



**VANHAN VAASAN SAIRAALA
GAMLA VASA SJUKHUS**

**Työhyvinvointistrategia
ja
työhyvinvointisuunnitelma 2022–2023**

Kaiku-työryhmä

Käsitelty
Hyväksytty

Työsuojelutoimikunta 11.5.2022
YT:ssä 2.6.2022

Sisällys

Johdanto	3
1. Sairaalan Kaiku-työryhmä.....	3
Sairaalan arvot sekä arvokeskustelun ylläpitäminen.....	3
Työhyvinvointikeskustelun ylläpitäminen	3
Työhyvinvointi-iltapäivät	3
Pihatalkoot	4
Kaikutyöryhmän jäsenet	4
2. Ammatillista kehittymistä ja jaksamista tukeva toiminta	4
Rekrytointi	4
Perehdyttäminen	4
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	4
Koulutustoiminta.....	5
Työnohjaus.....	5
Henkilökierto	5
Kehityskeskustelut.....	6
Johtamisen kehittäminen.....	6
Benchmarking	6
Muu kehittymistä tukeva toiminta.....	6
3. Yhteistoiminta.....	7
4. Työsuojelu.....	7
Työturvallisuus	8
Työsuojelutoimikunnan toiminta	8
APVK-koulutus	8
Ensiapukoulutus.....	9
Palo- ja pelastuskoulutus.....	9
Palotarkastukset.....	9
Erilaiset säännölliset laitetestaukset	9
Puuttuminen epäasialliseen kohteluun	9
Defusing- ja Debriefing -toiminta	10
5. Työterveyshuolto	10
Ennaltaehkäisevä terveydenhoito.....	10
Sairaanhoito työterveyshuollossa	11
6. Muu työhyvinvointia tukeva toiminta	11
Työpaikkaruokailu	11
Työaikapankkijärjestelmä	11
Lomarahojen vaihto vapaaksi	11
Liikunta, kulttuuri	12
Henkilökunnan muistaminen	12
Vapaa-ajan vieton ja yhteisöllisyyden tukeminen.....	12
Työvuorosunnittelu	12
Lopuksi.....	13

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. Arvot ovat; Potilaslähtöisyys, ihmisarvon kunnioittaminen, yhteistyö, yhdenvertaisuus ja kokonaistaloudellisuus. Uudet arvokirjaset julkaistaan vuonna 2023.
- 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. Huomioidaan pandemia ajan vaikutus ja siitä johtuva työhyvinvointivelka.
- Työhyvinvointi-iltapäivät
Kerran vuodessa yksiköillä on mahdollisuus oman koulutus- ja kehittämispäivän yhteydessä pitää työhyvinvointi-iltapäivä. Koronapandemian vuoksi niitä ei ole voitu järjestää.

- Pihatalkoot
Kaiku-työryhmän syksyllä 2013 aloittamista pihatalkoista on tullut perinne, jonka veto-vastuu siirtyi sairaalan toiminnalliselle kuntoutukselle ensimmäisten talkoiden jälkeen. Jokavuotisilla pihatalkoilla on tarkoitus edistää yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä.
- Kaikutyöryhmän jäsenet ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointiosaamistaan mm. osal-listumalla valtiokonttorin ylläpitämään Kaikukehittäjätoimintaan sekä mahdollisiin alueellisiin Kaikukehittäjätapauksiin.

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. Alamme on kansallinen haaste monissa ammattiryhmissä ja haluamme työpaikkamme näyttävän houkuttelevalta myös tulevaisuudessa. Tässä tulemme onnistumaan positiivisen ajattelun ja toiminnan tuella.
- 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. Sairaalaan on perustettu tieteellisen tutkimuksen arviointiryhmä (puheenjohtajana työelämäprofessori, dosentti Hannu Lauerma ja sairaalan edustajina johtava lääkäri, johtava ylihoitaja sekä

oikeuspsykologi, FT Alice Keski-Valkama), jonka tehtävänä on myöntää tieteelliseen tutkimukseen käytettävän tutkimusrahan tai tutkimustyöhön käytettävän työajan Vanhan Vaasan sairaalan työntekijöille.

- 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. Koulutusta voi hyödyntää myös etäopiskeluna.

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 pyritään järjestämään kielenopetusta (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. Mahdollisuus on myös etätyönohjaukseen.

