

Työterveyslaitos

RRP:n kansallinen webinaari 29.11.2024

Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

Nina Nevala, LitT, dos., AmO, johtava asiantuntija
Työterveyslaitos



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Sisältö

1. Osaamisen kehittämisen taustaa
2. Uudet koulutukset ja niiden kehittäminen
3. Osallistujien kokemuksia koulutuksista



Vahvista työkyvyn tuen osaamista

Maksuttomat koulutukset ja materiaalit

TYÖOTE-tietopaketti
terveydenhuollon
ammattilaisille

Strateginen
työkykyjohtaminen
sote-muutoksessa
-oppimateriaali

Työkyvyn tuki
sisäilmatilanteissa
-toimintamalli

Työkyvyn tuki
-koulutus

Työkyvyn tuen
johtaminen sosiaali- ja
terveydenhuollossa
-koulutus

Lääkäri työkykyä
tukemassa
-koulutus

Työkyvyn tuen
palvelupolku
-oppimateriaali

Kykyviisari-kysely
ja materiaali

Taite-
ohjaajakoulutus*

Työhön kytkeytyvä
kuntoutus
-tietopaketti

* Maksuton vuoden 2024 loppuun

Maksulliset koulutukset

Työkykykoordinaat-
toreiden
kouluttajakoulutus

Työkyvyn tuki –
koulutus: fasilitoitu
koulutusmoduuli

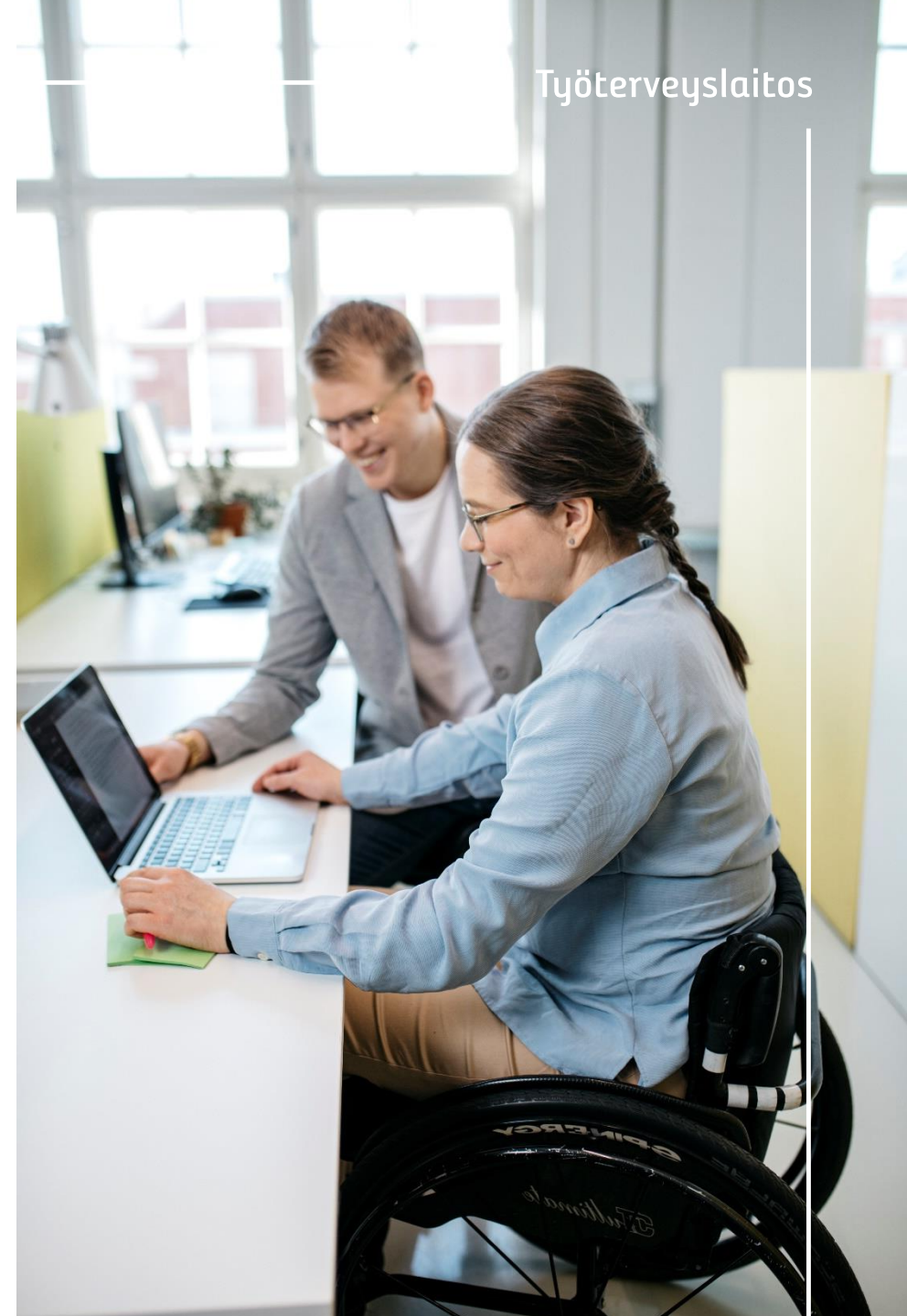
Työkyvyn tuen koulutusten yhteisiä tavoitteita

