

Helsinki

**VAIKUTTAVAA
TYÖTERVEYSHUOLTOA**

**Työterveys Helsingin
vuosi 2021**

Sisällys

- 5** Toimituksen alkusanat:
Sinnikkyuden ja muutoksen vuosi
- 6** Asiakaskokemuksen mittarit
- 9** Tutkimusyhteistyöllä merkittäviä tuloksia
- 11** Voiko terveyttä mitata liikaa?
- 12** Vaikuttavaa painonhallintaa työkäisille
- 14** Korona-ajan ilmiöiksi nousivat
palautuminen ja kohtaamisten merkitys
- 16** Organisaatio- ja taloustiedot

Kuva Jussi Helsten



Kuva Omar El Morat

Sinnikkyuden ja muutoksen vuosi

Työterveys Helsingin asema kaupungin työterveyshuoltona on ollut tärkeä lähtökohta monen tutkimuksen aloittamiseen, sillä sen asiakas-kunta ja kohdejoukko on monipuolinen, riittävän iso ja mahdollistaa pitkien aikasarjojen tutkimisen. Siinä missä hankkeita ja tutkimuksia aloitetaan mielellään myös itse, tutkimusyhteistyöllä saadaan valjastettua useamman tahon tietotaito osaksi yhteistä tavoitetta.

Tutkimustyö ainoastaan ei ole riittävää, vaan organisaatiossa tarvitaan jatkuvaa, systemaattista ja laadukasta toiminnan mittausta sekä seurantaa. Tiedolla johtaminen tukee ja perustelee vaikuttavaa työterveyshuoltoa.

Tässä toimintakertomuksessa pääset lukemaan, millä tavalla Työterveydessä mitataan asiakaskokemusta ja esimerkkejä siitä, miten tätä tietoa hyödynnetään. Julkaisussa pääset tutustumaan muutama viimeaikaiseen tutkimukseen ja tutkimusyhteistyön merkitykseen. Tutkimukset ja mittaaminen ohjaavat organisaation

toimintaa, mutta voiko mittauksia tehdä myös liikaa? Toimintakertomuksesta löytyvä kolumni haastaa käsitystä siitä, voiko yksittäiselle asiakkaalle tehdä liikaa mittauksia ja millä perusteilla.

Työterveydestä lähtenyt painonhallintatutkimus työikäisille on yksi viime vuoden merkittävimpiä aloituksia. Pääset lukemaan myös keskeisistä korona-ajan ilmiöistä työterveyspsykologien vastaanotoilla ja Työterveyden toiminnan painopisteistä.

Vuosi 2021 oli sinnikkyuden ja muutoksen vuosi. Siinä missä koronatilanne pitkittyi, ja vaati henkilöstöltä edelleen ennennäkemätöntä sinnikkyyttä, vuoteen sisältyi myös tieto muutoksesta. Vuoden lopussa Helsingin kaupungin talousarvioon 2022 sisältyi, että työterveyspalveluista järjestetään kilpailutus. Työterveys Helsinki jatkaa mitattuun ja tutkittuun tietoon perustuvaa työtään ja kaupungin työntekijöiden palvelemista jatkossa muutostilanteessa ja valmistautuessa uuteen.

Asiakaskokemuksen mittarit ohjaavat toimintaa

”Olen aina saanut ensiluokkaista palvelua asioidessani Helsingin kaupungin työterveydessä. Onni on toimiva työterveys, iso kiitos kaikille teille laadukkaasta ja tärkeästä työstänne!” - Asiakaspalaute

Kaupungin työntekijät ovat tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa

Fiilari-henkilöstökysely on Helsingin kaupungin henkilöstön työhyvinvointia ja kaupungin uudistumista mittaava kysely. Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa syys-lokakuussa 2021 ja siihen vastasi 64 % kohdejoukosta.

Fiilari sisälsi suoria kysymyksiä myös Työterveys Helsingin palveluista. Tulokset osoittivat, että Työterveys Helsingin asiakkaat ovat erittäin tyytyväisiä palveluihin ja 71 %:lla vastaajista on positiivinen kokemus työterveyspalveluista.

NPS mittaa asiakaskokemuksen lisäksi onnistumista

Asiakas on aina keskiössä toiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa. Asiakkaiden tarpeet antavat suuntaa tulevaisuuden suunnitteluun ja toiminnan parantamiseen. Asiakaskokemuksen monipuolinen keruu on tärkeä työkalu niin onnistumisten kuin epäonnistumisten seurannassa, sillä sen pohjalta voidaan tehdä ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä.

