



\* . LW1 2 \*



Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstölehti  
Personaltidskrift för Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt **6** • 2007

# HOSPITAALI



**Tavoitteena  
tasavertainen  
työterveys-  
huolto** s.3

**Teemana  
kouluttau-  
tuminen** s.4

**Termit tutuksi  
– strategia  
ei ole sana-  
helinää** s.6

**Aktiivisia  
senioreita** s.8

**TYKSiin  
Kirurgisen  
sairaalan työ-  
yhteisö** s.10

**Koordinoivat  
päälouottamus-  
miehet** s.14



## SISÄLTÖ 1.10.2007

Kuukauden kirjoitus.....	2
Månadens skrivelse.....	2
Harjoituksella tehoa ensihoitoon.....	2
Tavoitteena tasavertainen työterveyshuolto.....	3
Vuorotyön terveyshaittojen ennaltaehkäiseminen.....	3
Mentorista täsmävalmentaja.....	4
Täydennyskoulutusta omassa talossa.....	4
Täydennyskoulutusta kisällimallilla.....	5
Työkieroprojektista Loimaan aluesairaalassa.....	5
Hyvästä strategiasta helppo puhua.....	6
Strategiatermi tutuksi.....	6
Ravintopalvelut uuteen muottiin.....	7
Strategia on se punainen lanka.....	7
Taloushallinnon palvelukeskus.....	8
Aktiiviset TYKS-seniorit.....	8
Loimaan aluesairaalan seniorit yhdessä.....	9
Eläkkeelle lähtevän paperisota.....	9
Asianhallintaohjelmisto.....	9
Ammattina laitoshuoltaja.....	10
Yhdistymällä syntyi uusi työyhteisö.....	10
Kun yhteinen kieli puuttuu.....	11
Farmaseutit ja apteekit i ÅUCS.....	12
Välinehuollon yksikölle laatusertifikaatti.....	13
Koulua käydään sairaalassakin.....	13
Koordinoivat pääluottamusmiehet.....	14
Uudet viran- ja toimenhaltijat.....	15
Akvarelleja tyksiläistaidoin.....	16
Arvokas lasarettirakennus.....	16
Ilmoituksia.....	16

## KANSIKUVA:

### Harjoituksella tehoa ensihoitoon

Liikenneonnettomuustilanne vaatii pelastajilta ja auttajilta saumatonta yhteistyötä. Turun AMK:n Ruiskadun toimipisteessä järjestettiin 19.9. yhteistoimintaharjoitus.

Suuronnettomuusharjoituksessa oli simuloitu bussin ja kahden henkilöauton risteyskolari. Loukkaantuneita oli linja-autossa 30 ja henkilöautoissa kuusi. Potilaina toimivat ensihoidon opiskelijat. Harjoitukseen osallistui 110 henkilöä mukaan lukien työelämän edustajat kaikista niistä tahtoista, jotka ovat oikeastikin mukana onnettomuustilanteen sattuessa.

Projektipäällikkö, yliopettaja Jari Säämänen Turun AMK:sta kertoo harjoituksen sujuneen koulutuksen ja treenaamisen ansiosta hyvin. Säämänen pitää tärkeänä, että työelämän kokemusta saadaan mukaan harjoitustilanteisiin.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ensihoidon vastuulääkärin roolissa harjoitukseen osallistunut Arno Vuori tarkkaili erityisesti ensihoitoa ja sen johtamista. Hän on ollut myös mukana laatimassa koulutussuunnitelmia. Harjoitus on hänen mielestään tarpeen kaikille osapuolille, sillä esimerkiksi busseja menee ojaan pelkästään Varsinais-Suomen alueella 10 vuodessa.

Yhteisharjoitukseen osallistuivat Turun AMK:n ensihoidon koulutusohjelman opiskelijat ja ensihoidon opettajat, Turun yliopiston lääketieteen opiskelijat ja heidän opettajansa sekä hätäkeskuksen, pelastustoiminnan, poliisin, sairaankuljetuksen, ja sairaaloiden päivystysten alueelliset edustajat (muun muassa TYKSin ensiapupoliklinikka).

# Koulutus kannattaa ja auttaa muutoksissa

Toimintaympäristömme on jatkuvassa muutoksessa. Muutos haastaa uusien tietojen ja taitojen hankkimiseen. On aika oppia pois aikaisemmasta ajattelu- ja toimintatavasta ja etsiä uusia tapoja tehdä asioita. Tietoa voi hakea kirjallisuudesta, lehdistä ja internetistä, josta löytyykin tietoa määrättömästi niin, että siihen joku hukkuu. Omien tietojeni ja taitojeni kehittämiseen se ei kuitenkaan riittänyt, sillä tarvitsin selkeän suunnitelman ja tavoitteen, johon pyrkiä. Matkalla tavoitteeseen olen löytänyt, paitsi uudenlaista ajattelua ja tietoa, myös kannustavia kanssajoukkoja. Tämä on helpottanut työskentelemään muutosten kanssa ja näkemään oman osuuteni muutoksen luomisessa ja eteenpäin viemisessä.

Laatujärjestelmä ohjaa toimintaamme. Selvitämme TYKSLABissa työntekijöidemme tietojen ja taitojen kehittämistarpeet kehityskeskusteluissa sekä usein

myös erillisin osaamiskartoituksin ja koulutustarveselvityksin. Osastomme laativat omat koulutussuunnitelmansa. Työntekijän osaamista kehitetään kaikissa työuransa vaiheissa työtehtävien vaatimusten perusteella sekä toimintayksikön tehtäväalueen kehittämisen mukana. Toimintayksikön strategiset tarpeet usein edellyttävät myös ennakoivia kehittämishankkeita.

Tuemme myös henkilön omaehtoisuutta koulutautumista osaamistarpeiden ja resurssien puitteissa. Tällä hetkellä kuusi työntekijääme suorittaa ammattikorkeakoulun jatko-opintoja, joihin liittyy strategiaamme pohjautuva kehittämistehtävä. Aihealueina ovat mm. työyhteisön viestintä, asiakaspalvelu, laboratoriohoitajien osaamisen kehittäminen ja työkierto. Useat työntekijämme ovat osallistuneet esimiestyön erikoistumisopintoihin ja opiskelijajohdusta kehittävään "taitava ohjaaja"-koulutukseen.

Töiden organisoinnilla sekä työtapojen ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä osaamistamme. Tällöin on tärkeää kiinnittää huomiota mm. hyvään perhe-työyhteistyöhön, kehittäviin työtehtäviin sekä projektityöskentelyyn. Tehtävä- ja henkilökierto ovat myös tehokkaita tapoja laajentaa osaamista.

Koulutuksella me kaikki voimme parantaa toimintamme tuloksellisuutta ja työelämän laatua sekä edistää henkilöstön osaamista, työntekijöiden työssä jaksamista ja innovatiivisia toimintatapoja osastoilla. Koulutus kannattaa!

Hanna Mäkilä  
ylihoitaja, operatiivinen johtaja  
TYKSLAB

# Utbildning lönar sig och hjälper i förändringar

Vår verksamhetsmiljö är i ett kontinuerligt skede av förändring. Förändringen utmanar till att man skaffar ny kunskap och nya färdigheter. Det är dags att lära sig bort från tidigare tanke- och verksamhetsätt och söka efter nya sätt att göra saker och ting. Man kan söka information från litteratur, tidningar och internet, där man ju hittar ändlöst med information så att man faktiskt drunknar. Detta räckte dock inte för utvecklandet av min egen kunskap och mina egna färdigheter, för jag behövde en klar plan och en målsättning att sträva efter. På vägen till mitt mål har jag funnit, förutom tänkande och kunskap av ny sort, även sporrande medel. Detta har hjälpt med att arbeta med förändringar och att se min egen del i att skapa och föra vidare förändringen.

Kvalitetssystemet styr vår verksamhet. På TYKSLAB utreder vi våra anställdas utvecklingsbehov beträffande kunskap och färdigheter under utvecklingsdiskussioner samt ofta även med skilda kartläggningar av kunskande och utredningar av utbildningsbehov. Våra avdelningar utarbetar sina egna utbildningsplaner. Arbetstagarens kunskande utvecklas under alla skeden av dennes arbetskarriär på basis av arbetsuppgifternas krav, samt enligt utvecklingen inom verksamhetsenhetens funktionsområde. Verksamhetsenhetens strategiska behov kräver även ofta förutseende utvecklingsprogram.

Vi stöder även personers frivilliga utbildning inom ramen för behoven av kun-

nande och resurser. För tillfället håller sex av våra anställda på med fortsatta studier i yrkeshögskola, till vilka anknyter en utvecklingsuppgift som baserar sig på vår strategi. Ämnesgrupperna innefattar bl.a. kommunikation i arbetssamfundet, kundservice, utveckling av laboratorieskötares kunskande och arbetsrotation. Flera av våra anställda har deltagit i specialiseringsstudier för förmansarbete och i "taitava ohjaaja"-utbildningen, som utvecklar handledning av studerande.

Genom att utveckla organiseringen av arbetet samt arbetsmetoderna och – kulturen kan man öka på vårt kunskande. Då är det viktigt att fästa uppmärksamhet på bl.a. god inskolning, utvecklande arbetsuppgifter samt projektarbete. Rotation av uppgifter och personer är också effektiva sätt att utvidga kunskandet.

Med utbildning kan vi alla förbättra resultatgraden inom vår verksamhet och arbetslivets kvalitet, samt befrämja personalkunskandet, arbetstagarnas orkande i arbetet och innovativa verksamhetsätt på avdelningarna. Utbildning lönar sig!

Hanna Mäkilä  
överskötare,  
operativ chef  
TYKSLAB



# Tavoitteena tasavertainen työterveyshuolto

Marjo Peltoniemi

TYKSin työterveyshuollossa eletään mielenkiintoisia aikoja. Henkilöstön työterveyspalvelut on tällä hetkellä järjestetty Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueilla monella eri tavalla. Sopimuksia on tarkoitus yhtenäistää ja niiden teko keskittää. Myös työterveyshuollossa on monia ajankohtaisia kehitystarpeita.

TYKSin työterveyshuoltoon kuuluvat Kantasairaala sekä Raisio ja Paimio, joissa on myös omat asemansa, sekä osin TYKS Kirurginen sairaala. Turunmaan liikelaitos on solminut sopimuksen TYKSin kanssa työterveyspalvelujen ostamisesta.

Aluesairaaloista vuoden alusta TYKSiin liitetty Vakka-Suomen sairaala ostaa lääkäri- ja hoitajapalvelut terveyskeskukselta.

Salon ja Loimaan aluesairaaloissa sekä Halikon sairaalassa on puolestaan oma terveydenhoitaja, mutta lääkäripalveluita on tehty ostosopimus.

## Yhtenäistäminen tavoitteena

- Puolen vuoden johtamiskoulutuksessa projektityöni aihe oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin työterveyshuollon yhtenäistäminen, työterveyshuollon erikoislääkäri ja vastaava lääkäri **Arto Haukijärvi** TYKSin työterveysasemalta kertoo.

- Kun palvelut on niin eri tavoilla järjestetty, ne eivät ole välttämättä samantasoisia.

Haukijärven mukaan ei voi olettaa, että jokaisesta yksiköstä löytyisi henkilöitä, joiden ydinosaamisalueeseen kuuluisi työterveyshuollon sopimusten laatiminen. Alustavia suunnitelmia ja toimenpiteitä

onkin tehty, jotta sopimukset ja palvelut saataisiin mahdollisuuksien mukaan tasavertaisiksi ja samantasoisiksi kaikille saman työnantajan eli sairaanhoitopiirin palveluksessa oleville.

Palvelujen tuottajat voivat työterveyslääkärin mukaan edelleen olla erilaisia. Pääasia on, että palvelut annettaisiin mahdollisimman laadukkaasti ja lähellä työpaikkoja, ja että toiminta olisi VSSHP:n strategian mukaista ja laatukriteerit täytävää.

## Työterveyshuolto on kilpailuvaltti

Yritykset satsaavat työterveyshuoltoon ja markkinoivat sitä merkittävänä työsuhteetuna. Haukijärvi uskoo, että asia tulee entistä tärkeämmäksi julkisella sektorillakin nyt, kun hoitohenkilökunnasta on jo pulaa monissa paikoissa.

TYKSin omalla työterveysasemalla on viisi vakituista työterveyslääkärin virkaa. Lisäksi asemalla työskentelee kuusi terveydenhoitajaa, osastonhoitaja, kolme osastonsihteerä ja työterveyspsykologi sekä työfysioterapeutti.

- Työterveysaseman tarjoama palvelu on yleislääkäritasosta sairaanhoitoa siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen ja meillä on hyvät tutkimusmahdollisuudet. Kun potilaat saavat lähteen erikoislääkärille tai poliklinikoille, he ovat pidemmälle tutkittuja.

## Terveystarkastukset kaikille

Työterveysasemalla tapahtuu paljon lakisääteistä työtä, muun muassa säteily-, ylipaine- ja uutena yötöytarkastuksia. Esi-



KUVA: MARJO PELTONIEMI

merkiksi yötöytarkastusten piiriin kuuluu tänä vuonna 1300 työntekijää.

- Osa työntekijöistä käy meillä säännöllisesti tarkastuksissa ja osa ei kuulu minikään tarkastuksen piiriin. On selvitettävä miten tarkastusten piiriin kuulumattomat henkilöt tutkittaisiin. Tämä ei käy hetkessä, mutta tähän suuntaan haluaisin toimintaa kehittää, että koko henkilöstö esimerkiksi viiden vuoden aikajänteellä pääsisi terveystarkastuksiin, Haukijärvi sanoo.

## Työnantajan tuki tärkeää

Sairausvastaanotolle pääsy on ollut lääkärin mukaan ongelmallista ja sairaanhoidossa on ajoittain resurssipulan vuoksi ollut vaikeuksia antaa vastaanottoaikoja.

*Työterveyslääkäri Arto Haukijärven mukaan kiinnostus työterveyteen on nyt kasvussa ja luontopyyntöjä aiheesta tulee paljon.*

Työterveyshuollon toimivuutta ei voida kuitenkaan mitata yhdellä kriteerillä. Jatkossakin työterveyshuollossa halutaan panostaa sairausvastaanoton ohella sekä ennaltaehkäisevään että työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan.

- Johdon tuki on tärkeää työterveyshuollolle. Työnantaja on ottanut vastuun toiminnasta ja pyrkinyt antamaan resurssiläisyyttä mielekkäälle työterveyshuolto-toiminnalle. Työnantajan tukea tarvitaan jatkossakin laadukkaana työterveyshuollon pitkäjänteiseen kehittämiseen.