- Kehittää yhteistä kieltä ja ymmärrystä
- Lisätä tietoja työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelujärjestelmästä, tuen keinoista ja etuuksista sekä aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä
- Lisätä tietoa asiakasosallisuudesta ja sen vahvistamisen keinoista ja hyödyistä
- Jakaa hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja
- Tukea ammattilaisten verkostoitumista ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa



Miksi tarvitaan osaamista?

- Työelämä monimuotoistuu ja työelämässä voi olla mukana monenlaisella työkyvyllä
- Muutoksia palvelujärjestelmässä, keinovalikoimassa, lainsäädännössä ja työelämässä
- Järjestelmälähtöisistä palveluista siirrytään yhä enemmän kohti yksilöiden tarpeisiin perustuvia palveluja
- Tarvetta on monialaisiin ja moniammatillisiin palveluihin ja niiden johtamiseen liittyvälle osaamiselle
- Osaaminen ymmärretään osaksi työkykyä sekä palveluihin osallistuvilla asiakkailla että palveluja tarjoavilla ammattilaisilla



Uudet koulutukset

1. Työkyvyn tuen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa -koulutus

- kohderyhmänä sote-keskusten johtajat, esihenkilöt ja HR-ammattilaiset

2. Lääkäri työkykyä tukemassa -koulutus

- kohderyhmänä erityisesti yleislääkärit



Suomen kestävän
kasvun ohjelma

.....
Työkykyohjelman
laajennus

.....
Ammattilaisten
osaamisen
vahvistaminen

Koulutusten kehittämisen ja palvelumuotoilun vaiheet

1. Koulutusten lähtökohtien ja tarpeiden määrittely (asiantuntijahaastattelut, aikaisemmat hankkeet).
2. Koulutusten tavoitteiden ja sisältöalueiden määrittely (työpajatyöskentely).
3. Sisällöntuotanto Howspace-alustalle.
4. Sisältöjen testaus ja korjaukset.
5. Saavutettavuuden arviointi ja korjaukset.
6. Koulutusten pilotointi ja kehittävä arviointi.
7. Sisältöjen korjaus ja täydentäminen.
8. Koulutusten järjestäminen lääkäreille ja johtajille.
9. Koulutusten muotoilu ttl.fi-sivustolle.
10. Koulutusten julkaiseminen ttl.fi-sivustolla sekä koulutusten markkinointi ja toimeenpanon tuki.

Lääkäri työkykyä
tukemassa
-koulutus 1 op

Työkyvyn tuen johtaminen
sosiaali- ja terveyden-
huollossa -koulutus 1 op

Työkyvyn tuen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa

Koulutuksen tavoitteet

1. Tieto lisääntyy työkyvyn ja työllistymisen tukemisesta sote-keskuksissa
2. Ymmärrys monialaisen ja moniammatillisen työkyvyn ja työllistymisen tuen merkityksestä vahvistuu.
3. Ymmärrys henkilöstön muuttuneesta roolista sote-keskusten asiakkaiden työkyvyn ja työllistymisen tukemisessa lisääntyy.
4. Kyky hyödyntää työkykyjohtamista kaikessa päätöksenteossa oman henkilöstön työkyvyn edistämiseksi lisääntyy.



Työkyvyn tuen johtaminen –koulutus (1 op)

Osiot 1-3 keskittyvät palveluiden ja asiakastyön johtamiseen, 4. henkilöstön oman työkyvyn johtamiseen.