Työterveydessä asiakaskokemusta mitataan NPS-luvulla eli nettosuositteiluindeksillä. Se kuvaa todennäköisyyttä, jolla asiakas suosittelisi tai käyttäisi palvelua uudelleen. NPS-luku voi saada arvon -100:n ja +100:n välillä. Työterveys mittaa NPS-lukua eri palveluista, ja sitova tavoite on saada palautteiden yhteenlasketuksi NPS-arvoksi 69. Vuonna 2021 NPS-arvo oli 66. Palautteita annettiin yhteensä 40 661. Vaikka sitovaa tavoitetta ei täysin saavutettu, on tulos hyvä, kun huomioidaan pitkittyneen koronapandemian vaikutukset. Myönteistä palautetta on tullut muun muassa psykologien esihenkilökonsultaatiosta ja työterveysneuvotteluista.

Käyttäjäkokemuksen seuraaminen sujuvoittaa palveluita

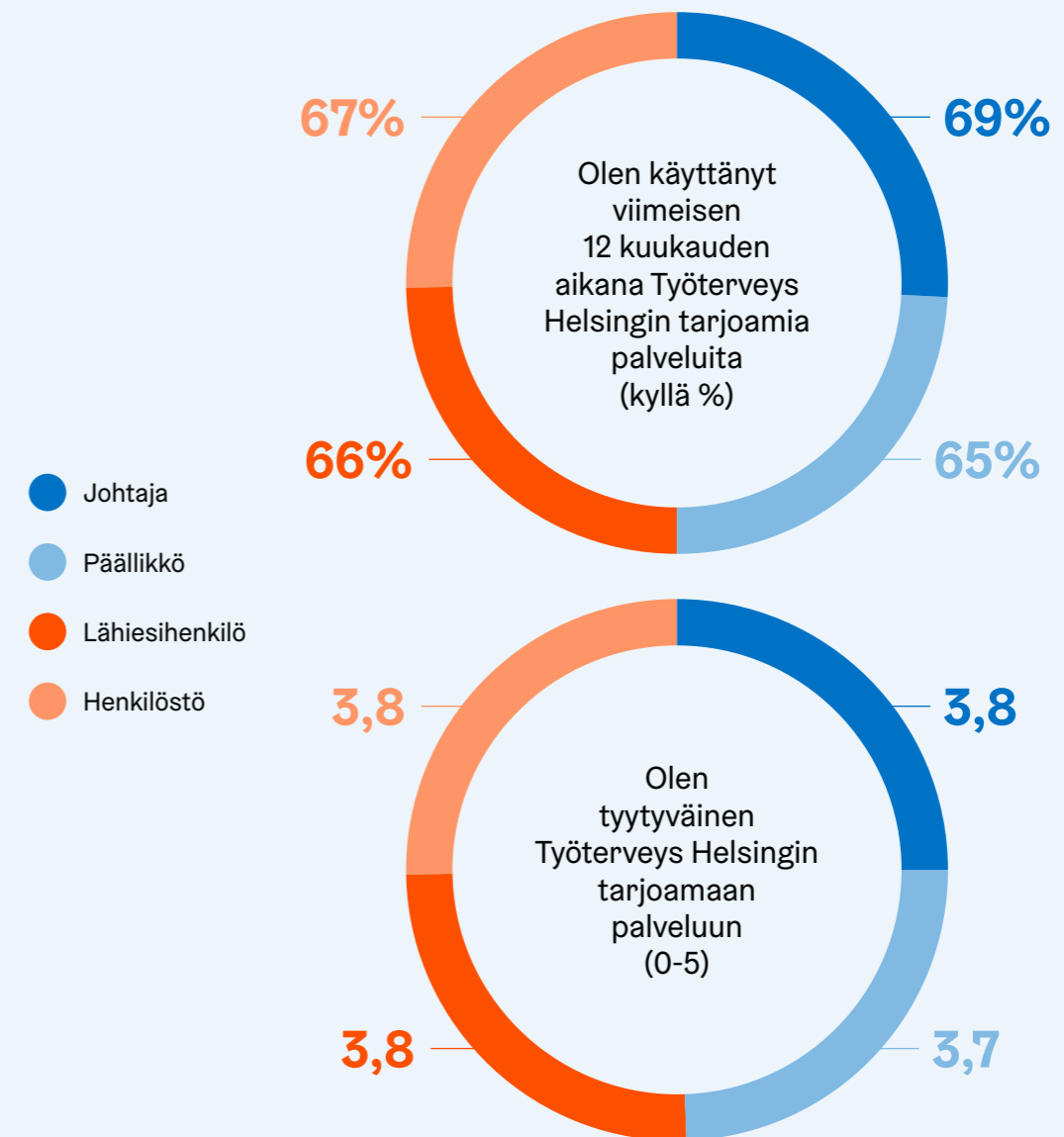
Työterveydessä seurataan hoitochatin käytettävyyttä. Vuonna 2021 CES-mittarin (customer effort score) asteikolla 1–5 saatu arvo oli 2.45. Tulos on pysynyt tasaisena vuoden aikana ja asiakkaiden käyttäjäkokemus on hyvä. Käyttäjäkokemusta sujuvoitetaan ja kehitetään arvosanan ja asiakaspalautteiden pohjalta.

