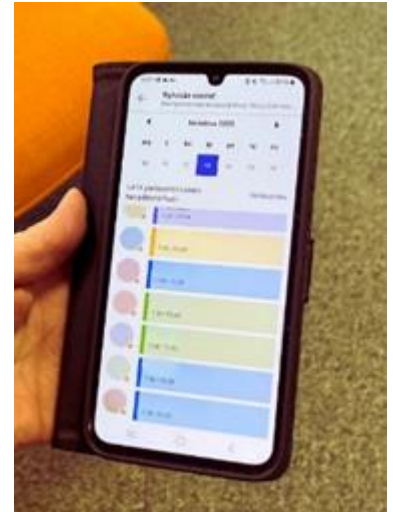


Leikkausyksiköiden henkilöstöpooli

- **Leikkaus- ja tehohoitokeskuksen leikkausyksiköt (Lohja, Jorvi, Peijas, Hyvinkää, Porvoo, Puistosairaala, Tornisairaala, Siltasairaala)**
- **Lähtökohta 2023-2024:** Leten leikkausyksiköiden sairaanhoitajavaje, yksiköiden välillä ei juurikaan hoitajaresurssin tasausta, leikkausjonojen pidentyminen COVID-19 pandemian jälkeen
- *Tavoitteena:*
 - Äkillisistä poissaoloista johtuvien leikkausten peruuntumisten vähentäminen
 - Henkilöstön määrän päivittäisen vaihtelun tasaaminen eri yksiköiden välillä
 - Samalla tarjota työntekijälle yksilölähtöistä, oman osaamisen kehittämismahdollisuutta yli yksikkörajojen (vetovoima)
 - Lisätä joustavuutta työnantajan ja työntekijän näkökulmista (pitovoima)
 - Vähentää HUSin ulkopuolista vuokratyövoiman käyttöä (talous)

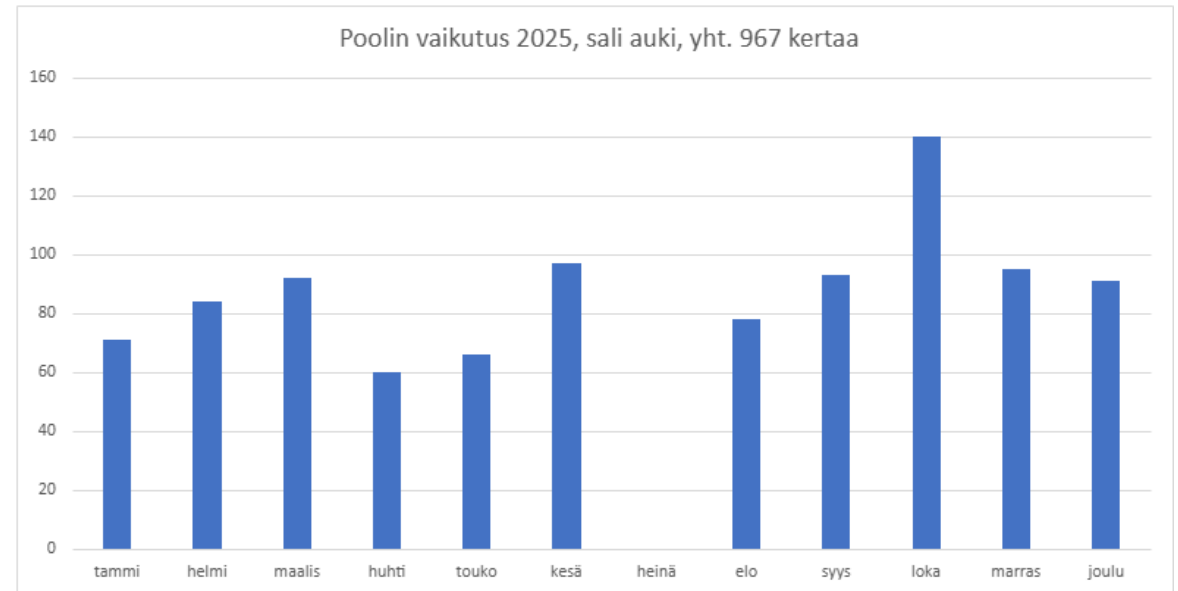
Mitä tehtiin?

- ❖ Rekrytoitiin leikkaus- tai anestesiahoitotyön kokemusta omaavia sairaanhoitajia päivätyöhön kiertävään tehtävään
- ❖ Toiminta alkanut 2.1.2024 , oma kustannuspaikka
- ❖ Hoitajien kiertoalueena 2-4 sairaalakiinteistöä
- ❖ (1-)2 (3) viikon orientaatiojakso yksikköön, arvioidaan osaamisen riittävyttä yhdessä yksikön vastuuhenkilöiden kanssa
- ❖ Päivittäisjohtaminen; teams-palaveri
 - ❖ käydään yksiköiden tarpeet läpi, missä kriittisin tarve
- ❖ Poolilaisten suuntaan työnjaon viestintä Teamsin Vuorot-sovelluksen kautta



Tulokset

- *Taloudelliset tulokset (kustannushyöty)*
- **Vuonna 2025 vältetty 967 salipäivän peruutus, rahana arviolta 4,8 milj. €. Oletuksena saliaika 6h ja saliminuutin hinta 14,1 €/min., yhden sh-vuosikustannus noin 50 000 €/vuosi**
- **Laskennallisesti 2 pot./salipv -> lähes 2000 hoidettua potilasta**
- *Laadulliset muutokset*
- **Mahdollistettu yksiköiden omien hoitajien perehdytyksiä, vastuualuetyöskentelyä ja pakollisia koulutuksia**
- **Joustavuutta leikkausyksiköiden päivittäisen toiminnan järjestämiseen**
- *Miksi ja miten tulokset saavutettiin?*
- **Palveleva asenne yksiköihin, poolilaisten tukeminen kiertävän hoitajan tehtävässä, henkilöstön sitoutuminen (työaika, työn mielekkyys)**
- *Vastaaminen yksikön tarpeisiin?*
- **Vuonna 2025 täytettiin 75 % pyydytyistä vuoroista**



Henkilöstön joustavan käytön edellytykset

- ❖ **Ennakkosuunnittelua:**

- ❖ yksiköissä henkilöstön määrä ja osaaminen sovitetaan suunniteltuun toimintaan, poissaoloihin ja kysyntään (perustyövuorosuunnittelu kunnossa)

- ❖ **Yhteisiä toimintatapoja eri yksiköiden kesken:**

- ❖ esim. työvuorosuunnittelun, henkilöstömitoituksen ja resurssien kohdentamisen käytännöt (luotetaan siihen, että kaikissa yksiköissä asiaan paneudutaan samalla tavalla)

- ❖ **Ajantasaista tilannekuvaa ja esihenkilön johtamaa työnjakoa:**

- ❖ yksiköiden henkilöstötarve ja tarvittava osaaminen arvioidaan päivittäin

- ❖ **Selkeää johtamista:**

- ❖ joustavan käytön vuorojen sijoitusten suunnittelun ja toteutuksen selkeys

- **→ Toimivaa viestintää yksikköihin ja työntekijöille**

- ❖ **Riittävää osaamista ja orientaatiota:**

- ❖ työntekijän täytyy hallita ne tehtävät, joita hän tekee

- ❖ **Potilasturvallisuus:**

- ❖ jousto ei saa ylittää työntekijän osaamista tai vaarantaa turvallista hoitoa

- **→ Psykologinen turvallisuus, psykologinen joustavuus**