



**VANHAN VAASAN SAIRAALA
GAMLA VASA SJUKHUS**

**Työhyvinvointistrategia
ja
työhyvinvointisuunnitelma 2020–2021**

Kaiku-työryhmä

Käsitelty
Hyväksytty
Esitely
Tiedoksi

Työsuojelutoimikunta 4.3.2020
YT:ssä 5.5.2020
Laajennetussa johtoryhmässä 21.4.2020
Johtokunta 6.5.2020

Sisällys

Johdanto	3
1. Sairaalan Kaiku-työryhmä.....	3
Sairaalan arvot sekä arvokeskustelun ylläpitäminen.....	3
Työhyvinvointikeskustelun ylläpitäminen	3
Työhyvinvointi-iltapäivät	3
Pihatalkoot	3
2. Ammatillista kehittymistä ja jaksamista tukeva toiminta	4
Rekrytointi	4
Perehdyttäminen	4
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	4
Koulutustoiminta.....	4
Työnohjaus.....	5
Henkilökierto	5
Kehityskeskustelut.....	5
Johtamisen kehittäminen.....	6
Benchmarking	6
Muu kehittymistä tukeva toiminta.....	6
3. Yhteistoiminta.....	6
4. Työsuojelu	7
Työturvallisuus	7
Työsuojelutoimikunnan toiminta	8
APVK-koulutus	8
Ensiapukoulutus.....	8
Palo- ja pelastuskoulutus.....	8
Palotarkastukset.....	9
Erilaiset säännölliset laitetestaukset	9
Puuttuminen epäasialliseen kohteluun	9
Defusing- ja Debriefing -toiminta	9
5. Työterveyshuolto	9
Ennaltaehkäisevä terveydenhoito.....	10
Sairaanhoidon työterveyshuollossa	10
6. Muu työhyvinvointia tukeva toiminta	10
Työpaikkaruokailu	10
Työaikapankkijärjestelmä	10
Lomarahojen vaihto vapaaksi	11
Liikunta, kulttuuri	11
Henkilökunnan muistaminen	11
Vapaa-ajan vieton ja yhteisöllisyyden tukeminen.....	11
Lopuksi.....	12

Liite 1. Työhyvinvointisuunnitelma

Johdanto

Työhyvinvointisuunnitelman päivittäminen oli vuosina 2013–14 Kaikukehittäjäkoulutuksen lopputyö. Pohdinnan tuloksena syntyi tämä työhyvinvointistrategia, jonka liitteenä on kahden vuoden ajanjaksolle painopistealueet määrittelevä työhyvinvointisuunnitelma. Nyt työhyvinvointistrategian ja -suunnitelman päivittämiseen osallistuvat Kaiku-työhyvinvointiryhmä, työsuojelutoimikunta sekä työterveydenhuollon yhteyshenkilö.

1. Sairaalan Kaiku-työryhmä

Sairaalassa on jo vuodesta 2005 ollut toimiva Kaiku-työryhmä. Työryhmän jäsenet edustavat eri ammattiryhmiä. Sen tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen. Kaiku-työryhmän aktiivinen toiminta on näkynyt mm. seuraavissa asioissa:

- Sairaalan arvot sekä arvokeskustelun ylläpitäminen

Kaiku-työryhmä on laatinut sairaalamme arvot yhteistyössä henkilöstön kanssa. Vuosina 2012–2014 toteutetut suunnistukset koostuivat arvorangeista, joissa henkilöstölle tarjoutui mahdollisuus osallistua keskusteluun ja kertoa mielipiteensä työpaikamme arvoista, niiden toimivuudesta ja noudattamisesta käytännön arjessa. Suunnistuksen seurauksena arvot päivitettiin seitsemästä viiteen vuonna 2016.

Uudet arvokirjaset julkaistaan vuonna 2020

- Työhyvinvointikeskustelun ylläpitäminen

Työhyvinvoinnista täytyy pitää aktiivisesti huolta. Yksikköjen esimiehet vastaavat omalta osaltaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisesta, viihtyvyydestä ja turvallisuudesta työyhteisössä. Työhyvinvointiin liittyvistä asioista keskustellaan säännöllisesti ja pyritään parantamaan työhyvinvointia.