# Vuorotyön terveyshaittojen ennalta ehkäiseminen

Epäsäännölliset työajat ja keskeytymättömän vuorotyön rytmitys sairaalatyössä muodostavat suuren haasteen VSSHP:n työterveyshuollolle. Epäsäännöllisten työaikojen tiedetään lisäävän riittämättömän unen eli univajeen riskiä. Pääunijakson pituus lyhenee keskimäärin kahdella tunnilla sekä ennen ensimmäisiä varhaisia aamuvuoroja että päivällä yövuorojen jälkeen. Lyhytaikaista unettomuutta tai toimintakykyyn vaikuttavaa väsymystä esiintyy ajoittain varmasti kaikilla vuorotyöntekijöillä. Erityisesti elimistön lämpötilarytmin vaihe on todettu keskeiseksi unen pituuteen vaikuttavaksi tekijäksi. Elintoimintojen fysiologisen aktiivisuuden kasvaminen päivällä johtaa siten yövuorojen jälkeisen unen keskeytymiseen. Epäsäännöllisten työaikojen yhteyttä univajeeseen ei voi kuitenkaan yksiselitteisesti osoittaa, sillä univajeen taustalta löytyy todennäköisesti lukuisasti muitakin unen

häiriintymiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten esim. stressitekijöitä, terveydentilan häiriöitä tai elämäntapatekijöitä ja unen merkityksen aliarviointia. Univajeen ennalta ehkäisemisen tai hoitamisen perusta onkin juuri univajeen syiden henkilökohtainen tunnistaminen sekä niihin ratkaisukeskeisesti puuttuminen.

Epäsäännölliset työajat voivat vaikuttaa myös sairastavuuteen. Ihminen ei biologisesti sopeudu jatkuvasti muuttuvaan uni-valvorytmiin kovinkaan hyvin. Tutkimusnäyttöä on käytettävissä erityisesti yötyötä sisältävän vuorotyön terveysvaikutuksista mm. ruuansulatuselimistön häiriöiden, psykosomaattisten oireiden sekä sydän- ja verisuonisairauksien osalta. Yötyön aiheuttamat terveyshaitat ovat hyvin yksilöllisiä ja niiden ennustettavuus vaikeaa. VSSHP:n työterveyshuollossa seurataan yötyötä tekevän henkilöstön terveydentilaa terveystarkastuksin. Tär-

keintä on, että jokainen vuorotyöntekijä noudattaa säännöllisesti monipuolisia ja terveellisiä elämäntapoja ehkäistäkseen ennalta vuorotyön terveyshaittoja.

Vuorotyön tahdistamiseen kannattaa kiinnittää huomiota oikealla unirytmityksellä. Nopeasti kiertävässä vuorojärjestelmässä, kun peräkkäisiä yövuoroja on vain muutama (1-3) kannattaa yrittää estää yövuororytmiin sopeutumista esimerkiksi altistamalla aamulla klo 5-10 kirkkaalle auringonvalolle tai keinovalolle. Jatkuvassa yötyössä tai kun peräkkäisiä yövuoroja on useita (>3), on yövuororytmiin sopeutuminen puolestaan toivottavaa. Tällöin yövuororytmiin sopeutumista voi edistää altistamalla pitkän yövuorojakson alussa kirkkaalle valolle yöllä klo 23-4 ja vastaavasti välttämällä kirkasta valoa aamulla klo 5-10, esimerkiksi käyttäen aurinkolaseja työstä kotiin palattaessa. Auringonvalon tahdistava vaikutus on biologisesti erittäin suuri.

Vuorotyön rytmityksessä on ehdottomasti korostettava myös työajan, lepoajan ja vapaa-ajan selkeää erottamista toisistaan. Työvuorojen väliin tulisi jäädä vähintään 10-12 tunnin lepoaika eli riittävästi aikaa palautumiseen. Tutkimustietoon perustuvassa vuorojärjestelmän ergonomiassa ovat keskeisiä tekijöitä nopea ja myötäpäivään (aamu-ilta-yö) etenevä kiertosuunta sekä korkeintaan 8-10 tunnin työvuorot. Mahdollisimman yhtenäiset vapaaajaksot muodostavat perustan vuorotyön haitoista palautumiselle ja toimintakyvyn turvaamiselle.

Työnimu ei saisi milloinkaan varastaa elämän pääroolia, sillä työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vapaa-ajalla ovat meille kaikille välttämättömiä.

Syysilöä!

*Eeva Syrjälä,*  
vs. osastonhoitaja  
TYKS/työterveysasema



# Teema: Kouluttautuminen

## Mentorista täsmävalmentaja

Päivi Marjomaa

Vt. ylilääkäri **Kristiina Kuusniemi** lähti vuoden alussa avoimin mielin mukaan sairaanhoitopiirin mentorointiohjelmaan.

- Tartuin mahdollisuuteen, koska olen halukas kehittymään ja kehittämään. Toivoin mentoria liike-elämästä saadakseni toisenlaisia näkemyksiä.

Nyt, kahdeksan mentoritapaamisen jälkeen, Kristiina on todella tyytyväinen. Hän sai mentorikseen pankinjohtaja **Satu Astalan** Sampopankista ja yhteinen sävel löytyi välittömästi.

- Löysimme paljon yhteistä. Toimin vielä tuolloin henkilöasiakkaat-sektorin pankinjohtajana Turussa. Toimimme molemmat isoissa yhteisöissä, joissa on paljon erilaista henkilökuntaa, Satu Astala kertoo. Hän on nykyisin Länsi-Suomen alueen henkilöasiakkaat-sektorin liiketoimintajohtaja.

Kristiina Kuusniemi on tehnyt eripituisia sijaisuuksia esimiestehtävissä TYKSin Kirurgisessa sairaalassa vuodesta 2001. Tällä hetkellä hän on vt. ylilääkäri Kirurgisessa sairaalassa, anesthesiologian, tehohoidon, ensihoidon ja kivunhoidon klinikalla (ATEK).

### Paljon yhteisiä aihealueita

- Sekä pankissa että sairaalassa hoidetaan ihmisten asioita, me taloudellisia ja täällä terveyteen liittyviä. Teemme töitä ihmisten kanssa, asiakkaiden ja henkilökunnan. Persoonina meille on yhteistä suuri kehittämisen halu, summaa Satu.

- Haluan työssäni kehittää asioita ja kyseenalaistaa, onko totuttu tapa ainoa oikea. Olemme miettineet, miten muuttaa vakiintuneita toimintatapoja. Tehokkuuden ja kehittämisen vaatimushan on jatkuvaa, tulee uusia ohjelmia, pilotoidaan, remontoidaan ja toimintaa sopeutetaan, lisää Kristiina.

Ihmisten johtamisessa tietyt asiat pätevät riippumatta toimialasta.

- Olemme käyneet läpi ajatuksiamme ihmisten itseohjautuvuudesta, paljon ohjaamista ja kannustusta tarvitaan. Eri-laisia ihmistyyppien kautta on mietitty palautteen antamista ja minkä verran esimies voi tukea ja auttaa. Myös motivointi ja hengen luominen on työssämme tärkeää.

### Erojakin löytyy

- Dynamiikassa on jonkun verran eroja. Sairaalamailmassa on ehkä enemmän tekijöitä, mihin ei voi itse vaikuttaa. Selkein ero on organisaation rakenteiden jähmeys, ei voi niin innovatiivisesti tehdä kuin liike-elämässä, pohtii Satu.

Sitä vastoin työilmapääri on sekä Sadun että Kristiinan mukaan sairaalassa inhimillisempi.

- Yksi johtamisen haasteista on ottaa huomioon ihmisten elämäntilanne, lapset ja perhe. Saisimme liike-elämän puolella paljon enemmän aikaa, jos ottaisimme oppia sairaalamailmasta. Sadun mukaan juuri työvihtyvyys on tulevaisuuden asia. - Esimies-alais -keskusteluissakin pitäisi päästä asiakeskeisyydestä pikkuisen lähemmäksi ihmisen persoonaa.

### Luottamus ja avoimuus

Kristiinan mukaan mentoroinnin anti on täysin itsestä kiinni.

- Pitää olla avoin ja halukas kehittymään, kun lähtee mukaan. Pitää uskaltaa luottaa toiseen, heittäytyä ja puhua avoimesti sekä työelämästä että henkilökohtaisista asioista.

- Ihminen on kokonaisvaltainen, parempi tulos saadaan, kun oppii tuntemaan myös henkilökohtaisesti, Satu lisää.

Yleensä mentor-pari tapaa pankin neuvottelutiloissa, poissa kummankin työpisteistä. Eri aloilla toimiminen helpottaa avoimuutta.



KUVAT: SAULLAINE

- Omia ajatuksia voi käydä vapaammin läpi, kun ei ole ennakoasetelmia eikä -asenteita.

Omalla työpaikalla siirrämme hiljaista tietoa ja päivitämme ammattiasioita yhdessä kollegoiden kanssa. Sadun kanssa olemme keskittyneet henkilökohtaisempiin kehitysalueisiin, kiittelee Kristiina.

### Opit heti käyttöön

- Kristiina on ollut valmis tekemään asioita toisin. Joskus täytyy mennä niin sanottu oman mukavuusalueen ulkopuolelle, jotta asioihin saadaan vauhtia. Kristiina on saanut rohkeutta toteuttaa asioita heti ja napakasti. Hieno esimerkki oli, kun kävimme läpi kehityskeskustelukuluttuuria ja hän sovelsi sitä heti käytäntöön.

- Myös uudesta palaverikäytännöstä on tullut positiivista palautetta. Pidämme nyt perjantaipalaverit, niistä on ohjelma ja aikataulu. On ollut hedelmällistä huomata, että ihmiset ovat aidosti lähteneet mukaan, Kristiina iloitsee.

Mentorointisuhde on parhaimmillaan toisiltaan oppimista ja palkitsevaa vuoro-vaikutusta. Näin Kristiinalla ja Sadullakin.

- Koen haasteen erittäin mielenkiintoiseksi. Olen saanut tutustua Kristiinan työyhteisöön ja vaihtaa kokemuksia samantyyppisistä ongelmista, kertoo Satu.

Molemmat pitävät hyvänä, että mentorointiryhmä oli valmiiksi miettinyt sopivia mentor-pareja.

Kristiina Kuusniemi ja Satu Astala ovat tyytyväisiä mentorityöskentelyn antiin.

- Valinta oli osuva. Olemme suunnilleen saman ikäisiä, samanlaisessa elämäntilanteessa ja molemmilla on lapsia.

### Vapaat kädet

Kaikki sairaanhoitopiirin mentor-parit koontuvat yhteen neljä kertaa vuodessa. Esitapaamisessa mentorointiryhmä esitteli aiemmista ohjelmista saatua kokemusta ja jakoi materiaalia. Oman ohjelman järjestämisessä on ollut vapaat kädet.

- Jokainen tekee tästä oman näköisensä jutun. Olemme saaneet käyttää luovuuttamme. Vuoden lopussa teen työryhmälle loppuraportin, johon voin käyttää hyväkseni oppimispäiväkirjaani, kertoo Kristiina.

Mentor-pari aikoo jatkaa antoisia tapaamisia myös syksyn jälkeen.

*Tänä vuonna VSSHP:ssa on menossa 7. mentorointiohjelma, mukana on 12 paria. Talon ulkopuolisista mentoreista kolme on liike-elämästä ja yksi terveydenhuollon oppilaitoksesta.*

...

*Mentorointi tarkoittaa ohjausta ja tukea. Sana mentor tulee Kreikan mytologiasta. Troijan sodan aikaan Odysseus pyysi luotettua ystäväänsä Mentorin toimimaan poikansa ystävänä, neuvojana, opettajana ja kasvattajana.*

## Täydennyskoulutusta omassa talossa

Markku Näveri

Asiantuntijaorganisaatiossa kuten sairaalassa osaaminen sekä ammattitaidon ylläpito ja sen kehittäminen korostuvat. Ne turvataan täydennyskoulutuksella. Koulutukselle on kysyntää, ja sen mukaista on maailmalla tarjontakin. Ainakin määrällisesti.

Hyvä konsti on tarjota koulutusta työpaikalla, keskitetysti. Sairaanhoitopiirissä ja sitä edeltäneessä kuntayhtymässä on vuosikymmeniä järjestetty henkilöstölle keskitettyä koulutusta, enimmäkseen TYKSissä. Nykyään tilaisuudet ovat pääosin avoimia kaikille sairaanhoitopiirin työntekijöille, toisin sanoen alueellista

koulutusta. Nettisivulla käytetään ilmaista Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin TYKSissä järjestettävä koulutus.

Vuosittainen koulutusohjelma laaditaan pitkälti kentältä kysytyjen toiveiden ja esitysten mukaisesti, onhan siellä paras tieto akuuteimmasta tarpeesta. Lähtökohtana on aina sairaanhoitopiirin kulloisenkin strategia ja siitä nousevat painotukset. Lääketieteen ja hoidon uutuuksia esittelevien ajankohtaisten tilaisuuksien lisäksi esim. johtamistaidot, työyhteisön hyvinvointi, jaksaminen ja turvallisuus ovat viime vuosina olleet näkyvästi esillä. Tuoreena painopisteenä on ennaltaehkäisevä terveydenhuolto. Koulutusesitykset on seulottu sh-piirin koulutustyöryhmässä, minkä jälkeen kooste on käynyt sekä yhteistyötoimikunnassa että johtoryhmässä.

### Netti on nykyaikaa

Aiemmin kevään ja syksyn koulutusohjelmat on monistettu ja niputettu yksiköihin jaettaviksi koulutuskalentereiksi.

Tämän syksyn koulutuskalenteri löytyy nykyaikaisesti nettisivulta. Siellä on aikataulu, jossa on koulutuksen otsikot ja sen lisäksi jokaisesta tilaisuudesta yksityiskohdainen ohjelma, joka vanhaan tapaan lähetetään vielä paperitiedotteena.

Osa koulutuksesta on suunnattu yhdelle ammattiryhmälle, osa luontuu useille terveydenhuollon eri alojen työntekijöille. Luennoitsijoina toimivat sekä oman sh-piirin että ulkopuoliset asiantuntijat. Keskitetty koulutus on osallistujille lähes aina maksutonta, ja jos maksu on, se peritään työyksiköltä. Työntekijän pussilla ei käydä. Alueellinen koulutus on maksullista sh-piirin ulkopuolisille, lukuun ottamatta oman alueemme terveyskeskusten henkilökuntaa. Piirin henkilöstölle koulutukseen osallistuminen on työaika eikä virkavapausanomusta tarvita. Koulutuksen osallistumistietojen seurannan helpottamiseksi ollaan täydennyskoulutuksen seurantaohjelma ottamassa käyttöön koko sairaanhoitopiirissä. Parhailaan on meneillään sisäänajovaihe.

TYKSin keskitettyyn koulutukseen on tänä vuonna varattu 70 000 euron potti, samoin kuin viime vuonnakin. Yleensä koulutus-tilaisuuksien määrä vaihtelee vuosittain 60:n ja 80:n välillä. Vuonna 2006 TYKSissä järjestettiin 74 tilaisuutta. Niihin kirjattiin osallistumisia yhteensä 6 303, näistä 3 089 oli yksiläisiä. Loimaan aluesairaala tilaisuuksissa käytiin 53, Salon aluesairaala 112, Vakka-Suomen sairaala 41, psykiatrian tulosalueelta 405, kuvantamiskeskuksesta 344, Turunmaan sairaalasta 40 ja Tykslabista 234 kertaa. Lisäksi muista sairaaloista, perusterveydenhuollosta, sosiaalitoimesta ja vastaavista koulutuksiin osallistumisia oli kaikkiaan 1 967.