CES mittaa asiakkaan digitaalisten palveluiden käyttäjäkokemusta. Tyypilliset kysymykset voivat liittyä siihen, että löysikö henkilö tarvittavan tiedon sivustolta ja kuinka helposti.

Kiitokset ja kehitysehdotukset pääsevät perille henkilöstölle

Palautteet kiitoksista kehitysehdotuksiin pääsevät perille myös Työterveys Helsingin sisällä. Jos henkilökunnan jäsen on mainittu nimeltä, palautteet toimitetaan henkilökohtaisesti, mutta kehuja jaetaan kaikille viikoittain. Työterveys Helsingin omalle henkilöstölle tarkoitettu sisäinen viikoittain ilmestyvä Viikkoviesti on hyödyntänyt jo kahden vuoden ajan myönteisiä asiakaspalautteita loppukevyyksenä. Palautteet jaetaan Viikkoviestissä aina nimettömästi ja palautteen antajaa kunnioittaen. Monesti asiapitoinen tiedottaminen saa lopussa pehmennyksen asiakkaiden lämpöisistä terveisistä. Palautteet on koettu tuovan näkyväksi sen, minkä takia työtä tehdään ja miksi se on niin merkityksellistä ja arvokasta.

Fiilari-henkilöstökyselyn tuloksia



”Minulle vastattiin todella nopeasti ja sain asiani hoidettua helposti. Myös asiakaspalvelu oli erittäin ystävällistä. Kiitos. Työntekijänne ovat huolellisia ja ystävällisiä. Heillä on myös hieno kyky rauhoittaa asiakasta epävarmuuden hetkellä. Kiitos, kun homma toimii. Luottamus on kaiken a ja o. Oikeat ihmiset, oikeissa paikoissa, oikeaan aikaan.”

- Asiakaspalaute

”Tässä on todettava, että kokemuksella on merkitystä. Kiitän kokenutta asiantuntijaa, jolla on näkemyksiä kaupungin eri osa-alueilta/toimialoilta.”

- Esihenkilöpalaute

Tutkimusyhteistyöllä toimintamalleja mielen hyvinvoinnin kysymyksiin

Työterveys Helsinki ja Työterveyslaitos ovat jo pitkään toimineet kumppaneina eri tutkimusten parissa. Laadukkaalla yhteistyöllä on onnistuttu saavuttamaan yhteiskunnallisesti merkittäviä tuloksia.

Yksi näistä tutkimuksista on nimeltään: Mitä jos mielen hyvinvointia rakennettaisiin uudestaan? Tutkimuksen tavoitteena on tuoda uusia toimintamalleja nuorten työntekijöiden mielen terveyden tukemiseksi. Tutkimus tuottaa uudenlaista tietoa nuorten työssäkäyvien aikuisten mielen hyvinvoinnin kokonaisuudesta.

– Lähdimme keräämään kunnianhimoisesti laajaa haastatteluaineistoa, josta pääosa kerättiin yhteistyössä Työterveys Helsingin kanssa. Saimme koronasta huolimatta kokoon koko aineiston vuoden 2021 aikana. Ilman Työterveys Helsingin aktiivista ja paneutuvaa otetta tämä ei olisi ollut mahdollista, Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori **Ari Väänänen** kertoo.

Ongelma on yhteiskunnallinen ja yhteinen. Tämän vuoksi on luonnollista, että tutkimukseen perustuvaa näyttöä rakennetaan yhteistyöllä.

– Yhteistyö perustuu yhteisesti tunnistettuun työkyvyn murrokseen, joka näkyy erityisesti nuorten työntekijöiden

lisääntyneinä mielen terveyshaasteina. Yhteistyö kaupungin työpaikkoja tuntevan ja työterveyttä kokonaisvaltaisesti hoitavan tahon kanssa on tutkimuksen toteutuksen kannalta hyvin olennaista, puhumattakaan käytännön avusta tutkimusaineiston keräämisessä, Väänänen sanoo.

Molemminpuolinen luottamus on rakentunut hyvän vuoropuhelun lisäksi onnistumisten kautta. Väänänen viittaa yhteistyöstä puhuttaessa myös yhteistyötutkimukseen lääkärin sairauspoissaolosuosituksista.

– Jo tällä hetkellä on näyttöä siitä, että Työterveyslaitoksen tutkimusosaamisen yhdistäminen Työterveys Helsingin toimenpiteisiin voi tuottaa yhteiskunnallista hyötyä. Näin kävi esimerkiksi vuosien 2021 ja 2022 taitteessa päättyneessä kivun hoitoon ja hallintaan keskittyvien toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioivassa tutkimuksessa, jossa käyttöön otetun toimenpidekokonaisuuden vaikuttavuutta pystyttiin tutkimuksen avulla kuvaamaan ja erittelemään, Väänänen lisää.

