

HUS TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTASUUNNITELMA 2022–2025

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään työsuojelun nelivuotiskaudeksi ja päivitetään tarvittaessa vuosittain

Työsuojelijaosto 7.12.2021,

Henkilöstöjohtaja 5.1.2022

Henkilöstötoimikunta 20.1.2022

Päivitys HR-johto 1.12.2022, työsuojelijaosto 13.12.2022, henkilöstötoimikunta 17.1.2023

Päivitys HR-johto 29.11.2023, työsuojelijaosto 6.2.2024, henkilöstötoimikunta 22.2.2024

SISÄLLYSLUETTELO

1. ASIAKASORGANISAATION PERUSTIEDOT	3
2. TYÖTERVEYSHUOLLON PERUSTIEDOT.....	3
3. TYÖTERVEYSHUOLLON SOPIMUS JA JÄRJESTÄMINEN	4
4. HUSIN TOIMINNAN JA TYÖTERVEYSTARPEIDEN KUVAUS	5
4.1. HUS-konserni	5
4.2. HUSin henkilöstön kuvaus	6
4.3. Keskeiset riskit, altisteet ja kuormitustekijät HUSissa	6
5. TYÖTERVEYSTOIMINTA.....	7
5.1. Työpaikkaselvitykset	7
5.2. Terveystarkastukset	8
5.4. Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus (TANO)	11
5.5. Sairaanhoido	11
5.6. Etäpalvelut	11
6. TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....	12
6.1. Työterveysyhteistyö HUSin johdon kanssa	12
6.2. Työterveysyhteistyö työpaikkojen ja työsuojelun kanssa	12
6.3. Työterveysyhteistyö infektioidentorjuntayksikön kanssa	13
7. TYÖTERVEYSTOIMINNAN SEURANTA JA LAATU	13
8. HUS TYÖTERVEYDEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN VUOSINA 2022-25	14

1. ASIAKASORGANISAATION PERUSTIEDOT

Asiakasorganisaatio:	HUS-Yhtymä (HUS), Y-tunnus 1567535-0 sekä HUS-Konserniin kuuluva yhtiö: HUS Kiinteistöt Oy, Y-tunnus 0821653-5
Toimiala:	86101, Varsinaiset sairaalapalvelut
Tilikausi:	01.01.–31.12.
Tapaturmavakuutus:	Protector Vakuutus (Protector Forsikring ASA)
Eläkevakuutus:	Keva
Johtaja:	Matti Bergendahl, toimitusjohtaja
Työterveyshuollosta vastaava:	Outi Sonkeri, henkilöstöjohtaja
Työsuojelupäällikkö:	Anu Källman, työhyvinvointipäällikkö
Koordinoiva työsuojeluvaltuutettu:	Ursula Aaltonen
Yhteystiedot:	00029 HUS etunimi.sukunimi@hus.fi

2. TYÖTERVEYSHUOLLON PERUSTIEDOT

Palvelun järjestäjä:	Työterveys
Johtaja:	Jyrki Putkonen, toimialajohtaja Minna Majuri, johtava työterveyslääkäri, työterveys- huollon erikoislääkäri, LT Työterveyshuoltolain mukainen pätevyys: Kyllä
Potilasasiamies:	Kunkin sairaanhoitoalueen potilasasiamies
Yhteystiedot:	Työterveys PL 304, 00029 HUS 09 471 80800 etunimi.sukunimi@hus.fi
Muut palveluntuottajat:	Työterveys hankkii työterveyspalveluita ostopalvelu- na HUS-piirin ulkopuolella työskenteleville HUSin työntekijöille sekä tilanteissa, joissa työterveyspalve- luiden hankkiminen ostopalveluna on Työterveyden arvion mukaan tarpeen.

3. TYÖTERVEYSHUOLLON SOPIMUS JA JÄRJESTÄMINEN

Sopimus, järjestäminen ja asiakaskunta. HUS järjestää työterveyshuollon omana toimintanaan. Työterveyspalveluita tuottaa Työterveys, joka toimii HUSin itsenäisenä tulosyksikkönä vuoden 2023 alusta. Työterveyshuoltotoimintaa toteutetaan asiakaslähtöisesti Työterveyshuoltolain ja -asetuksen, Hyvän työterveyshuoltokäytännön ja Kelan korvausohjeiden mukaisesti. Työterveys sopimuksena on HUSin hallituksen vuonna 2007 hyväksymä: Toimintaohje työterveyshuollon järjestämisestä.