Vuoden 2017 oli sovittu olevan työhyvinvoinnin teemavuosi ja työhyvinvointi tulee jatkossakin olemaan sydämen asia.

- Työhyvinvointi-iltapäivät

Kerran vuodessa yksiköillä on mahdollisuus oman koulutus- ja kehittämispäivän yhteydessä pitää työhyvinvointi-iltapäivä.

- Pihatalkoot

Kaiku-työryhmän syksyllä 2013 aloittamista pihatalkoista on tullut perinne, jonka vetovastuu siirtyi sairaalan toiminnalliselle kuntoutukselle ensimmäisten talkoiden jälkeen. Jokavuotisilla pihatalkoilla on tarkoitus edistää yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä.

- Kaikutyöryhmän jäsenet ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointiosaamistaan mm. osallistumalla valtiokonttorin ylläpitämään Kaikukehittäjätoimintaan sekä Pohjanmaan alueen Kaikukehittäjätoimintaan.

2. Ammatillista kehittymistä ja jaksamista tukeva toiminta

- **Rekrytointi**
Sairaalassa panostetaan ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointiin. Opiskelijoiden ohjaamisessa huomioidaan rekrytointinäkökulma. Jokainen työntekijä edistää omalta osaltaan myönteistä ja asiallista työnantajakuva.
- **Perehdyttäminen**
Henkilökunta perehdytetään työhön, toimintaympäristöön ja turvallisuusasioihin. Systemaattisen perehdyttämisen apuna käytetään mm. erillistä perehdyttämiseen laadittua kirjallista materiaalia, nimettyjä perehdyttäjiä sekä tarkistuslistoja perehdytettävistä asioista.
- **Tutkimus- ja kehittämistoiminta**
Sairaalan strategiaan on kirjattu tutkimus- ja kehittämistoiminta, joka suuntautuu ensisijaisesti hoidon sisällön ja laadun sekä oikeuspsykiatrisen hoitojärjestelmän kehittämiseen. Oman työn kehittämiseen myönteisesti suhtautuva ilmapiiri ja tutkiva ote työhön luovat mahdollisuuden kehittää työtä mielekkäämpään ja tuloksellisempaan suuntaan, tuoda osaamista näkyväksi ja kehittää toimivia käytäntöjä. Näin työntekijöiden on mahdollista vaikuttaa omaan työhönsä, työtapoihinsa, ottaa esille työnsä ongelmakohtia sekä hyödyntää ammattitaitoaan monipuolisesti ja moniammatillisesti.
- **Koulutustoiminta**
Potilaiden hoito on kokonaisvaltaista ja hoitajaksot usein pitkiä. Se edellyttää laaja-alaista osaamista psyykkisten ja somaattisten sairauksien ja häiriöiden diagnostiikasta, hoidosta, kuntoutuksesta ja ennaltaehkäisystä. Lisäksi hoidossa kiinnitetään huomiota sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. Tämä kaikki edellyttää moniammatillista yhteistyötä, monipuolista ammattitaidon ylläpitoa ja kehittämistä. Myös tukitoiminnoissa huolehditaan riittävästä, tarpeita vastaavasta ja suunnitelmallisesta henkilöstön koulutamisesta. Sairaalan strategisena suunnitelmana on jo pidempään ollut henkilöstön yleisen koulutustason nostaminen.

Sairaalassa on mahdollisuus sekä sisäiseen että ulkoiseen koulutukseen erillisen koulutussuunnitelman mukaisesti ja henkilöstön koulutustarpeisiin vastaten.