Mitä jos mielen hyvinvointia rakennettaisiin uudestaan?

Kyseessä on vuosina 2020–2023 toteutettava laadullinen tutkimus työssäkäyvistä nuorista aikuisista. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten työntekijöiden näkemyksiä mielen terveyden haasteista, jäsentää uudella tavalla mielen terveyteen liittyviä ratkaisumalleja ja selviytymisstrategioita ja kehittää uusia toimintamalleja sekä teoreettista ajattelua mielen terveytystutkimuksen tueksi. Aineistona käytetään 70 tutkimushaastattelua. Tieteellisinä kumppaneina toimivat Helsingin yliopiston lisäksi kansainväliset yliopistot, KEVA ja Nuorisotyötutkimusverkosto. Yhteistyökumppaneina toimii Työterveys Helsingin lisäksi Espoo Työterveyspalvelut. Tutkimuksen rahoittaa Työterveyslaitos.



Kuva N2 Alhino

Sairauspoissaolosuositukset lääkäreille tuottivat tulosta

Lääkäreille suunnatut suositukset koskivat alaselkävivun, olkapääkivun ja kynnärpään seudun kivun hoitoa sekä sairauspoissaolojen tarpeen ja keston arviointia. Työterveyslaitoksen tutkimus valmistui vuoden 2021 ja 2022 taitteessa.

Tutkimus sairauspoissaolojen kirjoittamissuosituksista osoitti, että Työterveys Helsingissä tehdyllä interventiolla on saatu vähennettyä keskimäärin 2,5 poissaolopäivää vuodessa työntekijää kohden. Sairauspoissaolojen väheneminen tuo merkittävää kustannussäästöä työnantajalle.

Lääkärit ovat kokeneet, että Työterveys Helsingissä on ollut mahdollisuus toimia suositusten mukaan. Onnistumisten taustalla on toimiva moniammatillinen työterveyshuollon porukka ja yhteiset toimintaperiaatteet.

Työterveyspsykologilla käynti ehkäisee poissaoloja nuorilla

Helsingin yliopistossa vuonna 2021 valmistuneen tutkimuksen mukaan työterveyspsykologilla käynti vähentää mielenterveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja 18–39-vuotiailla työntekijöillä. Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat olleet kasvussa etenkin nuorilla työntekijöillä.

Tutkimuksen kohteena ovat olleet Helsingin kaupungin työntekijät ja siinä on seurattu Työterveys Helsingin työterveyspsykologien vastaanotoilla tehtyjä käyntejä.

Tutkimus osoittaa, että panostamalla työterveyspsykologien riittävään resurssiin ja varhaisen työkyvyn tukeen on mahdollista vähentää sairauspoissaoloja ja ehkäistä mielenterveyshäiriöiden kehittymistä. Työterveys Helsinki lisäsi työterveyspsykologien määrää vuonna 2021 ja on kehittänyt matalan kynnyksen mielenterveyspalveluita kaupungin työntekijöiden tueksi.

Voiko terveyttä mitata liikaa?

Kuvassa on nakkisämpylä, jonka päälle on pursotettu ainakin kahvikupillinen sinappia. Teksti kertoo: *more is not always better* – enempi ei aina ole parempi. Alempana huomaetaan, että sama pätee myös lääketieteellisiin tutkimuksiin ja hoitoihin.

Kyseessä on Yhdysvalloista lähteneen *Choosing Wisely*-kampanjan juliste. Liikkeen tarkoitus on edistää hyödyllisten ja tarpeellisten tutkimusten sekä hoitojen käyttöä ja se julkaisee lyhyitä ohjeita asioista, joita nykytiedon valossa ei kannata tehdä.

Intuitiivisesti voisi ajatella, että enemmän tutkimuksia täytyy olla parempi kuin vähemmän tutkimuksia. Lääketieteellisten testien tulkitseminen ei kuitenkaan ole aivan yksioikoista. Esimerkiksi monet veriarvot aaltoilevat päivästä toiseen ja terveiden ja sairauden tulosjakaumat ovat päällekkäisiä. Toisin sanoen arvo voi olla sairailta keskimäärin korkeampi kuin terveillä, mutta sairaan arvo voi silti olla samanlainen tai matalampi kuin terveen, ja päinvastoin. Laboratoriomittauksissa on virhemarginaalinsa, eivätkä viitearvot tarkoita tervettä, vaan tyypillisiä arvoja ihmisillä, joissa ei tietävästi ole vikaa.

