakastyössä hyvin keskeistä, vaikka omaa erillistä työkykytiimiä ei ole saatu liikkeelle. Turun mielenterveys- ja päihdepalveluissa olevalla työkykykoordinaattorilla on myös ollut laaja yhteistyöverkosto, mutta ei omaa työkykytiimiä.

Tiivistetysti voi sanoa, että yhteistyö on ollut vilkasta erillisten asiakastapausten ympärillä terveyspalveluiden, sosiaalipalveluiden, työllisyyspalveluiden, mielenterveys- ja päihdepalveluiden, järjestöjen, sekä Kelan välillä. Työkykykoordinaattorit ovat verkostoituneet laajasti asiakastyön kautta. Turussa ja Liedossa erillisiä uusia työkykytiimejä ei ole perustettu, vaan on käytetty olemassa olevia työskentelymalleja. Monialaisen työskentelyn tarve

tunnistetaan, mutta perustettujen työkykytiimien toiminnan jatkuvuutta ei ole voitu varmistaa. Hankkeen aikana tiimien koordinointi on ollut työkykykoordinaattoreiden varassa, joten Laitilassa ja Uudessakaupungissa on vielä epäselvää, miten työkykytiimien toiminta jatkuu hankkeen päätyttyä.

Asiakastyöskentelyssä on korostunut pitkäjänteinen tavoitteellinen työskentely asiakkaan kanssa, oikea-aikaisuus tuen antamisessa sekä ratkaisukeskeinen asenne. Asiakasvastaavaroolia on hankkeessa kehitetty yhteisesti asiakastyötä tekevien hanketyöntekijöiden kanssa. Asiakasvastaavana työkyvyn tuen asioissa toimii työkykykoordinaattori, jos asiakas on laajan ja monialaisen tuen tarpeessa.



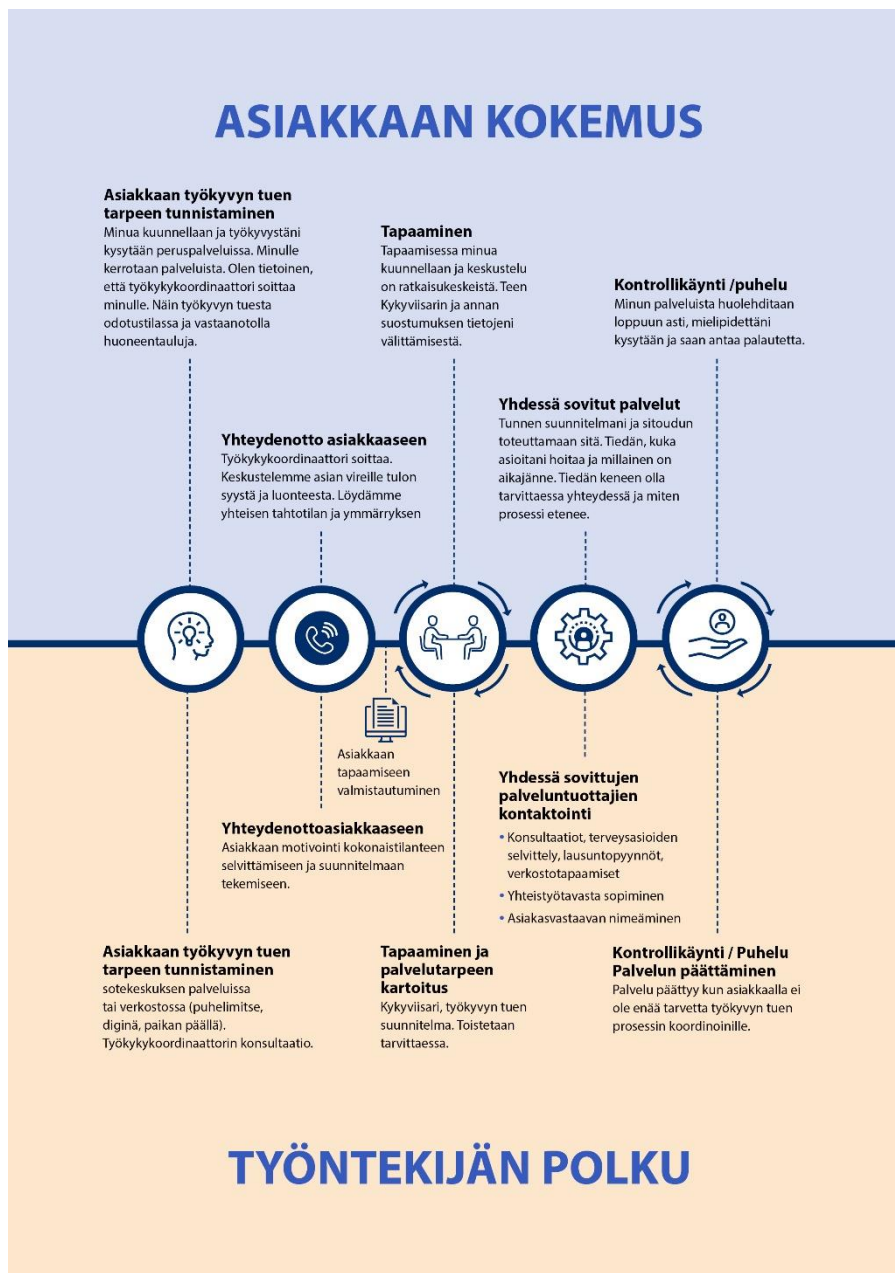
#### 4.2.1. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta

Asiakasohjauksen pilotointi terveyskeskuksissa ja mielenterveys- ja päihdepalveluissa alkoi lokakuussa 2021. Yksi työkykykoordinaattori aloitti työnsä mielenterveys- ja päihdepalveluissa, samanaikaisesti vastaperustetun yksikön sosiaaliohjaajien kanssa. Kaksi työkykykoordinaattoria

sijoittui terveysasemille Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskushankkeen asiakasvastaavien työpareiksi. Syksyllä 2022 Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskushankkeessa aloitti myös kehittäjäsosiaalityöntekijä, joka on työskennellyt asiakasvastaavien ja työkykykoordinaattoreiden kanssa.

Työkykykoordinaattoreiden tekemä työ on tunnistettu tärkeäksi ja tarpeelliseksi terveysasemilla ja mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Työkykykoordinaattorin osaamisesta työkyvyn tuen asioissa ovat hyötäneet niin asiakkaat kuin ammattilaisetkin. Työkykykoordinaattorin asiakasprosessi, kirjaamiskäytännöt ja työnkuva on rakentunut tiiviissä yhteistyössä Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskushankkeen kanssa.

