

# Työterveyttä yhdessä tekemällä | Helsingin kaupunki

**Helsingin kaupungin taloushallintopalvelu**

Toimitusjohtaja Tuija Kuivalainen

**Työterveys Helsinki**

Palvelupäällikkö Marja Poikonen

Helsinki

talpa

# Helsingin kaupunkikonserni

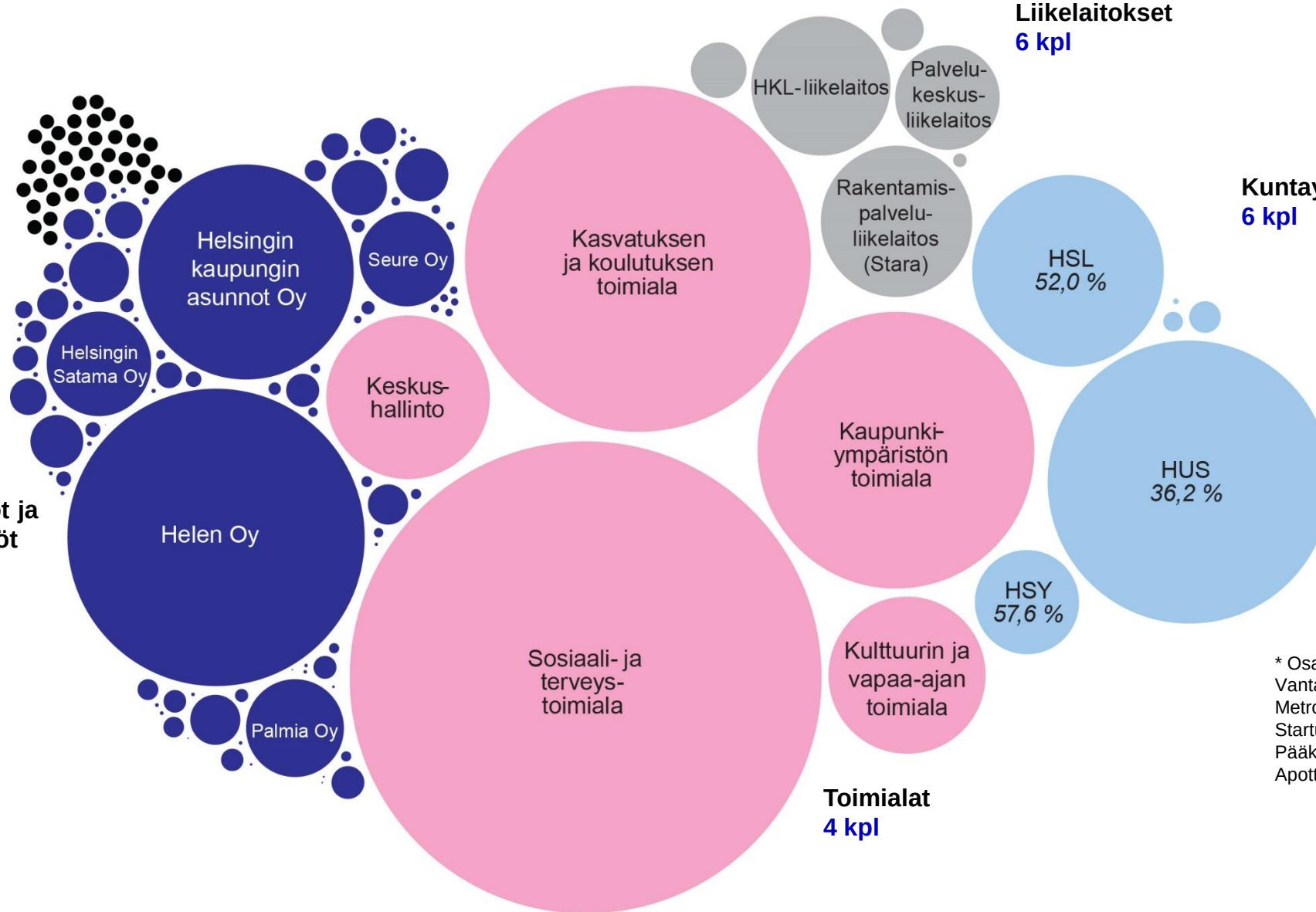
Osakkuus-  
yhteisöt\*  
38 kpl

Tytäryhtiöt ja  
tytärsäätiöt  
93 kpl

Liikelaitokset  
6 kpl

Kuntayhtymät  
6 kpl

Yhteensä  
37 000  
henkilöä



\* Osakkuusyhteisöjä ovat mm.  
Vantaan Energia Oy,  
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy,  
Startup Maria Oy,  
Pääkaupunkiseudun Junakalusto Oy ja  
Apotti Oy.

# Talpa ja Työterveys Helsinki lyhyesti

- Helsingin kaupungin taloushallintopalveluliikelaitos, Talpa
  - tuottaa kaupungin toimialoille, liikelaitoksille ja kaupungin osakeyhtiöille talous- ja palkkahallinnon palveluja
- Helsingin kaupungin työterveysliikelaitos, Työterveys Helsinki
  - tuottaa kaupungin toimialojen, liikelaitoksien ja kaupungin osakeyhtiöiden n. 45 000 asiakkaalle työterveyden palveluja

# Talpa | v. 2017

Liikevaihto

28 382



## volyymit, 1000 kpl

Lähetetyt laskut,  
maksumuistutukset,  
perintätoimeksiannot

1500

Ostolaskut

761

Palkka- ja  
palkkiolipukkeet

787

Asiakaspalveluun  
tulleita soittoja

58

## talpalaiset

Henkilötyövuodet

384

Henkilöstön keski-ikä, v.

49

Naisten osuus  
vakinaisesta  
henkilöstöstä, %

86,0

Koulutuspäiviä, pv/hlö

2,8

Henkilöstön vaihtuvuus,  
%

6,0

## sähköisyys

Verkkolaskujen osuus

