

STYL koulutuspäivä

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN KUORMITTUMINEN

18.11.2021 työsuojelupäällikkö Satu Holmevaara



"JOKA PÄIVÄ, JOKAISELLE POTILAALLE, YHÄ PAREMPAA HOITOA"

HUSissa työskentelee 27 000 ammattilaista kaikkien potilaiden parhaaksi.

TOIMIMME 23 SAIRAALASSA, YLI 200 TOIMIPISTEESSÄ

24 jäsenkuntaa



ERVA-alueeseemme kuuluvat

- Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri (Eksote),
- Kymenlaakson sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymä (Kymsote) ja
- Päijät-Hämeen Hyvinvointiyhtymä (PHHYKY).



POTILASHOITO 2020

HUS*

2 800 000 käyntiä



81 000

leikkausta

408

elinsiirtoa

15 800

synnytystä



760 000

hoitopäivää



1,5 milj.

kuvantamistutkimusta

680 000
HOIDETTUA
POTILASTA

25,7 milj.

laboratorio-
tutkimusta



315 000

elektiivistä lähetettä



262 000

erikoissairaanhoidon
päivystyskäyntiä

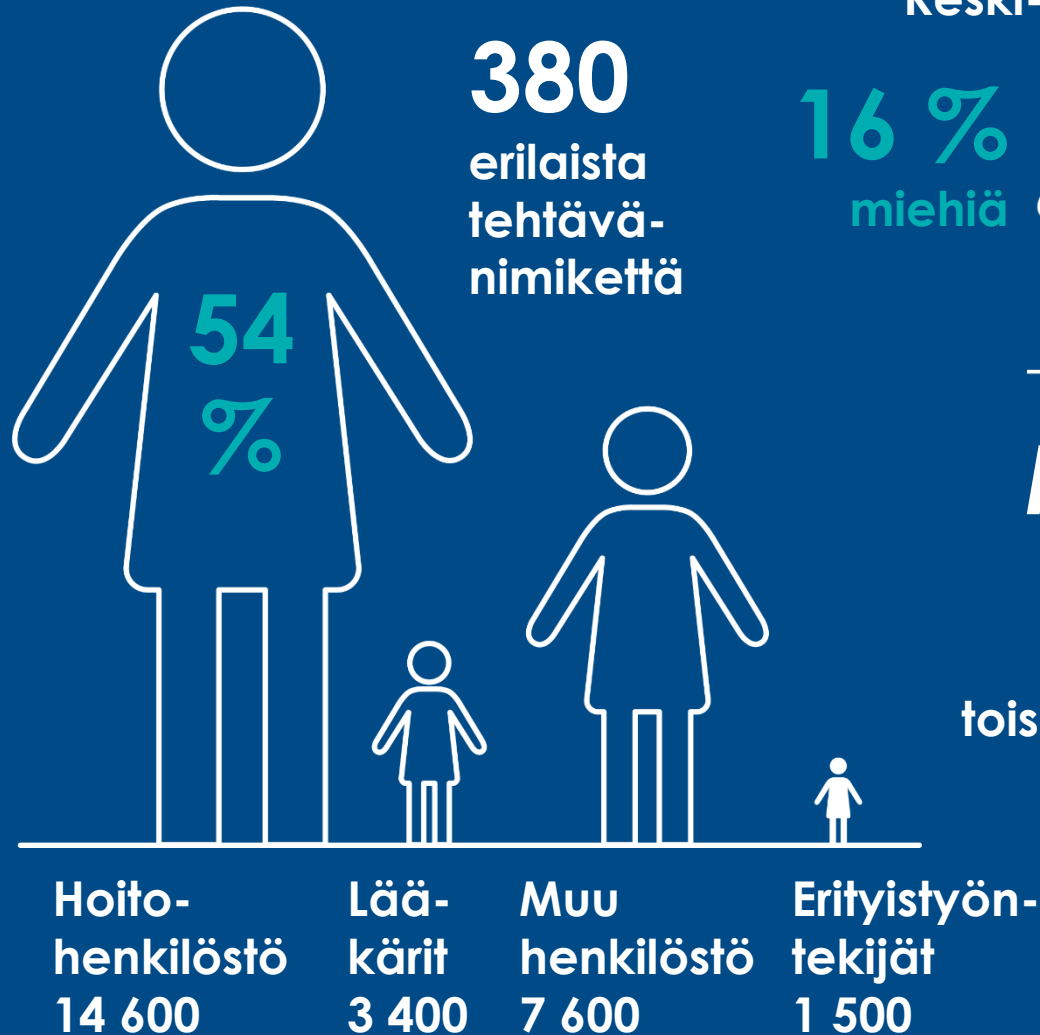
3 000

sairaansijaa ja
hoitopaikkaa



HENKILÖSTÖ 2020

HUS*



Keski-ikäemme on 43,5 vuotta



MEITÄ ON
27 000

HUS on Suomen
toiseksi suurin työnantaja



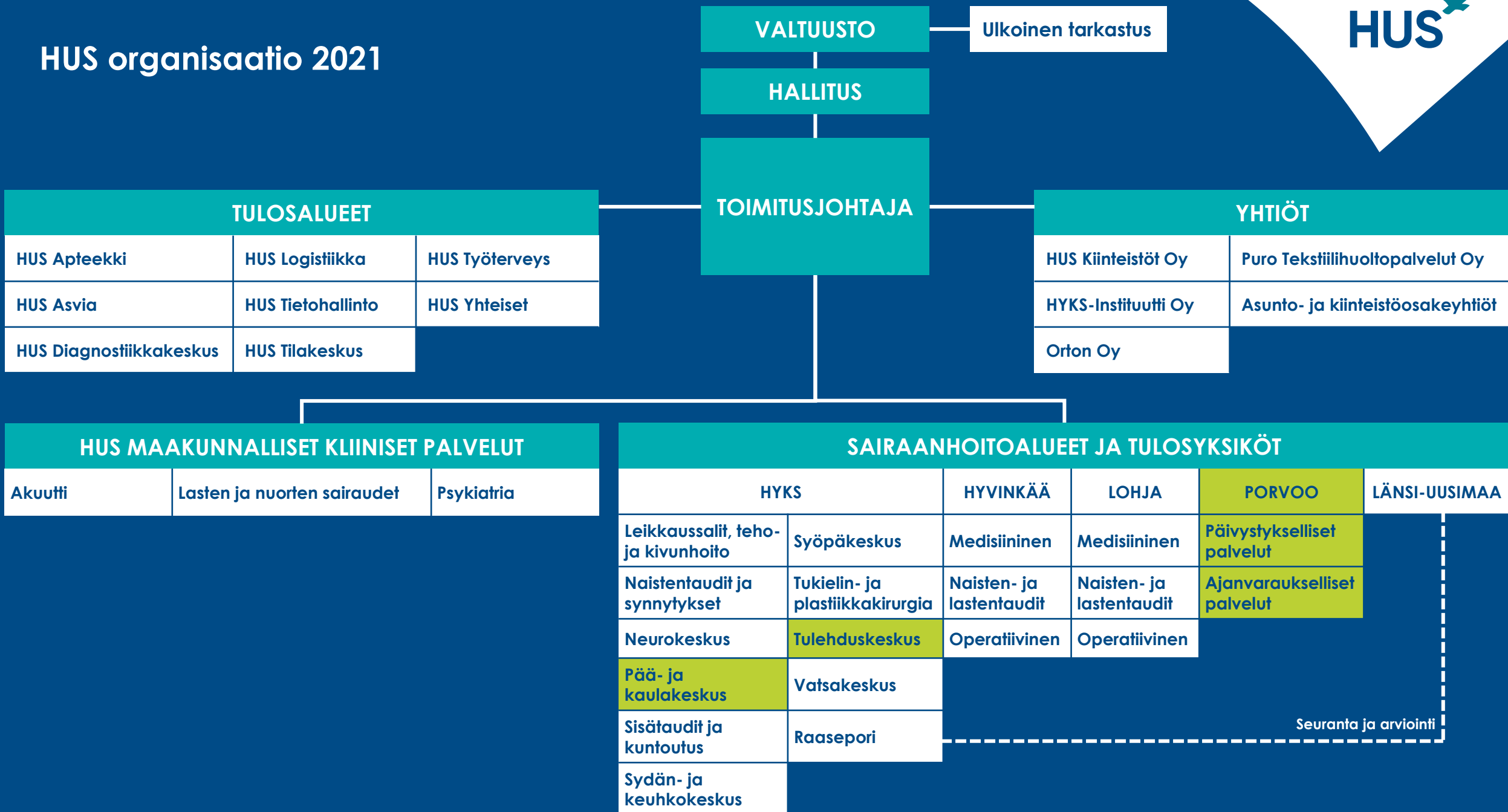
Koulutus-
päivää/
henkilö

Henkilöstömäärä
+2,4 %
626 uutta työntekijää



65 %
suosittelisi HUSia
työpaikkana

HUS organisaatio 2021



HUSIN HENKISEN TUEN PALVELUKARTTA JA VIRTUAALIAPURI

MITÄ LÄHDETTIIN TEKEMÄÄN JA MIKSI?

- Työssä jaksamisen tukijärjestelmän rakentaminen sai alkunsa HUSin johdon huolesta, miten henkilöstö selviytyy koronavirusepidemian tuomista haasteista ja muutoksista poikkeustilanteessa
- Johdon 1. kokous koronavirukseen liittyen 26.2., HUSin valmiusjohto 2.3. ja pandemiakoordinaatioryhmä 5.3. täysvalmius (3. taso) 19.3., tehostettu valmius (2. taso) 29.5. ja täysvalmius 23.11.2020.
- Edettiin kokeillen ja systemaattisesti
