

Työterveyden toimintaperiaatteet strategiakaudelle

1	Työterveyspalvelut osana kaupungin henkilöstöpolitiikkaa	2
1.1	Työterveys strategisena kumppanina.....	2
1.2	Työterveyspalvelut ja niiden tuottaminen	2
1.3	Työterveyspalvelujen piiriin kuuluminen	3
2	Työkyvyn ja terveyden kehittämistavoitteet	3
2.1	Kehittämistavoitteilla tuetaan kaupunkistrategian toteuttamista.....	3
3	Työterveyspalvelut	5
3.1	Työterveyspalvelut asiakkuuksittain	5
4	Toimialojen, liikelaitosten ja virastojen palvelusuunnitelmat	6
5	Kaupunkitasoinen työterveysyhteistyö	6
6	Työterveyspalvelujen rahoitus	7
7	Työterveyspalvelujen laatu ja seuranta	7
8	Toimintaperiaatteiden käsittely ja hyväksyminen	7

Työterveyden toimintaperiaatteet strategiakaudelle

Helsingin kaupunkistrategiassa 2017–2021 Helsingin tavoitteena on olla ”Maailman toimivin kaupunki”. Hyvinvoiva ja muutoskykyinen henkilöstö on sen toteuttamisessa avainasemassa. Kaupunki noudattaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa ja panostaa hyvään johtajuuteen.

Työterveyden toimintaperiaatteet sisältävät Helsingin kaupungin tahtotilan ja tavoitteet työterveystoiminnalle. Siinä määritellään lisäksi työterveysyhteistyön muodot ja palvelut koko henkilöstölle.

Nämä periaatteet sisältävät strategiakauden kaupunkitasoiset terveyteen ja työkykyyn liittyvät tavoitteet, työterveyspalvelujen sisältöön liittyvät linjaukset sekä kuvauksen työterveysyhteistyöstä eri toimijoiden kesken. Nämä linjaukset muodostavat raamin toimialakohtaisesti laadittaville palvelusuunnitelmille.

Työterveys Helsingin tehtävänä on tuottaa päivittäisiä työterveyspalveluja koko henkilöstölle sekä toimia johdon ja esimiesten kumppanina työkyvyn edistämiseksi ja johtamisessa. Työterveysyhteistyön tavoitteena on työkykyriskien hallinta ja ennakointi sekä työkyvyn aktiivinen kehittäminen.

Helsingin kaupunki tuottaa henkilöstön työterveyspalvelut omana toimintanaan ja työterveyspalvelut tuottaa Työterveys Helsinki –liikelaitos. Periaatteena kaupungin työterveyspalveluissa on se, että palvelu on sisällöltään samanlaista ja saman tasoista kaikille.

Toimintaperiaatteet on tarkoituksenmukaista jatkossa päivittää strategia-kausittain pysyväisluonteisen ohjeen sijaan, jolloin työterveyspalvelut saadaan paremmin vastaamaan kunkin kauden kehittämistavoitteita.

1 Työterveyspalvelut osana kaupungin henkilöstöpolitiikkaa

1.1 Työterveys strategisena kumppanina

Kaupunkia johdetaan ja henkilöstöpolitiikkaa toteutetaan strategian mukaan eettisesti, vastuullisesti ja kestävästi. Strategian tavoitteena on erinomainen ihmisten johtaminen. Helsinki haluaa kehittää johdon ja esimiesten työkykyjohtamista ja tässä tärkeänä kumppanina on työterveyshuolto.

Kaupunginkanslian henkilöstöosasto vastaa henkilöstöpolitiikan strategisista linjauksista sekä tavoitteiden toimeenpanosta. Työterveys on tärkeä kumppani strategisessa suunnittelussa, ennakoivan henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa ja riskienhallinnassa.

1.2 Työterveyspalvelut ja niiden tuottaminen

Työterveys Helsinki tuottaa työterveyspalvelut Helsingin kaupungin henkilöstölle. Kaupunginhallituksen linjausten mukaisesti työterveyshuollon palvelut sisältävät lakisääteisen toiminnan lisäksi sairaanhoitopalveluja ja muita työkykyä tukevia palveluja, joista sovitaan henkilöstöjohtajan kanssa.