Käytännössä sairaalasta osallistutaan suunnitellusti kansallisiin ja kansainvälisiin koulutuksiin sekä tehdään opintokäyntejä. Tarpeen mukaan yksittäinen työntekijä voi hankkia soveltuvaa erikoiskoulutusta, esim. erilaiset terapiakoulutukset, työnohjaajakoulutus, kouluttautuminen erityisosaamista vaativaan tehtävään (esim. hygienia, diabetes yms.). Näiden lisäksi eri ammattiryhmille tarjotaan mahdollisuus osallistua kieliopetukseen (ruotsi, englanti). Henkilöstön koulutuksiin tarjoaa mahdollisuuksia myös Haus vastaamalla valtion digitaalisen oppimisympäristön eOppivan kurssitarjonnasta.

Sairaalassa tehdään yhteistyötä opetuksen ja koulutuksen suhteen eri alojen oppilaitosten kanssa. Sairaalassamme on myös käytännön harjoittelussa eri alojen opiskelijoita.

- Työnohjaus

Työntekijöillä on mahdollisuus ja heitä kannustetaan käyttämään tukenaan työnohjausta. Sairaalassa työskentelee koulutettuja työnohjaajia ja käytettävissä on myös ulkopuolista työnohjausta. Muodoltaan työnohjaus voi olla yksilö-, ryhmä- tai hallinnollista työnohjausta.

- Henkilökierto

Sairaalassa on sovittu henkilökierto siihen soveltuvissa työtehtävissä. Henkilökierto toteutetaan viiden vuoden välein. Henkilökierron yhteydessä tehdään henkilöstön osaamiskartoitus. Henkilökierto toteutettiin viimeksi marraskuussa 2017 uuden henkilökiertoprosessin mukaisesti. Henkilökiertoprosessi on hyväksytty johtoryhmässä 12.9.2017.

- Kehityskeskustelut

Esimiehet käyvät työntekijöidensä kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluja. Keskustelussa kartoitetaan ja arvioidaan osaamista, kehittymishalukkuutta/-tarpeita, tavoitteita ja niiden saavuttamista sekä kuullaan työntekijän toiveita ja käsityksiä omaan työhön liittyvistä asioista. Kehityskeskustelu luo mahdollisuuden vuoropuheluun sekä antaa tietoa työntekijöiden ja työyhteisön kokonaistilanteesta.

- Johtamisen kehittäminen
Sairaalassa on määritelty johtamisen arvot ja eri tilanteissa tarkastellaan toimintaa tähän arvopohjaan peilaten. Esimiehillä on mahdollisuus osallistua johtamiseen liittyvään koulutukseen.
- Benchmarking
Jokaisessa työpisteessä oleville pyritään järjestämään tilaisuus vierailta muissa terveydenhuoltoalan organisaatioissa. Benchmarking edistää sekä yksilön kehittymistä että mahdollistaa myös itse toiminnon kehittämisen.
- Muu kehittymistä tukeva toiminta
Yksiköiden koulutus- ja kehittämispäivillä yksikön henkilöstö osallistuu ennalta suunnitellun ohjelman mukaiseen koulutus- ja kehittämistoimintaan. Toiminnan kehittämistä tukevat myös ammattiryhmä-, yksikkö- tai toimintokohtaiset kokoukset / palaverit.
Torstain aamumeetingissä pohditaan yhteisiä asioita laajemmalla joukolla. Ohjelmaa muokataan kulloistakin tarvetta vastaavaksi ja keskustelua käydään eri kokoonpanoilla riippuen tilanteesta ja aiheesta (esim. tapausselostukset, koulutuspa-lutteet, käytäntöjen pohtimiset).

3. Yhteistoiminta

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on säädetty laissa (651/1988). Laki sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta, rationalisoinnissa ja kehittämisessä noudatettavista menettelytavoista sekä sisäisen tiedotustoiminnan järjestämisestä. Yhteistoiminnasta on olemassa myös virastokohtaisia sopimuksia, joissa tulee noudattaa laissa annettuja ohjeita.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhön ja työoloihin vaikuttavaan, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon. Valtion hallinnon tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyn parantamisen edellytys on, että virastojen henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun.