### TIETOA KOULUTUSTILAISUUKSISTA:

*Internet/päävalikko: Koulustarjonta  
Intranet/päävalikko: Henkilöstöasiat/  
Koulutus*

*Lisäksi yksikköihin lähetetään koulutustiedote viimeistään noin kuukautta ennen kutakin tilaisuutta.*



# Täydennyskoulutusta kisällimallilla

Marjo Peltoniemi

Kisällimallisella täydennyskoulutuksella pystytään tarjoamaan henkilökunnalle muuhun täydennyskoulutukseen rinnastettavaa täsmäkoulutusta oman porukan voimin. Vakka-Suomessa malli on juuri otettu käyttöön ja tuloksista ollaan varsin innostuneita.

- Kisällikouluttaja voi jakaa omaa osaamistaan ja kokea samalla, että hänen ammattitaitoaan arvostetaan, **Riikka Maijala** Turun yliopiston yleislääketieteen laitokselta sanoo.

Maijala kuuluu kisällikoulutusmallia kehittäneeseen työryhmään. Työryhmä on koottu Vakka-Suomen alueen terveyskeskuksien, TYKSin Vakka-Suomen sairaalan (Uusikaupunki) sekä psykiatrisen tulosvastualueen koulutusvastuuhenkilöistä.

Hankkeessa mukana olevat toivovat, että sellaisenaan kopioitavissa olevaa kisällimallia alettaisiin hyödyntää muuallakin.

## Kattava kisälliopettajapankki

Kisälliopettajiksi on rekrytoitu alueellisia terveydenhuollon osaajia ja hankkeen tueksi on perustettu ns. kisälliopettajapankki, josta kouluttajien nimet ja erityisosaamisalueet löytyvät. Kisälliopettajapankki on Vakka-Suomen alueen terveydenhuoltohenkilöstön luettavissa intranetissä.

## Turvallisuuskoulutusta

TYKSin työsuojeluorganisaatio järjestää vuosittain turvallisuuskoulutusta ja väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiskoulutusta. Sosiaali- ja terveydenhuollon turvakorttikoulutukseen kuuluu osiona myös väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy, kohtaaminen ja jälkihoito. Seuraavat koulutuspäivät ovat 18.10. SH-auditoriossa, 8.11. Raision sairaalassa ja 11.12. SH-auditoriossa.

Koulutus voi tapahtua yksiköiden sisällä tai eri yksiköiden välillä. Lääkäri voi kouluttaa sairaanhoitajaa, lääkäri lääkäriä, mutta myös hoitaja lääkäriä tai toista hoitajaa.

Kisälliopettajapankki täydentyy koko ajan. Tällä hetkellä opetettavia aiheita ovat esimerkiksi tupakanvieroitusasiakaskäynti, CERAD-muistitestin tekemisen opastaminen, diabetespotilaan alkuohjaus ja laboratorionäytteen ottaminen. Jos haluttua aihetta ei ole valmiina, pyrkii alueellinen koulutuskoordinaatiohenkilö kokemaan tarvittavan opetuskokonaisuuden ja toimimaan kisälliopettajana.

## Omalla aktiivisuudella alkuun

Kun kisälliopetusta haluava terveydenhuollon ammattilainen on löytänyt opettajapankista itseään kiinnostavan opetusaiheen, ottaa hän yhteyttä ilmoitettuun kisälliopettajaan.

Opettaja ja oppilas suunnittelevat yhdessä koulutuksen tavoitteen ja sisällön, määrittävät oppilaan tietotaidollisen

lähtötason, koulutuksen keston ja ajankohdan sekä opetuksen tukimateriaalin. Opetus ja opiskelu tapahtuvat palkallisella työajalla.

Opiskelija tekee oppimaansa aluksi aktiivisessa ohjauksessa ja myöhemmin itsenäisemmin neuvoo tarvittaessa kysyen. Opetuksen jälkiarviointi on myös tärkeää, jotta tiedetään mitä on jäänyt mieleen.

## Opettajakin oppii

Kisälliopettajana toimiva korvalääkäri **Tuomas Plosila** kertoo koulutuksen olevan puolin ja toisin oppimista aidoissa tilanteissa.

- Omia toimintamalleja tulee myös kyseenalaistettua ja opettajan työ tuo vaihtelua arkeen.

Riikka Maijalan mielestä henkilökohtainen ja yksilöllinen opetus auttaa sisäistämään asiat eri tavalla.

- Koin aivan luksukseksi sen, kun sain henkilökohtaista ATK-opastusta kisällimuotoisesti - juuri niihin asioihin, jotka olivat minulle epäselviä. Ja kouluttaja tuli

vieläpä paikan päälle neuvomaan kädestä pitäen.

## Hyöty käytäntöön

Kisällikoulutuksen aihe kannattaa valita niin, että se liittyy keskeisesti omaan toimenkuvaan, jotta siitä olisi hyötyä käytännön työssä.

Kisälliopetusmalli on toiminut kokeiluversiona vuodesta 2004 kevääseen 2007. Keväällä 2007 palautteen ja kokemusten pohjalta muokattu opetusohjelma on otettu varsinaiseen käyttöön. Palaute on ollut pääsääntöisesti positiivista niin opettajilta, opiskelijoilta kuin potilailtakin.

Raja-aidat perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä ovat madaltuneet ja tietämys eri toimipisteiden tehtävistä lisääntynyt. Ylhäältä opettamisen sijaan kisällimallissa syntyy yhdessä tekemisen kautta dialogisuus ja vuorovaikutus. Jatkossa tavoitteena on, että opetusmalli vakiintuu jatkuvaksi ja itseohjautuvaksi.

KUVA: MARJO PELTONIEMI



## Työkiertoprojektista Loimaan aluesairaalassa

Sairaanhoitopiirimme perusarvoihin kuuluu jatkuva uudistuminen. Tietojen ja taitojen oppiminen jatkuvana prosessina edellyttää kykyä ja halua uudistua ja uudistaa. Piirin tavoitetilassa vuosille 2007-2015 asetetaan työnantajalle haasteita panostaa työntekijöidensä osaamiseen, työolosuhteisiin ja hyvään johtamiseen tavoitteena ylläpitää hyvää työmotivaatiota, edesauttaa rekrytointia ja yhtenäistä toimintakulttuuria.

Loimaan aluesairaalassa on lähdeyksi aktiivisesti toteuttamaan strategiaa piirin linjausten mukaisesti. VARSA- ja JET-koulutuksilla kehitetään johtamisosaamista. Hoitohenkilökunnan kehittämismenettelmäksi on valittu työkierto aiempien menetelmien eli erilaisten koulutuspäivien ja omaehtoisen koulutautumisen tukemisen lisäksi. Positiivista urakehitystä organisaatiossamme tuetaan lisäksi osallis-

tumisen mahdollistamisena erilaisiin projekteihin ja vaativiin sijaistehäviin.

Työkiertossa työntekijä vaihtaa työyksikköä sovituksi ajaksi. Työkiertoon sisällytetään tavoitteellista ohjausta ja oppimista. Toimintaa myös arvioidaan systemaattisesti. Kierrossa olevalla työntekijällä on mahdollisuus oppia uutta, mutta myös välittää omaa erityisosaamistaan. Mahdollista on kysyä ja kyseenalaistaa. Työkiertomallin ottaminen osaksi arkeamme vaatii avoimuutta, kokeilunhalua, ennakkoluottomuutta, rohkeuttakin, mutta häviöjä tässä ei voi olla. Näkökulmat avartuvat, yhteistyö paranee, muutosvalmius ja joustavuus lisääntyvät samoin pätevyys ja laaja-alaisuus, mikä osaltaan mahdollistaa tasapuolisesti kohdennetut ja riittävät henkilöstöresurssit päivittäin muuttuvissa tilanteissa. Työkierron on raportoitu lisäävän työhyvinvointia ja virkistävän. Jo-



pa omaan yksikköön palatessa voi nähdä sen erilaisin silmin kuin lähtiessä.

Työkiertomallin luominen liittyy aluesairaalamme jo käynnistyneisiin organisaatiomuutoksiin. Mallin suunnittelu toteutetaan projektina, joka on aikataulutettu, tietyillä panoksilla tuloksiin pyrkivä tehtäväkokonaisuus ja jonka toteuttamisesta vastaa sitä varten perustettu organisaatio. Projektin vastuuhenkilönä toimii johtava ylihoitajamme Anne Isotalo.

Jo nyt tämä projekti on vaatinut paljon henkilökohtaista panostusta. Innovaatioita, muutostarintoa, innostumista, kes-

kustelua, pohtimista, jossittelua, visiointia eli organisaatiossamme "kuhisee" kehittävällä tavalla. Elämme mielenkiintoista vaihetta. Paitsi henkisiä panostuksia, vaatii perustehtävästä poikkeava projektityöskentely myös aineellista panostusta, siksi tämän projektin toteuttamiseksi on anottu sairaanhoitopiiriltä määrärahaa kulujen peittämiseksi.

Työkiertoprojektimme on vasta aluillaan. Valmistelevalle työryhmän ensimmäinen kokous oli 6.9.2007. Lähikuukausina tiedämme jo enemmän mallistamme ja seuraavina vuosina toivottavasti saamme niittää tuottoisaa satoa onnistuneen projektin tuloksena. Henkilökunta on kiinteästi mukana projektin etenemisessä kyselyjen ja tilanneinfojen avulla. Muutostarve työssämme nähdään tarpeellisenä terveydenhuollon toimintaympäristön muuttuessa. Perustehtävämme suorittamisen laadukkuus ja potilaan hyväksi toimiminen ovat luonnollisesti ohjaavia arvojamme ponnisteluissamme.

Virpi Pakkanen

sh, aoh, JET-opiskelija,

työkiertoa valmistelevalle työryhmän jäsen



# ”Hyvästä strategiasta helppo puhua”

Markku Näveri

**Alkuvuodesta peräänkuulutettiin strategiakouluttajia perehdyttämään yksiköiden henkilöstöä sairaanhoitopiirin uuden strategian saloihin. Parikymmentä innokasta ilmoittautui, yhtenä heistä allergiahoitaja Hannele Tähti allergiayksiköstä.**

Hannele tunnustaa työhön ryhtyessään kynnyksen tuntuneen korkealta ja saapaiden suurilta: – Asia oli ennestään vieras enkä ollut aiemmin tutustunut laajemmin työyhteisön strategiseen suunnitteluun.

Kouluttajille, tai Hannele Tähden mukaan mieluummin jalkauttajille, järjestettiin tiivis perehdytysiltapäivä ja jaettiin tuhti materiaalipaketti, minkä jälkeen piti taruttaman toimeen.

Hannele huomasi kuitenkin, että taustatietoa tarvittiin lisää. Niinpä hän syventyi tarkemmin mm. kunta- ja palvelurakennuudistussuunnitelmiin, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden yhdistämissuunnitelmiin, eri alojen yhteistyöhön ja terveydenhuoltoalan yleisiin muuttujiin.

Hannele jalkautti strategiaa oman yksikkönsä kehittämisiltapäivässä sekä ihotautien klinikan laatuiltpäivässä. Lisäksi hän oli kertomassa näkemyksistään ja kokemuksistaan konservatiivisen hoidon laajennetun johtoryhmän kokouksessa.

## Rivihoitajuus eduksi

Yhtenä pelkona oli aluksi yksikköjen suhtautuminen: ”Onpas tuolla rivihoitajalla otsaa tulla puhumaan tuollaisia.” Se kuitenkin hälveni nopeasti. Hannele Tähti alkoi nähdä etuna, että jalkauttajista yli puolet on ”rivihoitajia”. – Varmaan auttaa kuulijoitakin sisäistämään strategian, kun

*Hannele Tähti uskoo uuden strategian toteutumisesta koituvan paljon hyötyä.*

he huomaavat ihan tavallisten työntekijöiden kertovan siitä. Kyse ei voi silloin olla mistään yllyttävistä vaikeista asiasta.

Hannele kiittää omaa yksikköään siitä, että hän on saanut tehdä jalkauttamistyötään työajalla. Mitään ongelmia ei ole ollut. Sen sijaan ne tilaisuudet, joissa hän on ollut alustajana, ovat menneet pitkälti luonnoimiseksi, keskustelua ei ole juuri herännyt. Hannele uskoo kuitenkin keskustelujen viriävän myöhemmin, kun strategiaa puretaan ja työstetään omassa yksiköissä pienemmiksi osa-alueiksi.

Uudessa strategiassa Hannele kehuu olevan paljon vaivatta omaksuttavaa: selkeä toiminta-ajatus, hienot perusarvot, jotka on helppo hyväksyä ja mieltää yhteiset tavoitteet. Hän näkee esim. henkilöstöhallinnon lähteneen kehittymään hyvään suuntaan. Liikelaitostamisen tietä hän pitää oikeana uskoen sen poistavan päällekkäisyyksiä, tuovan joustavuutta ja helpottavan hoitoa. Myös työnjaon kehittymistä hän näkee jo tapahtuneen, mutta parhaiten Hannele uskoo siihen päästävän prosessiorganisaatiomallin avulla, jossa potilaskeskeisyys voidaan parhaiten toteuttaa. Ja strategiasta lähtöisin sekkin. Jokaisen olisikin katsottava strategiaa oman työnsä kannalta. Näin teki Hannele Tähti ja löysi sieltä paljon itselleen tärkeitä asioita. Siksi niistä on helppo puhua toisillekin.



KUVA: MARKKU NÄVERI

## Termit tutuksi – strategia ei ole sanahelinää

Strategiavalmentajien 20-päiväinen tukijoukko on keväällä innostuneesti aloittanut tehtävässään toimien alustajina, perehdyttäjinä ja keskustelijoina yksiköissä järjestetyissä tilaisuuksissa sairaanhoitopiirin vuosille 2007–2015 laaditun strategian viestimiseksi ja avaamiseksi koko henkilöstön keskuudessa. Valmentajilta saadun palautteen mukaan strategiassa käytetty termistö on henkilöstön keskuudessa osittain koettu vieraaksi ja vaikeaksi ymmärtää. Jonkinlaista ”suomennosta” tai lukuopasta on kaivattu.

Strategia on ollut esillä Hospitaalin aikaisemmissa numeroissa mm. Aki Lindénin kirjoituksena miksi sairaanhoitopiirille on laadittu strategia ja mitä sen avulla tavoitellaan sekä Jari Välimäen tekstinä Loimaalla toteutettavista muutoksista. Strategia kokonaisuudessaan on luettavissa Hospitaalin numerosta 3.

