

Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke

Työkykyohjelman (STM) projekti 1, Työkyvyn tuki tulevaisuuden sote-keskuksessa

Työkyvyn tuen tiimi –toimintamalli, Versio 1

31.8.2021

Kuvatkaa Työkyvyn tuen tiimi –toimintamalli sisältää kuvauksen työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisesta

THL toimeksiannon apukysymykset:

- mistä asiakas ohjautuu tiimiin
- tiimin resurssit (eri roolit, ammattilaiset)
- tiimin tehtävä ja palvelut
- mitä menetelmiä käytetään työ- ja toimintakyvyn arviointiin
- tiimin toiminnan kuvaus (verkostomainen, konsultoiva yms)

Työkyvyn tuen tiimin –toimintamalli

- Versiossa 1 on hyödynnetty Työkyvyn tuki –koulutuksen tehtäviä: 5/7 Verkoston toimintasuunnitelma ja 3/7: Työkyvyn tuen suunnitelma

Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja ohjautuminen työkyvyn tuen tiimiin kuvataan tässä toimintamallissa

Tärkeää huomioida tunnistamisessa ja ohjaamisessa!

- Asiakstilanteessa arvioidaan aina palvelun tarve. Tapaamisessa heti asiasta/asiakkaasta koppi, ei pallotella ja jätetä asioita ”roikkumaan”.
- Tehdään yhteistyötä. (Kolmannelta sektorilta voi olla henkilö asiakkaan mukana esim. terveyspalvelujen vastaanotolla)
- Yhteistyö, moniammatillisuus, matalan kynnyksen konsultointi. Asiakkaan kanssa toimivat tahot olisi helpommin saatavilla ”yhden pöydän ympärillä”. Asiakkaan tarpeista lähtevää. Varhainen puuttuminen, ulkopuolisen arvio, apua tarjotaan, aina ei asiakas osaa pyytää.
- Asiaa varmistaa sovittu ”omahoitaja-malli”, asiat hoituvat ”tutun ihmisen” kanssa. Hyvä, taitava ammattihenkilökunta, joka näkee ihmisen kokonaisuutena.

Miten ja milloin asiakkaan työkyvyn tuen tarpeita tunnistetaan? (a, b, c)

a) Terveystieteidenhuollossa

- Terveystarkastusten yhteydessä tai jos on toistuvia käyntejä/sairausloman jatkoja/sairausloman tarpeita, pitkäaikaissairaus. Eri ammattiryhmillä on tunnistamisen paikkoja; ajanvaraus, terveydenhoitaja, fysioterapeutti, lääkäri
- Jos aikavarauksia on paljon, (peruutuksia ehkä) - paljon palveluita käyttävät
- Keinoina Whodas, tai muut systemaattisesti käytössä olevat lomakkeet -> tarpeet esille.
- Asiakastietojärjestelmiin hälytys”liput” - tms. Seuranta - tämän jälkeen selkeä käytäntö sovittuna, kun hälytyskellot soi!
- Työkykytiimi- toimintamalli / asiakkaan polkukuvaus on Satakunnassa alkumetreillä ja vaatii yhteiskehittämistä alueen toimijoiden kanssa. Työkykyhanke edistää yhteiskehittämistä alueen toimijoiden kanssa toimintamallin rakentumista ja kuvaamista.

b) Sosiaalihuollossa

- Kun kontakti, käydään alkuhaastattelu: millaisia tuen tarpeita asiakkaalla on/palvelutarpeen arvio.
- Asiakkaat jotka ovat sosiaalihuollon palveluissa mm. Kuntouttava työtoiminta, palkkatuki ym. huomataan asiakkaalla haasteita, tunnistetaan mikä on asiakkaan työkyky.

- Sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan vastaanotolla huomioidaan muun asian ohella mahdollinen työkyvyn tuen tarve, haastattelulla tai Kykyviisaria käyttäen.
- Sosiaalihuollossa kaikki työntekijät, niin lähihoitajat kuin ohjaajat arjessa tunnistavat ja vievät eteenpäin.
- Systemaattinen itsearviointimittarin käyttö, joka auttaa tunnistamista. Keskustelun pohjaksi mittarin vastaukset/ tulokset.
- Kelan yhteydenoton perusteella - sosiaalityön tarveilmoitus tai toimeentulotuen käsittelyn yhteydessä. Myös Kelan erityispalveluiden kautta yhteydenotot.

c) TE-palveluissa

- TE-toimistossa asiakkaan ilmoittautuessa työnhakijaksi verkon kautta, ohjelma määrittää jo tiettyjen kysymysten perusteella asiakkaan palvelutarpeen määritetylle palvelulinjalle.
- Kuntakokeilussa on käytössä Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnissa, tavoitteena käyttö kaikilla asiakkailla.
- Ilmoittautumisen yhteydessä asiakkaat kontaktoidaan ja palvelutarve määritellään tarkemmin
- Hälytysmerkkejä on mm. asiakkaiden käyttämättä jättämät aikavaraukset,
- Tällä hetkellä työnhakijoina henkilöitä, jotka ns. väärillä etuuksilla, eivät ole työkykyisiä, mutta pitää olla työnhakijana.
- Asiakkaita on laajalla skaalalla, työkyvyn tuen tarpeet ovat hyvinkin erilaisia. esim. vankilasta vapautuvat, päihdeongelma ym.

Miten asiakkaat ohjautuvat sote-keskuksen työkyvyn tuen tiimille (a, b, c)

a) terveydenhuollosta

- th:lle, sos.työntekijälle (ei lähetettä)

b) sosiaalihuollosta

- sos.työntekijälle (ei lähetettä)

c) TE-palveluista?

- Th:lle, sos.työntekijälle läheteellä. Tarkat kriteerit miten työttömien terveystarkastukseen (lähete). Lisäksi käytetään yksityistä työkykyarvion tekemisessä. Käytössä Walk-in "lyhyt työkykyarvio", Satasairaala kuntoutustutkimuspoliklinikalle suora ohjaus.

Miten asiakkaat ohjautuvat sote-keskuksen työkyvyn tuen tiimistä tuetun työllistymisen palveluihin? (käsitteet epäselviä asiaa pohtineille - mitä tarkoitetaan)

- Tiimin tekemän Työ- ja toimintakykyarvion perusteella laaditaan suunnitelma, sen mukaisesti asiakkaiden ohjaukset yksilöllisesti
- TE-palvelut vahvasti mukana
- Tämän hetken käytäntöjä alueella myös:
 - Terveysten- ja sairaanhoitajat, jotka tekevät työttömien terveystarkastuksia ovat sote-keskuksen monialaisten tiimien konsultoitavissa helposti
 - TYP:ssä tehdään myös työttömien terveystarkastuksia, näistä ohjautuminen tuetun työllistymisen palveluihin

Työkyvyn tuen tiimin resurssit (eri roolit, ammattilaiset) sekä tehtävä ja palvelut sekä toiminnan kuvaus

Tässä versiossa ei resursseja, tehtäviä ja palveluita ole vielä kuvattu Työkykyhankkeen mallintamaksi toimintamalliksi, vaan viitataan kuvauksiin, joita on tehty hanketyössä aiemmin. Niitä käytetään seuraavan version kehittämistyössä pohjatietona ja esimerkkeinä, kun alueen ammattilaisten kanssa käydään yhteistä keskustelua. Esimerkkeinä ovat Euran sotepalveluiden työkykytiimi sekä Porin perusturvan työkykytiimit joiden kanssa Satakunnan kuntoutus- ja työllisyys Hankkeet ovat tehneet yhteistä kehittämistyötä jo useita vuosia.

SATAOSAA (OTE-kärkihankkeen kokeilu 2017-2018) –hankkeessa aloitettiin kehittämistyö Porin perusturvan työkykytiimien kanssa ja käynnistettiin pilottia, Satakunta (ESR 2017-2020) –hanke oli jatkossa mukana. Porin perusturvassa jatkettiin kehittämistyötä ja toimintaa vakiinnutettiin perusturvan joka toiminta-alueelle. Työkykytiimien kehittämisessä hankeyhteistyötä tehdään tällä hetkellä erityisesti Satasairaalan hallinnoiman SATADUUNIA (ESR 2019 - 2022) –hankkeen kanssa.