Jos tulokset luokitellaan positiivisiin ja negatiivisiin, saadaan testeistä aina *vääriä positiivisia* ja *vääriä negatiivisia*; siis vääriä hälytyksiä sekä missattuja tapauksia.

Jos testejä otetaan paljon, saadaan väistämättä enemmän vääriä hälytyksiä. Joskus ne aiheuttavat enemmän harmia, pahimmillaan vaikka aiheettoman leikkauksen, joskin yleensä vähemmän, esimerkiksi tarpeettomia seuranta- ja lisätutkimuksia. Myös oikea diagnoosi voi viivästyä, jos väärän testin sattumalta poikkeava tulos johtaa harhateille.

On hyvä olla kiinnostunut terveydestään ja lääketieteelliset testit voivat toimia apuna, kun ne on valittu huolella ja tulkittu oikeassa kontekstissa ammattilaisen avulla. Työterveys Helsingistä saat neuvontaa siitä, millaiset tutkimukset voivat olla sinulle hyödyksi.

Kirjoittaja on Työterveys Helsingin asiantuntijalääkäri Jussi Mustonen

Kolumni on julkaistu alunperin kaupungin Helsingin Hennessä 2/2021. Työterveys Helsingillä on ollut usean vuoden ajan vakituinen kolumnipaikka kaupungin omassa henkilöstölehdessä. Kirjoittajina ovat toimineet vuosien saatossa monet eri työterveyshuollon asiantuntijat, jotka ovat tuoneet omaa ammattitaitoaan näkyväksi. He ovat lisänneet tietoisuutta työterveyshuollon palveluista sekä henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä koskevista teemoista.

Vaikuttavaa painonhallintaa työikäisille

Miten voidaan tarjota aidosti vaikuttavaa painonhallinnan tukea työikäisille? Sitä selvitetään vuonna 2021 alkaneessa Työterveys Helsingin vetämässä tutkimushankkeessa.

Alkuvuonna hankkeeseen rekrytoitiin osallistujia Helsingin kaupungin henkilöstöstä. Hanke kohdennettiin työntekijöille, jotka kaipasivat ulkopuolista tukea painonhallinnan kanssa ja joiden painoindeksi oli 30–40.

– Hankkeeseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista, ilmaista ja luottamuksellista. Tutkimuksen tavoitteena on luoda parhaiten työterveyshuoltoon soveltuva malli, joka palvelee asiakkaita myös jatkossa. Osallistujat tuovat tutkimukselle todella paljon lisäarvoa, sillä heiltä saamiemme kokemusten kautta pääsemme kiinni siihen, mikä aidosti toimii, hankkeen vetäjä ja työterveyspsykologi **Siniriikka Männistö** kertoo.

Mittaukset sitouttavat ja motivoivat muutokseen

Tutkimusinterventio vaikuttavuuden seuraamiseksi osallistujille suoritetaan erilaisia mittauksia, joihin kuuluvat verikokeet, verenpaine, vyötärönympäryys ja kehonkoostumusmittaus Inbody-laitteella.

Ensimmäiset mittaukset tehtiin keväällä 2021, kun osallistujat olivat rekrytoitu ja tutkimus päästiin aloittamaan. Seuraava mittaus toteutettiin puolen vuoden päästä syksyllä ja kolmas mittaus on 2022 keväällä. Tämän lisäksi osallistujille tehdään vielä seurantamittaukset kahden vuoden ajan keväällä 2023 ja 2024.

– Testit ovat olleet selkeästi asiakasta tukeva asia, ja monet ovat olleet tosi mielissään, että pääsevät myös jatko seurantaan. Mittaukset tuovat tukea ja intoa jatkaa, vaikka tulokset eivät olisi merkittävästi muuttuneet. Vaikka paino olisi säilynyt samana, aika monella kehonkoostumuksessa on voinut näkyä muutosta esimerkiksi lihasmäärän kasvaessa ja rasvamassan laskiessa. Muutokset ovat voineet tapahtua myös mielen tasolla, hankkeen mittauksista vastaava tyofysioterapeutti **Minna Mäkelä** sanoo.

Monet ovat kiitelleet mittauksen toistoista ja siitä, että tutkimus kestää lyhyen parin viikon pyrähdysten sijaan

vuoden. Seurantamittaukset auttavat seuraamaan tuloksia pitkällä tähtäimellä.

– Pyrimme siihen, että ne tulokset, mitä vuoden mittaisesta interventioista jäävät käteen, ovat pysyviä. Osallistujat saisi ylläpidettyä näitä tuloksia tai saisi sellaisia painonhallinnan taitoja, joilla pystyisi jatkamaan eteenpäin, Männistö lisää.