- Maaliskuussa 2020 perustettiin ohjausryhmä projektin käynnistymistä, ohjausta ja seurantaa varten. Ohjausryhmä jatkaa edelleen toiminnan seurantaa
- Koordinaattoreina ja henkilöstön jaksamisen toimintamalleja kehittämässä projektipäällikkö HUS Psykiatriasta ja työsuojelupäällikkö yhtymähallinnosta

TAVOITE

- Rakentaa tuki- ja palvelujärjestelmä työntekijöille ja työyhteisöille jaksamiseen poikkeusoloissa
- Tukea työntekijöitä ja esimiehiä perustehtävän toteuttamisessa
- Rakentaa tuki- ja palvelujärjestelmä nopealla aikataululla
- Varmistaa tarpeenmukaisen tuen saaminen oikea-aikaisesti
- Ennaltaehkäistä uupumista ja posttraumaattisia stressireaktioita
- Tuki- ja palvelujärjestelmän rakentamisessa **haluttiin ottaa huomioon myöhempi käyttötarve työssä jaksamisen tukena** ja kuormittavaksi koetuissa tilanteissa tarpeenmukaisen ja oikea-aikaisen tuen piiriin ohjaamisen välineenä

KEHITTÄMISEN VAIHEET JA TOIMENPITEET

- Kartoitettiin systemaattisesti koko HUSissa, kaikissa tulosyksiköissä yksikkökohtaisesti sekä tukipalveluissa työntekijöiden työssä jaksamisen tuen tarve (laatu, määrä ja muoto)
- Kartoitettiin käytettävissä olevat ja tarvittavat uudet tukimuodot, joista rakennettiin **kokonaispalvelukartta**
- HUSin Psykiatrian, työsuojelun, työterveyshuollon, tietohallinnon ja viestinnän asiantuntijat rakensivat **neliportaisen työssä jaksamisen tukijärjestelmän**
- **Neuvonta- ja ohjauspalvelu** toteutettiin aluksi puhelimitse, myöhemmin lisäksi **virtuaaliapurin (botti)** kautta

HUSIN PSYKIATRIAN, TYÖSUOJELUN JA TYÖTERVEYSHUOLLON ASIAANTUNTIJAT LAATIVAT NELIPORTAISEN TUEN PALVELUJÄRJESTELMÄN

Neliportainen tuen palvelujärjestelmä



HENKILÖSTÖN JAKSAMISEN TUKI

Ole hyvä ja valitse kieli.
Välj på vilket språk du vill svara.