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää valtion henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. Hallinnon kehittämistyö, johon henkilöstö yhteistoiminnassa osallistuu, parantaa valtionhallinnon edellytyksiä tarjota pysyviä palvelussuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

4. Työsuojelu

Työturvallisuuslain mukaan on työnantajalla oltava turvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa. Tämän toiminnan täytyy kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Työsuojelutoiminta edellyttää sekä johdon että henkilöstön sitoutumista kokonaisvaltaiseen työsuojelun edistämiseen.

Työsuojelun päämääränä on ylläpitää ja kehittää töiden ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyttä sekä henkilöstön hyvinvointia.

Työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ottaen huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työntekijän vastuuseen kuuluu toimia aktiivisesti työsuojeluasioissa noudattamalla työturvallisuusmääräyksiä ja ohjeita sekä käytettävissä olevin keinoin huolehtia sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä kohdella muita työntekijöitä asiallisesti ja kunnioittavasti.

Työsuojelutoimikunta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on laatia työsuojelun toimintaohjelma sekä valvoa, ylläpitää ja edistää työpaikan työsuojelua.

- Työturvallisuus

Työturvallisuuslain mukaisesti niin työnantajan kuin työntekijänkin velvollisuus on seurata työoloja ja vaikuttaa niiden kehittämiseen suotuisaan suuntaan. Jokaisen on huolehdittava työturvallisuusmääräysten noudattamisesta ja esim. hälytysjärjestelmiin ja turvallisuussuunnitelmaan perehtymisestä. Työturvallisuuslain 8§:n mukaisesti työnantaja kuitenkin viime kädessä vastaa työntekijöiden turvallisuudesta. Riskien minimoimisessa ja muuttuneiden työolosuhteiden havaitsemisessa hyödynnetään riskikartoitusta ja ryhdytään toimenpiteisiin kartoituksen pohjalta. Riskien kartoitus uusitaan määräajoin. Työntekijän on viipymättä saatettava työnantajan tietoon viat ja puutteellisuudet, joiden suhteen tehdyistä tai tehtäviksi aiotuista toimenpiteistä työnantaja kertoo ilmoituksen tekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle. Sairaalassa on käytössä terveydenhuollon vaaratapahtumien raportointijärjestelmä HaiPro, jolla voi ilmoittaa työturvallisuuteen liittyvät tapahtumat.

- Työsuojelutoimikunnan toiminta

Työsuojelutoimikunta valvoo, ylläpitää ja edistää työpaikan työsuojelua sekä laatii työsuojelun toimintaohjelman. Työsuojelutoimikunta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaelin, johon kuuluu kahdeksan henkilöä. Kaksi on työnantajan edustajaa; varsinainen työnantajan edustaja ja työsuojelupäällikkö, joka on yleensä valittu organisaation johtoryhmästä. Työntekijöitä edustaa kuusi henkilöä eri ammattiryhmistä ja -järjestöistä. Työntekijöistä valitaan toimikunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja. Työsuojeluvaltuutettu valitaan aina henkilöstön keskuudesta, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsutaan myös tarvittaessa työterveyshoitaja.

- APVK-koulutus

Sairaalan sisäisesti järjestetään aggressiivisen potilaan vuorovaikutuksellinen kohtaaminen koulutusta (APVK). Koulutus on tarkoitettu koko sairaalan henkilökunnalle ja se räätälöidään ammattiryhmittäin. Koulutuksen tarkoituksena on lisätä henkilökunnan valmiuksia kohdata erilaisia haasteellisia potilastilanteita. Koulutus on osa sairaalan työturvallisuuskulttuuria.

Koulutuksen teoriaosuudessa käsitellään mm. aggression syntyä ja tilanteiden ennakointia ja eettistä toimintaa. Käytännön osuudessa harjoitellaan potilaalle ja henkilökunnalle turvallisia ja hoidollisia fyysisen rajoittamisen toimintatapoja sekä ryhmässä toimimista. Kolmen päivän peruskoulutuksen lisäksi järjestetään kerran kuussa ns. ylläpitokoulutusta, jossa on etukäteen sovitut teemat sekä tämän lisäksi perehdytystä kesäsjaisille.