Tutkimuksen aikana myös oikea-aikaisuus on noussut esille. Jos elämässä on ollut menossa suuria voimavaroja kuluttavia tekijöitä, voi painonhallintaan liittyvä panostus olla siinä hetkessä kuormittava. Nämä kohtaamiset ovat kuitenkin voineet poikata muita hoitopolkuja ja tukikeinoja työterveyshuollon sisällä tarvepohjaisesti.

Kokonaisvaltaista hyvinvointia lempeämmin

Männistön kokemuksen mukaan osallistujilla on ollut kaksi tärkeää oivallusta: ensiksi sen asian tiedostaminen, miten kokonaisvaltaista painonhallintaa ja itsestään huolehtiminen ovat ja toiseksi se, että painonhallinnan ei tarvitse perustua itsensä soimaamiseen.

– Monilla on herännyt tutkimuksen aikana se ajatus, miten kokonaisvaltaista painonhallintaa on ja miten tärkeää itsestään huolehtiminen on. Osa on esimerkiksi aina laittanut muiden ihmisten tai vaikka työpaikan tarpeet itsensä edelle, jolloin oma hyvinvointi on jäänyt pohjimmaisiksi prioriteettitilastalla, Männistö kertoo.

Parempi tapa voisi olla se, että kehoaan arvostaa niin, että pyrkisi tekemään sille mahdollisimman hyvää. Paino itsessään ei kerro terveydentilasta tai työsuoriutumuksesta. Kaikkein vähiten se kertoo ihmisarvosta. Lempeämpää suhtautumista itseän voi harjoitella.

– Osa on yrittänyt pitää painoa kurissa itseään soimaamisella ja vuoden aikana ymmärtänyt, ettei se ole toimiva tapa. Yksi osallistujista sanoitti oivalluksensa ihanasti: Jos 20 vuotta itseni vihaamista on johtanut minut tähän, minne 20 vuotta itseni rakastamista voi johtaa, Männistö iloitsee.

Jos 20 vuotta itseni vihaamista on johtanut minut tähän, minne 20 vuotta itseni rakastamista voi johtaa



Kuva Maija Astikainen

Yhteistyöhanke painonhallinnan tueksi

Työterveys Helsinki ja HUS aloittivat vuonna 2021 yhteistyönä vuoden mittaisen painonhallintatutkimuksen, jossa on selvitetty kolmen eri verkkopohjaisten painonhallintamenetelmän vaikuttavuutta ja toimivuutta. Hankkeen avulla on tarkoitus selvittää, mikä keino palvelee parhaiten asiakasta saavuttamaan omat painonhallinnan tavoitteensa ja luoda vaikuttava tukimalli painonhallintaan kaikkien saataville.

Yhteensä 110 osallistujaa satunnaistettiin kolmeen ryhmään, joista kaikki saivat vuodeksi käyttöönsä Painonhallintatalo.fi -terveyslaihduuspalvelun. Painonhallintatalo on internet-pohjainen valmennus, jota voi hyödyntää ajasta ja paikasta riippumatta. Painonhallintatalo-palvelun lisäksi osalle tutkittavista tarjottiin kolme ryhmämuotoista tapaamista ja osalle kolme yksilöllistä tapaamista painonhallinnan tueksi.

Tutkimustulokset valmistuvat vuoden 2024 aikana. Tutkimuksen rahoittaa Työsuojelurahasto ja Helsingin kaupunki.

Korona-ajan ilmiöiksi nousivat palautuminen ja kohtaamisten merkitys

Työterveyspsykologeille tulleissa esihenkilö- ja työyhteisö-yhteydenotoissa näkyivät koronan vaikutukset. Vuonna 2021 ilmiöinä korostuivat erityisesti palautumisen ja kohtaamisen vaje sekä etätööhön liittyvä päivien tiivistyminen.

Työterveyspsykologi **Katriina Pullin** mukaan vuonna 2021 suuri osa yhteydenotoista kytkeytyi tavalla tai toisella siihen, että pitkittyneessä pandemiatilanteessa työstä ei ole pitkään aikaan päästy puhumaan yhdessä samalla tavalla kuin ennen pandemiaa. Epätietoisuus tilanteen kestosta on myös lisännyt väsymystä, aiheuttanut venymisen tarvetta esimerkiksi työntekijäpulan ohella ja heikentänyt palautumista.

Tärkeät työtä tukevat epäviralliset ja spontaanit juttuhetket työpaikan käytävällä ovat jääneet pois. Rajoitukset ovat voineet estää kohtaamiset myös lähityössä.

– Jos työpaikoilla on järjestetty erikseen keskustelutilaisuuksia työyhteisöille, on ne koettu pääsääntöisesti helpottavana. Ihmisillä on luontainen tarve kohdata ja puhua toistensa kanssa, Pulli sanoo.

