



Helsinki

KORONAA VASTAAN

**Työterveys Helsingin
vuosi 2020**



Sisällys

- 5 Toimitusjohtajan kirjoitus:
Yhteinen kriisi vahvisti verkostoja**
- 6 Vuosi 2020 lyhyesti**
- 8 Koronan tuomat johtamisopit koottiin yhteen**
Selvitys korona-ajan johtamisesta,
koordinoinnista ja priorisoinnista
- 12 Keskitetysti koronaa vastaan**
Työterveyden koronatiimi vastaa
tartunnanjäljityksestä ja
tartuntaketjujen pysäyttämisestä
- 14 Teemawebinaareja ja etäkahviloita –
esihenkilöille tukea kuormituksen keskellä**
Tukiprojekti johtotyössä toimiville
asiakkaille
- 16 Maskin takana**
Laboratoriohoitajan työtä koronan ehdoilla
- 18 Työterveyden vuosi**
Lyhyitä uutisia vuodesta 2020
- 20 Organisaatio- ja tulostiedot**

Kuva Jussi Hellsten

Kannen kuva: Camilla Bloom



Kuva Anu Gavén

Yhteinen kriisi vahvisti verkostoja

Korona asetti meidät kaikki epämukavuus-alueelle. Ensimmäinen koronavuosi kuitenkin todisti, että pystymme nopeisiin toiminnan muutoksiin myös kriisin keskellä.

Olimme työterveyshuollon toimijoista etulinjassa hoitamassa koko koronaketjua: testaa, jäljitä, eristä ja hoida. Tämän hybridiajatuksen mukainen toiminta osoitti sen, että kun olimme itse mukana kaikissa vaiheissa oireiden arvioinnista aina testaukseen tai tarvittavaan sairauspoissaoloarviointiin saakka, pysyimme kartalla kokonaiskuvasta alati muuttuvissa tilanteissa.

Ensimmäisistä päivistä alkaen aloitimme keräämään tietoa siitä, kuinka paljon asiakkaita päivittäin ohjautuu meille koronaoireiden, koronaan liittyvien huolien tai kysymysten vuoksi. Palvelukysynnän mittaaminen auttoi ennakkoinnissa ja henkilöstöressurssien joustavassa käytössä.

Henkilöstömme joustavuus koronavuoden aikana ja nopea etätöiden omaksuminen on ollut todella kiitettävää. Jatkuvasti muuttuvien ohjeiden maailmassa, saimme nopeasti jaettavaa muuttuvaa tilannekuvaa koko talon viikoittaisilla henkilöstöwebinaareilla. Sitten nämä yhteiset hetket ovat muuttuneet yhä vuorovaikutuksellisemmaksi koko työyhteisön kesken. Tilanpäivitysten lisäksi jaamme tunnelmia ja kuulujuttuja.

Verkostot ovat vahvistuneet, ja myös

kaupungin sisäinen yhteistyö on muuttunut korona-aikana entistä ketterämmäksi.

Kohtaamisia on helpompi järjestää etänä ja niitä on useammin. Poikkeusolot ja yhteiset tavoitteet ovat hitsanneet meitä kaikkia yhteen ja osoittaneet, miten iso voima on yhteistyössä.

Koronavuotta 2020 voisi kuvata välimatkan vuotena: sinä aikana, kun emme työskennelleet etänä, kohtasimme toisemme maskin takaa. Tulkitsimme tunnetiloja ruudun tai äänensävyä kautta. Välimatka on haastanut löytämään tasapainon työpaikkojen yhteisöllisyyden ja työn rajaamisen suhteen. Samalla välimatkan johdosta työelämä on ottanut valtavan loikan kohti pysyvää etätyömallia ja paikattomia toimintoja.

Tässä toimintakertomuksessa pääset lukemaan, millä tavalla työemme työterveyshuollossa muuttui koronavuoden aikana ja miten koronavuotta johdettiin. Julkaisussa pääset tutustumaan myös asiakkaalle toteutettuun pilottiin, koronatiimiin ja laboratoriohoitajan työhön sekä siihen, mitä tapahtui koronan lisäksi vuonna 2020.

Korona auttoi meitä hyväksymään sen, että maailma on huomenna erilainen kuin tänään. Korona teki meistä ketterämpiä, vauhditti tulevaisuusajattelua ja kykyä muuttaa toimintatapojamme.

Vuosi 2020 lyhyesti

22 598

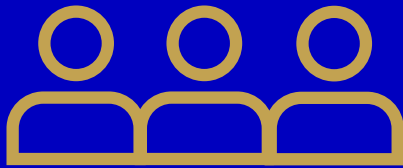
koronanäytettä työterveyden kautta

15

henkilöstön
joukkoseulontaa
työpaikoilla



Koronan jälkioireiden
seurantamalli



Työterveyden oma
koronatiimi

690

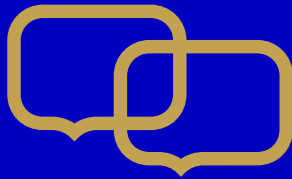
eristykseen asetettuja
koronatiimin toimesta



Hengitystieoireisten vastaanottopiste

n. 30 000

yhteydenottoa kuukaudessa korona-aalloissa



**Viikoittainen
henkilöstöwebinaari**

67

**asiakaskokemus
NPS-mittarin mukaan**

39 169

asiakaspalautetta



10-osainen juttusarja etätyön ilmiöistä

Koronan tuomat johtamisopit koottiin yhteen

Kyky johtaa ja organisoitua tehokkaasti nopeatahtisessa muutoksessa sekä löytää uutta osaamista oman organisaation sisältä olivat Työterveys Helsingin vahvuuksia koronaepidemian hoidossa, kertoo tuore raportti.

Kirjoittaja **Anna Niemelä, HNY Group**

Kun koronaepidemia alkoi, Työterveys Helsingin oli nopeasti muutettava toimintaansa. Toimintatapojen hiominen on jatkunut koko epidemian ajan. Työterveys Helsinki halusi ulkopuolista näkökulmaa siihen, miten muutoksissa onnistuttiin ja mitä koronaopeista kannattaa siirtää myös koronan jälkeiseen elämään, ja teetti siksi selvityksen asiasta. Vahvuuksina tulivat esiin muun muassa kyky johtaa ja organisoitua tehokkaasti myös nopeassa muutoksessa sekä kyky löytää uutta osaamista organisaatiosta.

Muutostarpeet syntyivät konkreettisesti siitä, että Työterveys Helsingin asiakkaan eli Helsingin kaupungin odotukset työterveyshuollon palveluita kohtaan muuttuivat koronaepidemian aikana huomattavasti. Kamppailu epidemiaa vastaan nousi koko vuoden tärkeimmäksi tehtäväksi.

Työterveys Helsinki muuttikin nopeasti toimintansa painopistettä ja siirtyi ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta koronavirustilanteen kokonaisvaltaiseen hoitoon. Muutos oli merkittävä ja vaati uudelleenorganisointia sekä kykyä luoda ja ottaa uusia toimintatapoja käyttöön nopeasti.

Valttina vahva toimeenpanokyky

Työterveys Helsingin korona-ajan johtamista selvittäneessä raportissa organisaation vahvuutena nousee esiin

erityisesti toimeenpanokyky. Myös organisaation vahva laatuajattelu ja laatuajattelu ovat tukeneet johtamista muutostilanteessa.

Konkreettisia esimerkkejä nopeasta toimeenpanokyvystä ovat hengitystieoireisten vastaanottopisteen perustaminen, koronanäytteenoton aloittaminen, koronartutinnan saaneiden kontaktointiin ja jäljittämiseen keskittyvän tiimin perustaminen sekä digipalveluiden laajentaminen.