Seuraavassa kuvassa on kuvattuna työkyvyn tuen polku asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta.



#### ***4.2.2. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta***

Sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palvelupolkujen kuvaus tehtiin TYKS-YTA-alueen yhteistyönä. Kuvatut palvelupolut ovat sosiaalinen kuntoutus, kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus, kuntouttava työtoiminta ja työllistymistä edistävä monialainen yhteistyö. Mallit ovat kuvattuna <https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/VSSOTE%20Sosiaalihuollon%20tyollistymista%20tukevat%20palvelut.pdf>

Työkykyohjelman laajennus jatkaa palvelupolun kehittämistä.

#### ***4.2.3. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus***

Kaveria ei jätetä -hankkeessa kehitettiin työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden malli hyvinvointialueelle. Malli on kuvattuna loppuraportin luvussa 4.1.. Alla olevat määrittelykortit esittelevät tarkemmin työkyvyn tuen palvelut sote-keskuksen perustason palveluissa sekä työkyvyn tuen erityisosaamistiimin yliopistollisessa sote-keskuksessa.

# Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden määrittelykortti sote-peruspalveluissa

Palvelun nimi	<b>Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus - peruspalvelut</b>
Palvelualue	Sosiaali- ja terveystyö
Palvelukokonaisuus	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus
Palvelun määrittely	Perustason työkyvyn tuen palvelut asiakkaille sosiaali- ja terveystyöpalveluissa
Palvelun kohderyhmä	Työikäiset asiakkaat jotka ovat työkyvyn selvittelyn ja työkyvyn tuen tarpeessa
Palvelun tavoite/tarkoitus	<p>Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeiden varhainen tunnistaminen (mittarit, kyselyt, tunnusmerkit, työntekijän oma arvio)</p> <p>Asiakas saa tarvitsemansa työkyvyn tuen palvelut oikea-aikaisesti</p> <p>Asiakkaan työkyvyn selvittäminen (perustason palveluiden avulla)</p> <p>Asiakasta tuetaan työhönvalmennuksen avulla löytämään hänelle sopivaa työtä</p> <p>Asiakkaan palveluprosessin koordinointi</p> <p>Työkyvyn tuen suunnitelma tarpeen mukaan integroituna asiakkaan prosessiin</p>
Palvelun sisältö	<p>Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen perustason palveluissa ja edelleen ohjaus tarvittaviin sote-palveluihin: TYP-työ, työkykykoordinaattorin palvelut, sosiaali-ohjaus, sosiaalityö, vammaispalvelut, työttömien terveystarkastus, lääkäripalvelut, tutkimukset, lääkinnällinen kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, sosiaalinen kuntoutus, Arkeen voimaa-ryhmät, IPS-työhönvalmennus, Kelan palvelut</p> <p>Asiakkaan tukena työkyvyn tuen polulla on asiakkaan omatyöntekijä, työkykykoordinaattori tai muu asiakkaan asiakasvastaava. Monialaisen tuen tarve arvioidaan ja hyödynnetään paikallisia työkyvyn tuen tiimejä. Huomioidaan laajasti asiakkaan tuen tarpeita ja käytettävissä olevia työkyvyn tuen palveluita. Asiakkaan asiakasvastaava varmistaa, että asiakkaan palveluketju on sujuva ja että asiakkaan tilannetta seurataan. Tarvittaessa hän saa tukea työkykykoordinaattorilta tai/ja työkyvyn tuen tiimiltä.</p> <p>Työkykykoordinaattori neuvoo ja auttaa perustason työntekijöitä etsimään asiakkaille tarpeelliset työkyvyn tuen palvelut. Työkykykoordinaattori tuntee alueelliset työkyvyn tuen lähipalvelut, työllisyyspalvelut, kuntoutuspalvelut ja järjestökentän palvelut, ja tekee näiden kanssa aktiivisesti yhteistyötä. Työkykykoordinaattori ohjaa tarvittaessa asiakkaat, jotka tarvitsevat syvennettyä monialaista arviota tai tukea eteenpäin työkyvyn tuen erityisosaamistiimiin.</p>
Työkyvyn tuen tiimin jäsenet ja tehtävät	Työkyvyn tuen tiimin jäsenet – esim. lääkäri, työttömien terveydenhoitaja, työkykykoordinaattori, psykologi, Kelan työntekijä. Tiimin jäsenet määräytyy paikallisen toiminnan mukaan. Peruspalveluiden työkyvyn tuen tiimiä voi konsultoida asiakkaan tilanteen selvittämisessä. Työkykykoordinaattori vastaa asiakkaan prosessin eteenpäinviemisestä.
Palveluun tuleminen, käytännön toteutus	Asiakas tuo itse esille työkyvyn tuen tarpeen, asiakkaan kanssa jo työskentelevä työntekijä huomaa asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen, tarvittaessa asiakkaan lupa monialaiseen työskentelyyn, suostumukset. Asiakkaan tilannetta kartoitetaan – palvelutarpeen arvio, ohjaus tarvetta vastaavaan prosessiin/palveluihin - seuranta, arviointi TYP-prosessin mukaisesti tai asiakkaan omatyöntekijän/asiakasvastaavan vastuulla. Työkykykoordinaattorin tuki/neuvonta tai työkykytiimin tuki tarvittaessa
Työkalut ja lomakkeet	Lupa asiakkaan asian käsittelyyn monialaisesti, Kykyviisari tai muut mittarit työkyvyn arviointiin ja työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen



## Työkyvyn tuen erityisosaamistiimin määrittelykortti yliopistollisessa sote-keskuksessa

Palvelun nimi	<b>Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus – perustason erityisosaamistiimi</b>
Palvelualue	Sosiaali- ja terveystyö
Palvelukokonaisuus	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus
Palvelun määrittely	Erityisosaamistiimin työkyvyn arvioinnin ja työkyvyn tuen palvelut asiakkaille sosiaali- ja terveystyöpalveluissa
Palvelun kohderyhmä	Työkäiset asiakkaat, joilla on erityisen vaativan työkykyarvion tai työkyvyn tuen tarve
Palvelun tavoite/tarkoitus	Arvioida monialaisesti monimutkaiset työkykytilanteet ja laatia lausunto asiakkaan asiakasvastaavalle Tukea perustason työntekijöitä työkykyyn liittyvissä asioissa
Palvelun sisältö	Työkyvyn arviointi ja työkyvyn tuen tarpeen arviointi Muodostetaan yhteinen kokonaiskuva asiakkaan tilanteesta Kartoitetaan asiakkaalle tarkoituksenmukaiset palvelut (tutkimukset, hoidot, palvelut, kuntoutukset osana hoidon- ja/tai palvelutarpeen arviointia) Sovitaan seurannasta ja asiakasvastaavasta.
Tiimin jäsenet	Kokopäiväiset työntekijät: Työkykykoordinaattori, sosiaalityöntekijä, työterveyslääkäri, psykiatrisen sairaanhoitaja, kokemusasiantuntija, Kelan työkykyneuvoja, työllisyysasiantuntija Osa-aikaiset työntekijät: psykologi, erikoislääkärit (neurologi, psykiatri, fysiatri, päihdelääkäri), toimintaterapeutti, fysioterapeutti
Konsultaatio ja arviointitiimin jäsenten tehtävät	Peruspalvelut voivat konsultoida erityisosaamistiimiä Työkykykoordinaattori organisoii tiimin toimintaa
Palveluun tuleminen	Peruspalvelujen kautta läheteellä
Käytännön toteutus	Erityisosaamistiimi kokoontuu säännöllisesti, ottaa kantaa asiakastapauksiin sekä kouluttaa ja konsultoi sote-henkilökuntaa työkykyyn liittyvissä asioissa.
Työkalut ja lomakkeet	Käytettävissä olevat asiakastietojärjestelmät, asiakkaan suostumuksella työkykyä koskevat tiedot Kelan järjestelmästä, TYPPI-järjestelmästä sekä muista tarvittavista paikoista. Lomakepohja läheteelle. Seuranta

### 4.3. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi

Laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta on pilotoitu Laitilassa, Liedossa ja Uudessakaupungissa. Pilotointi on ollut määrällisesti vaatimatonta, valmennusasiakkaita on ollut viisitoista. IPS-työhönvalmennuksen kriteerejä on sovellettu ympäristöön sopiviksi ja valmentajat ovat perehtyneet IPS-valmennukset ydinajatuksiin koulutuksien kautta. Työhönvalmennusta on toteutettu kaikissa hankkeissa työllisyyspalveluissa, yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Liedossa merkittävä uusi yhteistyökumppani on ollut vammaispalvelut.

Työkykyohjelman laajennus jatkaa työhönvalmennuksen kehittämistä sote-palveluissa ja IPS-kehittämishojelman laajennus psykiatrian palveluissa.

#### 4.4. Alihankintamalli

Alihankintamallin kehittäminen ja juurruttaminen oli Laitilan osahankkeen tavoitteena. Tavoitteena oli nimenomaan alihankintamallin juurruttaminen yrityksiin ja toisaalta Laitilan toimintakeskuksen osatyökykyisten henkilöiden parissa. Osahanke kartoitti kiinnostuneita yrityksiä ja osatyökykyisiä.

Malli ei syntynyt hankkeen aikana. Sen toteutumisen esteenä oli pääasiassa kaikkia kehittäjiä runnelleet juridiset mahdollisuudet. Toisaalta haasteeksi muodostui myös mallin markkinointi osatyökykyisten palveluihin. Periaatteellista kiinnostusta on ilmennyt mutta se ei ole muuttunut teoiksi.

#### 4.5. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

Ammattilaisten osaamista työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisesta ja työkyvyn tuesta vahvistettiin koulutusten avulla. Koulutuksissa luotiin myös yhteistä keskustelua toimijoiden kesken. Koulutuksia mainostettiin laajasti ammattilaisille Teamsin verkostokanavissa. Koulutuksien järjestäminen Teamsin välityksellä mahdollisti laajan alueellisen osallistumisen

Hankkeen aikana järjestettiin 48 koulutuspäivää ja niihin osallistui kaiken kaikkiaan 719 ammattilaista.

Suosituimpiin koulutuksiin kuuluivat:

- Specia: Nepsy-asiakkaan kohtaaminen
- Takuusäätiö: Talous- ja velkaneuvonta
- Tukenasi Ry: Nuorten kohtaamiskoulutus
- Vamlas: Ratko-malli
- Vammaisfoorumi: Työkuuluu kaikille
- Oorninki: Työttömien työkyvyn arviointi ja tukeminen
- Kuntoutussäätiö: Aikuisten oppimisvaikeudet ja osatyökykyisyys, työ- ja toimintakyvyn arviointikoulutus, ehkäisevä päihdetyö työllisyyspalveluissa, kuntouttava työtoiminta
- Varsinais-Suomen sininauhasäätiö: Addiktin arvomaailma ja kohtaaminen, kokemusasiantuntija ammattilaisen rinnalla päihdepalveluissa.

Suuren kysynnän vuoksi osa koulutuksista järjestettiin useamman kerran, jotta kaikilla kiinnostuneilla olisi mahdollisuus osallistua koulutukseen. Jokaisesta koulutuksesta kerättiin palautetta ja Experience Value Score-mittarilla, jolla seurattiin, olivatko koulutukset osallistujien ajan arvoisia. Osallistujilta kerättiin myös kirjallista palautetta. Koulutuksista saatujen palautteiden perusteella onnistuimme lisäämään ammattilaisen osaamista. Erityisesti työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen lisääntyi selkeästi ja ammattilaiset saivat työkaluja asiakkaan tukemiseksi. Koulutuksien saaman palautteen keskiarvo EVS-mittarilla mitattaessa oli 77 (max. 100). Suosituimmat koulutukset liittyivät neuropsykiatrisiin haasteisiin sekä työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen. Hanke sai kiitosta monialaisista aihealueista, runsaasta koulutusmäärästä ja laadukkaista kouluttajista. Osallistujat olisivat toivoneet vielä enemmän vuorovaikutusta ja siten ammattilaisverkoston vahvistamista.

Hanke järjesti asiakkaille mahdollisuuden suorittaa kokemusasiantuntijakoulutuksen yhdessä Kokemustalon kanssa. Koulutukseen osallistui kahdeksan henkeä. Koulutukseen osallistuneet asiakkaat kokivat koulutuksen merkityksellisenä sekä kuntouttavana. Koulutuksiin osallistuneiden asiakkaiden työllistyminen oman kuntansa työllisyyspalveluissa on selvityksen alla.