Etätööhön uusia pelisääntöjä

Etätöitä tekeillä on riittänyt kokouksia, mutta ne eivät ole aina dialogisia, vaan enemmän informatiivisia ja tiedotustyyppisiä. Laadukkaan vuorovaikutuksen rakentaminen vaatii paljon työtä.

Lisäksi etätööhön liittyvä päivien tiivistyminen ja paine multitaskaukseen pakottivat työntekijät löytämään uusia keinoja hallita omaa aikaa.

– Ihmisten on tosi vaikea rauhoittua olemaan läsnä etäkokouksissa, kun koko ajan on tarjolla muita erilaisia ärsykeitä ja päälle kaatuvia töitä, Pulli kertoo.

Kun Teams-kokouksien välillä ei tule luontaista siirtymää kokouksesta toiseen, kokouksia voi olla aivan

peräkkäin. Joskus työntekijä joutuu valitsemaan jopa parin kolmen samanaikaisen kokouksen välillä, mihin osallistuu.

– Tauot ja huokoisuus ovat jääneet pois, mikä on psyykkisesti ja kongitiivisesti hirveän kuormittavaa. Tämän vuoksi ihmiset voivat istua neljä tuntia paikoillaan keskeyttämättä työtä. Muuttuneet rutiinit ovat vaatineet paljon enemmän itsensä johtamista ja keinoja löytää tarvittavia taukoja päivään, Pulli lisää.

Sopeudutaan, ei luovuta

Pulli tuo esille, että joistain työyhteisön yhteisistä asioista on luovuttu kokonaan tai laitettu tauolle. Työyhteisöt ovat tuntuneen jäävän odottamaan parempia aikoja, vaikka korona-aaltojen väliset ajat ovat voineet jäädä lyhyeksi. Sama on voinut näkyä yksilötasolla esimerkiksi silloin, kun harrastusten jäätyä tauolle uutta korvaavaa vapaa-ajan tai palautumista tukevaa toimintaa ei ole lähdetty etsimään.

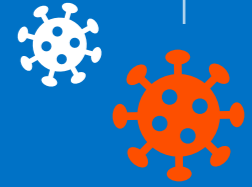
– Kohtaamisen vaje yhdessä palautumisvajeen kanssa on saattanut kiristää työpaikkojen ilmapiiriä ja väärinkäsitykset ovat voineet lisääntyä. On tärkeä miettiä yhdessä, millaisia kokouskäytäntöjä työpaikalla toteutetaan ja millä tavalla voidaan ylläpitää dialogia ja kohtaamisia sopeutumalla muuttuneeseen tilanteeseen. Asiaan voi suhtautua niin, että yhdessä pohditaan, mitä kaikkea tästä poikkeusajasta voidaan ottaa opiksi. Se on hyödyllistä ja tukee työyhteisön resilienssiä, Pulli sanoo.

Korona vaikutti vahvasti toiminnan painopisteisiin

Pitkittynyt koronapandemia vaikutti Työterveys Helsingin toimintaan myös vuonna 2021 ja aiheutti jatkuvasti isoja muutoksia palveluiden suunnitteluissa, sisällöissä ja tuotannossa. Työterveyden toiminnan painopisteet olivat koronan ehkäisyssä ja palveluiden jatkuvuuden turvaamisessa.