–Työterveys Helsinki on tehnyt ansiokasta työtä korona-kriisin aikana ja pystynyt palvelutoimintaansa suuntaamaan sinne missä tarve ollut suurin, kiittelee kaupungin henkilöstöjohtaja **Nina Gros**.

Kehittämisen kohteina raportissa nousevat esiin henkilövastuiden selventäminen, digipalveluiden ja etätyökäytäntöjen kehittäminen sekä henkilöstön jaksamisen varmistaminen koronatilanteen jatkuessa.

–Tärkeänä toimenpiteenä koronan johtamisen onnistumisessa on ollut sisäisen koordinaatioryhmämme perustaminen. Ryhmään kuuluu johtoa, henkilöstön edustusta ja viestintää – jokaisella on oma roolinsa. Ryhmän kautta olemme löytäneet tehokkaan tavan jakaa tietoa, tehdä vaahtavia toimenpiteitä ja vastata kehityskohtiin kokonaisvaltaisesti, toimitusjohtaja **Tiina Pohjonen** sanoo.

Mikä selvitys?

Työterveys Helsingin korona-ajan johtamista tarkasteleva selvitys tehtiin syksyllä 2020 syyskuun ja marraskuun välisenä aikana. Selvitystä varten HNY Group haastatteli Työterveys Helsingin johtoa sekä teki henkilöstölle kolme ryhmähaastattelua, joihin osallistui kaikkiaan 10 henkilöä eri henkilöstöryhmistä. Lisäksi käytössä oli erilaista taustamateriaalia kuten toimintajärjestelmän ohjeita ja henkilöstön webinaareja.

Koronan johtamisopit:

JOHTAMINEN

- ▶ Työterveys pystyi nopeasti fokuoimaan toimintaansa, priorisoimaan koronan hoitamisen ja rakentamaan uusia palveluita.
- ▶ Laaturjärjestelmä on ollut koko kriisin ajan aktiivisessa käytössä ja auttanut kriisijohtamisessa.
- ▶ Henkilökuntaa siirtyi uusiin tehtäviin ja kokonaan uusi koronatiimi aloitti toimintansa. Esihenkilövastuut ovat olleet ajoittain epäselviä.

ASIAKAS

- ▶ Koronarajoitusten takia vastaanottopalveluiden kysyntä väheni ja tarve etäpalveluille kasvoi.
- ▶ Asiakkaan odotukset painottuivat koronakriisissä vahvasti testaamiseen, jäljittämiseen ja sairaanhoitoon.
- ▶ Iso osa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toiminnasta keskeytettiin koronakriisin aikana keväällä eikä kaikkia aiempaa työtä voitu jatkaa vielä syksylläkään.

HENKILÖSTÖ

- ▶ Moni on saanut kokemusta etätyöstä ja toivoo jatkavansa sitä myös koronan jälkeen.
- ▶ Työmäärän kasvu sekä koronatilanteen jatkuminen on koetellut henkilöstön jaksamista.
- ▶ Organisaatio on pystynyt tunnistamaan ja hyödyntämään työntekijöiden kyvykkyyksiä tehokkaasti.

VIESTINTÄ

- ▶ Esihenkilöt ovat tukeneet organisaation muutosvalmiutta viestimällä aktiivisesti henkilökunnan kanssa ja kuuntelemalla myös koronatilanteeseen liittyviä tunteita.
- ▶ Henkilöstöwebinaari on koettu toimivaksi ja se tukee hyvin organisaatioviestintää.
- ▶ Kriisiviestinnän linjaus kaupungin tasolla auttoi pitämään kokonaisuuden hallinnassa, mutta toi samalla hieman haastetta kaupungin sisäisen palvelun viestinnälle.



”Kriisi on lisännyt luottamusta ja ketteryyttä, ei tarvita viittä kokousta, vaan tehdään, kokeillaan ja muutetaan.”

– Johdon edustaja

”Koen, että nyt työyhteisö on yrittänyt aiempaa enemmän hyödyntää kaikkien näkökulmia. Kuunnellaan laajemmin henkilöstöä.”

– Henkilöstön edustaja

”Johdolle voidaan tehdä ehdotuksia matalalla kynnyksellä ja on alettu kuunnella henkilökuntaa paremmin. Osaamisen viisaus on tekijöissä.”

– Henkilöstön edustaja

”Tunnen tyytyväisyyttä talosta ja työntekijöistä. Ihmiset ovat venyneet ja olleet joustavia, kuuluu paljon arvoa työntekijöille.”

– Henkilöstön edustaja

Työterveyden koronavuosi 2020

Työterveys Helsingi

Helsingin kaupunki ja valtio

1. Aalto

Etänä mm.
 -Työterveysneuvottelut
 -Työhöntulotarkastukset
 -Psykologien, kuntoutuksuunnittelijoiden ja psykiatristen sairaanhoitajien vastaanotot

Keskeytetään mm.
 -Työpaikkaselvitykset
 -Sähköinen ajanvaraus
 -Fysioterapeuttien lähivastaanotot

1.4.
 Avataan oma vastaanotto-piste hengitystie-oireisille

7.5.
 Korona-näytteenotto alkaa omana palveluna

16.3.
 Resurssit keskitetään palvelutarpeen arviointiin ja etäpalveluihin

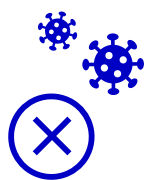
17.4.
 Työterveys Helsingin koronatiimi aloittaa toimintansa

27.5.
 Vastaanottoja laajennetaan lähivastaanotoiksi, jotta voidaan hoitaa krooniset sairaudet ja työkykyasiat

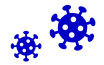
26.2.
 Suomessa todetaan ensimmäinen koronavirustartunta suomalaisella

13.3.
 Helsingin kaupunki suosittelee etätöitä ja mm. peruu yli 100 henkilön yleisö-tilaisuudet

17.3.
 Hallitus antaa presidentille valmiuslain käyttöönotto-asetukset



13.8.
 Yleinen kasvomaskisuositus Suomeen



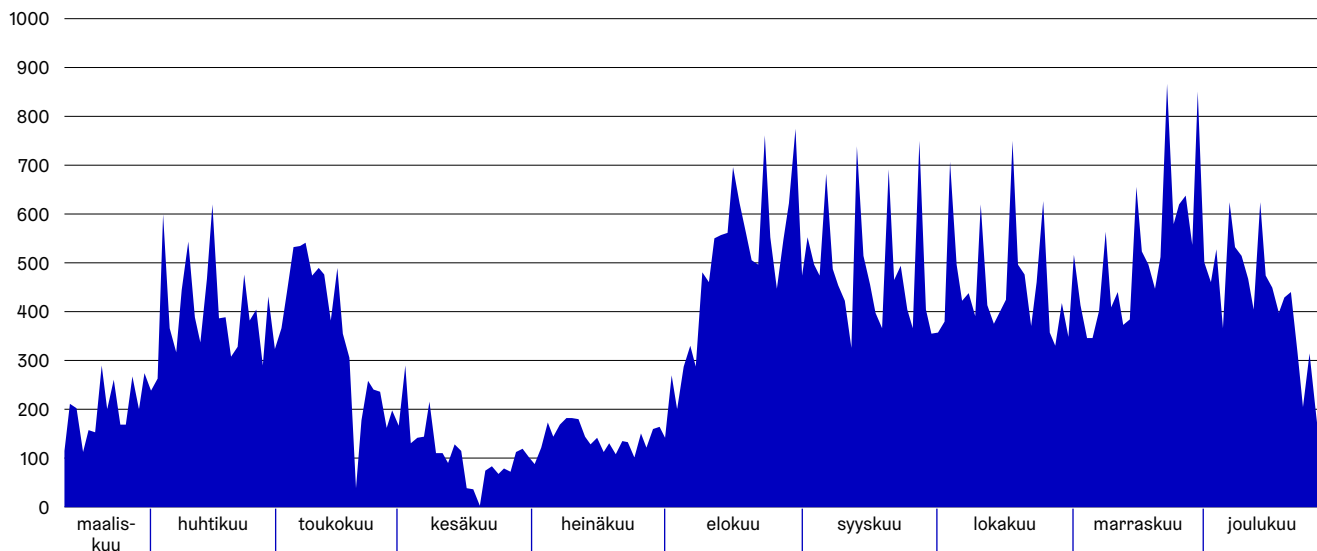
12.3.
 Hallitus suosittelee ei-välttämättömien kontaktien välttämistä