Työkykyä Satakuntaan hanke on ollut pitämässä puheenvuorot alueen toimijoiden kanssa

- [Työkyvyn tuen tiimin toiminta Case Satakunta](#) 29.4.2021 Työkykyohjelman Työkyvyn tuen tiimi -teemapäivässä
- [Työkykytiimien toiminnan kehittäminen Satakunnassa](#) 5.5.2021 Tulevaisuuden sote-keskus -ohjelman hankkeiden kansallisessa verkostopäivässä: palvelujen integraation edistäminen –tilaisuudessa.

Esityksissä on kuvattu mm. Porin perusturvan yhden työkykytiimin toimintaa arvovirtakuvauksena ja Euran sotepalveluiden työkykytiimin toimintaa ja tausta-ajatusta sekä työkykytiimin prosessia.

Lisäksi Euran sotepalveluiden työkykytiimin kehittämistyön tuloksia voi lukea [SATADUUNIA-hankkeen sivuilta](#).

SATADUUNIA –hankkeessa on myös tehty laajasti kartoitustyötä työttömien terveydenhuollon nykytilasta. Raportit ovat luettavissa hankkeen www-sivuilla:

- [Työttömien terveydenhuollon nykytilakartoitus Satakunnassa](#), syyskuu 2020
- [Esimieskyselyn raportti työttömien terveydenhuollosta Satakunnassa](#), helmikuu 2021
- [Terveydenhoitajakyselyn raportti työttömien terveydenhuollosta Satakunnassa](#), toukokuu 2021

Työkyvyn tuen suunnitelma, ei systemaattisesti käytössä

Työkyvyn tuen koulutuksessa kuvattu sisältöä sekä huomioitavia asioita:

- Selvitetään ensimmäisellä tapaamisella asiakkaan tilanne
 - Työhistoria, opiskeluhistoria, mahdolliset haasteet, mitä on ollut, ym. Lähdetään siitä, mikä asiakkaan tilanne on sillä hetkellä.
- Asiakkaan vahvuudet ja voimavarat sekä haasteet
 - Terveystila, taloudellinen tila, mahdolliset riippuvuudet. Omat vahvuudet ja voimavarat on hyvä saada myös muulla tavalla kuin haastattelulla esim.–Kykyviisari olisi hyvä teettää (Myös jonkun muun mittarin käyttö mahdollinen, esim. Whodas.)
- **Tavoite:** Asiakkaan tavoite: Asiakas nimeää haaveita ja toiveita tulevaisuudesta. Pilkotaan saavutettavissa olevat tavoitteet pienemmiksi. Pienemmät osatavoitteet vievät kohti päätavoitetta. Esim. tavoitteena voi olla löytää itselle sopivia töitä. Pilkotaan: mitä pitää tapahtua ensin, jotta päästään tavoitteeseen, miten asiakasta voidaan tukea tavoitteen onnistumiseksi.
 - Yhdessä asiakkaan kanssa määritellään päätavoite sekä osatavoitteet päätavoitteen saavuttamiseksi.
- Oma verkosto/tukihenkilö – miten kaikki tahot tukevat asian onnistumista. Pitää tietää asiakkaan kanssa toimiva verkosto ja sen muut roolit. Sovitaan yhteisesti kuka

mistäkin vastaa ja miten tukee asiakasta. Suunnitelman laadinta nähdään tällä hetkellä sosiaalipuolen työntekijän vastuulla olevaksi. Työkykykoordinaattoreita tai työhönvalmentajia on vielä suhteellisen vähän Satakunnassa.