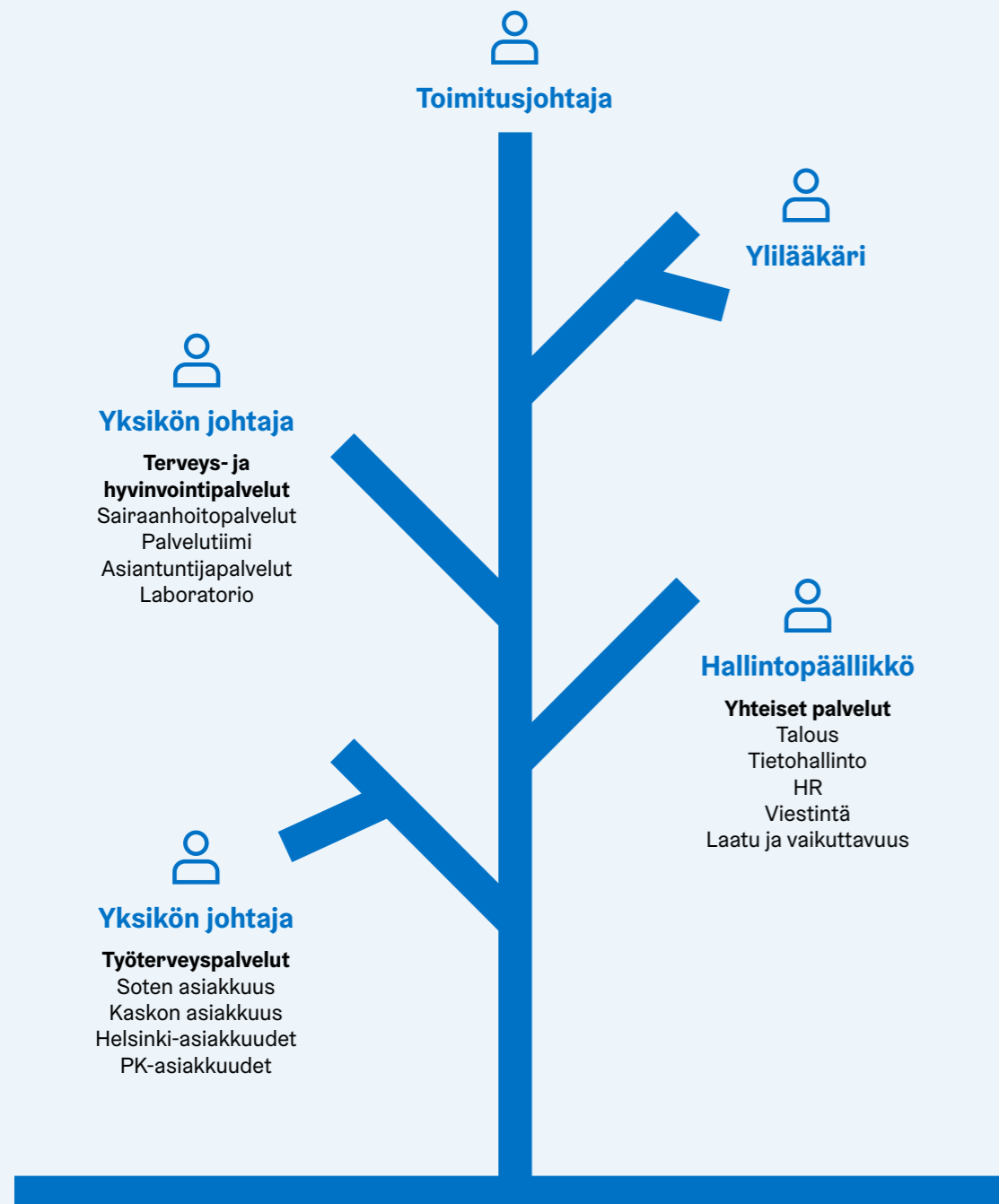
Työterveyden koronatoimenpiteet vuonna 2021 pähkinänkuoressa

- ✓ Painopisteet työterveyshuollon perustehtävästä koronan hoitamiseen tarvepohjaisesti
- ✓ Sisäisten koronakoordinaatioryhmien kokoontumiset viikoittain
- ✓ Koronatestausta maaliskuuhun saakka
- ✓ Jäljitykseen ja esihenkilötukeen erikoistunut koronatiimi toiminnassa heinäkuuhun saakka
- ✓ Työterveysneuvotteluja myös poikkeusaikana
- ✓ Etäpalveluiden käyttö vahvistui ja kehittyi
 - Yksilöpuolen sähköiset palvelut yhteen osoitteeseen
 - Videovastaanoton avautuminen
 - Esihenkilökanava perustettiin
- ✓ Joka toinen viikko järjestettävä henkilöstöwebinaari korona- ja muuhun ajankohtaistiedotukseen
- ✓ 3. koronarokotusten antamisen valmistelu ja aloitus
- ✓ Jälkioireiden seurantamalli otettiin käyttöön



Organisaatio- ja taloustiedot

Työterveys Helsingin organisaatiokaavio



Henkilötyövuodet 2021 (sis. vuokratyövoima)	2021	2020
Työterveys- ja yleislääkärit	44,1	44,4
Työterveys- ja sairaanhoitajat	57,7	57,0
Laboratoriohoitajat	8,5	10,2
Vastaanotonhoitajat	8,5	8,8
Työterveyspsykologit	8,8	8,7
Työfysioterapeutit	10,9	10,4
Kuntoutussuunnittelijat	2,9	3,9
Muut	14,7	16,2
Yhteensä	156,1	159,6

Tilikauden tuloksen muodostuminen

Tilikauden tulos oli hyvä tuloksen ollessa noin 335 000 euroa ylijäämäinen. Edellisvuoteen verrattuna muutoksen liikevaihtoon ja kuluihin aiheutti pääasiassa koronapandemia.

Työterveysliikelaitoksen tuloslaskelma (1000 euroa)	2021	2020
Liikevaihto	18 271	21 617
Liiketoiminnan muut tuotot	727	140
Varsinaiset kulut	-18 576	-21 681
Poistot	-47	-19
Liikelylijäämä/alijäämä (-)	376	58
Rahoitustuotot ja -kulut	-41	-40
Tilikauden ylijäämä/alijäämä (-)	335	18





Työterveys Helsinki

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