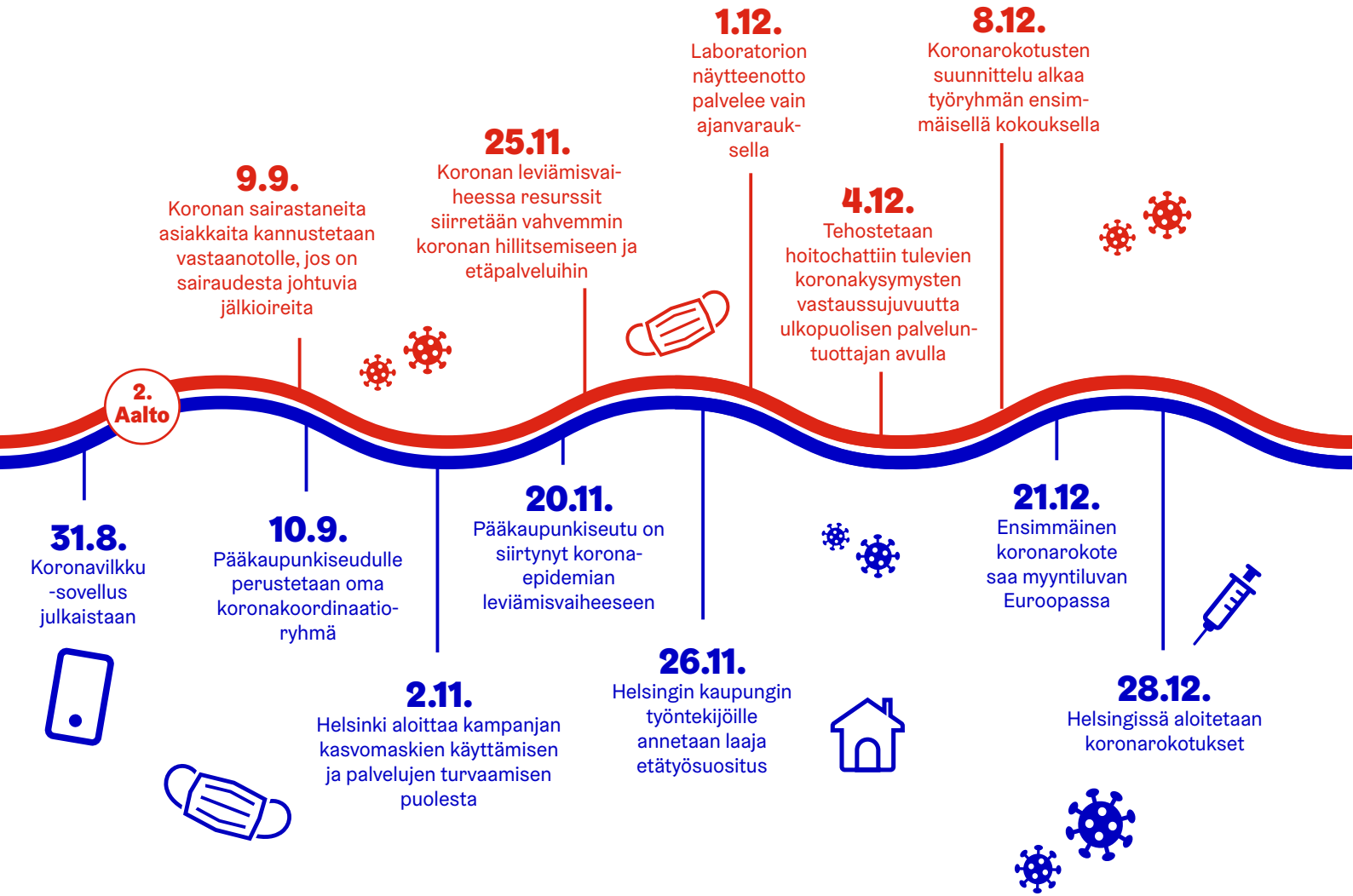


16.3.
 Hallitus ja presidentti toteavat Suomen olevan poikkeusoloissa

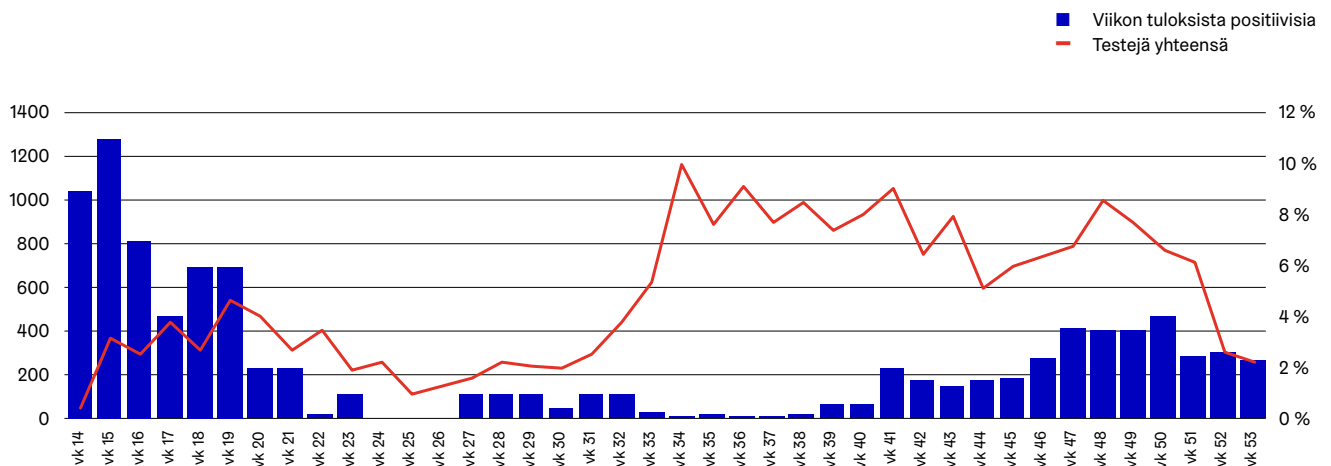
28.3.
 Uusimaa suljetaan muusta Suomesta pariksi viikoksi

Koronaan liittyvä palvelukysyntä päivittäin 13.3.-31.12.





Työterveyden viikoittaiset koronatestit 30.3.–31.12.



Keskitetysti koronaa vastaan

Kun kaupungin työpaikoilla todetaan koronavirustartunnan saaneita henkilöitä, Työterveys Helsingin koronatiimi astuu kehiin. Koronatiimin tärkeimpinä tehtävinä ovat tartunnanjäljitys, tartuntaketjujen katkaisu ja tuki esihenkilöille.

Kirjoittaja **Anu Cavén** Kuva **Juhana Hurtig**

Keväällä 2020 tilanne oli huolestuttava koko maailmassa ja koronavirustartuntamäärät olivat leviämässä voimalla. Oli päästävä kärrylle siitä, kuka on sairastunut, onko hän mahdollisesti altistanut muita ja miten jatkotartunnat voitaisiin estää. Tämän tarpeen pohjalta perustettiin Työterveys Helsingin koronatiimi.