- Ensiapukoulutus

Sairaalassa on kaksi ensiapuvastaavaa, jotka koordinoivat ja kouluttavat sairaalan henkilökuntaa. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös ensiapulaitteiden ja -välineiden ylläpito ja huolto. Ensiapuvastaavat ovat laatineet yhdessä sairaalan ensiapuvastaavan lääkärin kanssa sairaalan ensihoito-ohjeet.

- Palo- ja pelastuskoulutus

Henkilöstön palo- ja pelastusvalmiutta ylläpidetään sairaalan sisäisin ja ulkopuolisin koulutuksin sekä yksiköiden palo- ja pelastusvastaavien toimesta. Pelastussuunnitelmassa on esitetty ne ohjeet, joita noudatetaan onnettomuus- ja muissa poikkeustilanteissa. Potilaiden hoitoon liittyvissä asioissa noudatetaan lääkärin kanssa sovittuja toimintaohjeita. Potilaiden ja henkilökunnan turvallisuus huomioidaan tärkeänä osana jokapäiväistä toimintaa. Yksiköissä tehdään henkilöstön ja potilaiden kanssa palo- ja

pelastusasioihin liittyviä poistumis- ja alkusammutusharjoituksia.

- **Palotarkastukset**
Sairaalassa suoritetaan sekä omatoimisia sisäisiä että lakisääteisiä palotarkastuksia, joihin osallistuvat työsuojelussa sekä palo- ja pelastustehtävissä toimivat henkilöt.
- **Erilaiset säännölliset laitetestaukset**
Turvallisuuteen liittyvät hälytyslaitteet testataan kerran kuukaudessa yhteisesti sovittuna ajankohtana. Myös muiden laitteiden käyttöturvallisuudesta huolehditaan.
- **Puuttuminen epäasialliseen kohteluun**
Työntekijällä on oikeus häntä itseään ja työtään arvostavaan ja turvalliseen työyhteisöön. Jokaisen työntekijän ja esimiehen velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, ettei kukaan joudu kokemaan työssään epäasiallista kohtelua tai henkistä väkivaltaa. Työsuojelutoimikunta on laatinut menettelytapaohjeen puuttumisesta epäasialliseen kohteluun.
- **Defusing- ja Debriefing -toiminta**
Sairaalassa on otettu käyttöön defusing välitön purkukeskustelu -menetelmä vuosien 2018–2019 aikana. Henkilöstölle tarjotaan tällä tavoin mahdollisuus käydä läpi poikkeuksellisen rankka työtilanne. Toimintamalli on otettu käyttöön asteittain alkaen vastaanotto-osastoista kohti sairaalan kaikkia osastoja. Defusing-ohjaajakoulutusta on järjestetty 24 hoitajalle. Psykkisesti kuormittavien työtilanteiden jäsenneilyn purkamisen tavoitteena on ylläpitää ja tukea työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia, kehittää laadukasta työturvallisuutta ja vastata työnantajaa velvoittavaan työsuojeluvaateeseen.
Sairaalan omilla psykologeilla on valmius debriefing-toimintaan joko yksilö- tai ryhmätasolla. Apua traumatilanteen läpikäymiseen saa tarvittaessa myös työterveyshuollosta.

5. Työterveyshuolto

Sairaalan työterveyshuolto siirtyi kilpailituksen jälkeen Mehiläisestä Terveystaloon vuodenvaihteessa 2020. Työterveyshuollon palvelujen sisältö on painottunut vuodesta 2014 aiempaa enemmän ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon.