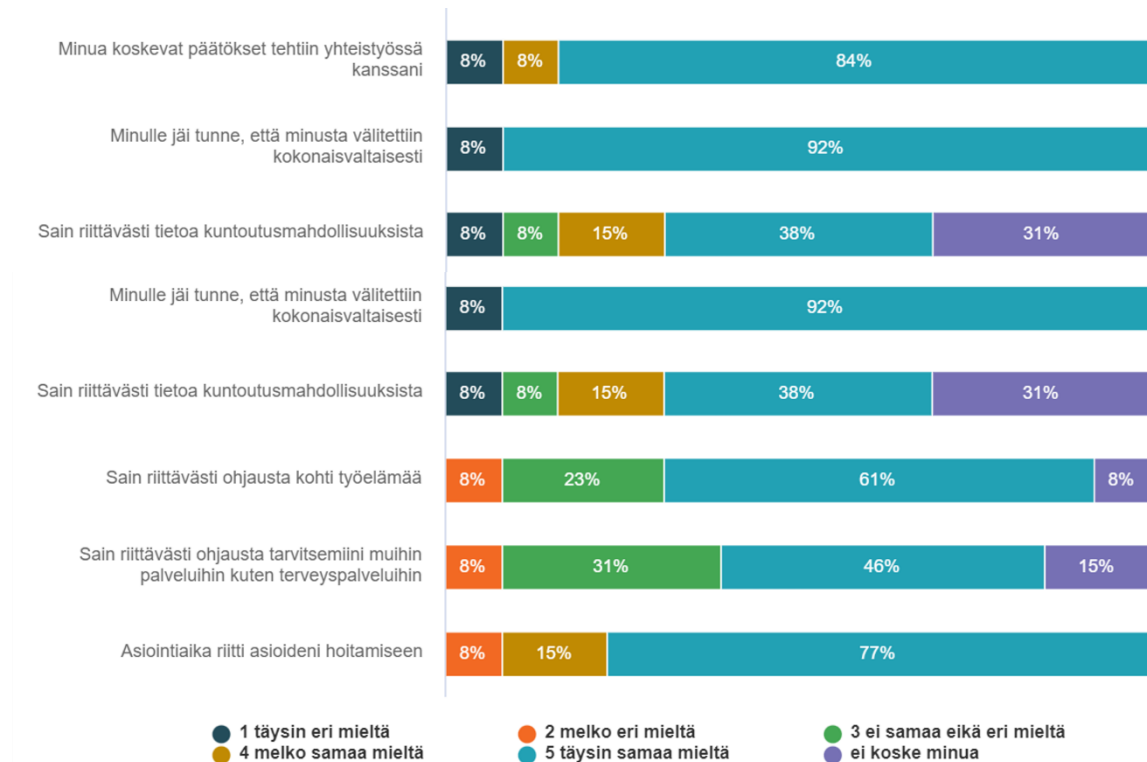
Yhteistyössä Winnovan kanssa tarjottiin mahdollisuutta suorittaa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto - LOISTO™. Tähän koulutukseen emme kuitenkaan saaneet riittävästi osallistujia eikä koulutusta järjestetty.

#### 4.6. Seuranta ja arviointi

Asiakkaiden kokemuksia palvelusta kerättiin sähköisellä ja paperisella kyselylomakkeella ja heidän kanssaan keskusteltiin tapaamisten päätteeksi asiakaskokemuksesta. Vastanneista yhdeksänkymmentäkaksi prosenttia suosittelisi työkykykoordinaattoreiden palveluita. He myös pitivät työkykykoordinaattoria osaavana ja tilanteesta aidosti kiinnostuneena. Eniten hyötyä asiakkaat kokivat siitä, että useampi asia pystyttiin hoitamaan samalla kertaa. Vaikka palveluun oltiin tyytyväisiä, kaipasivat asiakkaat enemmän ohjausta sekä aikaa asioidensa hoitamiseen. Useampi palaute koski, sitä miten asiakas ohjautuu tai saa tietoa palvelusta.

**“NEUTRAALIARVOT TARKOITTA, ETTÄ MÄ TIESIN KAIKKI INFON MISTÄ PUHUTTIIN. MUTTA SAIN PIKKUSEN INFOA, MIKÄ OLI HYÖDYLLINEN, ESIM. TULORAJA. MUUTEN NÄEN, ETTÄ TÄSTÄ PALVELUSTA VOI OLLA APUA AIKA MONELLE IHMISELE. AINOA HARMI ON, ETTÄ NIISTÄ PALVELUISTA, EI OLE KOVIN PALJOIN TIETOJA.”**

**Yhteenveto asiakaspalautteesta**



Kokemusasiantuntijaryhmä arvioi asiakasosallisuuden näkökulman toteutumista hankkeen kehittämistyössä. Keskustelun laineet kävivät välillä korkeinakin. Esille nousivat tekstien ja lomakkeiden kieli ja saavutettavuus, tilojen saavutettavuus ja asiakkaan kohtaaminen. Hankkeen toimintamallin osio asiakasosallisuudesta on tehty yhdessä kokemuksekehittäjien kanssa.

Hankkeen kehitystä seurasi ja arvioi ohjausryhmä, joka koostui kahdeksantoista henkilöistä. Edustettuina olivat Kaarina, Laitila, Lieto, Naantali, Paimio, Raisio ja Uusikaupunki sekä Turun

työllisyys- ja sotepalvelut, Kela, TE-palvelut, Rise, Lihastautiliitto, Vates, Tulevaisuuden sote-keskushanke ja Varsinais-Suomen TYP. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana kuusi kertaa. Ohjausryhmä teki SWOT –analyysin hankkeen mallista keväällä 2022. Analyysin tulokset huomioitiin mallissa ja tehtiin tarvittavia korjauksia.