31

Automaattisesti  
täsmäytyneet ostolaskut

12

%

Sähköisesti ilmoitetut  
poissaolot

70

Sähköiset  
palkkalipukkeet

73

# Työterveys Helsinki | v. 2017

## Henkilöstö

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Työterveys- ja yleislääkäri   | 44         |
| Työterveys- ja sairaanhoitaja | 43         |
| Työterveyspsykologi           | 7          |
| Työfysioterapeutti            | 10         |
| Laboratoriohoitaja            | 10         |
| Röntgenhoitaja                | 2          |
| Kuntoutussuunnittelija        | 2          |
| Vastaanotonhoitaja            | 12         |
| Hallinto ja tukipalvelut      | 14         |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>144</b> |



**"Yhteistyöhön tuli himo"  
eli projekti, joka ei  
tuntunut projektilta**

## Tavoite

- Saada sairauspoissaolot laskemaan Talpassa
- Puuttua ajoissa & ennakoida työkykyriskejä

## Toimintatapa

- Tiivis ja laadukas yhteistyö
- Selkeä roolijako, tuotiin näkyväksi jokaisen vastuualueet taulukon avulla
- Säännölliset yhteistyötapaamiset, joissa sovittiin aina seuraavat tavoitteet
- Talpan esimiesten koulutus ja tiedon vahvistaminen
- Varhaisen tuen toimintamallit

## Tavoitteiden toteutumisen järjestelmällinen seuranta

- Talpassa seurattiin
  - 30 pv sairauspoissaolojen ilmoitusten määrää
  - sairauspoissaolojen kehitystä
  - esimiespalautteita ja työterveysneuvotteluiden palautteita
- Työterveys laati työterveysraportin Talpalle kvartaaleittain