### 1. toiminta-ajatus

Suurten organisaatioiden johtaminen perustuu toiminta-ajatuksen (bisneskielessä voidaan myös puhua ”missiosta”), joka määrittelee sen, mitä varten organisaatio on olemassa ja mitkä ovat organisaation keskeiset päämäärät ja tehtävät. Sairaanhoitopiirin toiminta-ajatus on ”Lisäämme väestön terveyttä, elinvuosia ja sosiaalista hyvinvointia”. Käsite on siis laajempi kuin sairauksien hoitaminen.

### 2. arvot

Arvot kuvaavat sitä, mitä sairaanhoitopiirissä arvostetaan ja mikä meille kaikille on tärkeää. Arvot muodostavat jokapäiväiselle toiminnalle vahvan perustan, ja arvoja tulee käyttää ohjenuorana esimerkiksi potilaita kohdatessa tai ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien kanssa asioidessa. Muutosten keskelläkin arvot edustavat pysyvyyttä. Sairaanhoitopiirin perusarvoiksi on määritelty demokratia, potilaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, tehokkuus, henkilöstön hyvinvointi sekä jatkuva uudistuminen.

### 3. visio

Visio on tahtotila, joka määrittelee organisaation tulevaisuuden toimintasuunnan – missä tulevaisuudessa halutaan olla. Sairaanhoitopiirin visiota ei ole yritettykään tiivistää yhteen lauseeseen, vaan se on ilmaistu laajempina tavoitetilana, jossa on viisi asiakokonaisuutta.

### 4. strategia

Strategialla tarkoitetaan suunnitelmaa niistä toimintatavoista ja keinoista, millä toiminta-ajatuksen viitoittamaan tavoitetilaa päästään. Toisin sanoen, strategia on kuntayhtymän valtuuston hyväksymä lähivuosien tavoite- ja toimintaohjelma.

Yksinkertaisuudessaan strateginen ajattelu sisältää kysymykset ”missä tilanteessa olemme nyt?”, ”mihin haluamme päästä?” ja ”miten pääsemme haluamaamme tilanteeseen?”.

### 5. menestystekijät

Kun päämäärä on selvillä, määritellään ne kriittiset menestystekijät, joihin panostaminen varmistaa organisaation menestyksen tulevaisuudessa. VSSHP:ssä on tunnistettu kahdeksan kriittistä menestystekijää.

### 6. tavoitteet ja mittarit

Menestystekijät tulevat konkreettisiksi käytännönläheisissä tavoitteissa, joiden toteutumista ohjataan ja arvioidaan mittareilla. Potilaslähtöisten palveluiden osalta yksityiskohtaisemmiksi tavoitteiksi on kirjattu palveluiden laatu ja saatavuus sekä palveluvalikoima. Palveluiden laatua mitataan hoidon tuloksilla, potilastyytyväisyydellä tai reklamaatioilla. Tehokkaan toiminnan tuottavuustavoitteita mitataan DRG-pisteen hinnalla ja henkilötuottavuudella, henkilöstön riittävyys-tavoitetta puolestaan rekrytoinnin onnistumisella. VSSHP:n strategiassa on määritelty noin 100 tavoitetta, joiden toteuttaminen jakaantuu usealle vuodelle. Kaikkea ei tar-

vitse saavuttaa heti, mutta jatkuva kehittäminen varmistaa sen, ettei vierivä kivi sammaloidu.

Voidaan kysyä mihin strategiaa oikeasti tarvitaan, eivätkö kaikki edellä mainitut asiat ole itsestään selviä kaikille. Käytännön työn johtamisen kannalta ei ole yhdentekevää, onko organisaatiolla strategia vai ei. On tärkeää, että jokainen sairaanhoitopiirin työntekijä, tiimi ja koko organisaatio tietävät mikä on toiminnan tarkoitus, mitkä ovat keskeiset tavoitteet, miten tavoitteisiin pyritään ja mitä osaamista tarvitaan.

Näin luodaan yhteinen päämäärä toiminnalle, joka kulminoituu toiminta-ajatuksellemme ”Lisäämme väestön terveyttä, elinvuosia ja sosiaalista hyvinvointia”.

*Satu Suhonen  
kehittämispäällikkö*

*Liisalla Ihmemaassa ei ollut strategiaa:*

**”Neuvoisitko minne päin minun pitäisi mennä? Riippuu siitä, minne haluat päästä, sano kissa. En minä välitä minne, Liisa sanoi. Sitten ei ole väliä minne päin menet, kissa sanoi. Kunhan pääsen jonnekin, Liisa selitti. Jonnekin sinä kyllä pääset, jos vain jatkat kävelemistä tarpeeksi kauan, kissa sanoi.”**



# Ravintopalvelut uuteen muottiin

Markku Näveri

Sairaanhoitopiirin ravintopalvelujen uudelleenorganisointia miettineen Safka-projektiryhmän raportti hyväksyttiin sh-piirin hallituksessa elokuussa, ja jatko-suunnittelu etenee sen pohjalta.

Hanketta työstävän ryhmän ohjaajana toimiva sh-piirin ruokahuoltopäällikkö **Jaana Levo** kertoo tavoitteina olevan asiakaslähtöinen ruokahuoltopalveluorganisaatio, tehokas ja yhtenäinen tuotantoprosessi ja samanveroiset palvelut kaikissa sairaaloissa. Toiminnan kustannukset tulisi kattaa palvelujen sisäisestä ja ulkoisesta myynnistä kertyvillä tuotoilla.

Kehittämiskohteiksi on nostettu palvelusopimusten kehittäminen ja käyttöönotto, tuottavuuden nostaminen toiminto- ja järjestämällä sekä ravitsemusterapeutti-palvelujen saatavuuden parantaminen.

– Meillä jos missä on hoitoalan ruokahuollon osaamista. Esimerkkinä vaikkapa 90 erilaista ruokavaliota. Miksi emme tarjoaisi osaamistamme muillekin, ja miksi sitä ei meiltä ostettaisi, Jaana Levo kysyy todeten, että ensimmäisiä sopimustarjoksia ollaan jo jättämässä.

## Kahdenlaisia keittiöitä

Kun nyt aterioita valmistetaan kahdeksassa sairaalakeittiössä, projektiryhmä on



KUVA: MARKKU NÄVERI

Myös TYKSin T-kahvio on osa uutta ravintopalvelujen tulosityksikköä. Jo nyt se on kerännyt niin henkilökuntaruokailijoilta kuin potilailta ja muilta kävijöiltä kosolti kiitosta runsaista vaihtoehtoista, ystävällisestä palvelusta sekä viihtyisästä ympäristöstä.

päätynyt esittämään, että tulevaisuudessa ruokaa kokattaisiin TYKSin Kantasairaalan, Halikon sairaalan ja TYKSin Vakka-Suomen sekä mahdollisesti Loimaan sairaalan keittiöissä. Muut keittiöt olisivat palvelukeittiöitä, joihin ruoka tuotaisiin tuotantokeittiöistä. Tämä on työryhmän mukaan taloudellisesti järkevin vaihtoehto, sillä tulisi edullisemmaksi saneerata viisi täysremonttia vaativaa keittiötä jakelukeittiöiksi kuin edelleen valmistuskeittiöiksi.

Hallinnollisesti uudistus tapahtuu jo ensi vuoden alusta, jolloin sh-piirin ravintopalvelun tulosvastuuyksikön toiminta käynnistyy. Mm. rahat ja henkilöstöhallinto ovat saman "varjon" alla. Myös kaikkien sairaaloiden kanttiinit kuuluvat ruokahuollon organisaatioon.

– Isossa organisaatiossa hinnat pysyvät helpommin kohdallaan ja kehittämisresurssit ovat paremmat kuin pienis-

sä, ruokahuoltopäällikkö Levo kiteyttää. Kriittisiä kohtiakin on: dieettikeittiö sekä työnjohtajien vähäinen määrä. Heitä tarvittaisiin lisää, sillä tuotannon suunnittelu uudessa organisaatiossa on iso tehtävä. Ruokailijoille Levo lupaakin uusia tuotteita ja enemmän vaihtoehtoja, esimerkiksi kasvisruokia.

## Työt eivät lopu

Ravintopalvelun henkilöstön Jaana Levo kertoo ymmärtävän muutosten välttämättömyyden. Vähennystavoite 200:sta 170:een tapahtuisi luonnollista tietä. Toisen mahdollisuus on lisätä myyntiä niin että nykyinen henkilöstömäärä voisi jäädä. Levo sanoo myös ymmärtävänsä niitä, jotka kysyvät omaa kohtaloaan muutosten myllerryksessä. – Työt eivät lopu, mutta jokaisen meistä pitää mieltä tehtäviään uusista näkökulmista, ja joidenkuiden työpaikan seinät voivat kyllä vaihtua.

Jaana Levo näkee ensiarvoisen tärkeäksi, että henkilöstö, ja siten paras osaaminen, saadaan pysymään ja sitoutumaan, sillä se takaa myös tehokkuuden. – Meillä on oltava riittävästi vakinaista henkilöstöä

ja meidän on tarjottava henkilöstölle kehitysmahdollisuuksia sekä hyvä, motivoiva työilmapiiri. Nyt tarvitaan myös avointa, riittävä ja ennen kaikkea lähtötiedoitaan oikeaa viestintää. Pelottelu ei auta ketään.

Ravintopalvelun käytännön toiminta uudessa organisaatiossa alkaa T2-sairaalan valmistuttua vuosina 2112–2113. Kuljetus- ja logistiikkajärjestelyissä on vielä paljon pohdittavaa, ja lisäkapasiteettia tarvitaan. Uudistuksen jälkeen kuljetukset olisivat omassa hallinnassa, mikä lisäksi suunnitelmallisuutta.

Niiden, jotka eivät ole purematta nielleet esitystä oman keittiön tuotannon lakauttamisesta, etenkin eräiden jäsenkuntien, Jaana Levo toivoo näkevän sh-piirin yhtenäisen ruokahuollon tehokkaana strategisena yhteistyökumppanina.

Jaana Levo pitää parhaana ratkaisuna, että sh-piirin ravintopalveluja kehitetään omana toimintana. Päätöstä hän tervehtii paitsi ainutlaatuisena kuntasektorilla myös suurena voittona. – Meillä on nyt oltava resursseja, osaamista ja tahtoa toteuttaa uudistus, kun saamme itse olla ohjaksissa.

# Strategia on se punainen lanka

Päivi Marjomaa

– Strategia on sanana hirvitys, joka pitäisi selkosuomentaa, toteaa Kaarinan kaupungin nuorisotoimenjohtaja **Jarkko Järvinen** heti kättelyssä. Hän osallistui Kaarinan kaupungin henkilöstöstrategian tekoon sen valmisteluvaiheessa.

– Koska strategia on koko kaupungin toiminnan punainen lanka, johon päätökset perustuvat, siitä haluttiin kaikkia henkilöstöryhmiä kiinnostava, maanläheinen ja kertalukemalla ymmärrettävä. Niinpä kiersin luonnoksen kanssa kymmeniä työpaikkakokouksia. Siinä tuli tutuksi niin päiväkodit, koulut kuin työmaatkin. Kuuntelin, keskustelin ja kirjasin.

Kierrokselta saatu palaute otettiin huomioon, kun henkilöstöstrategiaa kirjattiin yhdessä henkilöstöpäällikkö **Sinikka Valtosen** kanssa. Vasta sitten paperi lähti viralliseen päätöksentekoprosessiin.

*Tämän vuoden kaarinalaiseksikin valittu Jarkko Järvinen kannustaa henkilöstöä tutustumaan strategiaan: Sieltä koko homman tavoite selviää, ei se ole kovin monimutkainen.* KUVA: PÄIVI MARJOMAA

## Jokapäiväistä työtäkin ohjaava

Työpaikkakerroksen yksi tavoite oli, että työntekijät ymmärtäisivät, ettei strategia ole mikään ylivertaisen hieno asia. Siihen on kirjattu yhteisön toimintatavat ja tavoitteet, se ohjaa suunnittelua ja päätöksentekoa ja sitä kautta myös jokapäiväistä työntekoa. Järvisen mukaan strategia-asia kiinnosti, ihmisiä tuli paljon mukaan. Toisaalta se aiheutti kokouksissa voimakaitakin tunteita. Sanahirviö ei tuntunut heti avautuvan, sitä vieroksuttiin ja jopa pelättiin.

– Strategian katsottiin olevan vain esimiesten asia ja pelättiin, mitä se tuo omaan työhön ja onko minun työpaikkani vaarassa. Loppujen lopuksi, hyvien keskustelujen jälkeen, sain kirjattua runsaasti palautetta muun muassa tiedonkulusta ja koulutusasioista.

Jarkko Järvinen toimii myös Kaarinan kunta-alan ammattiyhdistys JHL ry:n puheenjohtajana, joten johtajantittelistään huolimatta hän oli nimenomaan työntekijöiden edustaja.

– Tunne ohjaa toimintaamme työpaikoilla. Jos strategiaan tutustuu, turhat pelot hälvänevät. Strategiaan on kirjattu monentasoisia asioita ja lopullinen vastuu työpisteissä on esimiehillä, mutta ei ole pahitteeksi, vaikka itse kukin sen lukee. Sieltä koko homman tavoite selviää, ei se ole kovin monimutkainen, hän kannustaa.

## Käyttötavaraa

Vajaat kaksi vuotta käytössä ollut henkilöstöstrategia ei ole hautautunut mappeihin.

– Henkilöstöstrategiasta tuli sellainen, kuin toivoin. Siihen saatiin kirjattua konkreettisia esimerkkejä, mikä on lisännyt sitoutumista asioihin. Esimiehet ja työntekijät voivat esimerkiksi sieltä tarkistaa, onko jokin ajateltu asia strategiamme mukainen, vahvistaa henkilöstöpäällikkö **Sinikka Valtonen**.

Kaarinan kaupungin strategia on ankkuroitu kaupungin arvoihin, joita ovat suvaitsevaisuus, avoimuus, vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuus.





Talousjohtaja Risto Laalo esitteli taloushallinnon palvelukeskuksen perustamissuunnitelmia Salon aluesairaalassa syyskuun puolivälissä pidetyssä tilaisuudessa.

# Taloushallintoa kootaan yhdeksi palvelukeskukseksi

Esa Halsinaho

Kuntayhtymämme hallitus hyväksyi kesäkuussa suunnitelman, jonka mukaisesti piirin taloushallinnon toiminnot kootaan fyysisesti yhdeksi taloushallinnon palvelukeskukseksi. Uusi keskus aloittaa toimintansa ensi vuoden alussa ja se sijoitetaan TYKSin Kantasairaalan tiloihin.

Päätöstä tehdessään hallitus edellytti, että Turun ulkopuolella työskenteleville taloushallinnon työntekijöille annetaan mahdollisuus siirtyä uuteen palvelukeskukseen vapaaehtoisuuden pohjalta. Lisäksi hankkeen toteutukselle määrättiin vuoteen 2012 saakka ulottuva siirtymäaika.