Koronatiimiin ei ollut olemassa valmista toimintamallia, joten se perustettiin tiukalla aikataululla vallitseviin, ja nopeasti muuttuviin, ohjeisiin tukeutuen. Tiimiläisiksi on siirrytty toisista työtehtävistä, ja osan on pitänyt omaksua täysin uusi työrooli. Tiimiläiset ovat taustoiltaan mm. työfysioterapeutteja, suunnittelijoita ja työterveyslääkäreitä.

– Tätä työtä on vaikeaa tehdä muun työn ohella. Siksi on hyvä, että olemme perustaneet tätä työtä varten oman tiimin, koordinaattorina toimiva **Sanni Julkunen** sanoo.

Oman tiimin vahvuusiksi nähdään tiimin osaminen, joustavuus sekä reaaliaikainen tiedonsaanti koronaepidemian etenemisestä, sairauden hoidosta ja leviämisen ehkäisyn keinoista. Tiimissä voidaan jakaa kokemuksia ja tarjota neuvoja. Koronatiimissä toimiminen on kokopäivätyötä ja työ tapahtuu etänä – käytännöllisyyden ja turvallisuuden vuoksi. Tilannetapaamisia voi olla päivittäin useita ja työ on siirtynyt arkipäiviltä myös viikonloppuun.

– Näen koronatiimistämme muodostuneen työyhteisön eli olemme ”etätyöyhteisö”. Väittäisin yhteisöllisyyden olevan aitoa ja työkaveruuden jopa tiiviimpää kuin monissa muissa asiantuntijayhteisöissä, joissa olen ollut työssä. Tärkeimpinä asioina näen tämän tyyppisen tiimin tavoitellun dynamiikan syntyneeksi, että kaikki pidetään koko ajan mukana, jokaista kuullaan ja jokaisella on tunne siitä, että työtehtävästä tai koulutuksesta riippumatta hänen panoksensa kokonaisuudessa on yhtä tärkeä kuin toisten, alusta asti ollut mukana koordinaattori **Miina Salo** pohtii.

Oman koronatiimin hyödyt näkyvät työpaikoilla

Työterveyden koronatiimi on osa laajempaa kokonaisuutta. Tiimin keskeisin kumppani on Helsingin kaupungin epidemiologinen toiminta, jonka kanssa yhteistyö on päivittäistä. Kaupungin sisäisissä yhteistyöverkostoissa integroidun työterveyshuollon hyödyt tulevat vahvasti esille.

– Saamme jäljityksen liikkeelle pääsääntöisesti nopeasti ja varsinkin koordinaattorit toimivat tukena ja turvana esihenkilöille, työterveyslääkäri **Selina Virta** kertoo.

– Osaamme neuvoa asiakkaitamme työpaikkoihin liittyvissä koronatartunnoissa ja selvittämme työpaikkojen tartuntaketjuja. Työpaikkojen tartunnanjäljityksessä on ollut hyötyä, että tiimissämme tunnetaan asiakkaidemme työ ja monet esihenkilöistäkin on tuttuja. Mielestäni on etu, että yhteistyö työpaikkojen kanssa on ikään kuin valmiiksi olemassa, Julkunen kuvailee.

Työterveysyhteistyö mahdollistaa sairastuneelle työterveyslääkärin työhön paluun tukea ja työkyvyn arviointia eristyksen päättyessä. Esihenkilöiden kanssa on ollut myös mahdollista sopia joukkoseulontoja työpaikoille tartuntaketjun pysäyttämiseksi yhteistyössä epidemiologisen toiminnan ja oman laboratorion kanssa.

– Kun esihenkilöt ovat tilanteen päällä, myös työyhteisöt selviävät paremmin. Autamme myös muita ammattilaisiamme Työterveys Helsingissä, jotka ovat ratkoneet asiakkaiden koronaan liittyviä kysymyksiä esimerkiksi hoitochatissa, Salo lisää.

Työ koronatiimissä on ollut haastavaa ja merkityksellistä

Uusien työroolien omaksuminen, koronan mukana tuoma tunnekuorma, väsymys sekä muuttuvien ohjeiden hallinta ovat olleet raskasta. Työ on pilkuntarkkaa ja silti monessa kohtaa on joutunut



Työterveys Helsingin koronatiimi

Työterveys Helsingin koronatiimi on perustettu 17.4.2020 ja se vastaa Helsingin kaupungin työpaikkoihin kohdistuvista toimista. Tiimiin kuuluu kolme pääroolia: koordinaattori, lääkäri ja jäljittäjä.



KOORDINAATTORI

vastaa koronatiimin töiden jakamisesta ja koordinoinnista, työn etenemisen seurannasta, työstä viestimisestä epidemiologiseen toimintaan sekä tilannekuvan viestimisestä oman talon johdolle. Koordinaattori opastaa esihenkilöitä työpaikkojen koronaan liittyvissä asioissa.



LÄÄKÄRI

soittaa tartunnan saaneille ja asettaa heidät eristykseen. Lääkäri selvittää tartunnan lähdeettä ja riskitekijöitä sekä antaa lääketieteellistä neuvontaa ja koronavilkukoodin. Lääkäri on yhteydessä eristysajan päättyessä asiakkaaseen ja varmistaa tämän työkyvyn ennen työhön palaamista.



JÄLJITTÄJÄ

kontaktoi altistuneet henkilöt ja asettaa heidät tartuntatautilain mukaiseen karanteeniin. Jäljittäjä kartoittaa altistumisia, tekee lähetteitä koronatestiin ja kirjaa tiedot jäljitystyössä käytettäviin järjestelmiin. Jäljittäjän työhön kuuluu myös asiakkaan ohjaus ja neuvonta koronaan liittyvissä kysymyksissä.

sietämään epävarmuutta. Koronatiimiläiset kokevat vuoden 2020 haasteellisena, mutta samalla myös antoisana. Tiimissä on tunne, että koronaepidemia-tilanteessa voi tehdä asioille edes jotakin.

– Korona on koko ajan läsnä: tiedotusvälineissä, lähes kaikissa keskusteluissa, ja sen takia on vaikea jättää työtä työpäivän jälkeen, jäljittäjä **Riitta Mannonen** kuvaa palautumisen haasteita. Hän myös jatkaa, että kaiken tämän oppineena ja kokeneena, lähtisi hän kuitenkin mukaan uudelleen koronatiimiin.

Tiimihenki on hyvä ja tiimin jäsenet keuhvat toisiaan sekä yhteistyötä. Kokouksissa on ammatillainen ote ja myöskään huumoria ei ole unohdettu.

– Yksittäisinä hetkinä mieleen on jäänyt vaikutukset omien kollegojen ja epidemiologisen toiminnan työntekijöiden asiantuntijuudesta ja kyvystä toimia kiperissä tilanteissa. Olen kokenut ylpeyttä, että saan työskennellä niin taitavien tekijöiden kanssa, Julkunen kiittää kollegoitaan.

Teemawebinaareja ja etäkahviloita – esihenkilöille tukea kuormituksen keskellä

Loppuvuodesta 2020 Työterveys Helsinki tarttui kysymykseen: miten tarjota vaikuttavaa tukea koronatilanteen vuoksi kuormittuneille työyhteisöille ja lähiesihenkilöille?

Kirjoittaja **Anu Cavén** Kuva **Pyry-Pekka Kantonen**

Sosiaali- ja terveystoimialalla (Sote) havaittiin syksyllä tarve koronakuormittuneiden työyhteisöjen tuelle, minkä pohjalta syntyi kohdennettu yhteistyöpilotti rajatulle osallistujajoukolla Työterveys Helsingin kanssa. Alussa projektilla oli vain raamit ja resurssi, sisällön suunta haluttiin saada kohderyhmältä itseltään. Toteutus aloitettiin marraskuussa kartoituskyselyllä esihenkilöille.