Työterveyshuolto palvelee kaikkia yli 27 000 HUSin työntekijää yhtenäisten periaatteiden mukaisesti seitsemällä työterveysasemalla eri puolilla HUSia. Työterveyshuollon organisaatioasiakkaita ovat kaikki HUSin työyksiköt, joita on noin 1 000.

Työterveys järjestää työterveyshuoltopalvelut myös Uudenmaan alueen ulkopuolella työskenteleville HUSin työntekijöille, esim. Kymenlaakson, Etelä-Karjalan, Kanta-Hämeen ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueilla.

Työterveysasemat:

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| ○ HUS Helsingin työterveysasema | Haartmaninkatu 1, Helsinki |
| ○ HUS Hyvinkään työterveysasema | Tuomentie 5, Hyvinkää |
| ○ HUS Jorvin työterveysasema | Vanha Turuntie 75, Espoo |
| ○ HUS Lohjan työterveysasema | Kalevankatu 4, Lohja |
| ○ HUS Länsi-Uudenmaan työterveysasema | Raaseporintie 22, Tammisaari |
| ○ HUS Peijaksen työterveysasema | Ratatie 11, Vantaa |
| ○ HUS Porvoon työterveysasema | Sairaالاتie 1, Porvoo |

Työterveyshenkilöstö. Työterveyshuollon moniammatilliset tiimit palvelevat asiakkaita arkisin virka-aikaan ajanvarausperiaatteella.

Työterveyshenkilöstön vakanssit:

Työterveyslääkärit 27	Työterveyshoitajat 33
Työfysioterapeutit 13	Työterveyspsykologit 7
Sairaanhoitajat 8	Työterveyssihteerit 7

Tulosalueen yhteistä henkilöstöä ovat toimialajohtaja, johtava työterveyslääkäri, laatu päällikkö, kaksi vastaavaa työterveyslääkäriä, kolme asiakaspalvelupäällikköä, kuntoutussuunnittelija, suunnittelija ja johdon sihteeri sekä opetushoitaja.

Työterveyshuollon potilastietojärjestelmät. Työterveydellä on käytössä sähköinen potilastietojärjestelmä, Acute. Työterveys toimii potilasasiakirjojensa rekisterinpitäjänä eikä kuulu yhteisrekisteriin. Rekisterinpitäjänä Työterveys vastaa potilastietojen tallentamisesta, säilyttämisestä ja luovuttamisesta. Työterveys on liittynyt Kansalliseen Terveysarkistoon (Kanta). Potilastietojen käsittelyssä Työterveydessä toimitaan Työterveyshuoltolain (1383/2001), Henkilötietolain (523/1999) ja Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) mukaisesti.

4.2. HUSin henkilöstön kuvaus

HUS on Suomen suurin terveydenhuoltoalan toimija ja Suomen toiseksi suurin työnantaja. Työ HUSissa on merkityksellistä ja arvokasta potilaiden, heidän omaistensa ja koko yhteiskunnan kannalta. Työtehtävien kirjo on laaja ja erilaisia tehtävänimikkeitä on käytössä noin 380. Toimialasta johtuen henkilöstön koulutustaso on korkea. Henkilöstöryhmien suhteelliset osuudet ovat viime vuosina pysyneet suunnilleen ennallaan.

Taulukko 1. HUS-Yhtymän henkilöstöryhmien määrät ja prosentuaaliset osuudet
(Lähde: HUS Henkilöstökertomus 2023)

Koko henkilöstö	Hoito- henkilökunta	Lääkärit	Eriyis- työntekijät	Muu henkilökunta
26 909	14 030 / 52 %	3 473 / 13 %	2 193 / 8 %	7 139 / 27 %

HUS on naisvaltainen työpaikka, sillä naisten osuus henkilökunnasta on 83 %. Ammattiryhmistä suhteellisesti eniten miehiä työskentelee lääkäriryhmässä ja naisia hoitohenkilökunnassa.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 43,5 vuotta. Henkilöstön ikärakenne on tasapainoinen, mikä näkyy muun muassa vuoteen 2030 ulottuvissa vanhuuseläke-ennusteissa, joiden mukaan eläkkeelle jäävien osuus HUSissa on pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin.