- Suunnitelman kirjauksen muoto toivotaan mahdollisimman vapaaksi.
- Asiakastietojärjestelmien toiminta – jos ohjelma pakottaa tiettyyn toimintatapaan, se hankaloittaa työskentelyä, esim. otsikointi tms.
- Palvelut, keinot ja etuudet:
 - Sovitetaan palvelut, keinot ja etuudet. Tarvittavat palvelut, keinot ja etuudet sovitaan asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan (esim. sosiaali-, terveys ja kuntoutus + työllistyminen).
- Kuvaus toimeenpanosta ja aikataulusta:
 - Sovitaan yhteisesti miten asiat etenevät ja millainen on aikataulu.
- Roolit, vastuut ja koordinointi:
 - Tärkeää sopia mikä on minkäkin verkoston vastuualue ja kuka koordinoi kokonaisuutta. Tärkeää, että joku pitää kaikkia "lankoja" käsissään.
- Seurannasta sopiminen:
 - Tärkeää sopia milloin asiaan palataan, selkeä päivämäärä/aikataulut. Kuka hoitaa mitäkin, asiakkaan pitää ensisijaisesti tietää, mitä milloinkin tapahtuu ja miten asia etenee. Mieluimmin kirjallisesti annetaan asiakkaalle.
- Missä suunnitelmaa säilytetään ja kuka sitä pääsee katsomaan:
 - Virallinen arkisto, tallentuvat tietojärjestelmiin. Asiakas saa itse suunnitelman, päättää kenelle jaetaan.

Mitä menetelmiä käytetään työ- ja toimintakyvyn arviointiin:

- Organisaatioissa on erilaisia käytäntöjä ja resursseja toteuttaa työ- ja toimintakyvyn arviointia.
- Työttömien terveystarkastuksia tekevien terveydenhoitajien koulutusverkostossa työ- ja toimintakyvyn arviointiosaaminen on vahvistunut.
- Käytettävät menetelmät mahdollisesti jollain tasolla kuvattuna nykyisissä organisaatioissa, mutta maakunnallisesti menetelmät ovat määrittelemättä ja sopimatta.
- Eri työntekijät (terveydenhoitaja, sosiaalityöntekijä, fysioterapeutti, psyk.sairaanhoitaja ym.) käyttävät omaan työhönsä vakiintuneita menetelmiä ja kirjaavat asioita omille sivuilleen asiakastietojärjestelmässä.
- Esimerkkinä erään organisaation työntekijöiltä saatua tietoa kysymykseen: "Mitä mittareita käytät työssäsi työikäisten työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen/arviointiin?" Mittarin lisäksi tietoa, mihin sitä käytetään ja ohjataanko käyttöön suosituksissa.
 - Oswestry (Käypä hoito-suosituksessa, selkäpotilaalle, tietoa siitä, kuinka selkävaiva (tai alaraajavaiva) vaikuttaa kykyyn suoriutua jokapäiväisistä toimista)
 - Kipumittarit (Käypä hoito-suositus/Kipu, potilaan oma arvio kivusta, kivun voimakkuudesta)
 - 6 min kävelytesti (TOIMIA-tietokanta suositus, Fyysisen toimintakyvyn mittaaminen ja arviointi väestötutkimuksissa, terveystietokannan testi, mittaa hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa ja liikkumiskykyä)
 - AlfaFit (UKK-instituutti, terveyden ja fyysisen toimintakyvyn kannalta tärkeitä kuntotekijöitä)
 - Isojen lihasryhmien voimatestit (TOIMIA-tietokannassa, fyysinen suorituskyky)
 - Asiakkaan oma mielipide työkyvystä asteikolla 0-10 ja sanallinen arvio työkyvystä (TOIMIA-tietokanta suositus, Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa)
 - Kykyviisari (työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, arvioi koettua työ- ja toimintakykyä, osallisuutta ja hyvinvointia, TOIMIA tietokanta)

- Audit (Alkoholin riskikäytön tunnistamiseen kehitetty mittari. Soveltuu myös toimintakyvyn arviointiin kuvaamalla alkoholinkäyttöön liittyviä ongelmia ja seurauksia)
- Valitsen TOIMIA-tietokannasta tarkoitukseen soveltuvat mittarit

Lähteet:

- Hyödynnetty Työkykyä Satakuntaan – hankkeen Työkyvyn tuki –koulutuksen tehtäviä: 5/7 Verkoston toimintasuunnitelma ja 3/7: Työkyvyn tuen suunnitelma
- [Palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittelyn, ohjauksen ja seurannan käsikirja](#)
- [Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja. 2019:12](#)