Suomeksi

På svenska

Oletko huolissasi koronatartunnasta tai jaksamisestasi?

Kyllä

Ei

Keskusteluja

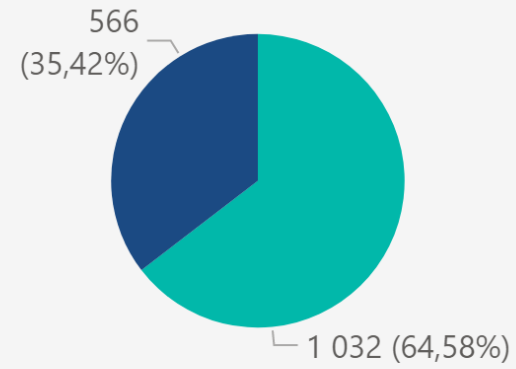
1 654

Uniikkeja kävijöitä

1 417

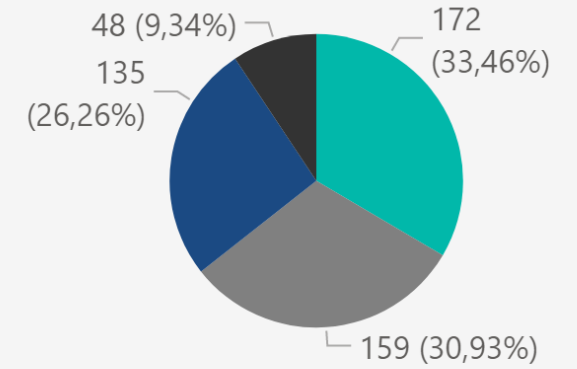
Lopputulokset

- Kohtalaisen kuormitu...
- Vähäisen kuormitukse...



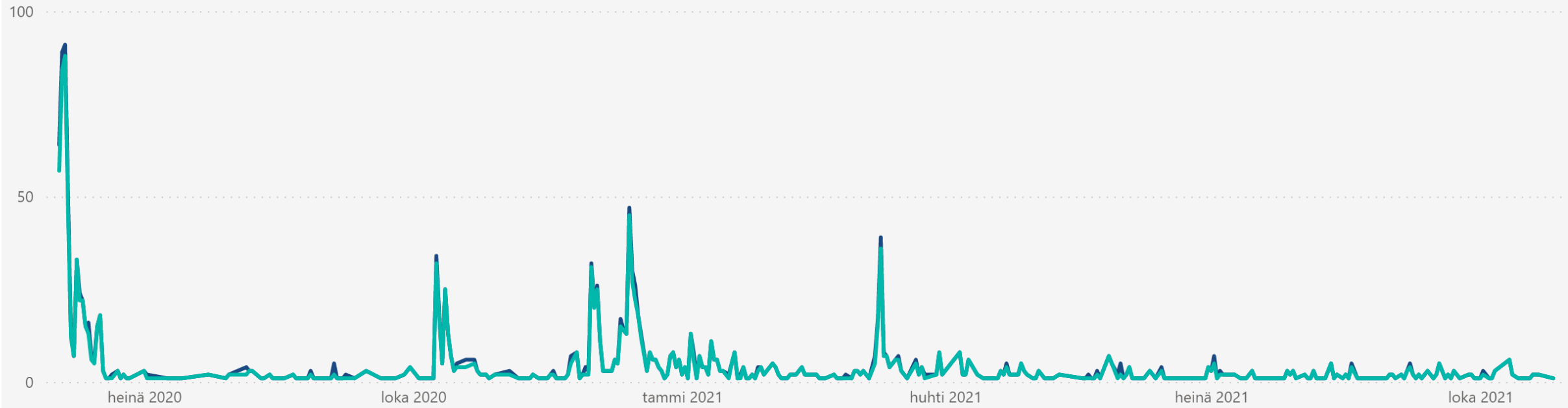
Palautteet

- Löysin osittain tietoa
- En löytänyt lainkaan ti...
- Kyllä löysin tietoa
- Sisältö oli epäselvää