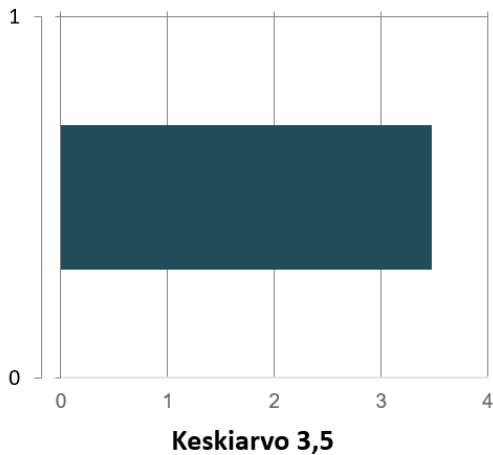
**SWOT-analyysi**

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei diagnoosi vaatimusta</li> <li>• Moniammatillisuus</li> <li>• Tiimimalli</li> <li>• Asiakasvastaava + asiakkaan seuranta</li> <li>• Kokemusasiantuntija toiminta</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajankäyttö, löytyykö perustyöstä aikaa</li> <li>• Järjestöt ei näy riittävästi</li> <li>• Työllisyyspalveluiden muutokset</li> <li>• Liian löysät kriteerit ruuhkauttavat palvelun</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laaja yhteistyö</li> <li>• Työkykykoordinaattorin rooli</li> <li>• Palveluiden yhdenvertaisuus</li> <li>• Oikea aikaisuus</li> <li>• Verkostot</li> </ul>	<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muuttuvat organisaatiot</li> <li>• Tiedonkulku</li> <li>• Resurssit</li> <li>• Rahoitus</li> <li>• Nivelpinnat / Pullonkaulat</li> </ul>

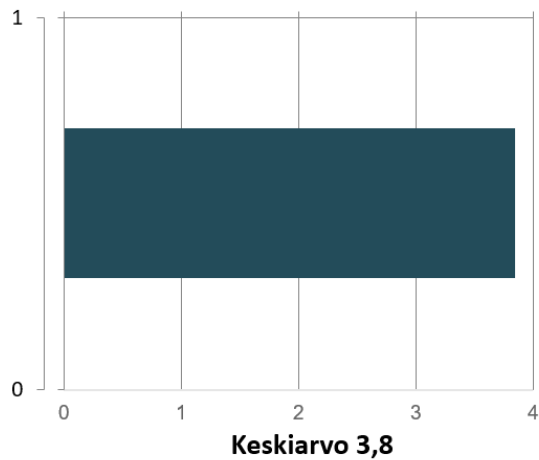
Hankesalkkuraportointi sosiaali- ja terveysministeriölle tehtiin kahden kuukauden määräajan välein.

Työkykykoordinaattoreiden kanssa eniten yhteistyötä tehneille ammattilaisille lähetettiin kysely yhteistyön sujuvuudesta ja tarpeellisuudesta. Kyselyssä kartoitettiin yhteistyön sujuvuutta, verkostomaista työ otetta sekä asiakkaan ja ammattilaisen kokemia hyötyjä. Yksimielisesti ammattilaiset olivat sitä mieltä, että työkykykoordinaattorin ammattitaito on heille ja asiakkaille hyödyksi ja vastaavaa toimintaa tullaan jatkossakin tarvitsemaan. Verkostotyöskentelyn sujuvuus vaihteli alueellisesti. Harmillisena pidettiin hankkeiden lyhyttä kestoja ja juuri käyntiin saadun yhteistyön loppumista. Olisi toivottavaa, että kehittäminen tapahtuisi vakituisesti eikä irrallisissa hankkeissa. Työkykykoordinaattoreiden avulla palvelujen oikea-aikaisuus toi eniten vaikuttavuutta asiakkaan palvelupolkuun.

1. Työkykykoordinaattorin palvelusta on ollut hyötyä asiakkaileni.



2. Työkykykoordinaattorin työnkuvalle on selkeä tarve omassa organisaatiossa



“PSYKIATRISENA SAIRAANHOITAJANA TYÖSKENNELLESSÄNI POTILAILLA USEIN MM TYÖKYVYN KANSSA VÄLIAIKAISIA TAI PIDEMPİÄ HAASTEITA TYÖELÄMÄÄN PÄÄSSYSSÄ, USEIN TÄYTYY MYÖS POHTIA OPINTO- TAI KOULUTTAUTUMISVAIHTOEHTOJA. KUN VOIN KÄYTTÄÄ TYÖKYKYKOORDINAATTORIA NÄIDEN ASIOIDEN POHTIMISEEN JA OHJAAMISEEN, JÄÄ MINULLE MAHDOLLISUUS TEHDÄ VARSINAISTA TEHTÄVÄÄNI ELI HOITAA IHMISEN PSYKKISTÄ HYVINVOINTIA. TYÖKYVYTTÖMYYS TAI TYÖSSÄ PÄRJÄÄMÄTTÖMYYS ON KIISTATTA MIELIALAAN VAIKUTTAVA ASIA JA ELLEI TYÖLLISYYS- TAI KOULUTTAUTUMISASPEKTIA OTETA HUOMIOON PSYKKISTÄ VOINTIA HOIDETTAESSA, EI HOITO OLE KOVIN TEHOKASTA. TYÖKYKYKOORDINAATTORIN TIETO JA KÄYTETTÄVYYS OVAT ÄÄRIMMÄISEN TÄRKEÄ OSA OMAN TYÖNI TEHOKASTA HOITAMISTA JA POTILAALLE KULLANARVOISTA. OMA AMMATTITAITONI JA TIETOPOHJANI TYÖKYKYASIOISSA ON MINIMAALINEN TYÖKYKYKOORDINAATTOREIHIN VERRATTUNA, HEITÄ KÄYTETTÄESSÄ POTILAS SAA PARHAAN MAHDOLLISEN AVUN.”

Hankkeen arvioinnissa projektitiimin tekemä itsearviointi oli keskeistä. Koordinaatioryhmä arvioi säännöllisin väliajoin hankkeen etenemistä ja raportoi näistä myös ohjausryhmälle. Jotkin haasteet toistuivat läpi hankkeen kuten alihankintamalli, mutta osa haasteista korjaantui hankkeen edetessä. Hitaasti käynnistynyt asiakastyöskentely kiihtyi loppua kohden samoin kuin verkostotyö syveni mitä pidemmälle hankkeessa päästiin. Kelan vahva rooli hankkeessamme oli ilon aihe alusta asti ja yhteistyön oli merkityksellistä. Muita onnistumisia oli yhteistyö Tulevaisuuden sotekeskushankkeen asiakasohjauspilotin kanssa. Hankkeessa onnistuttiin erityisesti koulutuksessa ja luomaan kiinnostusta työkyvyn tuen mallia kohtaan.