– Lähdimme käyttäjälähtöisesti kysymään esihenkilöiltä, mikä heitä auttaisi. Se sai hyvää vastaanottoa ja sen pohjalta teimme suunnitelman siitä, mihin suuntaan projektia lähdetään viemään, projektin vetäjänä toiminut **Heli Rautjärvi** kommentoi.

Vastauksista nousi ennen kaikkea arkisia haasteita, mutta koronanäkökulmasta myös erityisen vahvasti etätyö ja etänä johtaminen. Haasteena koettiin myös jatkuvat muutokset ja muuttuvat ohjeet, joita tulee itse seurata ja varmistaa samalla, että oma tiimi on sisäistänyt ne.

–Noin puolet kyselyn saaneista vastasi alkukyselyyn, jota kautta saimme arvokasta tietoa työpaikkojen kuormituksesta. Sieltä tuli tärkeää havaintoa siitä, että korona on vain yksi kuormitustekijä muiden joukossa. Lähiesihenkilöiden kuormitus syntyy monista meneillään olevista muutoksista, esimerkiksi Apotin käyttöönotosta ja uudistusten läpiviennistä rinnakkain yhdistettynä arjen haasteisiin, työterveyspsykologi **Katriina Pulli** sanoo.

Viestintä, yhteisöllisyys ja itsensä johtaminen

Kyselyn kautta tunnistettiin kolme pääteemaa: sisäisen viestinnän haasteet, yhteisöllisyys ja vuorovaikutuksen säilyttäminen poikkeusaikana sekä itsensä johtaminen. Työkaluina esihenkilöille järjestettiin jokaisesta teemasta niin sanottu ”Teams-kahvila”, ja samat sisällöt talletettiin myös puolituntisiksi webinaareiksi myöhemmin katsomista varten.

–Etäkahvila oli keskusteluryhmä, jossa käytiin aina sovittua teemaa läpi. Ne olivat vuorovaikutteisia sekä vertaistuellisia tilanteita, joissa vaihdettiin ideoita ja

sparrattiin toisia. Tilaisuuksissa oli muutama esihenkilö paikalla ja siellä pystyi keskustelemaan tilaisuuden vetäjän eli minun kanssa ja osallistujien kesken, Rautjärvi kuvailee.

Erytisesti kahvilat saivat osallistujilta kiitosta. Virtuaalisen kahvipöytäkesustelun avulla osallistujat pystyivät saamaan vertaistuen lisäksi oivalluksia siitä, miten esihenkilö pystyy vaikuttamaan työpaikan rakenteissa sisäisesti.

–Toivon, että saimme projektin avulla sellaisia puroja liikkeelle, että jos yksi esihenkilö vetää vaikkapa hurjan hyviä etäpalavereita jatkossa, se voi heijastua myönteisesti usean tiimiläisen arkeen. Näen, että tästä projektista oli osallistujille hyötyä, Rautjärvi sanoo.

Vaikuttava työterveysyhteistyö perustuu jatkuvuuteen

Työterveyshuollon vahvuus perustuu prosessiin ja jatkuvaan yhteistyöhön. Projektien toteutuksessa halutaan huomioida jo olemassa oleva historia ja rakentaa uutta vanhan päälle. Soten tuottamia valmentavan johtamisen materiaaleja onkin hyödynnetty projektin toteutuksessa merkittävästi.

– Työterveyshuollon vahvuus on, että koska kuljemme rinnalla pidemmän aikaa, pystymme luomaan prosessinomaisuutta yhteistyössä eli kaikki kytkeytyy kaikkiin ja projektit eivät jää vain irtonaisiksi projekteiksi, Pulli korostaa.

Hän lisää, että työterveyshuolto pystyy toimimaan kumppanina työpaikkojen hyvinvointiin ja terveellisyysliittyvissä kysymyksissä, mutta tärkein tuki on organisoitunut arjen ja työpaikkojen rakenteisiin.

– On mielenkiintoista seurata kuinka paljon vaikuttavuutta työterveyshuolto voi saada vaikuttamalla lähiesihenkilöihin, jotka omalla toiminnallaan mahdollistavat paremman arjenöntekijöille. Työterveys Helsingillä on ollut rohkeutta lähteä ketterään kehittämiseen, tällä kerralla tämän projektin merkeissä, mikä on todella hieno asia, Rautjärvi sanoo.

Soten esihenkilöiden korona- kuormituksen tukiprojekti

Selvityksen tavoitteena oli tunnistaa sosiaali- ja terveystoimialan koronatilan vuoksi poikkeuksellisen kuormittuneet työyhteisöt ja tarjota vaikuttavaa tukea näiden työyhteisöjen lähiesihenkilöille.

Projektin toteutus aloitettiin voimavara- ja kuormitustekijöihin keskittyvällä kyselyllä marraskuussa 2020. Kysely lähetettiin 37 valitulle esihenkilölle, joista 51% vastasi kyselyyn. Kyselyssä esiin nousseita kuormitustekijöitä ja tuen tarpeita syvennettiin kyselyä seuranneissa neljässä pienryhmähaastattelussa sekä kolmessa webinaarissa.

Kyselyn pohjalta suurimmat kuormitustekijät olivat mm. ajanpuute, yhteisöllisyyden ylläpitäminen poikkeusaikana ja oma kuormittuneisuus. Tärkeimmiksi toimenpiteiksi nostettiin organisaation tuki lähiesihenkilötyölle, vertaistuen rakenteiden vahvistaminen sekä poikkeustilanteen johtamisen välineiden, viestinnän ja työnhallinnan kehittäminen. Voimavaroina koettiin työyhteisöjen, kollegoiden ja oman esihenkilön tuki.

Projektin vetäjinä toimivat työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi ja yrityskulttuurimuotoilija Heli Rautjärvi sekä työterveyspsykologi Katriina Pulli. Projekti toteutettiin Soten HR:n tilauksesta ja heidän kanssaan.



”Tällaiset hyvät koulutukset ovat aina innostavia. Sitä innostusta tarvitaan tässä työssä, joka herkästi muuttuu arjen puurtamiseksi. Yllätyin siitä, että Teamsin välityksellä voi saada koulutukseen näin ’intiimin tunnelman’, aidon tunteen innostamisesta ja läsnäolijoiden mukaan ottamisesta.”

Maskin takana

Koronatestaukseen saapuessa asiakkaalle näkyy kaikkiin suojaruusteihin pukeutunut kasvoton ihminen, mutta maskin takana on usein laboratoriohoitajan lempeä hymy.

Kirjoittaja ja kuva **Anu Cavén**

Tiukkojen hygieniavaatimusten ja maskisuositusten myötä kohtaamiset vastaanottotyössä muuttuivat. Koronanäytteenottajan runsaat ja peittävät suojaruusteet tuovat mieleen ennemminkin elokuvat kuin suomalaisen laboratorion vastaanoton. Se voi tuntua välillä asiakkaalle kasvottomalta, vaikka siihen on totuttu.

– Mitä pidempään korona kestää, sitä enemmän siitä opitaan tietämään ja sen mukaan myös ohjeistukset muuttuvat. Tämä ei tietysti kosketa pelkästään laboratoriota, vaan kaikkia, vastaava laboratoriohoitaja **Mervi Aalto** sanoo.

Koronavirustestauksen näytteenotossa asiakas-kohtaaminen perustuu rauhallisuuteen ja keskusteluun. Kun ilmeitä ei voi tulkita, panostetaan sanavaliintoihin. Työterveys Helsingin näytteenottajat ovat saanut runsaasti kiitosta tavastaan ohjata asiakasta testausilanteessa.