Keskustelujen määrä

- Keskusteluja
- Uniikkeja kävijöitä



Vuosi

Kuukausi-vuosi

Esittäjä Satu Holmevaara

Kaikki



Useita valintoja



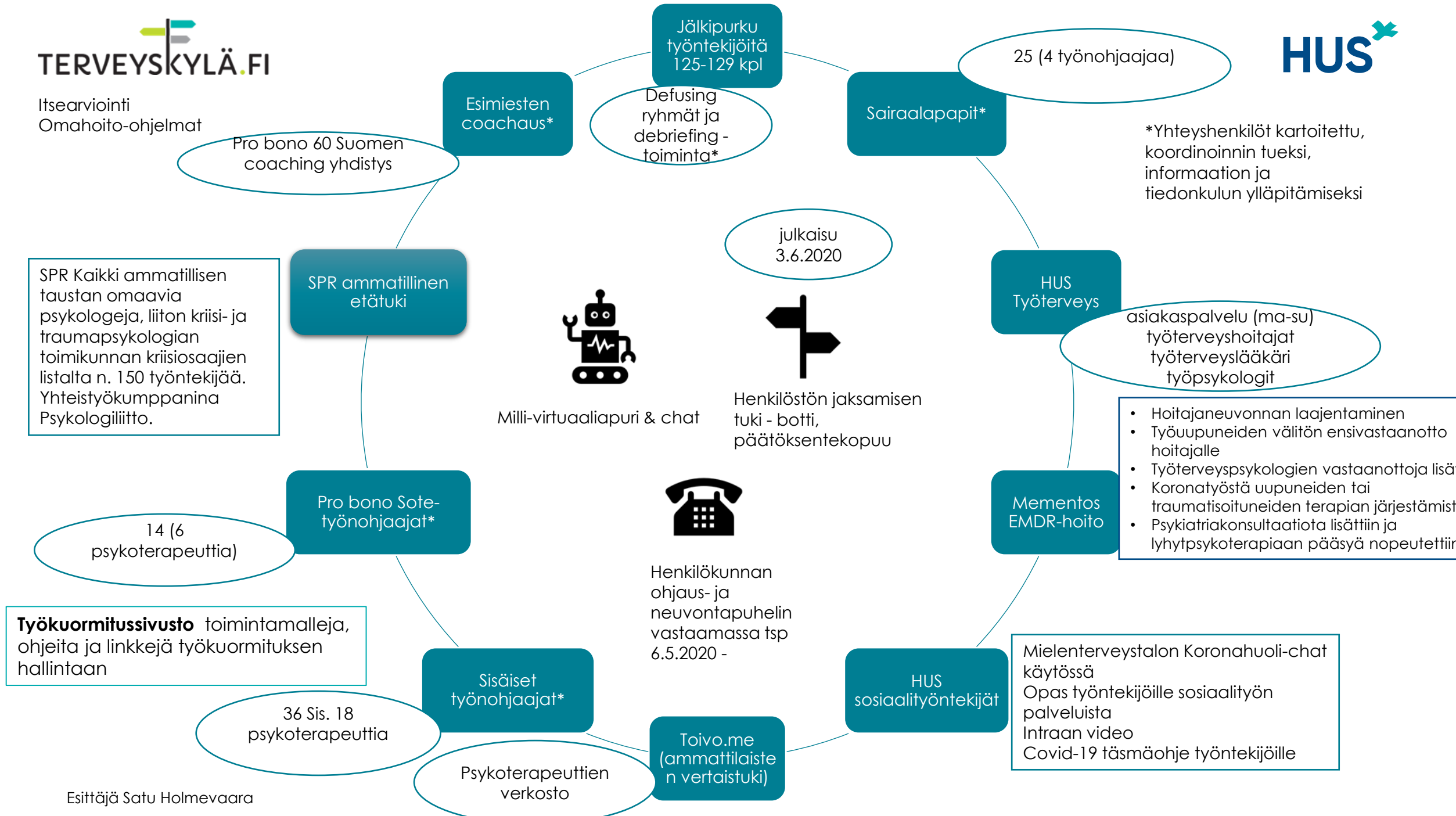
OHJAUS- JA NEUVONTAPUHELIN JA VIRTUAALIAPURI

- Neuvonta- ja ohjauspalvelu toteutettiin aluksi puhelimitse (aloitus 6.5.20). 3.6.20 alkaen lisäksi virtuaaliapuri "Henkilöstön jaksamisen tuki botin" kautta
- Puhelimessa vastaajina työsuojelupäälliköt ja työterveyshoitaja
- Puhelinneuvontaa arkisin, ma-pe klo 13-15
- Yksittäisiä puheluita, ei päivittäin
- Esimiesten ja työyhteisöiden yhteydenotot, työnohjauksen tai coachauksen piirissä on ollut 27.10.21 mennessä 341 työntekijää ja 87 esimiestä
- Työnohjaus ja coachaus yhteydenotot ja sopivan tuen tarjoaminen keskitetty

Esittäjä Satu Holmevaara

Työnohjaus/ coachaus 20.4.20 – 27.10.21	Yksilö	Ryhmä
Työntekijä	38	65
Esimies	25	19
Yhteensä	63	84