4.3. Keskeiset riskit, altisteet ja kuormitustekijät HUSissa

Sairaalatyö tukipalveluineen sisältää monia altisteita ja kuormitustekijöitä, jotka voivat aiheuttaa terveyshaittoja henkilöstölle. Näitä ovat mm:

Biologiset tekijät

- tuberkuloosi
- veriteitse tarttuvat taudit, esim. B- ja C-hepatiitti, HIV
- muut tartuntataudit
- sisäilman biologiset epäpuhtaudet ja homeet

Fysikaaliset tekijät

- säteily; mm. röntgensäteily
- lämpöolot
- melu

Fyysiset tekijät

- fyysinen kuormitus
- käsin tehtävät nostot ja siirrot
- yläraajan staattinen työ, toistotyö
- laite- ja työväline-ergonomia, työtilat
- näyttöpäätetyöskentely
- yötyö

Kemialliset tekijät

- syöpävaaralliset kemikaalit (ASA) ja lääkeaineet
- herkistävät (allergiaa aiheuttavat) kemikaalit mm. akrylaatit
- sisäilman kemialliset epäpuhtaudet
- anestesiakaasut

Psykososiaaliset tekijät

- kuormittavat työajat
- kiire, työn vastuullisuus sekä jatkuvan tarkkuuden vaatimukset
- henkilöstön saanti ja vaihtuvuus, osaamisvaatimukset
- toiminnan ja tilojen muutokset
- väkivallan uhka
- ihmissuhdekuormitus, työilmapiiri, tiedonkulku, palaute

Tapaturmavaarat:

- liukastuminen, kompastuminen ja putoaminen
- viilto- ja leikkautumisvaara, palovammat

5. TYÖTERVEYSTOIMINTA

5.1. Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta. Siinä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä työpaikalla esiintyvien altisteiden terveydellistä merkitystä. Työpaikkaselvityksessä huomioidaan työyksikön voimavarat ja annetaan tietoa niiden ylläpidosta ja vahvistamisesta. Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuollon, työnantajan, työntekijöiden ja työsuojelun järjestelmällistä, prosessimaista työterveysyhteistyötä.

Työpaikkaselvityksen perusteella työterveyshuolto tekee asiantuntijana suosituksia:

- työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi.
- työntekijöiden ja eri työntekijäryhmien terveydentilan seuraamiseksi sekä terveyden ja työkyvyn edistämiseksi työuran kaikissa vaiheissa.
- työyhteisön kehittämiseksi.

Työterveys tekee työpaikkaselvityksiä yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työsuojelun edustajien kanssa seuraavasti:

Laaja työpaikkaselvitys	Tehdään kerran nelivuotiskaudella. Päivitys vuosittain johdon tapaamisen yhteydessä. Sisältää yleisellä tasolla tietoja tulosalueen toiminnasta ja henkilöstöstä sekä tulosalueella esiintyvistä altisteista ja kuormitustekijöistä ja suunnitellaan työyksikköihin kohdistuvaa toimintaa mm. työyksikkökohtaiset työpaikkaselvitykset. Sekä arvioidaan altisteittain ko. tulosalueella työskentelevien työntekijöiden lukumäärä, jotka kuuluvat lakisääteisten määräaikaistarkastuksien piiriin.
Johdon tapaamiset	Vuosittain. Työterveyshuollon tiimin ja tulosalueiden /yksiköiden johdon vuosittainen tapaaminen, jossa mm. tarvittaessa päivitetään laajassa työpaikkaselvityksessä yhdessä laaditut työterveysyhteistyön tavoitteet.
Työyksikkökohtainen työpaikkaselvitys	Tehdään työyksikköön toiminnan alkaessa sekä toiminnan tai työolosuhteiden merkittävästi muuttuessa sekä määräajoin. Työyksikkökohtaiset työpaikkaselvitykset tehdään pääsääntöisesti kerran työsuojelun nelivuotiskauden aikana.
Suunnattu selvitys	Tehdään tarvittaessa työyksikköön tai työpisteeseen, jos altisteen tai kuormitustekijän epäillä tai todetaan aiheuttavan työntekijälle terveystarve tai sairastumisvaaran. Suunnatun selvityksen tarve voi tulla esille työpaikkaselvityksen yhteydessä tai työpaikan tai työterveyshuollon muun toiminnan yhteydessä.

Kaikista työpaikkaselvityksistä toimitetaan työnantajalle kirjallinen raportti, joka sisältää arvion työpaikan voimavaroista sekä työolosuhteissa havaittujen kuormitustekijöiden ja altisteiden terveydellisestä merkityksestä sekä toimenpide-ehdotuksia ko. tekijöiden hallitsemiseksi sekä terveystarkastusohjeet.