- Henkilökierto

Sairaalassa on sovittu henkilökierto siihen soveltuvissa työtehtävissä. Henkilökierron prosessikuvaus on päivitetty 6.4.2022. Henkilökierto toteutetaan jatkuvana syklinä

vuosittain. Tavoitteena on, että jokainen vaihtaa yksikköä noin viiden vuoden välein. Kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään osaamiskartoitus ja kartoitetaan mahdolliset siirtymistoiveet sekä tarpeet.

- 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

Laadukas johtaminen ja hyvä johtamiskulttuuri luovat pohjaa työhyvinvoinnille, työssä jaksamiselle ja viihtymiselle, sekä sen myötä henkilökunnan tulokselliselle ja laadukkaalle perustehtävän hoitamiselle. Hyvä johtaminen ja johtamiskulttuuri eivät synny itsestään, vaan niitä tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää. Sairaalassa on määritelty johtamisen arvot, joita tulee ajan kuluessa myös tarkastella, päivittää sekä arvioida niiden toteutumista arjessa.

- Benchmarking

Jokaisessa työpisteessä oleville pyritään järjestämään tilaisuus vieraillla 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.

Ohjelmaa muokataan kulloistakin tarvetta vastaavaksi ja keskustelua käydään eri kokoonpanoilla riippuen tilanteesta ja aiheesta (esim. tapausselostukset, koulutuspalautteet, 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 palvelukyvyyn 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 työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden 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 terveellisyyttä 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 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 ennakoimista 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 kesäsijaisille.

- 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. Hoitohenkilökunta suorittaa laitepassin (potilasturvallisuus).

- 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 jäsennellyn purkamisen tavoitteena on ylläpitää ja tukea työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia, kehittää laadukasta työturvallisuutta ja vastata työnantajaa velvoittavaan työsuojeluvuoteeseen.

Sairaalan omilla psykologeilla on valmius debriefing-toimintaan joko yksilö- tai ryhmätasolla. Apua traumatilanteen läpikäymiseen saa tarvittaessa myös työterveyspuolosta.

5. Työterveyshuolto

Työterveyspuolun palvelujen sisältö on painottunut vuodesta 2014 aiempaa enemmän ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon. Työterveyspuoltopalvelut kilpailutetaan viiden vuoden välein.

- Ennaltaehkäisevä terveydenhoito

- lakisääteiset terveystarkastukset
- lakisääteiset työpaikkaselvitykset (sisältäen mm. ergonomiaselvitykset) ja toimenpide-ehdotukset niiden pohjalta
- Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä pyritään tukemaan työkykyä ja ehkäisemään työkyvyttömyyttä. Työkyvyn varhaisen tuen malli on laadittu selkeyttämään toimintatapoja siten, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan mahdollisimman varhain ja tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut työhön paluun tukemiseksi.
- 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 päihteen käytön kanssa, toimitaan ”Toimenpiteet työntekijän päihdeongelman käsittelyssä Vanhan Vaasan sairaalassa” -ohjeen mukaisesti.

- Mahdolliset erilaiset ryhmät.
 - 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. Influenssarokotteen työntekijä voi ottaa joko työterveyshuollossa tai Vanhan Vaasan sairaalassa. Mikäli rokote on pistetty muualla kuin työterveyshuollossa, työntekijä huolehtii itse tiedot rokotuskorttiinsa. Rokote puutiaisaivokuumetta vastaan kuuluu ulkotöissä työskenteleville työntekijöille. Muut työntekijät voivat ottaa tämän rokotteen työterveyshuollossa omalla kustannuksellaan
 - Sairaala on henkilökunnalle savuton. Työnantaja tukee yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työntekijöiden tupakoinnin lopettamista.
- Sairaanhoidon työterveyshuollossa
 - Akuuttien työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien / tapaturmien tutkimus ja hoito
 - Ammattitautien tutkimus ja hoito
 - Työhön paluun tuki pitkien sairauslomien 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 lomarahostaan vapaaksi. Tämän toivotaan parantavan työssäjaksamista. Vapaita pyritään mahdol-

lisuuksien mukaan antamaan myös lomakaudella (harkinnanvarainen, riippuu sijaisten saatavuudesta).