## 5. Itsearviointi

Onnen aiheita	Luuraavia riskejä
Asiakasohjaus käynnistynyt	Tietojärjestelmät
Yhteistyö asiakasohjauspilotin kanssa	Alihankintamalli
Verkostoyhteistyö	Verkoston laajuus
Kela-yhteistyö	Asiakasvastaavamalli
Kehittämisen mahdollisuus	Eri tasojen liittäminen yhteen
Rakenteiden hiominen liikkeellä	Työnantajayhteistyö
Hanketiimin sisäinen yhteistyö	Yhtenäisyyden vaaliminen
Osaamisen lisääntyminen	Tietotulva

Kuvassa hankkeen itsearviointi ohjausryhmän kokouksessa 29.11.2021.

### 4.7. Viestintä

Viestinnässä keskityttiin ammattilaisille kohdennettuun viestintään. Hankkeen tapahtumista viestitettiin pääsääntöisesti hankkeen Teams-kanavan kautta. Kaveria ei jätetä-hanke tuotti ajankohtaista sisältöä myös eri yhteistyöverkostojen Teams-kanaville. Olennaisimpia verkostoja olivat maakunnallinen Varsinais-Suomen TYP-verkosto, Varsinais-Suomen TE-toimiston työkykyhankkeen ylläpitämä Varsinais-Suomen työkykyverkosto ja Turun kaupungin ylläpitämä maakunnallinen järjestöyhteistyöverkosto. Ammattilaisille viestittiin hankkeen tavoitteista, menetelmistä sekä koulutuksista. Laajan viestintäverkoston kautta koulutuksiin saatiin runsaasti osallistujia ja tavoitimme viestinnällä satoja ammattilaisia. Onnistuimme lisäämään keskustelua työkyvyn tuen tunnistamisen tarpeellisuudesta eri verkostoissa ja nostamaan sen agendalle käynnissä oleviin uudistuksiin. Hankkeesta julkaistiin kaksi blogia Turun työllisyyspalvelujen verkkosivulla ja jutut Aamuset-lehdessä ja Lihastautiliiton Porras-lehdessä.

## 5. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

### 5.1. Tärkeimmät opit

Hankkeen keskeisimmät saavutukset ovat

- Luotiin laajalla kumppanuudella olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja pilotoinnista työkyvyn tuen toimintamalli hyvinvointialueelle.
- Sosiaali- ja terveysministeriö myönsi mallin juurruttamiseen Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle merkittävästi rahoitusta.
- Puolet hankkeen asiakkaista sijoittui työkykypolullaan seuraavalle askelmalle.

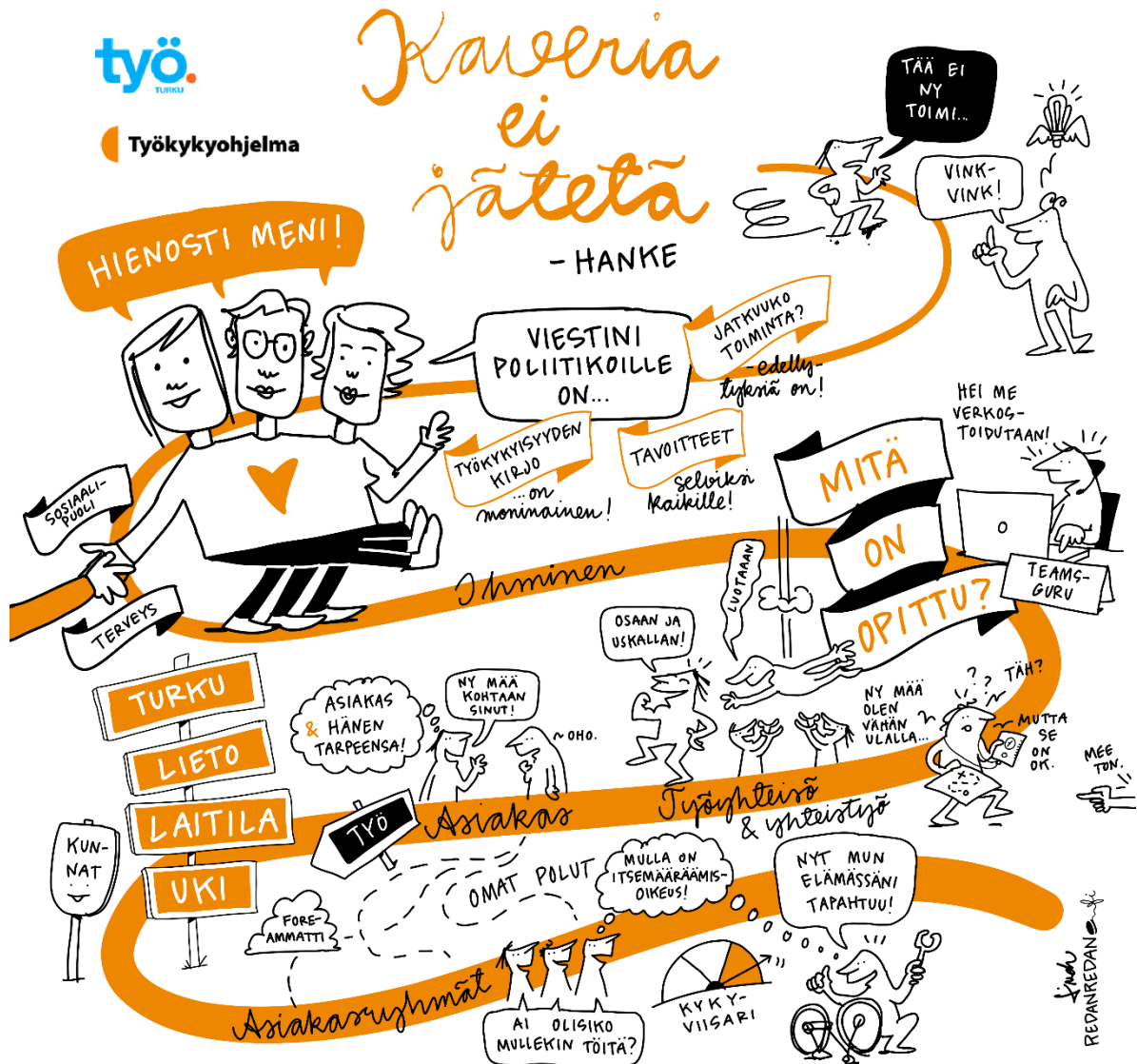
Hanke ei onnistunut suunnitellusti kaikissa toiminnoissaan kuten

- Kuntien työllisyyspalveluissa kehittämisteemoja ei saatu vietyä loppuun suunnitellusti.
- Yhteiskehittäminen verkostossa kärsi etätyöolosuhteista.