Ensiapuvalmius. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan ensiavun ja ensiapuvälineiden tarve sekä henkilökunnan osaamistarpeet työntekijöihin kohdistuvissa ensiaputilanteissa. Työpaikan ensiapuvalmiudesta ohjeistetaan HUSissa erikseen. Työterveyshuolto ei ota kantaa potilasturvallisuuteen liittyvään ensiapuvalmiuteen.

5.2. Terveystarkastukset

Terveystarkastusten peruste

Terveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennaltaehkäisevää ja työkykyä edistävää toimintaa ja ne perustuvat työpaikkaselvityksissä esille tulleisiin terveystarveihin.

Terveystarkastusten tavoitteet

Tarkastusten tavoitteena on selvittää työntekijän terveyttä ja työkykyä suhteessa työn terveydellisiin vaatimuksiin sekä ohjata tarvittaessa ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä.

Terveystarkastuksen sisältö

- Terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi
- Neuvonta
 - työn altisteet ja kuormitustekijät
 - työssä esiintyvät, lisääntymisterveyteen vaikuttavat tekijät
 - terveelliset ja turvalliset työtavat
 - terveyden ja työkyvyn ylläpito ja parantaminen
- Työhyvinvointisuunnitelma sisältäen terveystarkastussuunnitelman

Työhönsijoitustarkastus	<p>Tehdään kaikille</p> <ul style="list-style-type: none">• vakituisen työhön• tai yli 6 kuukautta kestävään palvelussuhteeseen <p>Mikäli työ sisältää säädöksissä määriteltyjä altisteita (erityinen sairastumisen vaara), se on tehtävä altisteesta riippuen</p> <ul style="list-style-type: none">• joko ennen työn aloittamista• tai viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.• koskee vakituisia, että sijaisena toimivia työntekijöitä. <p>Työhönsijoitustarkastuksen perusteella työntekijälle annetaan kirjallinen sopivuuslausunto.</p>
Lakisääteinen määräaikaistarkastus	<p>Tehdään</p> <ul style="list-style-type: none">• työterveyshuoltolain,• säteilylain,• työturvallisuuslain• ja tartuntatautilain perusteella. <p>Tarkastuksen perusteella työntekijälle annetaan kirjallinen sopivuuslausunto toimitettavaksi esimiehelle.</p>
Suunnattu (vapaaehtoinen) terveystarkastus	<p>Tehdään työntekijöille</p> <ul style="list-style-type: none">• joilla ei ole lakisääteisiä määräaikaistarkastuksia,• heidän kokiessaan tarvetta terveydentilan arviointiin• alle 55-vuotiaat enintään 5 vuoden• yli 55-vuotiaat enintään 3 vuoden välein• voidaan tehdä myös työyksiköittäin (esim. työpaikkaselvitykseen liittyen).

5.3. Työkyvyn hallinta

Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteutus. Työntekijöiden työkykyä tuetaan HUSin Työkyvyn tukiohjelman mukaisesti. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolon kestänyt 30 päivää.

Työkyvyn tukeen liittyvä työterveyshuollon toiminta:

- Toteutetaan työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä.
- Terveystilan, työkuormituksen sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta.
- 90 päivän lausunnon antaminen.
- Työkykyarvio sopivuuslausuntoineen. Työterveyshuollon työkykyarvioon voi tarvittaessa sisältyä työnantajan maksusitoumuksella ulkopuolisen tahon tekemä täydentävä työkykyarvio
- Toimenpide-ehdotukset työn sopeuttamiseksi vastaamaan työntekijän terveydellisiä edellytyksiä.
- Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen.
- Kuntoutustarpeen selvittäminen ja kuntoutusta koskeva neuvonta ja ohjaus.
- Sairauspoissaolon pitkittymisen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy.

Työkykyarvioiden yhteydessä tarvittavat erikoislääkärikonsultaatiot tapahtuvat ensisijaisesti normaalin lähetekäytännön mukaisesti sairaaloiden poliklinikoilla. Työntekijä voi antaa työterveyshuollolle luvan hankkia erikoislääkärikonsultaatiot yksityiseltä sektorilta.