Työntekijöitä tuen piirissä	341
Esimiehiä tuen piirissä	87
Yhteensä	428



NELJÄS EPIDEMIA-AALTO MENOSSA

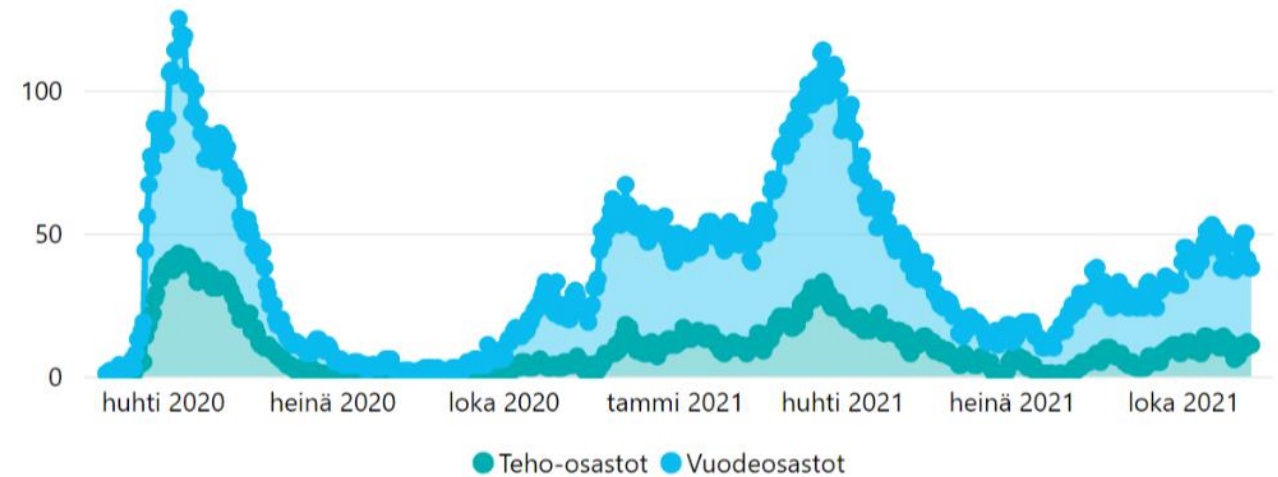
Aikajakso

1.2.2020

7.11.2021



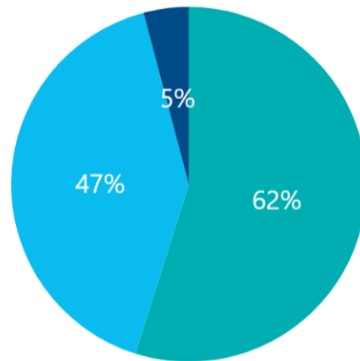
Potilaiden määrä sairaalassa



KORONAVIRUSPOTILAAT HUSISSA

Sairaalahoidossa yhteensä

2756



- Kotiutuneet
- Jatkohoitoon
- Kuollut

Neljäs epidemia-aalto meneillään

TYÖHYVINVOINTI POIKKEUSOLOISSA

18.11.2021

KORONAVIRUSEPIDEMIA, MUUTTUNEET TYÖOLOSUHTEET JA TYÖHYVINVOINTI

- **Uusi tilanne aiheutti epätietoisuutta, epävarmuutta ja huolta henkilöstössä**
- Huolen aiheet sekä työssä että työn ulkopuolella lähipiirissä
- Huoli omasta ja läheisten terveydestä, jaksamisesta
- Huolta alaisista, haasteita reagoida työntekijöiden kuormitukseen
- Huolta vastuusta hankalassa tilanteessa
- Huolta suojavaarusteista ja uusiin tehtäviin joutumisesta
- Apotti
- Rokotukseen liittyvät huolet: rokotusjärjestys/ mikä rokote
- Kuormituksen kokemus vaikeampi kohdistaa yksinomaan covid-pandemiaan liittyväksi - monen asian summa
- Asia-, prosessi- ja ihmissuhdekonflikteja
- Terveystenhuollon työntekijät: 30 -50 % kokee joitain mielenterveyteen liittyviä oireita

Esittäjä Satu Holmevaara



KORONA – HYVINVOINTI

- HUS reagoi nopeasti koronan tuomiin haasteisiin
 - osaston toiminta saattoi muuttua muutamassa päivässä
 - Noin 1500 työntekijää siirtyi työskentelemään toiseen yksikköön, enimmillään noin 2000 koronaviruspotilaiden hoidossa tai sitä tukevissa tehtävissä, eniten siirtoja drive-in-näytteenotto, korona vuode- ja teho-osastot
- Varautuminen eri työtehtäviin esim. leikkaussalihoitajat teho-osastotyöhön, näytteenotto työllisti
- "Puhdas puoli" ja "eristyshuoneet"
- Suojautuminen, välineiden puhdistus, kohtaamiset muun henkilökunnan kanssa
 - Eristyksissä työskentely on kuormittavaa
 - Eri sosiaalitilat korona-alueella työskenteleville, työntekijät ei saaneet sekoittua
 - kognitiivinen ergonomia korostuu
- Henkilöstön jaksamisen tuki

Esittäjä Satu Holmevaara



MUUTOKSIA TYÖSSÄ

Samaan aikaan joissain yksiköissä potilasmäärät ja tehtävä työ väheni

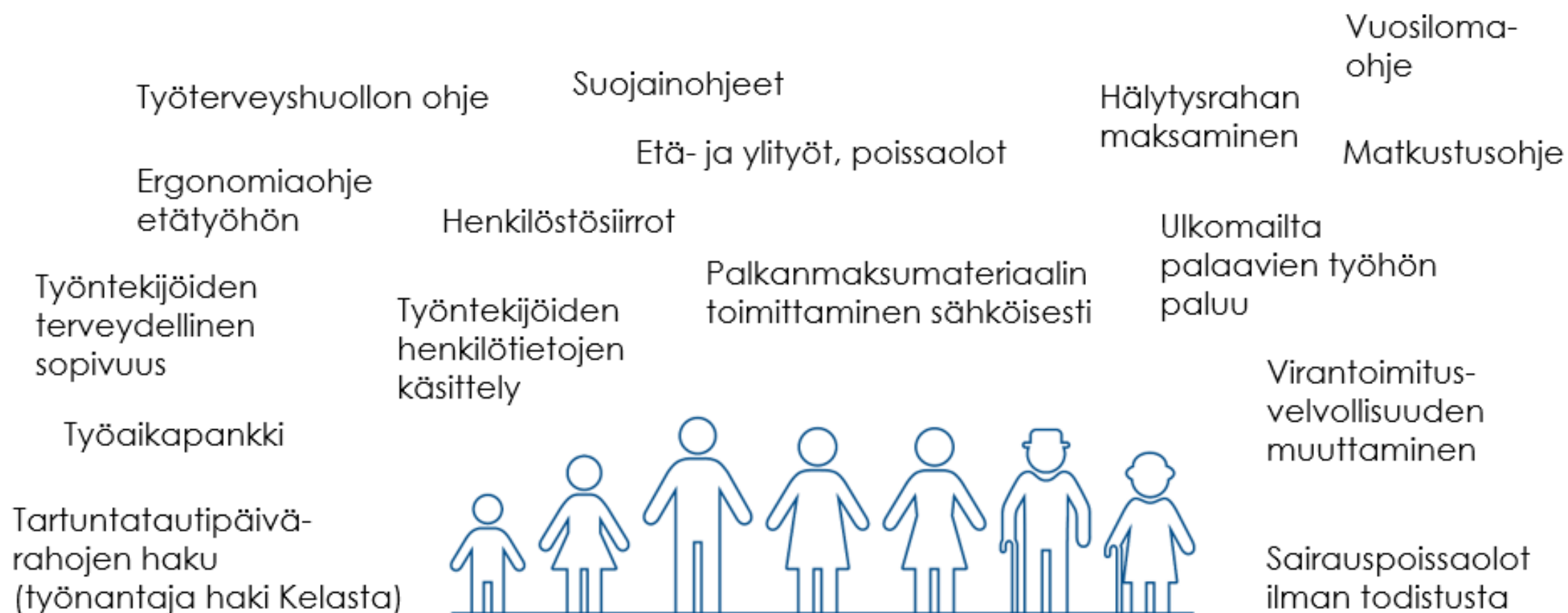
Digitaalisten työvälineiden ja –työtapojen omaksuminen ja etätyöhön osittainen siirtyminen aiheuttivat osittain kuormitusta, mutta uudet työskentelytavat ja etätyö myös sujuvoittivat ja tehostivat osaa työskentelyä