– Koronanäytteitä ottavat pääsääntöisesti laboratoriohoitajat, mutta myös sairaanhoitajat. Näytteenotossa toimitaan pareittain ja näytteenottajan lisäksi siellä on piste, jossa hoitaja ohjataan näyteputkia ja tarkistaa, että läheteet ovat kunnossa. Apuna toimii vastaanotonhoitajia, fysioterapeutteja ja sairaanhoitajia, Aalto kertoo.

Työtä koronan ehdoilla

Normaalioloissa laboratoriohoitajan työ on todella moniosaamista. Laboratorion palvelutarjontaan kuuluvat näytteenoton lisäksi esimerkiksi eri näytteiden käsittely ja analysointi, unipolygrafiat eli uneen liittyvät tutkimukset sekä Holter-tutkimukset, jossa sydänfilmiä (EKG) tai verenpainetta seurataan vuorokauden ajan.

– Näytteiden käsittely, analysointi ja tulosten vastaaminen sekä niihin liittyvä jatkuva laadun arviointi on todella iso ja tärkeä osa työtä. Asiakkaat voivat olla varmoja, että tulos on luotettava, Aalto sanoo.

Koronan myötä laboratoriotyö on keskittynyt

ennen kaikkea koronan ehkäisyyn, jonka vuoksi osa palveluista on ollut tauolla. Työterveys Helsinki aloitti oman koronanäytteenottotoimintansa toukokuun alussa 2020.

– Keväällä 2020 korona aiheutti sen, että esimerkiksi keuhkojen toimintaa mittaavat spirometriatutkimukset lopetettiin kokonaan, keuhkoja rasittavia tutkimuksia kun puhalletaan keuhkon maksimikapasiteetilla. Laboratoriopalveluita on palautettu vuoden aikana aina tilanteen sen salliessa, harkinnanvaraisesti ja valtakunnallisia ohjeita noudattaen, Aalto kertoo.

Työ on myös fyysisesti useammassa eri pisteessä.

– Ennen koronaa meillä oli käytössä vain toisen kerroksen pisteet Helsinginkadulla. Koronan aikana työskentelemme yhteensä kolmessa kerroksessa – hengitystieoireisten vastaanottopuolella kolmannessa kerroksessa ja koronatestauksessa ensimmäisessä kerroksessa. Tämän lisäksi olemme käyneet tekemässä koronatestauksia työpaikoilla sovitusti, Aalto kertoo muutoksista.

”Tässä ei kauaa nokka tuhise”

Laboratoriossa työskentelee tiivis alle kymmenen hengen porukka, joka ei koronan aikana aina kerkeä kokoontumaan yhdessä osastokokouksiin, mutta pitää huolen siitä, että tieto kulkee hyvin kaikille – joko käytävällä keskustellen tai etäkanavissa. Onnistumisia ja haasteita jaetaan päivittäin sekä pohditaan yhdessä, miten mahdollistaan ja helpotetaan työn tekemistä.

– Meillä työskentelee laboratoriossa tosi sitoutunut ja vastuullista porukkaa, joka on hyvin huumorintajuista. On ollut ihana huomata, että vaikka työ on todella kiireistä ja raskasta, niin huumori ei ole onneksi kadonnut mihinkään. Löytyy yhteisiä juttuja, joille pystyy nauramaan ja joilla keventää tunnelmaa. Työkaveri sanoi koronapisteessä, että nenä-nielunäytettä ottaessa hyvä lentävä slogan olisi: ”Tässä ei kauaa nokka tuhise”, Aalto naurahtaa.



*"Ruusuja testaajille!
Koronatestaajat
ovat ystävällisiä,
eivätkä hermostu,
vaikka työ on
aikamoista. Osaavat
kohdata asiakkaan."*

*"Kiireettömän
vaikutelman
luominen rauhoitti
näyttöönnoton
tulijaa ja itse
näytteenottaja
oli todella
ammattitaitoinen."*

*"Näytteenotossa
henkilö oli erittäin
ystävällinen ja
selkeä, vaikka
näytteenantaja tuli
putkenaan."*

*"Asiakaskokemus täys kymppi!
Näytteenottaja koronanäytteen-
otossa: kiitos perusteellisesti
selostetusta toimenpiteestä ja
tsemppauksesta. Rauhoitti hyvin
ja näytteenotto meni nopeasti,
kun laskitte vielä ääneen
pyöräytykset."*

Työterveyden vuosi

Kirjoittaja **Anu Cavén** Kuva **Jussi Hellsten**

Työntekijän koettu työkyky ennustaa sairauspoissaoloja

Työterveys Helsinki toteutti tutkimuksen yhteistyössä Nordic Healthcare Groupin (NHG) kanssa, jossa selvitettiin työntekijän koettua työkykyä sairauspoissaoloihin. Aineistona käytettiin Helsingin kaupungin työntekijöiden tietoaineistoa vuosilta 2016-2018.

Vuonna 2020 julkaistu tieteellinen artikkeli osoittaa, että työntekijän oma arvio työkyvystä on yksinkertainen, mutta erittäin vaikuttava mittari työkykyriskin arvioimisessa. Koettu työkyky on yhteydessä sairauspoissaoloihin ja työterveyshuollon kustannuksiin. Menetelmä on myös kustannustehokas, joten sitä on mahdollista hyödyntää laajasti sosiaali- ja terveydenhuollon apuna työkykyriskien tunnistamisessa.

Helsinki on Suomen aktiivisin työpaikka

Helsingin kaupunki palkittiin vuoden 2020 Suomen aktiivisimpana työpaikkana jokavuotisessa Urheilugaalassa. Edellisvuonna Helsinki voitti Suomen liikkuvan kunta -tittelin.

Sertifikaatin arvioinnissa huomioitiin mm. liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi, liikunnan palvelut ja niistä viestiminen sekä seurantajärjestelmät. Lisäksi arvioinnissa nostettiin omaksi kokonaisuudeksi työterveyshuollon kanssa tehty yhteistyö, josta tuli erinomaiset pisteet.

Liikuntakoutsaus on hyvä esimerkki menestyksekkäästä kokeilusta. Kyseessä on Työterveys Helsingin ja henkilöstöliikunnan malli, jossa kaupungin työntekijä saa henkilökohtaista tukea ammattilaiselta liikkumiseen ja tarvittaessa elintapamuutokseen.

Asiakasarvioinneissa myönteistä nousua

Vuosi 2020 osoitti, että työterveyshuollolla organisaationa on kyky reagoida ja oppia asiakaspalautteiden ja kokonaistoiminnan tarkastelun pohjalta. Tulos näyttäytyy asiakaskokemuksen ja NPS-luvun kasvaessa neljällä alkuvuodesta loppuvuoteen. Erityisesti koronanäytteenotto on saanut hyvää palautetta.

Asiakaspalautteiden monipuolinen keruu toimii tärkeänä työkaluna onnistumisten seurannassa. Työterveydessä asiakaskokemusta mitataan NPS-luvulla eli nettosuosittelemisindeksillä. Se kuvaa todennäköisyyttä, jolla asiakas suosittelisi tai käyttäisi palvelua uudelleen. NPS-luku voi saada arvon -100:n ja +100:n välillä.

Juttusarjassa pureuduttiin poikkeusajan ilmiöihin

Vuonna 2020 toteutettu juttusarja keskittyi etätyöhön ja henkilöstön hyvinvointiin. Kirjoitukset olivat työterveyshuollon psykologien ja muiden ammattilaisten käsialaa.