Kuntoutus. Kuntoutuksen tavoitteena on työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn, työn hallinnan sekä työssä jaksamisen ylläpitäminen ja edistäminen koko työuran aikana. Aloite kuntoutukseen voi tulla työntekijältä itseltään, työterveyshuollosta, työnantajalta tai työntekijän hoitavalta lääkäriltä. Työterveyshuolto auttaa oikean kuntoutusvaihtoehdon valinnassa.

Sairauspoissaolojen seuranta. Sairauspoissaolojen seuranta niin yksilö- että työyksikkötasolla on ensisijaisesti esimiesten vastuulla. Työterveyshuolto tuottaa diagnoosipohjaisia tulosaluetasoisia raportteja sairauspoissaoloista 1-3 kertaa vuodessa.

Päihdehaittojen ehkäisy ja hallinta. Päihdeongelmissa noudatetaan voimassa olevaa HUSin Päihdeohjelmaa. Työterveyshuolto ennaltaehkäisee päihdeongelmia mm. terveystarkastuksen yhteydessä. Työterveyshuolto toimii päihdehoitoon ohjattujen hoidon koordinoijana seuraten päihdehoidon toteutumista. Varsinainen päihdehoito toteutetaan ulkopuolisissa päihdehoitoyksiköissä.

Työyksikön äkillinen kriisitilanne. Työterveyshuolto voi ohjata työyhteisöjä poikkeuksellisissa traumaattisissa tilanteissa, joilla voi olla merkitystä työntekijöiden terveydentilaan sekä työ- ja toimintakykyyn.

Työkykyä ylläpitävä toiminta. Työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutetaan työpaikalla ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein. Työterveyshuolto voi asiantuntijana osallistua sen suunnitteluun huomioiden työpaikan olosuhteet ja tarpeet.

5.4. Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus (TANO)

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) -toiminnan tavoitteena on lisätä terveyttä, työturvallisuutta ja työkykyä koskevia tietoja, taitoja, myönteisiä asenteita sekä edistää oikeita toimintatapoja työpaikoilla. TANO-toiminta perustuu työterveyshuollon tekemään tarvearvioon ja sen kohteena ovat sekä työntekijät että työnantaja joko yksilöllisesti tai ryhmässä.

TANO-toiminnan sisältö.

- Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työuran eri vaiheissa
- Työn, työympäristön ja työyhteisön terveellisyden ja turvallisuuden edistäminen
- Työssä esiintyvät riskit, kuormitustekijät ja altisteet sekä niiltä suojautuminen ja altisteisiin liittyvät terveystarkastukset
- Ammattitautien, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäisy
- Sairauspoissaolojen hallinta
- Työterveyshuollon palvelut

5.5. Sairaanhoido

Työterveys tuottaa työterveyshuoltopainotteista yleislääkäritasoisista sairaanhoidosta laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen. Sairaanhoidossa painotetaan työperäisiä tai työkykyyn pitkäaikaisesti vaikuttavia sairauksia.

Työterveyshuollon sairaanhoido ei kata kaikkia HUSin henkilöstön sairaanhoidotarpeita. Työterveyshuollon ulkopuolelle jäävissä sekä akuuteissa sairauksissa työntekijän on haudettava perusterveydenhuoltoon tai omalla kustannuksellaan yksityissektorille.

5.6. Etäpalvelut

Työterveyshuollon etäpalvelujen järjestämisestä on sovittu asiakasorganisaation kanssa. Etäpalveluina voidaan toteuttaa, mm:

- Työterveysyhteistyö
- Työpaikkaselvitysten valmistelu ja raportointi
- TANO-toiminta, ryhmille ja yksilöille
- Työterveysneuvottelut
- Terveystarkastukset
- Työkyvyn tukeen liittyvät käynnit
- Sairausvastaanotot

Työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija arvioi tapauskohtaisesti, soveltuuko annettava palvelu etäpalveluna toteutettavaksi. Yksilöasiakkaiden etäpalvelut perustuvat

asiakkaan suostumukseen. Asiakkaalle annetaan aina myös mahdollisuus halutessaan tulla lähivastaanotolle.

6. TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

6.1. Työterveysyhteistyö HUSin johdon kanssa

HUSissa työterveyshuollon järjestämisestä päättää HUSin hallitus/valtuusto. HUSin johtoryhmä seuraa työterveyshuollon toimintaa vuosittain. HUSin ylimpänä yhteistoimintaelimenä Henkilöstötoimikunta seuraa osaltaan työterveyshuollon toimintaa ja työterveyshuollon edustaja on henkilöstötoimikunnan pysyvä asiantuntijajäsen.