- Verkostojohtaminen etäolosuhteissa ei ollut resurssitehokasta.

Mitä kannattaa ottaa opiksi seuraavan hankkeen toimeenpanossa

- Hankkeen tavoitteet täytyy olla kirkkaasti määritellyt.
- Selkeä johtamisrakenne tekee hankekokonaisuuden johtamisesta vaikuttavaa.
- Tiedolla johtaminen tulee olla harkittua jo suunnitteluvaiheesta alkaen.



Kuvassa on kuvattu Kaveria ei jätetä -hankkeen työntekijöiden kehittämispäivän kommentit hankkeen kehityksestä ja opeista.

## 5.2. Mitä seuraavaksi

Varsinais-Suomen hyvinvointialue haki kestävä kasvun ohjelmasta rahoitusta työkykyohjelman laajentamiseen, IPS-kehittämishankkeen käynnistämiseen ja työkyvyn erityisosaamistiimin muodostamiseen osana työ- ja toimintakyköpoliikkia. Sosiaali- ja terveysministeriö myönsi vuosille 2023-2024 työkykyohjelman laajentamiseen 1.340.000 euroa ja IPS-kehittämiseen 551.000 euroa. Hyvinvointialue jatkaa hankkeen kehittämisen mallin toimeenpanoa uudessa

organisaatiossa ja sen osana myös laatuperusteisen työhönvalmennuksen juurruttamista sote-palveluihin. Myös työkyvyn tuen erityisosaamistiimi käynnistyy. Arvioitu kehittämispanos laajennukseen on kuusi työkykykoordinaattoria, neljä työhönvalmentajaa ja projektipäällikkö. IPS-kehittämisen arvioitu kehittämispanos on neljä työhönvalmentajaa.

Projektin kehittämisteemat ja luodut hyvät käytännöt luovat perustaa kuntien ja hyvinvointialueen yhteistyölle työllistymistä edistävien sosiaalipalvelujen ja kuntien työllisyyspalvelujen kanssa.

### 5.3. Riskien toteutuminen

Hankkeen pääriskeiksi tunnistettiin suunnitteluvaiheessa aikataulussa pysyminen, riittämätön ymmärrys kohderyhmästä ja sen tarpeista, asiakastiedon kulun tietosuojaesteet sekä henkilöstön ja organisaation muutosvastarinta kehittämiselle ja sitoutumattomuus. Alla olevassa taulukossa on arvioitu riskien toteutumista pääriskien alakohtien mukaan.

Hanke toteutettiin verkostona pääosin etätyöolosuhteissa. Keskeiseksi riskiksi nousivat hankehenkilöstön, osahankkeiden kotiorganisaatioiden ja hankkeen sidosryhmien välisen yhteiskehittämisen toimeenpano. Yhteiskehittäminen teknisten viestintävälineiden kautta jää tuloksellisuudeltaan jälkeen tavanomaista läsnätyöpajatyötä.

Olennainen yhteiskunnallinen riski oli useat rinnakkaiset kehittämisohjelmat. Organisaatioiden kyky panostaa yhtä aikaa esimerkiksi hyvinvointialuesiirtymään, työllisyyskokeiluun ja työkykyohjelmaan oli tiukilla. Johdon mahdollisuus johtaa useita samanaikaisia muutosprosesseja epävarmassa tilanteessa osoittautui yhdeksi hankkeen toimeenpanon haasteeksi.

Riski	Arvio toteutumisesta
Tarkennetun hankesuunnitelman eri vaiheet aikataulutetaan realistisesti.	Aikataulutus toimi tyydyttävästi. Alun rekrytoinnit hidastivat käytännön toteuttamista. Terveysasemien työkykykoordinaattorien työn alkaminen oli ajoitettu liian myöhäiseen ajankohtaan. Asiakastyön aloitusta hidasti työllisyyskokeilujen alkaminen samaan aikaan.
Toteutumista seurataan aktiivisesti.	Ohjausryhmä seurasi kokouksissaan toteutumista operatiivisen johdon raporttien pohjalta. Osahankkeilla oli paikallisia koordinaatioryhmiä. Osahankkeiden kotiorganisaatioiden seurannan taso vaihteli. Hankesuunnitelmassa ei asetettu määrällisiä tavoitteita, joten seuranta painottui laadulliseen toimeenpanoon.
Juurruttamista edistetään koko hankkeen toteutumisen ajan.	Juurruttaminen painottui päätösvaiheeseen. Hyvinvointialuetta ei ollut olemassa vielä hankeaikana. Osahankkeiden kotiorganisaatioiden panostus



	juurruttamiseen vaihteli. Työllisyyskokeilujen toimeenpano työllisti kuntaorganisaatioita hankeaikana.
Riittävä asiakasymmärrys kohderyhmästä ja sen tarpeista varmistetaan kattavasti kohderyhmää, sidosryhmiä ja ammattilaisia osallistamalla.	Asiakasymmärryksestä oli saatavilla runsaasti tietoa. Sidosryhmiä ja ammattilaisia kuultiin monissa eri kokoonpanoissa. Kohderyhmän osallistamiseen panostettiin kokemuskehittäjäryhmän ja kokemusasiantuntijakoulutuksen muodoissa erityisesti. Osallistamisen haasteena on ollut korona ja tietosuoja.
Tietosuoja ei kulje asiakkaan mukana tietosuojan takia.	Perusriski kaikessa monialaisessa yhteistyössä, myös hankkeessa.
Monialaiseen muutosjohtamiseen kiinnitetään huomiota.	Jossain määrin toteutunut riski rakenteiden muuttuessa ja puuttuessa. Osahankkeiden kotiorganisaatioiden johdon osallistuminen vaihteli. Monialaisuudessa puutteita.
Henkilöstö osallistetaan kehittämiseen ja sitoutetaan uuteen toimintatapaan.	Järjestetty ekosysteemiseminaareja ja henkilöstökoulutusta. TYP-verkosto toiminut yhtenä kehittämiskenttänä. Korona mutkisti tätä jossain määrin.
Koulutuksilla ja viestinnällä varmistetaan myönteinen suhtautuminen kehittämistyölle.	Koulutukset ovat toimineet juuri näin. Viestintä on painottunut asiantuntijalta asiantuntijalle viestintään.
Varmistetaan henkilökunnalle riittävät resurssit ja mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön.	Hankehenkilöstön kohdalla mahdollisuus toteutunut hyvin. Osahankkeiden henkilöstön osallistumista mutkisti korona ja keskittyminen muihin muutoksiin.