Jutuissa käsittelyssä olivat ajan ilmiöt ja teemat kuten yksilön jaksaminen, työn tauottaminen, sosiaalisten suhteiden ja työyhteisöjen ylläpitäminen etänä, aktiivisuus ja etätyöergonomia poikkeusaikana. Jutuissa pureuduttiin myös työn muutokseen. Osalla työmäärä kasvoi ja osalla väheni, joten moni joutui tuunaamaan työtään tilanteeseen sopivaksi tai tekemään täysin erilaista työtä. Myös esihenkilön ja työntekijän välinen luottamus etätyössä nousi aiheeksi, minkä lisäksi keinoja etäkokouksien rytmi-tykseen ja hallintaan pohdittiin uusiksi.



”Ihmisten kyky sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja löytää ratkaisuja on ollut tosi myönteinen asia. Se on todellakin näyttäytynyt vahvuutena.”

–Ote juttusarjasta



Työterveysneuvotteluja myös poikkeusaikana

Muut terveyteen ja työkykyyn liittyvät kysymykset eivät väistyneet koronan vuoksi, jonka vuoksi Työterveys Helsinki pyrki turvaamaan palveluitaan myös poikkeuksellisissa oloissa. Palvelut siirtyivät pitkälti etäpalveluiksi ja lähivastaanotoissa tehostettiin siivousta sekä hygieniavaatimuksia.

Työterveys huolehti lakisääteisten tarkastusten lisäksi työpaikkakäyneistä harkinnan mukaisesti, mahdollisti sairaanhoidon palveluita ja panosti mielen hyvinvoinnin palveluiden saatavuuteen.

Työkykyyn liittyviä asioita hoidettiin runsaasti ja vuonna 2020 järjestettiin yhteensä 1424 työterveysneuvottelua. Työterveysneuvottelut ovat tehokas keino pysähtyä työntekijän työssä pärjäämisen ja työkyvyn ylläpitämisen liittyvien kysymysten äärelle, mitkä ovat työterveyshuollon toiminnan kulmakiviä.

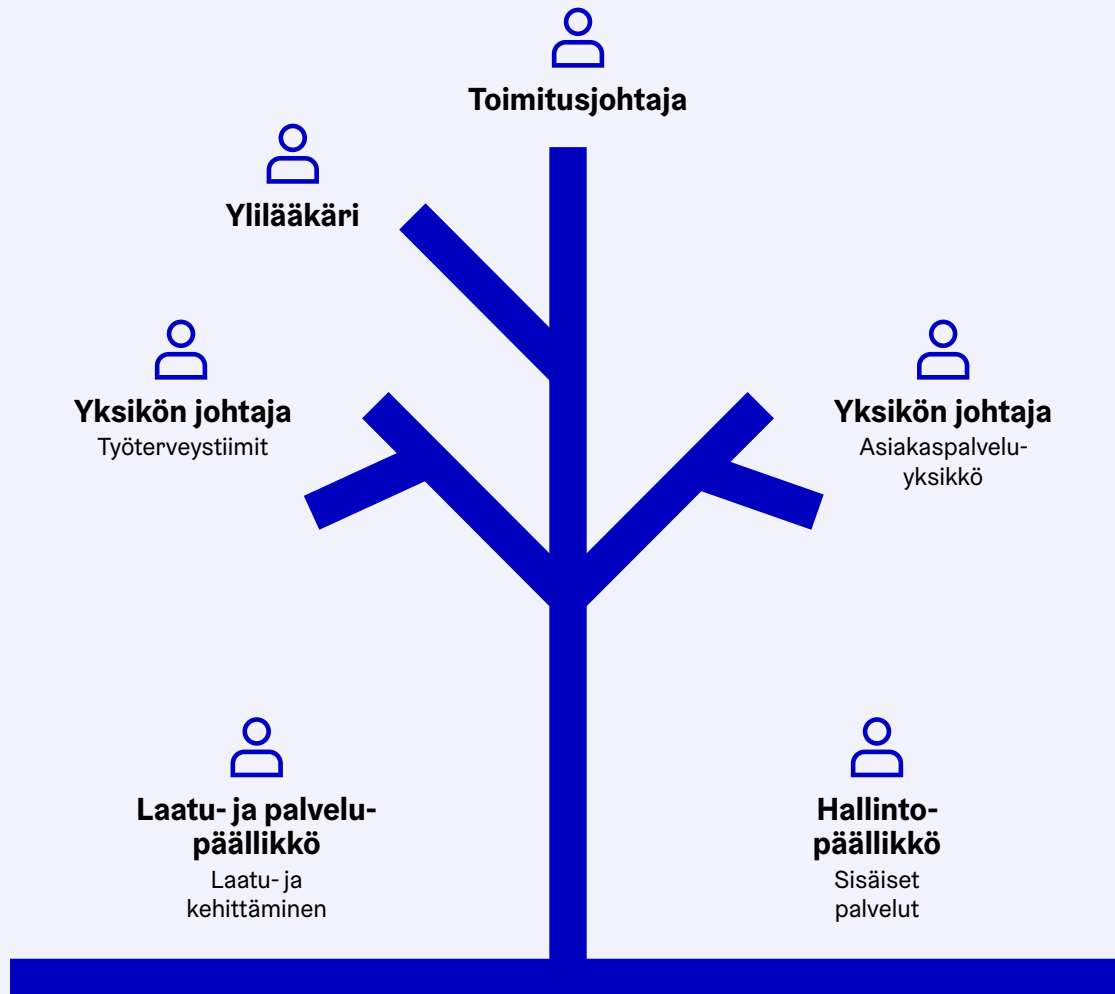
Etäpalvelut ja etätö lisäntyivät merkittävästi

Keväällä alkoi etätö-aika. Työterveys Helsingin oma henkilöstö hyppäsi muun Suomen mukana voimallisesti etätöön ja sopeutui nopeasti palvelemaan asiakkaita verkon välityksellä. Samalla työterveyshuolto muuttui kertaheitolla vahvemmin digipohjaiseksi palveluntarjoajaksi säilyttäen kuitenkin välttämättömät lähivastaanottopalvelut Kallion toimipisteellä. Työterveydessä

tehty työ on perinteisesti paikan päällä ja etänä ollaan vähemmän. Vuonna 2020 tehdystä työstä jo noin viidesosa tehtiin etänä.

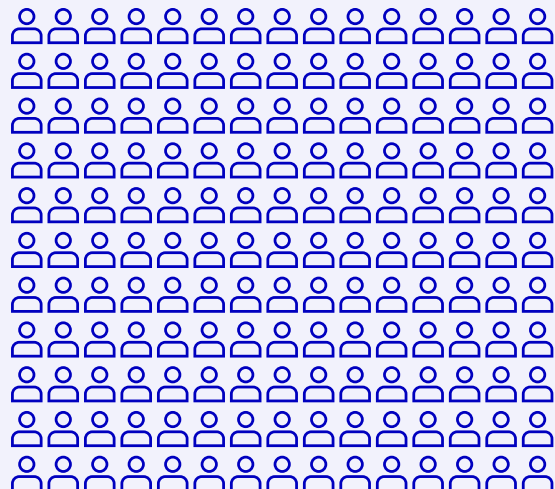
Myös asiakkaat olivat yhteydessä etänä. Parhaimmillaan yhteydenottoja saapui hoitochatin, puhelimen ja eTyöterveyden kautta lähemmäs 30 000 kappaletta kuukaudessa. Suurin osa yhteydenotosta liittyi koronaan.