HUSin johtoryhmän jäsenenä henkilöstöjohtaja vastaa työterveyshuoltotoiminnasta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on liitteenä HUSin työhyvinvointiohjelmassa, jonka laatimiseen työterveyshuolto myös osallistuu. Henkilöstöjohtajan kanssa vähintään kolme kertaa vuodessa käytävissä asiakkuuspalavereissa seurataan työterveyshuollon toimintaa ja HUSin henkilöstön työhyvinvointia sekä suunnitellaan jatkotoimenpiteitä.

Työterveysyhteistyön toteutumisen ja vaikuttavuuden seuranta:

- Työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteutuminen
- Sairauspoissaolot
- Työkyvyn tukiohjelman ja päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet
- Ennenaikaiset eläköitymiset, varhaiseläkeperusteiset maksut ja muut eläkevakuuttajalta saatavat tiedot
- Työtapaturmat, ammattitaudit ja muut tapaturmavakuuttajalta saatavat tiedot

6.2. Työterveysyhteistyö työpaikkojen ja työsuojelun kanssa

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö, mm:

- Työterveyshuolto osallistuu kuntayhtymän työsuojelujaoon ja kutsuttaessa työsuojelutoimikuntien kokouksiin
- Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyöryhmä toimii työsuojelujaoon alaisuudessa ja kehittää käytännön yhteistyötä
- Työterveyshuollon ja työsuojelun ajankohtais- ja yhteistyöpäivä
- Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa työsuojelutarkastuksiin työpaikoilla

Työtapaturmien torjuntatyössä työterveyshuolto:

- Tekee yhteistyötä työpaikkojen ja työsuojelun kanssa
- Toimii asiantuntijana työturvallisuutta kehitettäessä
- Tukee työterveyshuollon keinoin työtapaturmissa loukkaantuneiden työkykyä
- Tekee yhteistyötä tapaturmavakuuttajan kanssa pitkittyvien työtapaturmapoissaolojen ehkäisemiseksi

6.3. Työterveysyhteistyö infektioidentorjuntayksikön kanssa

HUSissa tapahtuu vuosittain satoja biologisia altistumistilanteita; veritapaturmia sekä tuberkuloosille, tuhkarokolle ja muille biologisille tekijöille altistumisia. Työterveyshuolto tekee tiivistä yhteistyötä infektioidentorjuntayksikön ja epidemiologisen yksikön kanssa, aiheina mm. henkilöstöä koskevat infektio-ohjeet sekä biologiset altistumistilanteet.

Työterveyshuolto antaa HUSin henkilöstölle työn edellyttämiä rokotteita sekä tiettyjä perusrokotteita. Kansalliseen perusrokotusohjelmaan sekä vapaa-ajan matkailuun liittyvät rokotukset annetaan terveyskeskuksissa.

7. TYÖTERVEYSTOIMINNAN SEURANTA JA LAATU

Työterveystoiminnan seurantamittarit ja tavoitteet

Työterveystoiminnan perustavoitteita ovat hyvä laatu ja vaikuttavuus, tasapuolinen saataavuus sekä tuottavuus ja tehokkuus.

Tavoitteet 2022–2025	Mittarit ja tavoitearvot
Työterveyspalveluiden saatavuuden ja laajuuden parantaminen	<ul style="list-style-type: none">Työterveyshuollon toimintaluvut, mm. yksilökäynnit, sairaanhoitokäynnit ja työpaikkaan kohdistuva toiminta
Varhaisen työkyvyn tuen keinot ovat aktiivisessa käytössä: työkykyarviot ja työkykyneuvottelut ovat oikea-aikaisia.	<ul style="list-style-type: none">Työkykyarvio aloitettu 2–3 viikon aikana pyynnöstäTyökyvyn arvioiden keston pituus on keskimäärin 6 viikkoa HUSin työterveyden omana toimintana (ei koske työterveyshuollon ulkoisia konsultatio lähetteitä)Työterveysneuvotteluiden määrät suhteessa alkaneisiin työkykyarvioihin kuvattu ja määritelty
Varhaisen työkyvyn tuen prosessi on vaikuttava ja oikea-aikainen	<ul style="list-style-type: none">Lääkinnällisten kuntoutushakemusten ja sopeutumisvalmennuskurssien (Kela) määrä 10 % enemmän edelliseen vuoteenOsasairauspäivärahapäiväkausia 10 % enemmänAmmatillinen kuntoutus työterveyshuollon päätöksellä 10 % enemmänKevan ammatillisen kuntoutuksen oikea-aikaisuus: hylkäysten osuus vähenee 10 %
Matalan kynnyksen mielenterveyden palveluvalikoiman laajentaminen	<ul style="list-style-type: none">käytössä: kyllä / ei
Asiakastyytyväisyyden parantaminen	<ul style="list-style-type: none">Systemaattinen ja selkeä asiakaskokemuksen ja/tai -tyytyväisyyden mittaaminen on kuvattu