Lakisääteisillä palveluilla varmistetaan, että kaupungilla on hyvinvoiva ja toimintakykyinen henkilöstö, terveelliset työolot sekä toimivat työyhteisöt. Keskeisiä ovat työpaikkaselvitykset, erilaiset terveystarkastukset ja työkyvyn tukitoimet sekä neuvonta ja ohjaus työhön ja terveyteen liittyvissä asioissa.

Sairaanhoidollisissa palveluissa pääpaino on työkykyä häiritsevien sairauksien hoidossa. Sairaanhoidollisia palveluja ovat yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja tutkimus sekä erikoislääkärikonsultaatiot työkykyongelmissa. Sairaanhoito työterveyshuollossa perustuu aina hoidon tarpeen arviointiin.

Työterveyspalvelujen tuottamisessa keskeisenä periaatteena on henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutuminen. Kaupungin henkilöstö saa samaan tarpeeseen saman palvelun työn luonne huomioon ottaen. Eri työtehtävissä on esimerkiksi erilaisia altisteita ja kuormitustekijöitä, joilla on vaikutusta palvelutarpeeseen.

Helsingin kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäisevien palveluiden ja sairaanhoitopalvelujen kustannusten välinen suhde on noin 50/50 prosenttia.

1.3 Työterveyspalvelujen piiriin kuuluminen

Työterveyspalvelujen käyttöoikeus on sellaisella kaupungin palveluksessa olevalla henkilöllä, joka saa kaupungilta palkkaetuja. Palkattomien poissaolojen aikana henkilö ei kuulu sairaanhoidollisten työterveyspalvelujen piiriin. Henkilöllä on kuitenkin oikeus saada lakisääteisiä palveluja kuten työhön kuntouttavia ja palauttavia työterveyspalveluja.

Työterveyspalveluiden käyttöoikeuden ehtona on, että henkilön säännöllinen keskimääräinen viikkotyöaika on vähintään 14 tuntia ja opettajilla 10 tuntia. Edellä mainitut työaika rajoitukset eivät koske lakisääteisiä tai työnantajan määräykseen tai läheteeseen perustuvia työterveyspalveluja.

2 Työkyvyn ja terveyden kehittämistavoitteet

2.1 Kehittämistavoitteilla tuetaan kaupunkistrategian toteuttamista

Kaupunki toteuttaa vastuullista, eettistä ja kestävästä henkilöstöpolitiikkaa. Kaupungin henkilöstöpolitiikan strategiset painotukset ohjaavat kaupungin työhyvinvointiohjelman ja työterveyshuollon toimintaperiaatteiden ja toimintasuunnitelman laadintaa ja tavoitteiden asetantaa.

Strategiakaudella 2017–2021 kehittämisen kohteina ovat:

1. Ennakoiva työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen on osa hyvää johtamista ja arjen vuorovaikutusta. Tavoitteena on, että kaikki esimiehet valmennetaan ennakoivaan työkykyjohtamiseen ja

vuorovaikutteisten työkykykeskustelujen käymiseen. Ja että linjajohdon, esimiesten, työkykyvalmentajien ja työterveyden yhteistyö toimii saumattomasti.

Esimiesten ennakoivaa työkykyjohtamista vahvistetaan työkykyvalmentajien toimintamallilla. Tavoitteena on edistää työssä jatkamista ja löytää vaihtoehtoja sairauspoissaoloille ja niiden pitkittymiselle. Keinoina on muun muassa osasairauspäiväraha ja korvaavan työn käyttö.

Työterveyshuollon toiminnassa ennakoidaan työkykyriskejä, tunnistetaan niiden piirissä olevat henkilöt ja työterveysresurssi kohdennetaan henkilöihin, joilla on työkyvyn menettämisen riski.

Tavoitteet ja mittarit

- Korvaavan työn käyttö lisääntyy (päivien lukumäärä).
- Osasairauspäivärahan käyttö lisääntyy (päivien lukumäärä).
- Kaikista yli 30 päivän poissaoloista tehdään ilmoitukset työterveyshuoltoon.