Johtajien arvioita osaamisestaan ennen koulutusta (n=96)

- Joka kolmas johtaja tunsu melko tai erittäin huonosti hyvinvointialueiden ja sote-keskusten roolit ja tehtävät työkyvyn tukemisessa
- Palvelujärjestelmästä osallistujat tunsivat parhaiten työterveyshuollon palvelut sekä työnantajien roolit ja vastuut.
- Huonoiten johtajat tunsivat tapaturma-, liikenne-, ja työeläkevakuuttajien palvelut, TE-palvelut, Kelan palvelut ja järjestöjen palvelut.
- Suurin osa koki hallitsevansa monialaiseen ja moniammatilliseen työkyvyn tukeen liittyviä asioita hyvin.
- Kolmannes koki tietävänsä hyvin, millaista osaamista sote-keskusten ammattilaiset tarvitsevat asiakkaiden työkyvyn tukemiseksi.



Tällainen työkyvyn johtamisen koulutus tulisi olla "pakollinen" kaikille esihenkilöasemassa toimiville. Oma työorganisaatio on jotain tämän suuntaista tarjonnut, mutta aika pinnalliseksi se jää.

Työkyvyn tuen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa –koulutuksen osallistuja

Lääkäri työkykyä tukemassa Koulutuksen tavoitteet

1. Osaa tunnistaa varhain asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen ja ohjata asiakasta tarvittaessa monialaisiin työkyvyn tuen palveluihin.
2. Tuntee oman roolinsa työkyvyn tukemisessa sekä sote-keskuksen työkyvyn tuen tiimin roolin ja tehtävät.
3. Tuntee oman roolinsa työkyvyn ja työllistymisen tuen monialaisessa palvelujärjestelmässä ja osaa tehdä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa asiakkaan työllistymisen tukemiseksi.



Lääkäri työkykyä tukemassa –koulutus (1 op)



Lääkäri työkykyä tukemassa - koulutuksessa

Työkäinen sote-keskuslääkärin vastaanotolla



1
Huomioi työkykyä ja ota se puheeksi kaikkien työikäisten kanssa.



2
Kaikki sairaudet eivät vaikuta työkykyyn. Työ voi myös edistää kuntoutumista.



3
Tunnista asiakkaan työkyvyn tuen tarve.



4
Kysy asiakkaalta työstä ja työssä suoriutumisesta. Kysy työttömyyden kestosta ja aikaisemmista työttömyysjaksoista. Selvitä työuraa ja kiinnostumista työelämään. Kysy työllistymisen tavoitteista ja näkymistä.

5
Etsi työkykyä tukevia ratkaisuja yhdessä asiakkaan ja ammattilaisten kanssa. Hyödynnä työllistymisen ja kuntoutumisen verkostoja alueellanne.



Työkykyyn liittyy terveys, toimintakyky, osaaminen, motivaatio, työn vaatimukset ja voimavarat, johtaminen, työyhteisö ja sen kulttuuri, sekä fyysiset ja psykososiaaliset työolot.

Työikäisistä
10 %
sai Kelan sairauspäivärahaa vuonna 2022. Heistä
31 %
sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriön vuoksi ja
25 %
tuki- ja liikuntaelsairauden vuoksi.

Työkyvyn arviointi

Arvioi toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin.



Tunnista, mihin verrataan: nykyisen työn tai työnhakuaamman vaatimuksiin (ammattilinen työkyky) vai mihin tahansa saatavilla olevaan työhön (yleinen työkyky).



Sairauspäivärahakaudella arvioi ammatillista työkykyä. Sen aikana tulee hoitaa ja kuntouttaa. Jos työkyvyttömyys on pitkittymässä (> 300 päivää), toimintakykyä verrataan mihin tahansa työhön. Poikkeuksena julkinen sektori ja ikä > 60 vuotta.



Kun laadit B-lausunnon sairauden, vian tai vamman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä, erottele

- mikä on henkilön kertomaa
- mikä perustuu aiempiin merkintöihin
- mitä itse tutkit ja havaitset
- mitä johtopäätöksiä teet diagnoosiin liittyvästä työkyvyttömyydestä ja jäljellä olevasta työkyvystä.

Jos henkilö on työssä, kirjoita työnantajalle toimitettavaksi A-todistus samalle ajalle.



Mieti, kuka lääketieteellistä kannanottoasi käyttää ja mihin ratkaisuihin:

- sosiaalivakuutuksen etuuksiin
- kuntoutukseen vai
- työllistymispalveluiden suuntaamiseen.



Arvioi, tarvitsetko vielä lisätietoa, jotta voit ottaa kantaa.



Työkyvyn edistäminen ja kuntoutus

Työkyvyn tukemisessa tarvitaan työkyvyn arviointia laaja-alaisempi käsitys työkyvystä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Erityisen tärkeää on rakentaa asiakkaan kanssa yhteinen suunnitelma.