# Vastuunjakotaulukko (esim.)

| Varhaisen tuen toimenpiteet                                  | Työpaikan tehtävät/joh to                             | Työpaikan tehtävät/ HR                                            | Työpaikan tehtävät/ esimiehet                                | Työnteki- jä                                                     | Tehdään yhdessä                                                                     | Työterveyshuollon tehtävät/palvelu- tiimi                                                                                                                                           | Tth:n tehtävät/ johto                                 |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>puheeksi ottamisen kulttuuri</b>                          | edistää ja edellyttää vuorovaikut- teista johtamista. | tukee ja kannustaa esimiehiä, jakaa hyviä käytäntöjä.             | ottaa puheeksi työkykyyn liittyvät asiat osana esimiestyötä. | keskuste- lee esimiehen kanssa työkykyasi oista.                 | tuki ja tarv. yhdessä suunnitellut valmennuk- set. Seurataan ja arvioidaan yhdessä. | tuki esimiehelle→ Esimiespuhelin Esimieskonsultaatio Keskustelua terveydentilasta ja työkyvystä.                                                                                    | Esimiespa- lautteiden hyödyntäminen.                  |
| <b>puheeksi ottamisen käytännöt</b>                          |                                                       | varmistaa, että käytännöt ovat kaikkien esimiesten tiedossa.      | toimii sovittujen käytäntöjen mukaisesti.                    | toimii keskus- tussa sovittujen asioiden mukaisesti              |                                                                                     | Tietojen anto, ohjaus ja neuvonta.                                                                                                                                                  |                                                       |
| <b>viestintä (mitä tietoa tarvitaan, miten tieto kulkee)</b> |                                                       | Henkilöstö- sihteeri toimittaa varhaisen tuen listat esimiehille. | on yhteydessä työterveys- hoitajaan.                         | Keskuste- lee työtervey- dessä käynnin jälkeen esimiehen kanssa. | Raportoin- nissa 30 spo määrät ja työterveys- suunnitel- mien määrät                | 30 pv sairauspoissaolo- ilmoitusten määrän seuranta> HR, Tth kontaktoi spo 30 työntekijän, kutsuu vastaanotolle suunnattuun terveystarkastukseen ja tekee työterveyssuunnitel- man. | Yhteenveto Talpan työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilasta |



Sairauspoissaolot  
5,0 % → 4,1 %

# Vuosi 2016 vrt. vuosi 2015

Työterveyshuollosta kirjoitetut sairauspoissaolot vähenivät **542** päivällä

Työterveysneuvotteluiden määrä tuplaantui: **17** kpl (v. 2015: 8 kpl)

Samoin esimiesten konsultaatioiden määrä: **55** kpl (v. 2015: 31)

Esimiesten ilmoitukset työterveyteen 30 sairauspoissaolopäivää olleista lähes kymmenkertaistuivat: **56** (v. 2015: 6)