Työterveystoiminnan oikeellisuutta valvotaan

- Aluehallintovirasto valvoo lakisääteisten työterveyspalveluiden toteutumista
- Kela tarkastaa vuosittain työterveyshuollon korvaushakemuksen ja tekee tarvittaessa laajempia tarkastuksia toiminnan sisältöön
- Valvira valvoo terveydenhuollon ammattihenkilöiden pätevyyttä ja toimintaa

Työterveystoiminnan vaikutuksia, kuten henkilöstön työkykyisyyttä ja työkyvyttömyydestä koituvia kustannuksia, seuraavat:

- Asiakasorganisaatio / henkilöstöjohto
- Työeläkevakuuttaja
- Tapaturmavakuuttaja

Työterveyden sisäisessä käytössä on Laatumääräkirja, johon on koottu laatuun liittyvät periaatteet sekä kuvattu keskeiset toimintaprosessit. Laatumääräkirja tarkistetaan ja päivitetään tarpeen mukaan.

Työterveyshenkilöstöä koulutetaan ja ohjataan jatkuvasti. Heidän toimintaansa sekä suoritteitaan seurataan ja poikkeamatilanteisiin puututaan viipymättä. Lisäksi seurataan vastaanotoille pääsyn viiveitä. Työterveys seuraa asiakastyytyväisyyttä säännöllisten asiakastyytyväisyyskyselyiden sekä asiakaspalautteiden avulla.

8. TYÖTERVEYDEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN VUOSINA 2022-25

Työterveyden toiminnan kehittämisen päätavoitteena on henkilöstön työterveyspalvelujen valikoiman laajeneminen ja saatavuuden paraneminen. Kehittämisessä on keskeistä laadukkaiden työterveyspalveluiden määrällinen lisääminen, mikä on pitkälti riippuvainen työterveyshenkilöstön riittävästä määrästä.

Kehittämisen painopisteet:

Työterveyspalveluiden valikoima ja saatavuus

- Lisätään sairaanhoitoa ja laajennetaan sen palveluvalikoimaa
- Nopeutetaan ja helpotetaan lääkärin vastaanotolle pääsyä
- Otetaan käyttöön matalan kynnyksen palvelupolut esim. psyyke- ja tuleoiresille
- Käynnistetään ja jatketaan tarveharkintaista ryhmätoimintaa, esim. mielenhyvinvointi- ja tules-ryhmiä
- Lisätään kansantautien/elintapasairauksien hoitoa
- Hyödynnetään HUSin Terveyskylän virtuaalitaloja
- Otetaan käyttöön sähköinen terveyskysely palautteineen kaikille HUSilaisille 1–2 vuoden välein

Työterveyspalveluiden laatu

- Käynnistetään asiakasraati -toiminta
- Toteutetaan asiakaskyselyt vuosittain sekä yksilöasiakkaille että organisaation edustajille
- Käynnistetään vastaanottojen välitön palaute -järjestelmä
- Arvioidaan HUSin työterveyden toimintaa ja käytäntöjä verrattuna muiden alan toimijoihin
- Osallistutaan Työterveyslaitoksen laatuverkostoon

Työterveystyön merkityksellisyys ja vetovoimaisuus

- Tehostetaan rekrytointia
- Lisätään koulutusmahdollisuuksia
 - Mahdollisuus työterveyshuollon pätevöittävään koulutukseen
 - Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen erikoistumispaikka
 - Työterveysalasta kiinnostuneiden harjoittelupaikka
- Mahdollistetaan suunnatut toimenkuvat kiinnostuksen ja osaamisen mukaan

Vuonna 2023 aloitettuja kehittämistoimia edistetään suunnitelman mukaisesti.

Työterveys – Terveyttä työhön