Talousjohtaja Risto Laalon johdolla etenevä hanke koskee suoranaisesti noin 60 sairaanhoitopiirin työntekijää, joille Laalon johdolla on pidetty informaatiotilaisuuksia syyskuun puolivälissä Salon aluesairaalassa ja TYKSissä. Lisäksi syyskuun aikana on keskusteltu henkilökohtaisesti hankkeen piiriin kuuluvien työntekijöiden kanssa.

Taloushallinnon palvelukeskukseen keskitetään kaikkien sairaaloiden ja muiden tulosalueiden laskutus ja myyntireskontra, ostolaskujen käsittely ja ostoreskontra, maksuliikenne ja matkalaskut sekä kirjanpito, käyttöomaisuuskirjanpito ja tilinpäätösasiat.

Palvelukeskukseen ei kuitenkaan siirretä kassa- ja potilasmaksutoimintoja, eikä talousohjaus- ja controller-toimintoja. Potilasmaksuja kerätään kuitenkin jatkossa entistä enemmän laskuttamalla ja käteismaksuja pyritään vähentämään. Talousohjaus- ja controller-toiminnoissa merkittävin muutos on toimintojen siirtäminen yhden johdon alaisuuteen ja toimintatapojen yhtenäistäminen.

## Tukipalvelujenkin tuottavuutta voi parantaa

Laalon mukaan palvelukeskuksen perustamiseen on monta syytä. Yhtenä tärkeimmistä hän mainitsee tuottavuuden parantamiseen. – Tukipalvelujenkin tuottavuutta pitää voida parantaa. Uskon, että tässä on mahdollisuus nostaa tuottavuutta jopa 30 prosenttia, hän sanoo. Hän toteaa,

että vastaavia hankkeita on toteutettu tai meneillään monissa muissakin organisaatioissa valtion hallintoa myöten.

Palvelukeskuksen perustamisella tavoitellaan 13 henkilön vuosityöpanoksen säästämistä, joka on noin 21 % nykyisestä työpanoksesta ja merkitsee rahassa noin 470.000 euroa vuodessa. Tavoitteeseen pyritään luonnollisen poistuman kautta vuoteen 2012 mennessä.

Suunnitelman mukaan varsinaisessa palvelukeskuksessa työskentelee ensi vuonna 29 henkilöä esimiehet mukaan laskien. Lähes kaikki saavat työhuoneen TYKSin rakennus nro 11:n 5. kerroksesta, jossa nyt työskenteleville henkilöille osoitetaan uudet tilat muualta. Muuttovalmistelut alkavat Laalon mukaan jo ennen joulua.

Kassa- ja potilasmaksutoimintoihin sijoittuu TYKSissä 12 työntekijää rakennus 11:n 2. kerrokseen ja 5 kokoaikaista ja yksi puolipäiväinen työntekijä aluesairaaloihin. Talousohjaus ja controller-toiminnot työllistävät jatkossa TYKSissä kuusi henkilöä, jotka myös sijoittuvat rakennus 11:n 2. kerrokseen. Salon ja Loimaan aluesairaaloihin sekä TYKSin Vakka-Suomen sairaalaan jää edelleen yksi controller kuhunkin.

Laalo kertoo, että sairaanhoitopiiri maksaa puolen vuoden siirtymäajalta työmatkakorvausta niille työntekijöille, joiden työmatka pitenee palvelukeskukseen siirtymisen vuoksi.

## Etuja enemmän kuin haittoja

Laalon mukaan henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa on tullut esiin etuja ja haittoja, mutta voittopuolisesti kuitenkin etuja.

– Työntekijät ovat listanneet etujen joukkoon esimerkiksi osaamisen keskitymisen, käytäntöjen yhtenäistymisen, helpottuvat sijaisuusjärjestelyt, kustannustehokkuuden, lisääntyvän ryhmätuen, paremmat urakehitysmahdollisuudet ja jopa parantuvan tehokkuuden mahdollistamat bonukset jossain muodossa. Miinuksena on nähty pidentyvät työmatkat sekä mahdolliset ajankäytön ja kulujen lisääntymiset, Laalo kertoo.

# Aktiiviset TYKS-seniorit

Marjo Peltoniemi

Iloinen puheensorina täyttää Forum Marinumin edustan, kun TYKSin seniorit saapuvat tapaamiseensa.

Moni saapuu paikalle polkupyörällä yhdistäen kuntoilun mieltä virkistävään tapahtumaan. Vuorossa on tutustuminen Forum Marinumin näyttelyyn ja vierailu Aker Yardsin telakalla. Ihmiset vaihtavat innokkaasti kuulumisia. Monelle on tärkeää eläkkeelläkin kuulua johonkin: yhdessäolo on arvokasta. Tässä porukassa eivät entiset titelit tai ammatit paina, kaikki ovat samanarvoisia ja tervetulleita.

Toista kautta Turun yliopistollisen keskussairaalan Seniorit ry:n puheenjohtajana toimiva Ritva Mäkelä-Lammi kehuu aktiivista porukkaa. Alkuperäinen idea senioreista oli syttynyt 80-luvun puolivälissä eläkkeelle jääneen sairaalajohtaja Veikko Jussarin aloitteesta. Alkuun porukkaa ei ollut tarpeeksi, mutta muutamat aktivistit nostivat asian kymmenisen vuotta myöhemmin uudelleen pinnalle. TYKSin henkilöstölehteen laadittuun kyselyyn vastasi noin 40 kiinnostunutta eläkeläistä, joten toiminta oli valmis alkamaan.

Perustava kokous pidettiin marraskuussa 1999. Ensimmäinen vuosikokous puolestaan järjestettiin alkuvuodesta 2001.

## Lisää jäseniä odotetaan

Nyt poppooseen kuuluu jo noin 320 eläkeläistä. Pääsääntöisesti yhdistykseen kuuluu sellaisia eläkeläisiä, joiden pääasiallinen tai viimeinen työpaikka on ollut TYKSin Kantasairaala.

– Nyt kun TYKSiin on liittynyt monia yksiköitä kuten Raision ja Paimion sairaalat sekä Kirurginen sairaala ja Vakka-Suomen sairaala, niistäkin odotetaan lisää väkeä, Ritva Mäkelä-Lammi kertoo.

Jäsenet saavat kaksi kertaa vuodessa jäsenkirjeen, josta löytyvät kevään ja syksyn ohjelmat. Lisäksi toiminnasta tiedotetaan Hospitaalissa sekä Turun Sanomien Treffi-liitteessä. TYKSissä on myös omat internetsivut senioreille.

## Retket – parhaat hetket!

Hienoimpina hetkinä Mäkelä-Lammi mainitsee yhteiset teatteri-illat ja matkat. Teatterissa käydään joka vuosi niin kotiossa Turussa kuin pääkaupunkiseudun vilkskeessäkin. Samoin saaristokierros on jo jokavuotinen perinne.

Porkkalan retki oli niin suosittu, että se piti uusia, jotta kaikki halukkaat pääsivät ja mahtuivat mukaan. Tänä vuonna seniorit ovat kiertäneet muun muassa Vakka-Suomen kirkot ja kävivät kesällä Tampereella Ideaparkissa sekä katsomassa Mooseksen perintö -näytelmää.

– Seuraavaksi suuntaamme tutustumaan Säkylän Huovinrinteen varuskunta-alueeseen. Tänäkin vuonna on luvassa perinteinen joulupuuro, jonka TYKS tarjoaa meille pienen ohjelman kera. Joulun alla on yleensä varattu myös lippuja johonkin konserttiin, Mäkelä-Lammi kertoo.

Jäsenet pitävät monipuolisuudesta: kolme vuotta mukana ollut Tuulikki Lindholm sekä Soili Salokangas rakastavat tuttavien näkemistä ja retkiä. Positiivisena he pitävät myöskin toiminnan jatkuvuutta uusien jäsenten myötä. Miesvähemmistöä edustavat Pekka Laine ja Leo Renko, joka jäi eläkkeelle heinäkuussa palveltuaan TYKSissä lähes 40 vuotta, arvostavat niin ikään hyviä ja edullisia reissuja.

Yhdistyksen sihteeri Inkeri Pitkänen on ollut mukana toiminnan alusta saakka. Hän kaavailee muun muassa kuntoilujaoston starttaamista ensi vuonna ikääntyville suunnattuine lajeineen.

## Toimintaa muissakin yksiköissä

Myös muissa TYKSin yksiköissä ja piirin aluesairaaloissa on monenlaista senioritoimintaa. Aktiivisimmin tapaavat entiset sairaanhoitajat. Salon aluesairaalan senioritoiminnasta vastaava Pirjo Aaltonen kertoo, että joka kuukauden toinen torstai järjestettävissä kokoontumisissa käy kolmisenkymmentä eläkeläistä, joista suurin osa on naisia. Virikerepertuaariin kuuluu niin kesäretkiä, saunailtoja, arpajaisia kuin teatterireissujakin. Pääroolissa on tietenkin tapaamisen ilo ja kuulumisten vaihtaminen entisten kollegojen kesken.





## LOIMAAN ALUESAIRAALAN ELÄKKEELLÄ OLEVAT TYÖNTEKIJÄT YHDESSÄ

Riitta-Liisa Mäntymäki

Vuosikymmeniä yhdessä työtä tehden - siitä syntyy "ystävyysside", joka ei unohdu. Siksi entiset työntekijät Loimaalla haluavat vielä eläkepäivilläänkin tavata toisiaan. Vaikka eläkkeelle jäännin jälkeen monella elämä muuttuu suuntaan tai toiseen, silti tilaa löytyy entisten työtoverien tapaamiselle.

LAS Seniorit perustivat Senioriklubin 1.3.2000. Jäseniä on tällä hetkellä 53. Senioreiden puheenjohtajana toimii Raija Tanhuanpää ja sihteerinä Riitta-Liisa Mäntymäki. Toiminnasta ilmoitellaan paikallislehdessä. Klubi kokoontuu muutaman kerran vuodessa yhteisten kahvihetkien merkeissä. Tapaamisissa vaihdetaan kuulumisia ja puhutaan ajankohtaisista asioista. Perinteeseen kuuluu myös rantapäivän vietto Loimaan aluesairaalan henkilökunnan virkistys- ja koulutuspaikassa Rauha Maunulassa.

Loimaan aluesairaalan Senioriklubiin voi ilmoittautua sihteerille (p. 0400 778 534) tai tulemalla suoraan kokoontumiseen. Kaikki LAS:sta eläkkeelle jäävät ovat tervetulleita Senioriklubiin.

Senioriklubilaiset tekevät yhteistyötä LAS henkilökuntayhdistyksen kanssa muun muassa osallistumalla talkootyöhön Rauha Maunulassa sekä osallistumalla erilaisiin virkistystapahtumiin.

"Talkoorisusavottaa" ihmettelee tapaamiseen vieraillemaan tullut entinen senioriklubilainen Elsi Tuomaala.



KUVA: RIITTA-LIISA MÄNTYMÄKI

### ELÄMÄN OHJE ELÄKKEELLE JÄÄVILLE:

"Parasta ottaa päivä tultuansa, sallia sen mennä mentyänään, käyköön sitten puuhun taikka mäntyyä." Aleksis Kivi

Ole läsnä tässä päivässä ja nauti - hidasta hetkeksi tahtiasi, päivät vain ovat - eläen, iloiten pienistäkin tuokioista.

TYKS-seniorit kokoontuivat Forum Marinumin pihalla syyskuiseen museo- ja telakkavisiittien valmistautuen.

KUVA: MARJO PELTONIEMI

## Eläkkeelle lähtevän paperisota

Terttu Halla

Viime vuosien eläkeuudistukset toivat mm. eläkeikien kirjavuuden. Jo aiemminkin meillä jokaisella oli ikioma eläkeikä vanhan tai uuden järjestelmän mukaan. Nyt saimme lisäksi oikeuden jatkaa työntekoa aina 68-vuotiaaksi saakka. Jokamiehen oikeus siis. Pystyäkseen jotenkin suunnittelemaan henkilöstöresursseja esimiehet tarvitsevat tietoa työntekijöiden eläkekaikeista.

Meillä sairaanhoitopiirissä on netistä löytyvä lomake "Työjärjestelyt henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen" (HT 194a), joka täytetään yhdessä esimiehen kanssa hyvissä ajoin, n. 6 kk ennen eläkeiän täyttymistä. Lomakkeella ilmoitetaan ensisijaisesti mahdollinen työnteon jatkaminen. Täytetty lomake on pyydetty tiedoksi myös henkilöstöpalveluihin.

Toinen tärkeä lomake on irtisanoutumislomake (HT 74a), joka jokaisen pitää täyttää ja jättää esimiehelleen vanhuuseläkkeelle lähtiessään. Virallinen irtisanoutumisaika on pitkään palvelleilla 1 kk. Lomakkeen voi täyttää vaikka 6 kk ennen lähtemistä, jos on päättänyt siirtyä eläkkeelle. Senkin paperin löytää yleisistä kansioista.

Jokaisen meistä pitää myös hakea eläke. Nykyään vanhuus- ja osa-aikaeläkkeen hakeminen tapahtuu sähköisesti ja se tehdään sairaalan eläkeasiamiehen kanssa. Tiedot heistä löytyvät TYKSissä esim. henkilöstöpalvelujen nettisivulta, muissa sairaaloissa tulokasoppaista. Erilaiset työkyvyttömyyseläkkeet hoidetaan myös eläkeasiamiehen kanssa. Ne toimitetaan vielä vanhanlaisesti postitse. Eläkehakemuslomakkeet löytyvät nettiosoitteesta [www.keva.fi](http://www.keva.fi).

### KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUKSEN KIRJOITUSKILPAILU:

Millaisin eväin jaksat jatkaa?

Kirjoitukset tulee lähettää postitse os. Kuntien eläkevakuutus, PL 425, 00101 Helsinki, kuoreen merkintä "kirjoituskilpailu" tai kirjoituskilpailu@keva.fi.

Lisätietoja Kevan sivuilta: [www.keva.fi](http://www.keva.fi)

### TYKSIN SENIORIT RY

#### Hengellisen piirin kokoontuminen

Piirimme jatkuu syksyllä joka toinen tiistai (9.10., 23.10., 6.11., 20.11., 4.12. ja 18.12.) klo 12.00–13 TYKSin A-pääsisäänkäynnin luona olevassa Hiljaisessa huoneessa. Vastuuhenkilöinä toimivat rovasti Marja-Leena Meller-Mattila ja yhdistyksen varapj. Matti Salo. Tervetuloa mukaan

#### Retki: Museokeskus Vapriikki,

Veturiaukio 4, Tampere  
Kiina-näyttely keskiviikko 31.10.2007  
Näissä meillä on opastus ja sen jälkeen omatoiminen uudelleen tutustuminen 45 min.