## Keinoja:

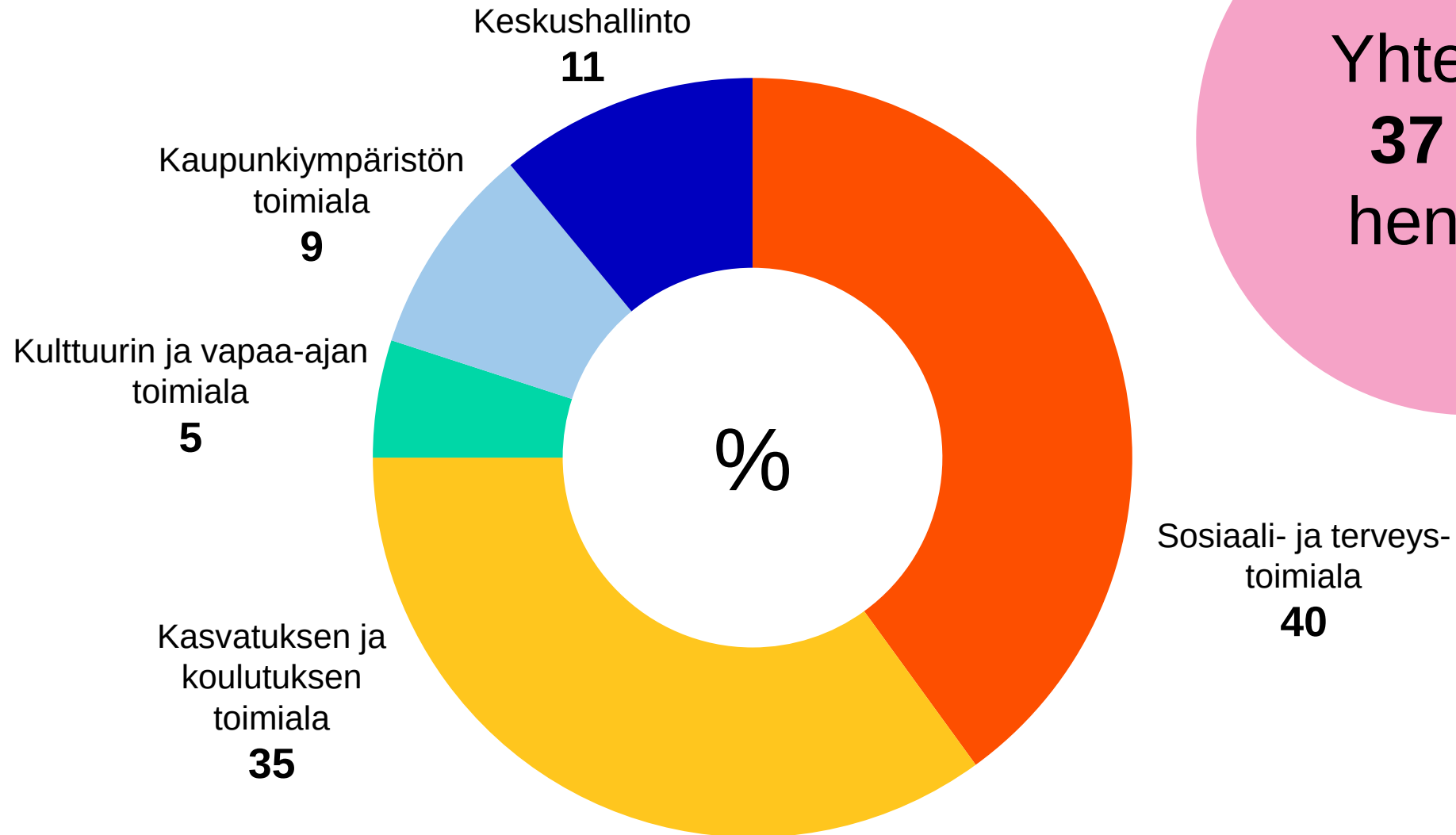
- varhaisen tuen mallit
- matalan kynnyksen työterveysneuvottelut
- 30 sairauspoissaolopäivän ilmoitukset ja niistä johtuvat toimenpiteet
- työterveyssuunnitelmat
- kuntoutussuunnitelmat
- työterveysneuvottelut
- paluun tuki

# Onnistunut lopputulos ja yhteistyö

- Tiivis yhteistyö
- Varhaiset työterveysneuvottelut
- Yhteinen tavoite: lisää työkykyisiä päiviä Talpaan
- Selkeät roolit
- Keskinäinen luottamus
- Tehdään kuten on sovittu ja seurataan tekemistä

0,1 % = 10 miljoona  
euroa

# Kaupungin henkilöstö



Yhteensä  
**37 000**  
henkilöä

# Kaupunkitasolla vuonna 2017

- Sairauspoissaoloprosentti 4,7
- Sairauspoissaolot vähentyivät 0,1 %-yks.
- Erityisesti laskuun kääntyivät alle 60 päivän poissaolot
- Kaupunkitasolla työssäolopäiviä + 55 507 enemmän
- Yhden työpäivän hinta keskimäärin 250 euroa
- Laskennallista säästöä vuoden aikana yli 10 miljoonaa euroa

Työssäolopäiviä oli

**55 507**

enemmän.

Pelkästään tuki- ja liikuntaelinten vaivojen aiheuttamat  
sairauspoissaolot laskivat yli

**15 000**

päivällä.

Kaupunki säästi yli

**10**

miljoonaa euroa.



# Kiitos!

Helsinki