- Kokoukset, koulutukset/valmennukset/infot, muut yhteydenotot, valtaosa työkykykeskusteluista ja työterveysneuvotteluista käytiin etäyhteyksien kautta
- Etävastaanotot ja välineet (Terveyskylä, Maisa, puhelin, kamera, tietokone)
- Teamsin kautta saavutettiin/saavutetaan iso määrä henkilökuntaa ja erinäisiä tilaisuuksia oli/on helppo järjestää nopealla tempolla

Esittäjä Satu Holmevaara



HENKILÖSTÖOHJEET UUSIKSI



KORONAVIRUS – ERGONOMIA

- Korkeat hygieniavaatimukset
- Koulutusta työtehtäviään vaihtaneille korona-osaston työntekijöille ja kirjalliset ohjeet
- Ohjeistus ja tiedotteet kertakäyttöisistä / potilaskohtaisista apuvälineistä
 - käytettiin olemassa olevia apuvälineitä
 - huomio puhdistukseen ja säilytykseen
 - korona-alue/ puhdas alue
- Ohjeet ja tiedote etätyön ergonomiasta
- Siirtoergonomiakoulutus ja osastokäynnit tauolle

Esittäjä Satu Holmevaara





KORONAN VAIKUTUS TEHO-OSASTOLLA TYÖSKENTELYYN

- Suojavarusteiden käyttö kokopäiväistä
- Suojaus tuttua, erona jatkuvuus
- kuumuus ja väsymys
- työn hidastuminen
- 2 potilaan välillä käytävä juomassa vettä puhtaalla alueella