- Liikunta, kulttuuri

Työhyvinvointia tuetaan antamalla koko henkilöstölle mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaiksi ja tarjoamalla e-Passietuja (kulttuuri, liikunta ja hyvinvointi) 400 €/vuosi/henkilö. E-Passietuun ovat oikeutettuja ne henkilöt, joiden palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ja joiden määräyksen pituus on yhtäjaksoisesti vähintään yksi vuosi.

Mahdollisuuden vaihtaa lomarahat vapaaksi odotetaan vaikuttavan työssä jaksamiseen positiivisesti. Sairaalan kuntosali on myös henkilökunnan käytettävissä erikseen määriteltynä aikoina. Henkilökunnalle järjestetään koronapandemiatilanteen salliessa työ-päiviä, joiden organisoinnista vastaa Vanhan Vaasan sairaalan potilaiden tuki ry.

Liikuntaa tuetaan myös myöntämällä sairaalan joukkueurheilulle tukirahaa, jonka turvin joukkueet osallistuvat mm. puulaakiturnauksiin ja juoksutapahtumiin.

- Henkilökunnan muistaminen

Henkilökuntaa on tullut tavaksi muistaa vuoden lopussa kuluneesta työvuodesta. Muistaminen tapahtuu 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.

- Työvuorosuunnittelu

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 arviointit. Näistä esimerkkinä ovat mm. tietoturva- 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 tietoturva- ja tietosuojakoulutus sekä työtyytyväisyyskysely:

- Uudet työntekijät tekevät Tietosuojan ABC:n eOppivassa.
- Lisäksi kaikkien henkilökuntaan kuuluvien tulee tehdä vuorovuosin Oppiportissa tietosuojaterveydenhuollossa ja tietoturvasosiaali- ja terveydenhuollossa -koulutukset.
- Esimiesten tulee suorittaa Johdon ja esimiesten tietoturvakoulutus Oppiportissa.

Tietoturva- ja tietosuojatestien tavoitteena on arvioida henkilöstön osaamistasoa tietoturva- ja tietosuojasioissa.

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 2022–2023

Strategian päivittäminen tapahtuu yhteistyössä johtokunnan, laajennetun johtoryhmän, YT:n, 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:

- Työpaikkaselvitysten tulosten selvittely ja asioiden kehittäminen selvitysten ja tuloksien pohjalta.
 - Vanhan Vaasan sairaalan johtokunta teetti syksyllä 2020 koko sairaalaa koskevan työpaikkaselvityksen, johon pohjautuen johtokunta yhteistyössä sairaalan kanssa päättivät järjestää vuoden 2022 aikana johtamiskoulutuksen. Koulutus tulee sisältämään erillisen suunnitelman mukaan toteutettavia erilaisia ja eritavoin kohdentuvia koulutuksellisia ja valmentavia elementtejä.
 - Sairaalan strategian henkilöstöä osallistava keskustelu ja työstäminen sekä strategian aukikirjoittaminen suunnitellaan ja toteutetaan johtamiskoulutukseen liittyen. Osallistavan osuuden käytännön järjestelyjä ei ole vielä päätetty, mutta pohdinnassa on ollut esim. aiemman hyväksi todetun arvosuunnistuskonseptin hyödyntäminen strategiasuunnistuksen muodossa.
 - Osana johtamiskoulutusta tarkastellaan ja päivitetään myös sairaalan johtamisen arvot
- Sairaalan ja työterveyshuollon yhteistyön kehittäminen sairaalan ja henkilöstön tarpeita vastaavaksi; menetelmät (esimerkiksi työterveyshuollon järjestämät teemaluennot, stressinhallinta- ja muutostenhallinta valmennukset) toteutetaan erikseen sovittaessa. Yhteistyön kehittämistä on myös esim. työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen yhteistyössä ja työterveyshuollon yhteistyöryhmän säännölliset toiminnan seuranta ja suunnittelupalaverit kaksi–kolme kertaa vuodessa.
- Työterveyshuollon painopistealueen tavoitteellinen muuttaminen ennaltaehkäiseväksi
- Työelämän pelisääntöjen sopiminen arvosuunnistuksen sekä johtamisen kehittämisen ja strategiatyöskentelyn jatkumona. Tämä prosessi alkaisi syksyllä 2023 koulutus- ja kehittämispäivien yhteydessä.

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