Sitten lounastauko klo 12.45–13.45 jonka jälkeen omatoiminen tutustuminen samalla alueella muihin hyviin näyttelyihin:

- 1) 1800-luvun muotikenkä - kenkiä Haiharin museosäätiöstä.
- 2) Velomania-pyörällä halki aikojen
- 3) Kenkämuseo
- 4) Suomen jääkiekkomuseo
- 5) Pirkanmaa-matka maakunnan historiaan.

Lopuksi kierrämme Hämeenkadun kautta ja Keskustorin ohi bussilla ja ihailamme Tampereen valoviikon antia ja lähdemme Turkuun.

**Ilmoittautuminen** viimeistään 10.10., viimeinen maksupäivä 11.10.  
Käytä viitenumeroa 3110078.

**Hinta:** jäsen 34.50 € (ei-jäsen 39.50 €). Sisältää matkat, kahvin, opastukset, näyttelyt ja lounaan.

Mukaan mahtuu 49 henkilöä. Tervetuloa. Matkanjohtajana Tuulikki Kallio  
**Lähtö:** Aurakatu 2 klo 8.15  
Paluu Turkuun noin 18.30 (tarkempi takaisinlähäaika sovitaan matkan aikana)

#### MARRASKUUSSA

#### Joulupuuro 26.11.

klo 15.00 Tyksin kantasairaalan ruokasalissa

**Ohjelma:** Yhdistyksen puheenjohtajan

Ritva Mäkelä-Lammin puhe. Tyksilän päiväkodin lapset esiintyvät, Aaro Kiurun ja Matti Sillanpään musiikkiesityksiä, Riitta Vasenkarin lausuntaa, yhteislaulua Kalevi Kaimion säestyksellä.

Joulupuuro + kahvi ja torttu

**Ilmoittautuminen** 15.11. mennessä

Vain jäsenille

#### Viihdekonsertti

Sunnuntaina 9.12.

Turun Konserttitalossa klo 19.00

Suomi 90 juhluvuoden huippu

"Suomalaisuuden sydänääniä" Liisamaija Laaksonen, Jaakko Ryhänen, Pertti Eerola  
Lipun hinta 23 €

**Ilmoittautuminen** 6.11. mennessä.

Maksetaan yhdistyksen tilille

7.11. mennessä

Käytä viitenumeroa 9120703

Liput jaetaan joulupuurotilaisuudessa ja ennen konsertin alkua Konserttialin ala-aulassa klo 18.15 alkaen

#### Ilmoittautuminen tilaisuuksiin:

Terttu Henriksson, puh. 044-0330 773 (mieluummin virka-aikana)  
terttu.henriksson@netti.fi

#### Yhdistyksen tili:

Osuuspankki Kaarinan konttori  
571083-226365

#### Yhdistyksen omat kotisivut

osoitteessa <http://www.tyks.fi/> Tyksin seniorit ry  
Sisältää mm. jäseneksi liittymisohjeet. Jos henkilötietosi, puhelinnumerosi tai osoitteesi ovat muuttuneet, muistathan ilmoittaa muutokset sihteerille.

Ritva Mäkelä-Lammi, puheenjohtaja  
puh.040-537 3508  
ritva.makela-lammi@dnainternet.net

Inkeri Pitkänen, sihteerin  
puh.044-0330 595  
inkeri.pitkanen@gmail.com

Itäinen Pitkäkatu 18 E 95, 20520 Turku

## Asianhallinta-ohjelmisto piirin hallintoa helpottamaan

Kunnissa ja kuntayhtymissä, kuten muissakin julkisen hallinnon toimijoissa, käytetään nykyisin yleisesti erillisiä asianhallintaohjelmistoja tukemassa erilaisten hallintoasioiden joustavaa ja sujuvaa käsittelyä. Näillä ohjelmistoilla seurataan esimerkiksi vireille tulleille asioille tehtyjä toimenpiteitä (diari), laaditaan eri toimielinten esityslistoja ja pöytäkirjoja ja julkaistaan niitä internetissä, tehdään viranhaltijapäätöksiä ja huolehditaan erilaisten asiakirjojen arkistoinnista.

Näitä toimintoja helpottamaan on myös sairaanhoitopiirille päätetty hankkia Triplan-yhtiön toimittama KuntaToimisto-asianhallintaohjelmisto. KuntaToimisto on yleisesti käytössä sairaanhoitopiireissä ja monissa kunnissa, ja mm. Satakunnan sairaanhoitopiirillä ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirillä se on jo ollut pitempään tuotantokäytössä.

Ohjelmisto on tarkoitus ottaa ensimmäisessä vaiheessa käyttöön hallintokeskuksessa, ja vuoden 2008 alusta lukien sairaanhoitopiirin hallituksen ja valtuuston esityslistat ja pöytäkirjat tullaan laatimaan uudella järjestelmällä. Myös saapuneet hallintoasiat rekisteröidään uuteen ohjelmaan vuoden alusta niin TYKSissä kuin osavastuualueillakin. Ohjelmiston käyttöä laajennetaan vähitellen vuoden 2008 aikana kattamaan muut sairaanhoitopiirin toimielimet, ja lisäksi ohjelmistolla laaditaan vastaisuudessa eräät viranhaltijapäätökset kuten valinnat pysyviin virkoihin ja toimiin.

Ohjelmalla on tarkoitus yksinkertaistaa ja helpottaa erilaisia toimistohenkilökunnan rutiinitehtäviä kuten esityslistojen valmistelua ja päätösten tiedoksiantoa. Myös käsiteltävien asioiden seuranta helpottuu. Ohjelmisto hyödyntää asiakirjojen laadinnassa sairaanhoitopiirissä tuttua Word-tekstin käsittelyohjelmaa, joten sen käyttö on hyvin omaksuttavissa lyhyen koulutuksen jälkeen.

Ohjelmistosta tullaan järjestämään erillistä käyttökoulutusta niille henkilöille, jotka tarvitsevat sitä työssään. Ohjelmistosta järjestetään lisäksi vielä kuluvaan syksynä yleinen infotilaisuus, jossa kerrotaan ohjelmiston käytöstä ja sen ominaisuuksista kaikille asiasta kiinnostuneille. Tilaisuuden paikka ja aika ilmoitetaan erikseen.

Lauri Tanner  
hallintopäällikkö





Saarimaan Aila muistuttaa positiivisen asenteen tärkeydestä.

## Laitoshuoltajan työtä – lattiasta kattoon

Jouko Lahti

Laitoshuoltaja **Aila Saarimaa** on työskennellyt Salon aluesairaalassa vuodesta 2005. Työhistoriaan kuuluvat oppisopimusopinnot tarjoilijaksi sekä työskentelyä niin tarjoilijana kuin ultraäänihitsaajanakin. Vuonna 2001 Aila hakeutui siivousalalle ja opiskeli edelleen oppisopimuksella laitoshuoltajaksi. Ammattitutkinto valmistui syksyllä 2005, jolloin hän tuli laitoshuoltajaksi Salon aluesairaalaan. Laitossiivoukseen Aila perehtyi erityisesti opiskeluaikanaan työharjoittelussa Halikon sairaalassa.

– Tykkään työstäni, sen monipuolisuudesta. Päivät eivät ole samanlaisia, kuvaillee Aila. – Olen tehnyt töitä kirurgian, sisätautien, naistentautien ja synnytysten vuodeosastoilla sekä ns. yleisten tilojen alueella. Nykyisin toimin ensiapu- ja toimipidepoliklinikalla.

– Tutkinnosta on ollut paljon hyötyä. Se kannattaa suorittaa. Erityisesti siivousaineiden tuntemus ja käsittely sekä erilaisten menetelmien hallinta ovat olleet työssä korvaamattomaksi avuksi, arvioi Aila. – Varsinkin jos on liikkeellä erilaisia infektioita tai sairaalabakteereita, pitää hallita oikeat toimintatavat: leviämisen estäminen, erilaisten suojainten käyttö ym. asiaan liittyvä.

Laitoshuoltajan työhön sisältyy luonnollisesti lattioiden hoito ja vahauksia se-

kä määrääjain seinien, kattojen ja ikkunoiden pesuja. Vuoteiden sijaus, puhdistus ja lakanoiden vaihto, potilasruoan jakaminen ja kahvinkeitto usean kerran päivässä, roskien vieminen, siivouspyykistä huolehtiminen sekä potilas- ja vuodevaatteiden tilaaminen ja jakaminen osastoille kuuluvat tavanomaisiin työtehtäviin.

– Ensivassa on lisäksi aika paljon potilaskuljetuksia, ja potilaiden kanssa syntyy juttua sekä ruokailutilanteissa että muulloinkin, useasti vanhuspotilaiden kanssa, Aila kertoilee.

Vaatumuksiin nähden laitoshuoltajan työ on aliarvostettua. Kuuluuhan tehtäviin lähes kaikki katosta lattiaan, potilasruokavalioiden tuntemisesta siivousaineisiin, ja useasti työssä on tosi kiire. Silloin on positiivinen asenne paikallaan, huomauttaa Aila. – Työn rikkautena ovat erilaiset työkaverit, joilta saa aina kehittämissinnejä. Lisäksi aluesairaalassa on hyvät työvälineet ja koneita on kiitettävästi käytettävissä. Sijaistilanne on toistaiseksi ollut kohtuullinen.

Matalapalkkatuen suomen lisärahoituksen myötä on laitoshuoltajien tyhytoiminta saamassa uutta lisäpotkua. Viiden lapsen perheenäitinä Aila ehtii vielä harrastamaan – yleensä yhdessä ydinperheensä kanssa – rivitanssia, avantouintia, hiihtoa, luistelua, laskettelua, sienestystä ja marjastusta.

### AMMATTINA LAITOSHUOLTAJA

- Laitoshuoltaja on VSSHP:ssä 467
- Kelpoisuutena tehtävään ammatillinen koulutus tai ammattitutkinto taikka riittävä työkokemus.
- Laitoshuoltaja on puhtauspalvelujen ammatilainen, jonka tehtävänä on kohteesta riippuen puhtaanapito eli siivous sekä ruokahuoltoon ja hoitovälinehuoltoon liittyvät tehtävät.

### TYÖYHTEISÖ TUTUKSI: TYKS KIRURGINEN SAIRAALA

## Yhdistymällä syntyi uusi työyhteisö

Marjo Peltoniemi

TYKSin Kirurgisen sairaalan työyhteisö syntyi yhdistymisten myötä. Työyhteisö on jakautunut fyysisesti kolmeen paikkaan, sillä toimintaa on niin Kantasairaalassa, Kirurgisessa sairaalassa kuin T-sairaalassakin.

Turun kaupungin kirurginen sairaala yhdistyi TYKSiin vuonna 2004, jolloin myös kirurgian klinikka jakautui kahteen tulosvastuulliseen yksikköön: kirurgian klinikkaan sekä silloin uutena perustettuun tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ja vammojen hoitoon keskittyneeseen ortopedian ja traumatologian klinikkaan.

TYKSin Kirurginen sairaala on raskaan ortopedian erikoisosastamiskeskus, joka tarjoaa asiakkailleen lonkka- ja polviproteesi-leikkausten lisäksi olkapään, polven, jalkaterän ja selän kirurgiaa. Sairaalassa tehdään myös vatsa- ja paksusuolikirurgiaa.

### Työskentelylle hyvät puitteet

Kantasairaan A-sairalarakennuksessa sijaitsee tapaturmaosasto ja leikkaussalit, T-sairalarakennuksessa puolestaan päiväkirurgiset toiminnot sekä ortopedian ja traumatologian poliklinikat. Kirurgisessa sairaalassa ovat klinikkan hallinto, kolme vuodeosastoa, leikkausosastot, valvontaosasto ja poliklinikat.

Ortopedian ja traumatologian klinikan vastaava ylilääkäri **Olavi Nelimarkka** ja sairaanhoitaja **Vuokko Sahi-Puolakka** kuvailevat työskentelyn puitteita hyväksi. Kiitosta saavat erityisesti vuodeosastot ja leikkaussalit. Mutta puutteitakin löytyy: poliklinikalla on Nelimarkan mielestä selvästi tilavajetta ja oma luentosali sekä kokoustilat puuttuvat myös. Klinikkan hallinto on vuokratiloissa ja etäällä klinikkan toimipisteistä.

– Vuokko edustaa aikaisempaa kirurgista sairaalaa ja minä olen jo aikaisemmin toiminut TYKSissä ja nyt me olemme ihan sopuisasti täällä, Nelimarkka nauraa.

### Yhteisiä kokoontumisia

Kirurgisen sairaalan työyhteisöön kuuluvat muun muassa lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat ja sihteerit. Lisäksi samoissa ortopedian ja traumatologian klinikkan tiloissa, mutta eri johdon alla, toimivat muun muassa välinehuoltajat, fysioterapeutti, sosiaalihoitaja, sairaala-apulaiset ja vahtimestarit.

Keväisin ja syksyisin on ns. klinikkakokoukset, jossa koko klinikkan väki tapaa. Pienemmissä ryhmissä kokoonnutaan Nelimarkan mukaan suunnittelemaan toimintaa useammin. Uuden prosessijohtamismallin myötä myös vuorovaikutus eri osastojen välillä on lisääntynyt. Tyhytoiminta on erittäin aktiivista ja klinikoiden yhteisiä vapaa-ajan tilaisuuksiakin järjestetään. Marraskuun lopussa on luvassa esimerkiksi pikkujoulu.

### Pilotointi tuo haasteita

Kirurgisen sairaalan ortopedian ja traumatologian klinikassa on viime vuosina ollut meneillään samanaikaisesti useita pilotihankkeita, joista merkittävimmät ovat olleet siirtyminen elektroniseen sairauskertomukseen, siirtyminen prosessijohtamiseen ja -ohjaukseen ensimmäisenä klinikkana sairaanhoitopiirissä sekä operatiivisen toiminnan kehittämissuunnitelman OPERAN käyttöönotto.

Nelimarkan mukaan yhteiset ongelmatkin yhdistävät. Erityisesti henkilökuntaa koetteleva hanke on ollut sähköinen sairauskertomusjärjestelmä, jota on kehitetty koko ajan valmiimmaksi. Leikkausten seurantaohjelmalla OPERA on kerännyt pääsääntöisesti kiitosta.





# Kun yhteinen kieli puuttuu

## - Tulkkauspalvelut ja henkilöstön kieliosaaminen

Tero Ylitalo

Leikkaustoiminta on suunnitelmallisempaa kuin ennen ja potilaille voidaan antaa leikkausaika jo leikkauspäätöksen yhteydessä.

### Kaupungilta sairaanhoitopiirille

Uudessa nimessä on haluttu korostaa sitä, että entinen Kirurginen sairaala kuuluu nyt TYKSiin.

- Ajoittain joku ajaa taksilla TYKSin Kantasairaalan poliklinikalle ajatuksella, että TYKSiin mennään ja kirurgille, Nelimarkka vitsailee uuden nimen aiheuttamasta hämmennyksestä.