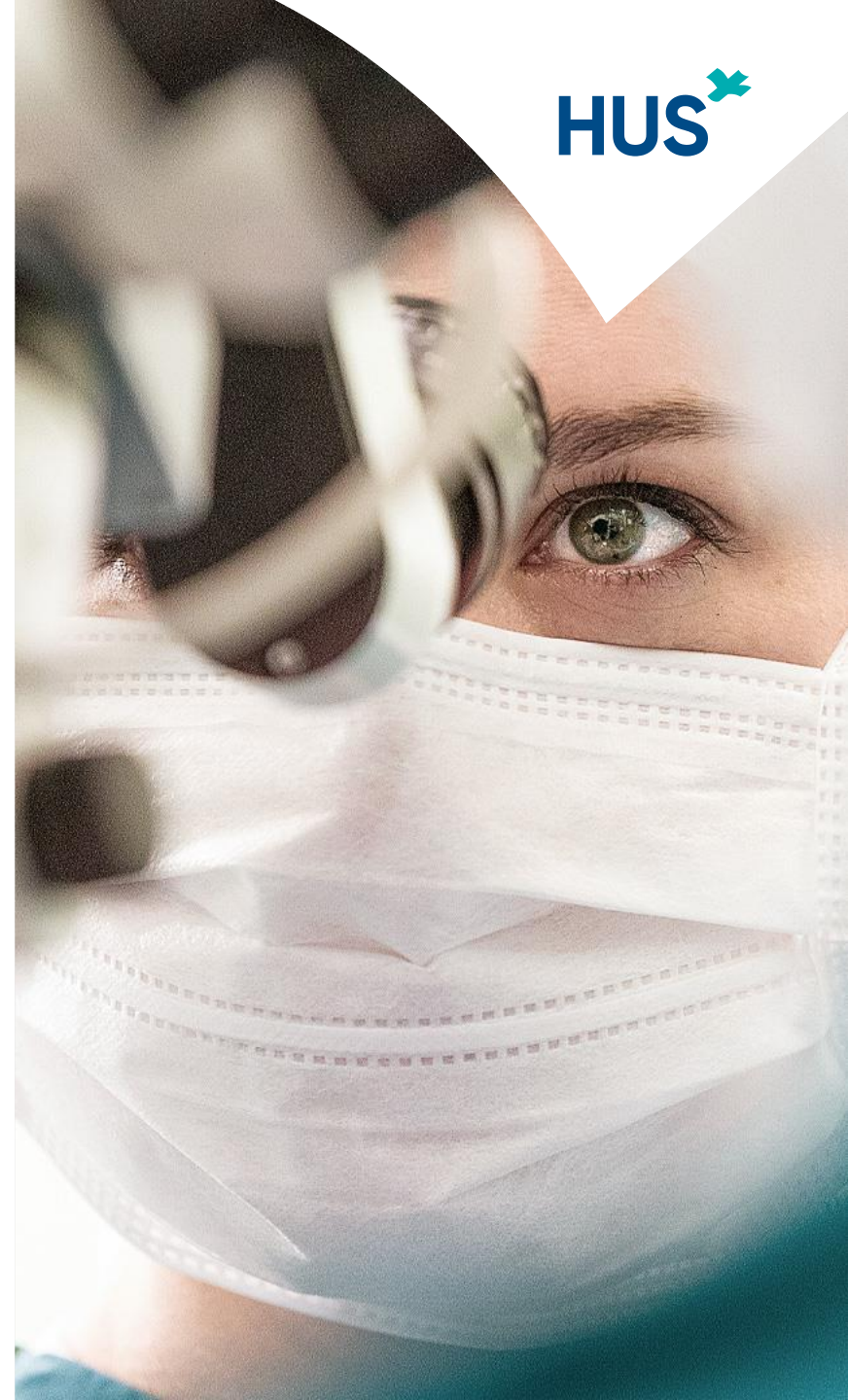
SUOJAVARUSTEET

- Suojatakki, huppupussi/ suojapähine, visiiri, maski, hanskat
- Vie näkyvyyden, isot pään liikkeet rangasta asti, jotta voi nähdä jalkoihin, sivulle tai katossa olevat monitorit
- Lisää työtapaturmariskiä, kompastumista, pään lyömistä monitoreihin jne.

KORONA VIRUSEPIDEMIAN AIKAiset TUTKIMUKSET

- HUS HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI COVID-19 PANDEMIAN AIKANA TUTKIMUS (HUS HEHY COVID-19) vs. ylilääkäri dosentti Tanja Laukkala, ylilääkäri dosentti Pekka Jylhä, HUS Psykiatria
- TYÖOLOBAROMETRI-kysely koko henkilöstölle. Lisätty Koronavirusepidemiaan liittyvä kysymys
- Työsuojelu tekee riskien arviointeihin liittyen psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät kyselyitä osana kokonaisriskien arviointia. – **pidetty normaalista arjesta kiinni mahdollisuuksien mukaan!**
- Fiilismittari- työyksiköt määrittävät itse kysymyslaajuuden ja tiheyden
- 2021 käyttöön Johtamissyke 4x/vuosi. Käynnistys 10.3.2021

Esittäjä Satu Holmevaara



HUS HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI COVID-19 PANDEMIAN AIKANA TUTKIMUS

Ensilinjan Covid-19 potilaita hoitava henkilöstö on **ryhmätasolla kuormittuneempaa** kuin muu henkilöstö

Ensilinjan kuormitus näkyi erityisesti **kesäkuussa 2020**

Poikkeuksellisen kuormittavat pandemiaan liittyvät kokemukset tulivat kesäkuussa vahvasti esiin

Ilmaantuminen väheni seurannassa – opimme toimimaan pandemiatilanteessa

Psyykkistä kuormitusta **on myös henkilöstöllä, joka ei hoida COVID-19 potilaita.** Pandemian ohessa kuormitukseen on vaikuttamassa **yksilölliset tekijät** ja yleinen COVID-19 ilmaantuvuus

Tulokset linjassa kansainvälisen tutkimustulosten kanssa, **pandemia voi altistaa poikkeavalle psyykkiselle kuormitukselle**

Tärkeää seurata tukitoimien suunnittelua varten



Kysely kartoittaa:

Psyykkistä kuormittumista, uniongelmia, masennus- ja ahdistusoireita ja poikkeavia kuormituskokemuksia.

Mukana on lähes 5 000 HUSlaista

Kesäkuusta 2020 lähtien
x1/kk

- Hyvä muistaa, että suurin osa henkilöstöstä kokee voivansa hyvin (TOB)

LAUKKALA YM. DUODECIM 2020;136:2005-12 DUO15778.PDF (DUODECIMLEHTI.FI)

TAULUKKO. Tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen pandemiatilanteessa.

	Työkykyä suojaavia tekijöitä	Psyykkiselle kuormittumiselle altistavia tekijöitä
Yksilötaso	Hyvä psyykinen ja fyysinen terveydentila Kohtuullisen terveelliset elintavat, jotka mahdollistavat palautumisen (uni, lepo, ruokailu, liikunta) Vakaa yksityiselämän tilanne kuormitustekijöiden osalta (mahdollisuus joustaa, myös voimavaroja) Työn hallinta ja ammatillinen itsetunto ("Tekemiseni ja osaamiseni on tärkeä pala kokonaisuutta.") Eräät luonteenpiirteet (myönteisyys, avoimuus, tunnollisuus)	Terveysongelmat, joiden kautta toiminta- ja työkyky on uhattuna jo ennen pandemiaa (fyysinen, psyykinen tai päihdeongelma) Akuutit kuormitustekijät, kuten huoli läheisten terveydestä, altistumisesta tai pandemian vaikutuksista perheen talouteen Yksinäisyys ja katastrofijuttelu ("Selviän hädin tuskin nyt enkä kestä mitään lisää. Jos sairastun, kukaan ei auta.")
Yhteisö-/vertaistaso	Sosiaalinen tuki työssä, arvostava ja ystävällinen suhtautuminen myös vaihtuviin lyhytaikaisiin työntekijöihin Monipuoliset sosiaaliset verkostot	Puutteellinen perehdytys ja välinpitämätön vastaanotto vaihtuviin työtoimihenkilöihin voivat altistaa työuupumukselle (kynnistyminen, uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto) Sosiaalisten verkostojen vähyys tai ongelmallisuus
Ympäristötaso (johdon ja yhteiskunnan suhtautuminen)	Työyhteisön johdon ja yhteiskunnan eri tavoin osoittama johdonmukainen arvostus ja tuki (esim. kiittämisen lisäksi siirretään työajan käyttämistä koulutukseen vaativia uudistuksia pandemian yli)	Välttelevä, syrjivä tai korostuneen välinpitämätön suhtautuminen

Esittäjä Satu Holmevaara



TYÖKUORMITUS (TOB -KYSELY)

- Henkilöstöryhmistä **eniten ylikuormitusta koki hoitohenkilöstö ja ikäryhmistä nuorimmat**
- 14 työyksikössä** koettiin sekä **ylikuormitusta** että **voimavarojen riittämättömyyttä koronavirusepidemian aikana**