2. Vahvistetaan yksilön vastuuta omasta työkyvystään ja terveydestään

Itsensä johtaminen on vastuuta omasta työelämästä, asenteesta, osaamisesta, motivaatiosta ja työkyvystä. Henkilöstöä kannustetaan aktiiviseen liikkumiseen ja liikuntamuotoja kehitetään osana terveyden edistämistä ja sairaudenhoitoa. Edistetään työntekijän omaa aktiivisuutta työkykykeskustelussa ja laajennetaan sairauspoissaoloihin liittyvää käytäntöä (poissaolo esimiehen luvalla 5+2).

Tavoitteet ja mittarit

- Sairauspoissaoloihin liittyvää käytäntöä (poissaolo esimiehen luvalla 5+2) on laajennettu koskemaan koko kaupunkia (muutos toteutettu 100%).
- Henkilöstön liikunta-aktiivisuus lisääntyy (mittarina Työterveys -kyselyssä liikunta-aktiivisuus).

3. Toimiva ja monimuotoinen työyhteisö

Työyhteisötaidot ja erityisesti sosiaalinen pääoma ovat tärkeitä hyvinvointia lisääviä tekijöitä työn muutoksessa. Tavoitteena on tukea monimuotoisuuden johtamista ja monimuotoisten työyhteisöjen toimintaedellytysten luomista. Kunta 10 -tutkimuksessa on havaittu, että työyhteisön sosiaalinen pääoma on yhteydessä parempaan terveyteen.

Hyödynnetään Kunta 10 ja Työterveyskyselyjen tuloksia ja toteutetaan tarpeiden mukaiset kehittämistoimenpiteet. Lisätään työpaikkaselvitysten vaikuttavuutta kohdentamalla selvityksiä tarpeen mukaan. Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä työsuojelun kanssa.

Tavoitteet ja mittarit

- Syrjintä vähenee (Kunta 10 syrjintä).
- Sosiaalinen pääoma vahvistuu (Kunta 10 sosiaalinen pääoma).

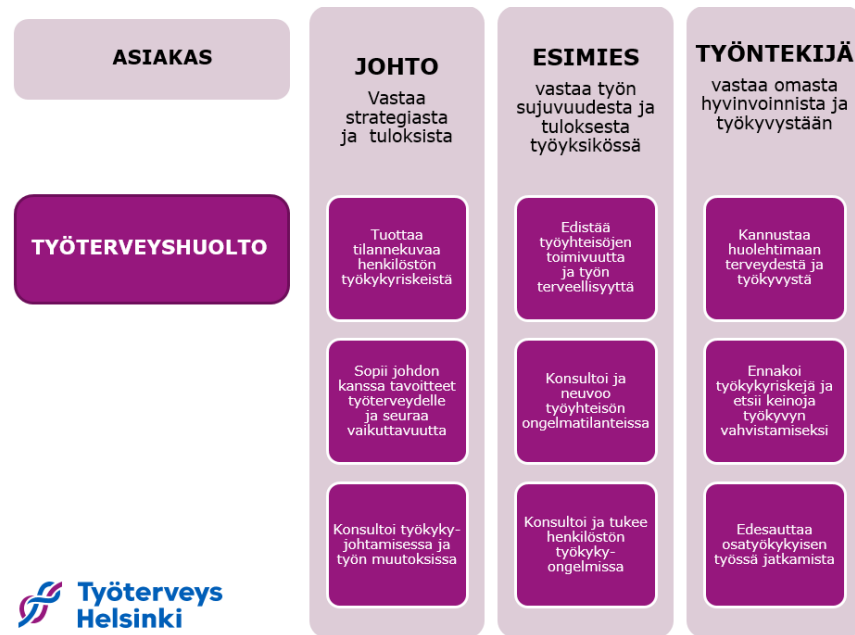
Nämä kaupunkitasoiset terveyttä ja työkykyä edistävät kehittämistavoitteet on johdettu kaupungin Työhyvinvointiohjelmasta 2018-2021.

3 Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevät palvelut sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon tarvittavine tutkimuksineen ja hoitoineen. Ennaltaehkäisevät palvelut perustuvat työterveyshuoltolakiin. Lain mukaan työterveyshuollon tehtävänä on yhteistyössä asiakasorganisaation johdon ja henkilöstön kanssa ehkäistä työstä aiheutuvia sairauksia ja tapaturmia, parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä edistää työyhteisön toimivuutta. Kuvassa 1 on palveluiden yksityiskohtaisempi kuvaus.