Sairaalan siirtyminen Turun kaupungilta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirille on näkynyt Sahi-Puolakan mukaan päivittäisessä työssä muun muassa leikkaustoiminnantoiminnan ja hoitopertuaarin monipuolistumisena. Työntekijöiden työtahti on niin ikään koventunut ja työmäärät lisääntyneet.

- Aiemmin hoidimme pienempänä yksikkönä pienempiä jonojakin, vaikka kokonaisuudessaan jonot ovat yhdistymisen myötä lyhentyneet, hän toteaa.

Ohjeita ja suosituksia tulee huomattavasti tiuhempaan tahtiin kuin aikaisemmin.

- Meillä on täällä niitä hyllyt täynnä, Nelimarkka esittelee kasvaneita mappirivistöjään.

Mukautumiskykyä on vaadittu kaikilta. Tehokkuusvaatimukset, uusien atk-ohjelmien opettelu ja hoitotakuuvelvoitteet pitävät henkilökunnan kiireisenä. Toiminta on tehostettu ja parannettu monella tavalla.

- Se ei ole pelkästään sanahelinää, sillä kaikki kivet on vähitellen käännetty, Nelimarkka toteaa.

### Onnistuneesti yhteen

- Silloin kun me yhdistyimme, se oli tavaltaan aika rankka muutos, johon sopeutuminen ei käynyt työyhteisöltä käden käänteessä. Nyt kun vuosia on tästä eteenpäin mennyt, yhteishenki on parantunut huihin harppauksin, sairaanhoitaja Vuokko Sahi-Puolakka kertoo viime vuosien taapahtumia.

Nelimarkan mukaan vanha kokemus on, että kahden ison toimintakulttuurin yhdistymiseen menee yksi sukupolvi.

- Tämä on mennyt nyt yllättävän nopeasti uomiinsa. Yhdistymisen myötä yhdenmukaistettiin molempien klinikoiden toiminnot. Samaan aikaan piti luoda kokonaan alusta oman klinikan organisaatio. Ulkopuolisen on vaikea ymmärtää miten työläs urakka yhdistyminen oli.

Aina asiakkaalla ja hoitohenkilökunnalla ei ole yhteistä kieltä. Silloin on turvaututtava ulkopuoliseen apuun tai talon sisäiseen kieliosaamiseen.

- TYKSin asiakkaina on paljon ihmisiä, jotka eivät puhu valtakieliamme suomea, ruotsia tai englantia, kertoo synnytysosaston apulaisosastonhoitajana työskentelevä **Inkeri Heinonen**.

- Pääosin he ovat maahanmuuttajia, paluumuuttajia ja pakolaisia, jotka ovat vasta sopeutumassa suomalaiseen yhteiskuntaan. Asioidessamme heidän kanssaan törmäämme usein kielimuuriin, mutta onneksi apua asiaan on helposti saatavilla.

### Lapsi syntyy ilman tulkkiakin

Tulkin käyttö on toki suositeltavaa, muttei aina välttämättömyys synnytysosastolla.

- Synnytyksen alkuun ei koskaan pysty varautumaan sataprosenttisesti. Tulkin saanti paikan päälle onnistuu yleensä helposti, mutta esimerkiksi yöaika tuo aina omat haasteensa.

- Teemme silti parhaamme, että tulkkapua löytyisi jokaiselle sitä tarvitsevalle. Neuvolat ilmoittavat etukäteen äitiyspoliklinikalle kun tulki on tarvetta. Neuvolasta kerrotaan myös tulkkauksen ajankohdasta, kestosta sekä usein esitetään toive tulkin sukupuolesta. Meillä synnytysosastolla tulkit ovat poikkeuksetta naisia, sattuneesta syystä.

Talon sisällä on myös paljon kieliosaamista, vaihdellen yleisimmistä kielistä ek-

soottisempiin. Henkilökunnan käyttö on suositeltavaa, mutta usein haasteellista työvuorojen ristikkäisyyksien takia.

- Afrikan kieliä osataan, mainittakoon vaikkapa swahili. 80-luvulla oli tarvetta espanjan osaajille Chilen pakolaisten vuoksi. Nykyisin tarvetta on erityisesti arabian osaajille.

### Näkymätön tulkki on paras tulkki

Ammattitaitoinen tulkki on huomaamaton.

- Pyrimme käyttämään samoja tulkkeja, koska heillä on aiempaa kokemusta toiminnasta meidän ympäristössämme. Tällä tavoin oma työskentelymekkään ei häiriinny ja yhteistyö sujuu luontevasti.

Vaikka omaisten käyttöä tulkkauksessa voisi pitää luonnollisena, sitä tulee kuitenkin välttää eturistiriitojen vuoksi.

- Omaisilla ei ole esimerkiksi vaitiolo-velvollisuutta, toisin kuin palkatuilla tulkeilla. Joskus myös omaiset saattavat jättää jotain tulkkaukselle synnyttävien väärinymmärryksiä. Siksi omaistulkkauksista tulee käyttää vain äärimmäisissä hätätapauksissa.

- Asiakkaamme kokevat tulkin mukanaolon lähes poikkeuksetta positiiviseksi asiaksi. He ovat tosin yleensä ihmisiä, joilla on jo muutenkin kokemusta tulkkaukstoiminnasta eivätkä siksi asiaa sen enempää kummeksu.

### Mielikuvitusta kehiin

Lopuksi Heinonen kehottaa käyttämään mielikuvitusta ja luovia ratkaisuja.

- Kansainvälisillä käsimerkeillä, ilmeillä ja eleillä päästään hyvin pitkälle. Tulkkauksesta on paljon apua silloin kun palvelu on saatavilla, muttei se aina kuitenkaan ole välttämätöntä.

Jos henkilökunnassa on lisää kieliosaamista ja halukkuutta tulkkaukstoimintaan, voi ilmoittautua osastoilla kiertävälle listalle.

#### Tulkkaus- ja käännöspalvelut

- Turussa tulkkaus- ja käännöspalveluja tarjoaa Turun seudun tulkkikeskus
- Palvelu on ensisijaisesti tarkoitettu pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden kanssa työskenteleville sosiaali-, terveys- ja kotouttamisviranomaisille
- Tarvittaessa järjestetään koulutusta tulkin kanssa työskentelystä

#### Näin tilaat tulkin:

- Tilaa tulkkauksen hyvissä ajoin
- Virka-ajan ulkopuolella toimii päivystysnumero hätätapauksille
- Varaa riittävän pitkä tulkkauksaika
- Ilmoita muutoksista tai peruutuksista

#### Kerro tilausta tehdessäsi:

- Kieli
- Tulkkauksen päivämäärä
- Kellonaika + tulkkauksen kesto
- Tulkkauksen nimi
- Tilaa ja tulkkauksipaikka
- Asiakkaan status / kansalaisuus

#### Yhteystiedot:

Tulkkiavilitys puh. (02) 2626321  
Päivystysnumero puh. 0500-788703  
Käännökset puh. (02) 2626325

*Inkeri Heinonen esittelee synnytysosaston vauvataulua – tällä kertaa suomeksi.*

KUVA: TERO YLITALO





# Jessica håller koll på vågen

Mathias Luther

**Jessica Bergström, 29, är en lugn och systematisk person. Det är egenskaper som passar bra i hennes arbete som farmaceut på apoteket i ÅUCS.**

Apoteket ligger en våning under huvudingången till U-sjukhuset. En undanskynd trappa ner från kantineens vestibul, en intetsägande korridor utan fönster och en blåmålad stäldörr passerar man på vägen ner.

Men själva apoteket är muntrare. Mittan av lokalen är två våningar hög och öppnar sig med en hel vägg av glas mot det gröna hörnet Kinakvarnsgatan-Tavastgatan.

Bottenvåningen upptas av förrådet av fabrikspreparat. Här arbetar logistikgruppen med att expediera beställningarna från avdelningarna.

## En grupp, tre uppgifter

Jessica Bergström hör till den grupp som arbetar med egentillverkning av preparat och lösningar. Gruppens medlemmar cirkulerar mellan tre olika huvuduppgifter: egentillverkning i laboratoriet, expediering av infusionsvätskor från lagret och tillverkning av cellgiftslösningar.

– I regel jobbar man en hel vecka med varje uppgift. Ibland kan det bli mera än en vecka i sträck.

Den här veckan jobbar Jessica med egentillverkning i laboratoriet. Arbetstiden är regelbunden, från 8 till 16.

– En av huvuduppgifterna är att göra preparat som lämpar sig för barn. De flesta mediciner i tablettform är doserade för vuxna, men små barn skall ju ha mycket mindre doser.

Om man utgår från tablett så är det vanliga förfarandet att man krossar dem, blandar mjölet jämnt med laktospulver och packar det i färdiga doser i påsar.

Laktosen har kända biverkningar för en del av patienterna, men det är den tradi-



tionella ingrediensen tack vare sina fördelar: den reagerar inte med de verksamma ämnena i medicinerna, den är lätt att hantera och billig och lättillgänglig.

## Dubbelkoll

Arbetet kräver förstås noggrannhet och koncentration, misstag är fatala. Vissa säkerhetskontroller finns inbyggda i rutinerna.

– Vi är alltid två farmaceuter i laboratoriet samtidigt. Vi kontrollerar varandras arbete via utskriften som man gör när man tar ingredienserna, väger och blandar.

– Men ingen står förstås och kontrollerar att jag tar just en tablett så som jag skriver. Det är mitt eget ansvar.

Pulvren, salvorna och mixturerna som används utvärtes eller oralt görs vanligen i det här galeniska laboratoriet vars renhetsklass är C. Det kräver att man byter sina kläder mot rena laboratoriekläder, bär skydd för hår och mun och avlägsnar klockor och smycken.

Renhetsklass A och B når man i det aseptiska laboratoriet invid. För det klär man sig i heltäckande overall. Arbetena i klass A, helt sterilt, görs inne i laboratorieskåpen.

*Jessica Bergström väger upp ett hydrokortisonpulver med analysvågen, som står på ett bord av stenblock för att inte störas av vibrationer.*

– Det är till exempel för ögondroppar och för mediciner som skall ges intravenöst.

Det finns också ett isotoplaboratorium och ett antibiotikalaboratorium men de hör inte till Jessica Bergströms arbetsfält.

Cellgifterna görs i T-sjukhuset. – De är ju oftast väldigt koncentrerade och starka. Vi mäter upp dem med nål och sprutar och späder ut till färdiga patientdoser, som ges intravenöst på avdelningarna.

Också här arbetar farmaceuterna i par. – Över hundra doser per dag brukar det bli.

Expedieringen av infusionsvätskor är rena lagerarbetet. Vätskorna levereras med lastbil till lastningsporten i våningen under laboratoriet.

Ur de långa raderna med bruna lådor gäller det sedan att plocka ihop det som avdelningarna beställt, packa det i transportlådorna, bokföra leveransen i husets eget apoteksprogram Webmarela och ge ut den för vidaretransport till avdelningarna.

## Bra marknad

Jessica Bergström trivs bra med sin arbetsplats som hon har haft sedan 2001 (ordinarie). Hon studerade farmaci på Åbo Akademi dit hon kom från Jakobstad.

Än så länge har hon inte känt sig manad att studera vidare till provisor. En orsak är att man inte kan göra det på svenska i Finland och inte alls i Åbo.

Visst skulle det ge lite mera lön, resonerar hon. Men arbetsmarknaden för farmaceuter är nog fortsättningsvis också bra.

Den förefaller att växa också inom ÅUCS där man i år tagit i bruk systemet med farmaceuter som knyts till vissa avdelningar. Det finns nu fyra sådana farmaceuter, men flera tiotals avdelningar som inte ännu har någon.



*Stenålderstekniken fungerar fortfarande – en tablett finfördelas och späds ut till doser som passar till exempel små barn.*

## SANASTOA

**Aseptisk** – aseptinen, steriili

**Cirkulera** – kiertää

**Dos** – annos

**Infusionsvätska** – infuusioliuos, tiputusneste

**Intravenöst** – suonensisäisesti

**Oralt** – suullisesti

**Renhetsklass** – puhtausluokka

**Spruta** – ruisku

**Vestibul** – eteinen, aula

**Ögondroppar** – silmätipat

*Apotekspersonalens pausrum har dagsljus i överflöd. Jessica Bergström expedierar sig själv en mugg kaffe.*





# TYKSiin välinehuollon yksikölle laatusertifikaatti

Päivi Marjomaa

– Olen ylpeä, että saan työskennellä kanssanne, lausui yllilääkäri **Klaus Olkkola** paljastaessaan TYKSiin välinehuollon yksikölle myönnetyn laatusertifikaatin syyskuun 10. päivänä. TYKSiin Kirurgisen sairaalan osastolla 993 pidetyssä tilaisuudessa hän antoi reilusti palautetta koko henkilökunnalle.

– Sairaalamailma on yhteistyötä ja te olette erityisellä tavalla varmistaneet, että TYKSiin välinehuollossa se toimii todella laadukkaasti.

Välinehuollon yksikössä yhteistyö toimii myös yli sairaalamailman rajojen, sillä Kantasairaalan osasto 990 palvelee 95 TYKSiin alaista yksikköä ja 10 ulkopuolista asiakasta ja Kirurgisen sairaalan osasto 993 palvelee 10 TYKSiin alaista yksikköä ja 110 ulkopuolista asiakasta palvelen myös Turun kaupunginsairaala, hoivasairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköitä.

TYKSiin välinehuollon yksikkö kuuluu operatiivisessa tulosyksikössä anestesiologian, tehohoidon, ensihoidon ja kivunhoidon klinikkaan. Yksikön osastot ovat Kantasairaalan välinehuoltokeskus osasto 990 ja Kirurgisen sairaalan välinehuoltokeskus osasto 993. Yksikön ylihoitajana toimii **Ritva Kosklin**, osastonhoitajana **Eija Tuominen** ja apulaisosastonhoitajana **Tarja Ruuskanen**.



Eija Tuominen on yksikön laatuvaastaava. Kantasairaalan välinehuoltokeskuksessa työskentelee perushoitaja lisäksi 10 välinehuoltajaa. Kirurgisen sairaalan välinehuoltokeskuksessa on 12 välinehuoltajaa sekä välinehuoltajavarahenkilö, joka on kummankin välinehuollon osaston käytössä.

– Yllilääkärille tärkeintä on hyvä henkilökunta, kiteytti Klaus Olkkola tunnelmat makoisilla kakkukahveilla.

## Miksi laatuja järjestelmää tarvitaan?

TYKSiin välinehuollon yksikkö tuottaa steriilejä, desinfioituja tai puhdistettuja välineitä asiakkaidensa käyttöön sekä antaa opastusta ja koulutusta välinehuoltoon liittyvissä asioissa. Laatuja järjestelmän ylläpito ja kehittäminen on jatkuvaa työtä,

jossa mukana on koko henkilökunta.