Sairauspäiväraharatpeen lisäksi kuntoutuksen mahdollisuudet tulee arvioida viimeistään, jos sairauspoissaolo pitkittyy (yli 60 päivää).



Pitkään jatkuneen poissaolon aikana arvioi jäljellä olevaa työkykyä ja mahdollisuuksia tukea työhön paluuta työpaikan keinoin työtä muokkaamalla (työterveyslääkärin arvio viimeistään 90 päivän kohdalla) tai työllistymispalveluiden tuella.



Jos asiakkaan kanssa on aiemmin tehty kuntoutumis-, työkyvyn tuki- tai työllistymissuunnitelmia, arvioi, miten ne ovat toteutuneet ja laadi tarvittaessa uudet tavoitteet sekä niitä vastaava suunnitelma.



Monialainen yhteistyö ja tietojen jakaminen hyödyttää kaikkia osapuolia. Tietojen jakaminen vaatii kirjallisen luvan asiakkaalta. Osallistu tarvittaessa myös sote-keskuksen työkyvyn tuen tai työllistymistä edistävän yhteispalvelun (TYP) toimintaan. Työllisyyspalvelujen toimin vaikuttaa lääkärin kannanotto siitä, heikentääkö työnhakijan mahdollinen vamma tai pitkäaikaisairaus hänen mahdollisuuksiaan työllistyä työnhakuumatteihin.

Mihin ohjata?

- Jos asiakas on työsuhteessa, varmista että työterveyssholtoon tietää työkyvyn alenemasta. Ohjaa asiakas työterveyssholtoon työkyvyn arvioimiseksi ja tukemiseksi tai kuntoutukseen ohjaamiseksi.
- Jos asiakas on työttömänä, ohjaa hyvinvointialueen palveluihin.
- Jos asiakas on eläkkeellä, mutta haluaa työhön, ohjaa TE-palveluihin.



Tulostettava tai tallennettava infograafi avuksi työkyvyn tuen tarpeen arviointiin ja ratkaisujen etsintään.



Lääkäreiden arvioita osaamisestaan ennen koulutusta (n=40)

- Lääkäreistä valtaosa (80 %) kohtasi asiakkaan työkyvyn tukeen liittyviä asioita vähintään kerran viikossa.
- Odotukset koulutuksesta liittyivät erityisesti eri toimijoiden roolien kirkastamiseen, asiakkaan ohjaukseen ja muiden toimijoiden toimintaan.
- Puolet (48 %) arvioi, ettei tunne hyvin omaa rooliaan palvelujärjestelmässä.
- Lähes puolet koki, ettei osaa tunnistaa asiakkaan työkyvyn tuen tarvetta ja kolmannes arvioi, että osaa melko tai erittäin huonosti ohjata asiakasta hänen tarvitsemiinsa palveluihin.



”

Koulutusrakenne on kattava ja osoittaa myös sitä, että lääkärin työssä lausunnon laatiminen on murto-osa siitä osaamisesta, joka työkyvyn tuen asioissa tulisi hallita.

Lääkäri työkykyä tukemassa –koulutuksen osallistuja

”

Koulutuksia voidaan hyödyntää:

Monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön tukena

Organisaatioiden henkilöstökoulutuksessa

Uusien työntekijöiden perehdytyksessä

Organisaation oman toiminnan kehittämisessä

Asiakastyön tukena

Ammatillisessa täydennyskoulutuksessa

Tutkintokoulutuksessa (valinnaiset opinnot)

Koulutusten kehittäjät



Julia Anttilainen
tutkija, pp



Nina Nevala
johtava asiantuntija



Mari Haverinen
erityisasiantuntija



Kirsi Unkila
erityisasiantuntija



Minna Majuri
erikoislääkäri (siirtynyt
toisiin tehtäviin)



Jussi Niemelä
erityisasiantuntija



Irmeli Pehkonen
vanhempi asiantuntija



Pirjo Juvonen-Posti
johtava asiantuntija



Mikko Henriksson
erityisasiantuntija



Maria Hirvonen
erityisasiantuntija



Tuulia Varanka-Ruuska
erikoislääkäri



Johanna Vattuaho
koordinaattori



Telma Rivinoja
erityisasiantuntija
(siirtynyt toisiin
tehtäviin)



Liisi Räikkönen
koordinaattori (siirtynyt
toisiin tehtäviin)

Työterveyslaitos

#KestäväKasvu

Kiitos!

nina.nevala@ttl.fi



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