3.1 Työterveyspalvelut asiakkuuksittain

Työterveyspalvelujen tavoitteena on edistää johdon, esimiesten ja työntekijöiden roolien mukaisten tehtävien toteuttamista. Työterveyspalvelujen kytkeytyminen asiakkaan omiin prosesseihin on palveluiden vaikuttavuuden ja hyödyn edellytys. Kuvan 1 mukaisesti näistä näkökulmista muodostuu Helsingin kaupungin työterveyspalvelujen kokonaisuus.



Kuva 1. Työterveyden toiminnan kytkeytyminen asiakkaan toimintaan.

Johdon palveluissa työterveys on työkykyjohtamisen strateginen kumppani. Palvelumuotoina ovat työkyky- ja terveystarkkailun raportointi ja analyysi, työkykyhyötyjä parhaiten tuottavien toimien tunnistaminen sekä työkyky- ja muutosjohtamisen tuki.

Esimiehen palveluissa työterveys toimii kumppanina työyhteisön toimivuuden ja työolosuhteiden terveellisyyden edistämiseksi. Työterveyshuolto tukee esimiehiä heidän johtamistyössään sekä esimiesten omassa jaksamisessa. Tärkeinä palvelumuotoina ovat työpaikkaselvitykset, työterveysneuvottelut, esimies- ja työyhteisökonsultaatiot sekä työterveysneuvottelut ja työkyvyn arviot.

Työntekijän palveluissa työterveys on kumppanina terveyden ja työkyvyn edistämässä, työkykyriskien ennakoinnissa ja työkyvyn tuessa. Keskeisiä palveluja ovat terveystarkastukset tarvittaessa työuran eri vaiheissa, työssä jatkamisen tuki kattaen myös kuntoutustarpeen arvioinnin ja kuntoutukseen ohjaamisen sekä sairaanhoito. Sairaanhoidollisissa palveluissa pääpaino on työkykyä haittaavissa sairauksissa. Tavoitteena on havaita ajoissa mahdolliset työkykyyn liittyvät riskit.

4 Toimialojen, liikelaitosten ja virastojen palvelusuunnitelmat

Työterveyspalvelujen tarkoituksena on edistää toimialojen, liikelaitosten ja virastojen asiakasprosesseja ja niiden sujuvuutta tukemalla johtoa ja esimiehiä työkykyjohtamisessa. Tämä edellyttää tiivistä yhteistyötä ja kumppanuutta johdon, esimiesten, henkilöstöhallinnon ja työterveyden asiantuntijoiden kesken. Parhaimmillaan yhteistyö tuottaa tietoa henkilöstöriskeistä ja mahdollistaa niiden ennakoinnin, jolloin palvelut voidaan suunnitella ja kohdentaa oikealla tavalla. Yhteistyö tuottaa tällöin hyötyä ja lisäarvoa koko palvelutoimintaan.

Toimialat, liikelaitokset ja virastot laativat palvelusuunnitelmat, joiden sisältö perustuu työterveyden toimintaperiaatteisiin. Palvelusuunnitelma sisältää pidemmän aikavälin vuosikohtaiset tavoitteet, kuvauksen työterveyspalveluista sekä toiminnan tuloksellisuuden seuranta- ja arviointikäytännöt.

Koska työperäiset terveysriskit vaihtelevat toimialoittain ja liikelaitoksittain, palvelut voivat painottua eri tavoin eri tahoilla. Palvelujen painopisteet ja kohdentaminen määritellään asiakastapaamisissa toimialan ja liikelaitosten johdon, esimiesten, henkilöstöhallinnon ja työterveyden palvelutiimin yhteistyönä.

Palvelusuunnitelmien tulee perustua tietoon henkilöstön tilasta, toimialan haasteista ja henkilöstöriskeistä, jotka voivat vaarantaa toiminnan tuloksellisuutta. Yhteisissä tapaamisissa käsitellään mm. työyhteisöjen toimintaa, työolojen terveellisyttä ja turvallisuutta, henkilöstön voimavaroja, terveydentilaa ja työkykyä sekä työn kuormittavuutta ja työkyvyttömyyskustannuksia.