Työterveys Helsingin organisaatiokaavio



Työterveys Helsingissä työskentelee 166 ammattilaista

Henkilötyövuodet 2020	
Työterveys- ja yleislääkärit	44,4
Työterveys- ja sairaanhoitajat	57,0
Laboratoriohoitajat	10,2
Vastaanotonhoitajat	8,8
Työterveyspsykologit	8,7
Työfysioterapeutit	10,4
Kuntoutussuunnittelijat	3,9
Muut	16,2





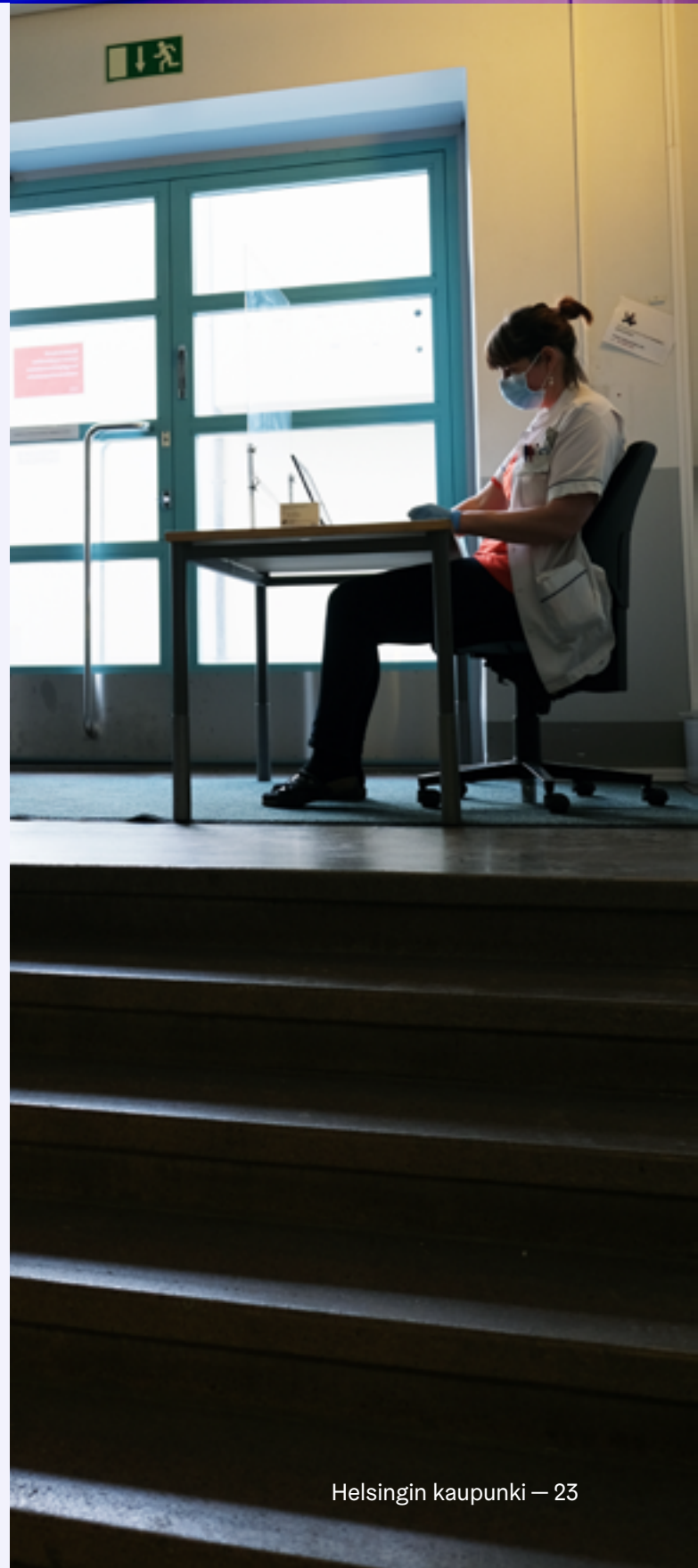
Kuva Jussi Hellsten

Tulostiedot

TULOSLASKELMA	1.1.2020– 31.12.2020	1.1.2019– 31.12.2019
LIKEVAIHTO	21 617 287,11	17 831 421,06
Liiketoiminnan muut tuotot	139 859,00	568 783,09
Materiaalit ja palvelut		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-389 169,38	-344 214,46
Palvelujen ostot	-9 052 894,91	-6 076 585,13
	-9 442 064,29	-6 420 799,59
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	-8 268 058,76	-7 990 823,38
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-1 971 266,65	-1 944 598,68
Muut henkilösivukulut	-313 424,45	-326 726,81
	-10 552 749,86	-10 262 148,87
Poistot ja arvonalentumiset		
Suunnitelman mukaiset poistot	-18 788,31	-10 535,00
	-18 788,31	-10 535,00
Liiketoiminnan muut kulut	-1 685 824,64	-1 312 441,31
LIIEKEYLIJÄÄMÄ/ ALIJÄÄMÄ (-)	57 719,01	394 279,38
Rahoitustuotot ja -kulut		
Muille maksetut korkokulut	-59,33	-5,23
Korvaus peruspääomasta	-40 000,00	-40 000,00
	-40 059,33	-40 005,23
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ/ ALIJÄÄMÄ (-)	17 659,68	354 274,15

RAHOITUSLASKELMA	1.1.2020– 31.12.2020	1.1.2019– 31.12.2019
Toiminnan rahavirta		
Liikelyljäämä (-alijäämä)	57 719,01	394 279,38
Poistot ja arvonalentumiset	18 788,31	10 535,00
Rahoitustuotot ja -kulut	-40 059,33	-40 005,23
Tulorahoituksen korjaukset	-3 768,93	0
	32 679,06	364 809,15
Investointien rahavirta		
Investointimenot	-70 986,50	-14 900,00
Pysyvien vastaavien luovutustulot	5 882,26	
	-65 104,24	-14 900,00
TOIMINNAN RAHAVIRTA	-32 425,18	349 909,15
Rahoituksen rahavirta		
Muut maksuvalmiuden muutokset		
Saamisten muutos kunnalta	1 225 255,64	-1 057 799,78
Yhdystilisaamisten muutos kunnalta	-1 821 889,18	576 870,60
Saamisten muutos muilta	-4 671,45	-55 013,55
Korottomien velkojen muutos kunnalta	-2 145,70	1 695,70
Korottomien velkojen muutos muilta	635 875,87	184 337,88
	32 425,18	-349 909,15
RAHOITUKSEN RAHAVIRTA	32 425,18	-349 909,15

TASE	31.12.2020	31.12.2019
VASTAAVAA		
PYSYVÄT VASTAAVAT		
Aineettomat hyödykkeet		
Aineettomat oikeudet	63 675,26	0,00
Aineelliset hyödykkeet		
Koneet ja kalusto	11 920,00	25 510,40
	75 595,26	25 510,40
VAIHTUVAT VASTAAVAT		
Saamiset		
Lyhytaikaiset saamiset		
Myyntisaamiset	147 528,00	203 190,65
Saamiset kunnalta	5 725 751,43	5 129 117,89
Muut lyhytaikaiset saamiset	171 916,47	118 722,37
Siirtosaamiset	29 070,00	21 930,00
	6 074 265,90	5 472 960,91
VASTAAVAA YHTEENSÄ	6 149 861,16	5 498 471,31
VASTATTAVAA		
OMA PÄÄOMA		
Peruspääoma	500 000,00	500 000,00
Edellisten tilikausien ylijäämä/ alijäämä (-)	2 244 394,11	1 890 119,96
Tilikauden ylijäämä/ alijäämä (-)	17 659,68	354 274,15
	2 762 053,79	2 744 394,11
VIERAS PÄÄOMA		
Lyhytaikainen		
Ostovelat	1 092 087,74	510 490,83
Korottomat velat kunnilta	0,00	2 145,70
Muut velat	277 133,80	238 775,01
Siirtovelat	2 018 585,83	2 002 665,66
	3 387 807,37	2 754 077,20
VASTATTAVAA YHTEENSÄ	6 149 861,16	5 498 471,31





Työterveys Helsinki

Puh. 09 310 54100
Helsinginkatu 24, PL 5600
00099 Helsingin kaupunki