## 6. Mistä materiaali löytyy

Hankkeen kehityspolku sekä lopputulokset on kuvattu Innokylään. Hankkeen tuotoksena on syntynyt myös kirjallista aineistoa sekä videoita päättäjille sekä asiakkaille.

**Työkyvyn tuen käsikirja Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle:**

[https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/tyokyvyn\\_tuen\\_palvelut\\_varsinais\\_suomen\\_hyvinvointialueella.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/tyokyvyn_tuen_palvelut_varsinais_suomen_hyvinvointialueella.pdf)

[https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Tjanster\\_for\\_arbetsformagan\\_i\\_egentliga\\_finlands\\_valfardsomrade.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Tjanster_for_arbetsformagan_i_egentliga_finlands_valfardsomrade.pdf)

**Videot päättäjille sekä asiakkaille:**

[https://www.youtube.com/channel/UCK3A\\_fUbiMS2UAFm0rEtew](https://www.youtube.com/channel/UCK3A_fUbiMS2UAFm0rEtew)

**Turun AMK Työkyky - taustaselvitys työkyvyn tuen palvelukokonaisuudesta:**

[https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/AMK\\_tyokyky\\_taubstaselvitys\\_tyokyvyn\\_tuen\\_palvelukokonaisuudesta.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/AMK_tyokyky_taubstaselvitys_tyokyvyn_tuen_palvelukokonaisuudesta.pdf)

**Kokonaisuus on luettavissa:**

<https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/varsinais-suomi-kaveria-ei-jateta>

**Työkyvyntuen palvelukokonaisuus:**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-palvelukokonaisuusvarsinais-suomi>

**Työkyvyn tuen tiimi:**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-tiimivarsinais-suomi>

**Asiakasvastaavamalli:**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/asiakasvastaavavarsinais-suomi>

**Sosiaalihuollon työllistämistä tukeva palvelupolku**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/sosiaalihuollon-tyollistymista-tukeva-palvelupolku-varsinais-suomi>

**Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistämisen työhönvalmennus**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuva-tuetun-tyollistymisen-tyohonvalmennusvarsinais-suomi>

**Laitilan alihankintamalli**

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/alihankintamallilaitila>

## 7. Loppusanat

Hankkeemme päätehtävänä on ollut luoda hyvinvointialueelle osatyökykyisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden malli. Mallin olemme luoneet yhteistyössä hankkeemme työkykykoordinaattoreiden ja laajan monialaisen yhteistyöverkoston avulla. Hyvinvointialueen rakenteiden keskeneräisyys on ollut haaste mutta myös mahdollisuus. Olemme voineet melko vapaasti ideoida, mitä mallissa on oleellista tuoda esille. Tärkeintä on olla menemättä hyviä, jo toimivia käytäntöjä. Samalla voidaan luoda osatyökykyisille eheämpää ja tehokkaampaa työllistymistä kohti johtavaa palvelupolkua.

Mitä olemme oppineet hankkeemme aikana? Ehkä tärkein oppi on liittynyt siihen, mitä yhteistyöllä voidaan saavuttaa. Edellytys asiakkaiden auttamiseksi on hyvin toimiva verkostoyhteistyö. Tämä korostuu entisestään kuin hyvinvointialue aloittaa toimintansa. Osatyökykyisten kanssa työskentelevien verkosto on kuitenkin laajempi kuin vain hyvinvointialue ja työllisyyspalvelut. Siihen kuuluu järjestökenttä, rikosseuraamuslaitos, Kela, TE-toimisto, kuntoutuslaitokset, eläkevakuutuslaitokset ja monet muut tahot. Jos ei tehdä yhteistyötä, ei ole mahdollista auttaa asiakkaita eteenpäin kohti työllistymistä. Monialaiselle yhteistyölle pitää olla sovitut yhteiset käytännöt ja työtä pitää koordinoita ja johtaa. Tietoa työkyvyn tuen palveluista pitää koulutuksien kautta ylläpitää ja levittää, koulutuksissa ammattilaisilla on myös mahdollisuus verkostoitua ja oppia toisiltaan.

Työllistymisen edistämiseksi tarvitaan myös työnantajayhteistyötä. Hankkeemme työhönvalmentajat ovat käyttäneet IPS-työhönvalmennuksen keinoja asiakkaiden työllistymisen

edistämiseksi. Näemme, että IPS-työhönvalmennuksen käyttöönotto hyvinvointialueella on tarpeellista, koska IPS-työhönvalmennus palvelee hyvin juuri niitä osatyökykyisiä, jotka tarvitsevat tiivistä tukea, terveydentilan huomioon ottamista ja rinnalla kulkijaa työhönvalmennusprosessissa. IPS-malli tarjoaa myös tiiviin yhteistyömallin työnantajien kanssa.

Tärkeä oppi liittyy asiakkaan rooliin työkyvyn tuen prosessissa. Jos asiakas jää passiiviseksi kohteeksi erilaisille toimenpiteille, jäädään tilanteeseen missä kannettu vesi ei kauan kaivossa pysy. Ajattelemme, että asiakasosallisuus on tärkeää niin asiakasprosessin sujumuuden kuin palveluiden kehittämisen kannalta. Asiakkaan oma ääni pitää saada kuuluviin, koska ilman sitä ei voida edetä kohti asiakasta aidosti palvelevaa ratkaisua. Asiakasosallisuuden lisäämistä voimme kaikki edistää niin verkostotyössä, kehittämisessä kuin asiakastyössä.

Asiakasosallisuuden lisääminen vahvistaa luottamusta asiakkaan ja ammattilaisen välille ja se on oleellista asiakkaan aitojen tavoitteiden löytämiseksi. Motivaation löytämiseksi tarvitsemme ratkaisukeskeistä työtettä, joka ei vain keskity asiakkaan työkyvyn rajoitteisiin. Asiakkaan vahvuudet ja voimavarat pitää saada näkyviin.

Toivomme että työkyvyn tuen kokonaisuutta tulevaisuudessa huomioidaan tärkeänä osana työikäisten palveluita. Työkyvyn tuki ansaitsee näkyvän paikan sosiaali- ja terveystaloudissa. Työkyvyn menettäminen tarkoittaa suuria menetyksiä yhteiskunnalle, mutta myös yksilölle. Kaveria ei saa jättää tulevaisuudessakaan, siitä haluamme pitää huolen.