- Ennaltaehkäisevä terveydenhoito
 - lakisääteiset terveystarkastukset
 - lakisääteiset työpaikkaselvitykset (sisältäen mm. ergonomiaselvitykset) ja toimenpide-ehdotukset niiden pohjalta
 - varhainen puuttuminen
Sairauspoissaoloille on määritelty hälytysrajat (viisi sairauspoissaoloa puolen vuoden aikana tai yhteensä 20 sairaslomapäivää). Kun ko. raja ylittyy, käy työntekijä työkykykeskustelun lähiesimiehen kanssa. Työterveysneuvotteluja käydään myös muista syistä, esimerkiksi jos herää huoli työntekijän selviytymisestä työssään tai joudutaan miettimään rajattua työnkuvaa.
 - Mikäli käy ilmi, että työntekijällä on ongelmia päihteiden käytön kanssa, toimitaan ”Toimenpiteet työntekijän päihdeongelman käsittelyssä Vanhan Vaasan sairaalassa” -ohjeen mukaisesti.
 - Erilaiset ryhmät (aiemmin toteutuneet esim. TULES-vaivoihin keskittynyt sekä tupakanpolton lopettamis- ja painonhallintaryhmä)
 - Muu työhyvinvointiin liittyvä yhteistyö, esim. ohjeiden tai luentojen muodossa
 - Työterveys huolehtii työntekijän työmatkoilla tai muuten työssä tarvitsemista rokotteista sekä ylläpitää rokotuskorttia
 - Sairaala maksaa kausi-influenssa-, puutiaisaivokuume- ja hepatiittirokotteet. Vain influenssarokotteet pistetään Vanhan Vaasan sairaalassa. Työntekijä itse huolehtii tiedot rokotuskorttiinsa.
- Sairaanhoito työterveyshuollossa
 - Akuuttien työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien/tapaturmien tutkimus ja hoito
 - Ammattitautien tutkimus ja hoito
 - Työhön paluun tuki pitkien sairaslomien jälkeen, mm. suunniteltu osittainen työhön paluu, tarvittaessa työtehtävien ja/tai -ympäristön muokkaaminen.

6. Muu työhyvinvointia tukeva toiminta

- Työpaikkaruokailu
Sairaalassa on mahdollisuus työpaikkaruokailuun omassa, alueella sijaitsevassa ruokalassa.
- Työaikapankkijärjestelmä
Henkilökunta voi sopia työnantajan kanssa kirjallisesti työaikapankkisopimuksella työaikakertymän siirtämisestä myöhemmin vapaana pidettäväksi. Työaikapankkiin

voidaan siirtää myöhemmin pidettäväksi lisä- ja ylityötunteja sekä liukuvan työajan tunteja enintään 78 h.

- Lomarahojen vaihto vapaaksi

Henkilökunnan on mahdollista vaihtaa vuosittain päätettävä määrä lomarahoistaan vapaaksi. Tämän toivotaan parantavan työssäjaksamista. Vapaita pyritään mahdollisuuksien mukaan antamaan myös lomakaudella (harkinnanvarainen, riippuu sijaisten saatavuudesta).

- Liikunta, kulttuuri

Työssä jaksamista tuetaan TYKY kuntoseteli+ -setelein; vakituinen henkilöstö ja sijaiset, joiden palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ja joiden määräyksen pituus on vähintään vuosi, saavat 400 €:n arvosta seteleitä/vuosi, joita he voivat käyttää liikunta- ja/tai kulttuuripalveluihin. Sairaalan kuntosali on henkilökunnan käytettävissä erikseen määriteltynä aikoina. Liikuntaa tuetaan myös myöntämällä sairaalan joukkueurheilulle tukirahaa, jonka turvin joukkueet osallistuvat mm. puulaakiturnauksiin ja juoksutapahtumiin.

Potilastuki ry. järjestää henkilökunnalle vuosittain virkistysiltapäivän, jonka teemana on ennalta päätettyyn liikunnalliseen harrastukseen tutustuminen. Sairaala osallistuu kustannuksiin Potilastuki ry:n tekemän erillisen anomuksen mukaan.

- Henkilökunnan muistaminen

Henkilökuntaa on tullut tavaksi muistaa vuoden lopussa kuluneesta työvuodesta. Muistaminen tapahtuu ns. lounaslipuin sairaalan omaan ruokalaan.

- Vapaa-ajan vieton ja yhteisöllisyyden tukeminen

Sairaalan vuokraama mökki Bergön saarella on maksutta henkilökunnan käytettävissä. Alueella voi mm. sienestää, kalastaa, marjastaa tai vain muuten nauttia luonnossa olemisesta.