	TOB 2020 (N=15509)	Lääkärit (N=1705)	Hoitohenkilökunta (N=8597)	Erityistyöntekijät (N=1172)	Muu henkilökunta (N=4035)
N=	15509	1705	8597	1172	4035
Koronavirustilanne	3,78	4,16	3,60	3,93	3,95
51a. Minun voimavarani ovat olleet riittävät koronavirus-epidemian aikana	3,78	4,16	3,60	3,93	3,95

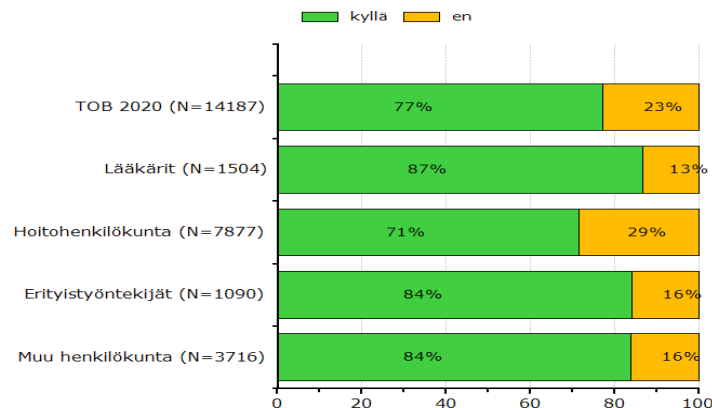
Vastausprosentti: 62 %

HUS-tasolla vastaajia oli 15 509, ed. vuonna vastaajia oli 15 968

Ylikuormituksen osalta henkilöstö-/työsuojelupäälliköt kontaktoivat näitä yksiköitä ja pyytävät kuvaukset toimenpiteistä ylikuormituksen vähentämiseksi ko. yksikössä

TUEN RIITTÄVYYS

52. Oletko kokenut saanee si riittävästi tukea, jotta olet pystynyt tekemään työsi?



Esittäjä Satu Holmevaara

MITÄ OPIMME

Suuri ja hierarkkinen organisaatio pystyy organisoimaan toimintaa uudelleen nopeasti

- Ihmiset antavat muutokselle erilaisia merkityssisältöjä ja suhtautuvat muutokseen eri tavalla. Joku kokee sen uhkana tai vaarana ja joku mahdollisuutena
- On tärkeää kohdata ongelma/kriisi, mutta vähintään yhtä tärkeää on nähdä asiat, jotka yhtäaikaaisesti hyvin, jotka tuovat toivoa sekä mahdollisuudet, jotka auttavat selviämään
- Rakenteiden esim. osastotunnit ja aamukokoukset ylläpito tärkeää – jatkuvuuden ja turvallisuuden tunne
- Tiedonkulun turvaaminen ja erityisesti asioiden/päätösten perustelut tärkeitä
- Tilannekatsaukset HUS-PTH-ERVA (toimii edelleen) ja tulosalueen rajat ylittävä yhteistyö
- Yhteisöllisyyden, yhteisöön kuulumisen turvaaminen kaikin mahdollisin keinoin. Yhteistyö ja sosiaalinen tuki ovat tärkeitä – tuen vastaanottaminen ja antaminen
- Resilienssin eli vaikeuksista selviytymisen kyvyn kannalta on keskeistä usko siihen, että voi itse aktiivisesti vaikuttaa – työntekijöiden toimijuus ja osallisuus tärkeää turvata

MITÄ OPIMME

- Työntekijät haluavat tulla kuulluksi ja nähdyksi yksilöinä. Vaikka päätökset ja linjaukset tekee joku muu, työntekijät haluavat kertoa oman näkökulmansa
- Tilanne jatkuu edelleen, uutta opittavaa ja sopeutumista tarvitaan edelleen!
- Dialogisuuden turvaaminen ja kunnioittavan vuoropuhelun mahdollistaminen tavoitteena uusi yhteinen ymmärrys
- Pystyvyysuskon vahvistaminen eli riittävä hallinnantunne ja kyky erottaa mihin voi vaikuttaa ja mihin ei
- Esihenkilöltä toivotaan arjessa näkymistä – merkki välittämisestä ja kiinnostuksesta
- Yhdenvertainen ja oikeuden mukainen kohtelu
- Tukipalveluiden uudet prosessit
- Esimiesten työssä jaksamisesta huolehdittava (Titania, työterveys, työsuojelu, tilaukset)



KRIISISSÄ KAIKKI MUUTTUU KOKO AJAN - KOHTAA, ÄLÄ VÄLTTELE

- Muutosta ei voi perinteiseen tapaan ensin suunnitella hyvin ja sitten "jalkauttaa"
- Reagoimalla on myöhässä → proaktiivisuus
- Vaikeat asiat on otettava heti puheeksi
- Usein vaikeudet kriisitilanteessa johtuvat epäselvistä ohjeista ja rooliepäselvyyksistä
- Vaikeista asioista on vaikeampi puhua kuin helpoista asioista - Silti on paljon tärkeämpää puhua vaikeista asioista, päivittäiset tilannepalaverit
- **LOPULTA KRIISEISSÄ SELVIÄVÄT PARHAITEN NE, JOILLA ON KYKY AITOON YHTEISTOIMINTAAN**



HYVÄÄ
ELÄMÄÄ
JA HYVÄÄ
TYÖELÄMÄÄ



KIITOS

Satu Holmevaara

Työsuojelupäällikkö, TtM

HUS, Yhtymähallinto, Henkilöstöjohto

Työalue: Pää- ja kaulakeskus, Tulehduskeskus ja Porvoon sairaala

PL 500, 06151 PORVOO | Sairaalantie 1B, PORVOO

satu.holmevaara@hus.fi

050 4279791

HUS⁺

Kohtaaminen
Edelläkävijäys
Yhdenvertaisuus