5 Kaupunkitasoinen työterveysyhteistyö

Kaupunginkanslia ja Työterveys Helsinki toimivat kumppaneina työterveysyhteistyössä. Käytössä on jatkuvan kehittämisen toimintamalli, jossa tuloksia arvioidaan, tavoitteita asetetaan ja seurataan sekä toimenpiteistä sovitaan säännöllisin väliajoin. Tavoitteita asetetaan tilanneanalyysien pohjalta ja niiden aikajänne muodostuu pidemmästä strategiakaudesta ja vuositasolle erikseen sovittavista toimenpiteistä.

Yhteisesti sovittujen kehittämiskohteiden (kaupunginkanslian henkilöstöosasto; työhyvinvoinnin toimintaohjelma ja Työterveys Helsinki; työterveyshuollon toimintasuunnitelma) ja parantamistoimenpiteiden sekä niiden vaikuttavuuden seuranta toteutuu toimijoiden yhteistyönä säännöllisissä tapaamisissa vuosikellon mukaisesti.

Seurannassa hyödynnetään olemassa olevia tunnuslukuja ja arvioidaan henkilöstön terveydentilaa, työkykyä ja sairauspoissaoloja, korvaavan työn päiviä, osasairauspäivärahopäiviä, toteutuneita kuntoutuksia sekä työolosuhteiden terveellisyden seurantaa (työpaikkaselvitysten lukumäärää). Arviointi tehdään suhteessa kaupunkitasoisiin tavoitteisiin, jonka perusteella sovitaan tarvittavista toimenpiteistä.

6 Työterveyspalvelujen rahoitus

Työterveys Helsinki laskuttaa asiakkaitaan, toimialoja ja liikelaitoksia, palveluiden käytön ja johtokunnan päättämien hinnoitteluperiaatteiden mukaisesti. Työnantajan edustajana kaupunginkanslia hakee työterveyshuollon Kela-korvauksen sekä toimialojen että liikelaitosten osalta.

Kela-korvaus lakisääteisistä, ennaltaehkäisevistä palveluista on noin 60 prosenttia, edellyttäen, että työterveyshuolto ja työnantaja ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. Sairaanhoidon kustannuksista korvataan noin 50 prosenttia.

7 Työterveyspalvelujen laatu ja seuranta

Työterveyspalvelujen laadun ja vaikuttavuuden seuranta toteutuu työterveyden ja kaupunginkanslian henkilöstöosaston yhteistyönä vuosittain toteutuvissa säännöllisissä tapaamisissa. Työterveys Helsingin toiminta- ja laadunhallintajärjestelmä pohjautuu EFQM-malliin. Laatujärjestelmä takaa toiminnan jatkuvan seurannan, arvioinnin ja parantamisen. Ydinprosessien sisäiset auditoinnit toimivat itsearvioinnin ja kehittämisen välineenä. Johdon katselmuksella varmistetaan, että toimintajärjestelmä on tarkoituksenmukainen ja tuottaa sille asetettuja tuloksia eli työkykyisiä päiviä.

Työterveyspalvelujen laatua arvioidaan lisäksi asiakaskokemuksen ja -tyytyväisyyden perusteella. Myös esimiesasiakkaiden palvelukokemusta ja palveluiden hyötyä seurataan. Kaikille esimiehille suunnattu palvelutyytyväisyyskysely tehdään joka toinen vuosi. Johdon asiakastarveanalyysi tehdään tarvittaessa.

Sisäistä suorituskykyä seurataan muun muassa odotusajoilla laboratorio-, röntgen- sekä puhelinpalveluissa. Vastaavasti seurataan sähköisen asioinnin, eTyöterveyden vastausaikoja ja vastaanottoaikojen saatavuutta. Vaikuttavuuden kannalta olennaista on asiakasprofiloinnin mukaisten palvelupolkujen toteutumisen seuranta. Toiminnan vaikuttavuuden mittarina on sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden sekä työterveyshuollon kustannusten kehitys.

8 Toimintaperiaatteiden käsittely ja hyväksyminen

Työterveyden kaupunkitasoiset toimintaperiaatteet käsitellään strategiakausittain kaupunginhallituksessa ja kaupungin henkilöstötoimikunnassa.

Kaupunkitasoinen työterveyden toimintasuunnitelma käsitellään vuosittain kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Toimiala-, liikelaitos- ja virastokohtaiset palvelusuunnitelmat käsitellään vuosittain kyseessä olevissa henkilöstötoimikunnissa.