- Sairaalassa hoitohenkilökunnalla on otettu käyttöön autonominen työvuorosuunnittelu. Vuorosuunnittelulla tuetaan työhyvinvointia ja jaksamista sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamista. Henkilökunnalle pyritään järjestämään mahdollisuus osa-aikatyöhön mikäli tarvetta ilmenee.

THL:n ohjeistuksen mukaisesti sairaalalla on mahdollisuus tukea yhtä yhteisöllistä virkistystapahtumaa vuodessa, joka on viime vuosina ollut pikkujoulu.

Lopuksi

Työhyvinvointistrategiaa tukevat sairaalassa tehtävät riskikartoitukset sekä sisäiset arvioinnit. Näistä esimerkkinä ovat mm. tietoturvaa ja toimintaympäristöä koskevat riskikartoitukset. Riskikartoitus käydään läpi siitä vastaavassa ryhmässä ja tulosten perusteella tehdään suunnitelma riskien pienentämiseksi toimenpide-ehdotuksineen. Suunnitelman toteutumista seurataan niissä yksiköissä, joita se koskee.

Sisäisestä arvioinnista esimerkkeinä ovat mm joka toinen vuosi tehtävät tietoturvatesti ja työtyytyväisyyskysely. Tietoturvatestin tavoitteena on arvioida henkilöstön tietoturvan tasoa. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia käsitellään yksiköittäin ja niissä päätetään kehittämiskohteista. Kyselystä saadaan tietoa työhyvinvointistrategian ja siitä johdettavan työhyvinvointisuunnitelman toteutumisesta.

Työhyvinvoinnista kertovat monet mittarit ja tunnusluvut. Seuraamme säännöllisesti eri ryhmissä sairaus- ja tapaturmapoissaoloja. Mikäli näissä luvuissa havaitaan merkittäviä muutoksia, ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin. Tilinpäätöksen yhteydessä tilastoidaan mm. terveysprosentti, koulutuspäivätoteuma sekä osaamistasoindeksi.

Työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2020–2021

Kaiku-työryhmä on laatinut vuoden 2014 alussa sairaalalle työhyvinvointistrategian. Edellisen vuoden lopussa Kaiku-kehittäjäkoulutuksessa olevat kartoittivat tukijoukoiltaan ja avainhenkilöiltä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näin henkilöstö osallistettiin strategian laatimiseen.

Strategia on päivitetty joulukuussa 2016. Vuodesta 2017 lähtien sen päivittäminen tapahtuu yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveydenhuollon yhteyshenkilön kanssa. Yhteistyötä edellä mainittujen ryhmien välillä tehdään myös muissa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa aina asian niin vaatiessa.

Työhyvinvointistrategiaan nojautuen ryhmät ovat yhteistyössä päättäneet valita seuraavalle kaksivuotiskaudelle kehittämisen painopistealueiksi:

- Sairaalan ja työterveyshuollon yhteistyön kehittäminen sairaalan ja henkilöstön tarpeita vastaavaksi; Menetelmät (esimerkiksi työterveyshuollon järjestämät teemaluennot, stressinhallinta- ja muutostenhallinta valmennukset)
- Työterveyshuollon painopistealueen tavoitteellinen muuttaminen ennaltaehkäiseväksi
- Työelämän pelisääntöjen sopiminen arvosuunnistuksen jatkumona. Tavoitteena on työhyvinvoinnin lisääminen oppimalla ja tekemällä.
 - Kaikutyöryhmä ohjaa pelisääntökeskustelua
- Sairaalan 250 v juhlavuosi 2018: Työhyvinvointia seuraavatkin 250 vuotta!
- Sisäisen viestinnän ja tiedonkulun kehittäminen edelleen
 - Uusi intra
 - Sisäisen viestinnän tietoiskut

Valittujen tavoitteiden saavuttamiseksi Kaiku-työryhmä osallistaa sairaalan työntekijöitä mahdollisuuksien mukaan löytääkseen useita erilaisia tapoja tavoitteiden saavuttamiseksi.