– Laatuja järjestelmä edellyttää sitä, että ymmärrämme asiakkaidemme tarpeet. Laatuja järjestelmä on myös keino saattaa hyvät toimintatavat läpinäkyviksi, parantaa keskusteluyhteyttä ja viestintää. Laatuja järjestelmän avulla on mahdollista linjata organisaation, prosessien, toimintojen, ryhmien ja henkilöiden ponnistukset yhdessä asetettuihin ja sisäistettyihin maaleihin.

– Laatuja järjestelmä mahdollistaa parempien käytäntöjen siirtämisen ja päivittämisen. Yksikköme laatuja järjestelmä velvoittaa noudattamaan jatkuvaa asiakaspalautejärjestelmää ja tavoitteena on tyytyväinen sisäinen tai ulkoinen asiakas. Omalta osaltaan välinehuolto turvaa potilaan hyvää ja turvallista hoitoa, kertovat Ritva Kosklin ja Eija Tuominen.



KUVAT: SAULI LAINE

Inspecta Sertifiointi Oy on myöntänyt TYKSiin anestesiologian, tehohoidon, ensihoidon ja kivunhoidon klinikan (ATEK) välinehuollon koko yksikölle järjestelmäsertifikaatin nro 2119-2 keväällä 2007.

Sertifikaatti varmentaa, että välinehuollon yksikön organisaation laatuja järjestelmä täyttää SFS-EN ISO 9001:2000 standardin vaatimukset.

Sertifikaatti komeilee osastojen 993 ja 990 seinällä ja lisätietoa TYKSiin välinehuollon yksikön sertifiointista löytyy intrasta: Tiedotus / Henkilöstötiedotteet / TYKSiin / TYKSiin välinehuololle laatusertifikaatti.

# Koulua käydään sairaalassakin

Markku Näveri

Peruskoulu käynnistyi syksyllä TYKSiissäkin, ja vielä vanhoissa tiloissa lastenklinalla sekä lasten- ja nuorisopsykiatrian yksiköissä. Toisin kuitenkin saattaa olla ensi vuonna.

Koulunjohtaja **Tapani Jokela** kertoo tiloista väännetyn kättä jo vuodesta 1985, ja nyt on viimein päädytty siihen, että syksyllä 2008 sairaalakoulu siirtyy viideksi vuodeksi vuokratiloihin Triviumiin Lemminkäisenkadulle, vajaan kilometrin päähän Kantasairaalaista. Jokela arvioi tämän toiseksi parhaaksi vaihtoehdoksi – ja myönteiseksi kehitykseksi nykytilaan verrattuna. Parasta ratkaisua etsitään sinä aikana kun

koulu toimii Triviumissa. Järkevintä Jokelan mukaan olisi, jos koulu sijaitsisi muuttaman sadan metrin kävelymatkan päässä hoitopaikasta. Lopullisia päätöksiä ei vielä ole tehty, ja ratkaisevassa asemassa on Turun koulutoimi, Jokela sanoo.

Lastenpsykiatrian yksikkö on kallistunut siihen, että se pystyy huolehtimaan potilaiden koulumatkoista Triviumiin. Nuorisopsykiatrian yksikössä sen sijaan pohditaan vaikean oppilasaineksen takia vieriovetusmahdollisuuden säilyttämistä. Lastenklinalan pikkupotilaat opiskelevat edelleen klinikan tiloissa U-sairaalassa.

– Siellä on käytössämme ”siivouskomo” ja kaksi pulpettia. Tilat eivät täytä hyvän oppimis- ja opetusympäristön vaa-

timuksia, varsinkin kun opetettavana on sekä ala- että yläasteen koulukkaita. Hiukan lisätilaa kuitenkin lienee luvassa, Tapani Jokela uumoilee.

Turun koulutoimen alaisessa Kiinamyllyn koulussa työskentelee 5 päätoimista opettajaa, 2 tuntiopettajaa ja 2 koulunkäyntiavustajaa. Koulunjohtaja kertoo kuntouttavaa opetusta annettavan oppilaiden fyysiset ja psyykkiset resurssit huomioiden, hoitotavoitteita tukien ja yhteistyössä osastojen kanssa. Yhteistyötä hän

kuva perusvireeltään myönteiseksi. Viime vuonna koulua kävi lastenklinalla 185, lastenpsykiatriassa 53 ja nuorisopsykiatriassa 47 oppilasta.

– Emme nuku koulussamme ruusun unta, vaan uutta kehitellään. Nyt olemme mukana hankkeessa, jossa kehitetään seudullista nivelluokkamallia erityisopetuksen tukijakso-opetukseen. Toiminta ylittäisi sekä kunta- että hallintorajat, ja sitä voisivat hyödyntää kaikki sairaanhoitopiirin kunnat, Tapani Jokela valottaa.



Kiinamyllyn koulu sijainnee ensi syksystä Triviumissa Lemminkäisenkatu 32:ssä.



Varsinais-Suomen ja Satakunnan sairaanhoitopiirien yhteistyötoimikunnat pitivät yhteisen seminaaripäivän 30.8. Turussa Forum Marinumin tiloissa. Päivän aikana keskusteltiin uudesta yhteistoimintalaista, ajankohtaisista henkilöstöasioista ja esiteltiin myös TYKSiin henkilökuntaneuvoston toimintaa. Tutustuimme myös merimuseon näyttelyihin ja fregatti Suomen Joutseneen. Sairaanhoitopiirimme yhteistyötoimikunnat ovat vierailleet vuorovuosina toistensa vieraina. Viime vuonna varsinaissuomalaiset tutustuivat seminaarin yhteydessä Porissa Reposareen.

KUVA PEKKA VEPSÄLÄINEN



# Koordinoivat pääluottamusmiehet

Markku Näveri

Sairaanhoitopiirillä on viisi koordinoivaa pääluottamusmiestä, joista neljä esittyy tässä numerossa. Jyryn pääluottamusmies **Marja-Liisa Palomäki** esittyy seuraavassa numerossa.

**Oman järjestöesittelyn lisäksi heiltä kysyttiin näitä:**

1. Kauanko olet toiminut koordinoivana pääluottamusmiehenä?
2. Muu ay-toimintasi ja yhteiskunnallinen aktiivisuutesi?
3. Millaiset asiat työllistävät sinua pääluottamusmiehenä eniten?
4. Mihin puuttuisit ensiksi sh-piirissä henkilöstön näkökulmasta?
5. Miten vietät vapaa-aikasi?
6. Yhteystietosi

**Mirja Hovirinta**, *kättilönä*  
TYKSissä vuodesta 1976

1. Päätoiminen pääluottamusmiesurani alkoi 1.8.1998, luottamusmiestoimintakinä sain, kun aloitin naistenklinikan varaluottamusmiehenä 1988.
2. Olen Tehyn valtakunnan toiminnassa mukana, valtuuston jäsenenä vuodesta 1993 ja osallistun myös kunnallispolitiikkaan, olen Turun kaupunginvaltuuston jäsen ja kaupunginhallituksen varajäsen.
3. Työaika jakaantuu varmaankin kolmeen osaan:  
- Yksittäisten jäsenten edunvalvonta-asiat ja neuvonta ongelmassa.  
- Toiminta sh-piirin yhteistoimintajärjestelmissä, kuten yhteistyötoimikunta, TYKSin henkilökuntaneuvosto ja tällä hetkellä henkilöstöedustajuus sairaanhoitopiirin hallituksessa. Lisäksi olen erilaisissa työryhmissä, joissa yritän vaikuttaa hoitohenkilökunnan asemaan, esim. työaikakoikeilut, henkilöstöstrategia, koulutus, yhteistoimintasopimus.  
- Ay-toiminta yleisesti. Olen läsnä kaikissa Tehyn TYKSin ammattiosaston hallituksen kokouksissa ja jäsentilaisuuksissa ja usein kutsuttuna muidenkin ammattiosastojen palaverissa. Piirin puitteissa toimin TNJ:n piiritoimikunnan sihteerinä ja järjestän vuosittain ainakin kaksi koulutustilaisuutta alueen TNJ:läisille luottamusmiehille.
4. Palkka on tärkein ja akuutein asia. Hoitohenkilökunnan palkkaus pitää saada VSSHP:ssa valtakunnan tasolle ja tieteenkin Suomessa Euroopan.
5. Luen murhanhimo-

sia kirjoja ja metsästä kantarelleja. Ja selvästi lastenlapsista (4 kpl) on muodostumassa uusi aikaa ja rahaa vievä harrastus.

6. mirja.hovirinta@tyks.fi  
313 2780, 050 559 0162

**Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ on Tehyn ja SuPerin kunta-alan yhteinen neuvottelujärjestö. Valtakunnan tasolla jäseniä on lähes 200 000. Sairaanhoitopiirissä TNJ:läisiä on n. 3 500. Meillä toimii aktiivisesti TNJ:n piiritoimikunta, jossa on edustaja jokaisesta sairaanhoitopiirimme alueella toimivasta 13:sta Tehyn ja SuPerin ammattiosastosta. Ammattiosastot ovat antaneet valtakirjan piiritoimikunnan jäsenille käydä paikallisneuvotteluita työnantajan kanssa. TNJ:n luottamusmiesverkosto on laaja ja kattava. TYKSin klinikoilla, aluesairaaloilla, tulosalueilla ja liikelaitoksella on omat TNJ:läiset joko vara- tai varsinaiset luottamusmiehet auttamassa ja neuvomassa jäseniä.**

**Jorma Salmi**, *huoltomestari*

1. Olen toiminut Tekniikan ja peruspalvelujen neuvottelujärjestö KTN ry:n pääluottamusmiehenä vuodesta 1980 lähtien joitakin vuosia lukuun ottamatta.
2. Toimin Kuntien teknisten liiton KTL ry:n Turun seudun yhdistyksen hallituksen, VSSHP:n yhteistyötoimikunnan ja TYKSin henkilökuntaneuvoston jäsenenä sekä paritaloyhtiömme hallituksen puheenjohtajana.
3. Palkkojen jälkeensäneisyys, sopimusten soveltamisongelmat ja erilaiset koulutuskustannusten korvausasiat (päivärahat ja matkakorvaukset).
4. Henkilöstön hyvinvointiin ja jaksami-

seen haluaisin panostaa enemmän. Kuntosalit ja yleensäkin liikunta ovat erittäin tärkeitä jaksamisen kannalta, mutta millä saada suuret joukot liikkeelle ja oivaltaamaan tämä, siinäpä tuhannen taalan kysymys! Myös hyvä työnjohto ja hyvät ihmisuhteet ovat jaksamisen kulmakiviä.

5. Katson ammattiyhdistystoiminnan vapaa-ajan toiminnaksi, koska harrastan sitä vapaa-ajalla. Olen poikani kanssa jaellut Turkulaisia ja mainoslehtisiä jo 20 vuoden ajan. Uiminen ja snorklaaminen ovat myös hyvin lähellä sydäntäni. Mökillä Kustavissa tulee vietettyä kesäisin viikonloppuja ja lomia.

6. TYKS/viestintähuolto  
jorma.salmi@tyks.fi  
313 1191, 040 736 1191

**KTN on yksi neljästä kuntaapuolen pääsopijajärjestöstä. Se on perustettu 2.4.1993 ja pääsopijaoikeudet siirretty STTK-J:ltä 24.5.1993. KTN edustaa n. 20 000 kuntien, kuntayhtymien ja kunnallisten osakeyhtiöiden palveluksessa ja/tai esimiesasemassa olevaa sekä teknisen koulutuksen saanutta teknistä toimihenkilöä ja terveydenhoitajaa. Uusi Insinööriliitto UIL ry, johon minä kuulun, on yksi KTN:n 14 jäsenliitosta. Sairaanhoitopiirissä jäsenmäärämme on noin 80.**

**Sirkka Välimaa**

1. Pääluottamusmiehenä olen toiminut vuodesta 1990 ja päätoimisena alkaen 1991. VSSHP:n Kunta-alan unionin koordinoivaksi pääluottamusmieheksi minut valittiin 1993. Tehtävää hoidin vuoteen 2003 asti, ja hoidan edelleen JHL:n koordinoivana pääluottamusmiehenä, joten 14. vuosi on täyttymässä koordinoivana pääluottamusmiehenä. Pitkä koordinoitikausi, mutta antoisia ja haastetäyteisiä vuosia on ollut, eikä yksikään päivä ole ollut samanlainen, onneksi!
2. Olen toiminut entisen KTV-liiton valtuustossa, nyttemmin liittousoioiden kautta nykyisen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustajistossa. Toimin myös oman VSSHP:n henkilökunta JHL yhdistys 14:n puheenjohtajana. Muu yhteiskunnallinen vaikuttaminen tulee kunnallispolitiikasta, Liedon kunnanvaltuuston jäsenenä sekä valtuuston I varapuheenjohtajana on mahdollisuus osallistua Liedon kunnanhallituksen kokouksiin. Olen myös Liedon perusturvalautakunnassa sekä maatoimikunnassa. Monitahoinen vaikuttaminen ja yhteistyö politiikan keinoin ovat mielipiteiden

sovittelemista ja yhteistoimintaa oikeaan lopputulokseen pääsemiseksi.

3. Yleisimmin pääluottamusmiehen (naisen) työ on jäsenten/työntekijöiden edunvalvontaa, palkka- ja palvelussuhteiden ehtojen hoitamista. Siihen kuuluvat sopimusten soveltamiset, työaika- ja vuosilomakysymykset. Nykyään keskustelua ja neuvottelua on vauhdittanut VSSHP:n palkkojen jälkeensäneisyys, vaikkakin nyt on päästy askeleen verran eteenpäin ja parempaan työn vaatuvuuden (TVA:n) kautta. Myös työnantajan omalla palkkamäärärahalla on korjattu palkkojen alarajoja n. 40-50 €:lla parempaan suuntaan kuin mitä KVTE:n palkkojen alarajat ovat.

Epäoikeudenmukaisuudet koulutukseen osallistumisissa työllistävät. Niiden selvittelyyn menee aikaa. Miksi muutamilta alueilta tulee kielteisiä päätöksiä liian usein. Mm. hallinnon ja huollon työntekijät ovat kokeneet, että heillä on jotenkin tiukempi kontrolli ulkopuoliseen koulutukseen pääsemisessä. Tähän kaipaan esimiesten myönteisempää suhtautumista, jos halutaan työntekijöiden ylläpitävän osaamistaan ja ammattitaitoaan. Onhan työnantajan etu, että on osaavaa ja motivoitunutta väkeä töissä.

4. Henkilöstön oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun ammattinimikkeestä riippumatta. Henkilöstön hyvinvointi lähtee juuri edellä mainitusta sekä siitä, että meillä on kaikilla alueilla osavaa ja taitavaa esimieskaartiä, joka arvostaa eri ammattiryhmiä yhdenvertaisesti. Työntekijän palkitsemisen ottaisin laajempaan käyttöön joko rahana, lomana tai vapaapäivinä. Myös pitkään avoimia toimia ja sijaisuuksia hoitaneiden vakinaistamisen pitäisi olla ripeämpää, vakinaistaa työntekijät niin kauan kun meillä on joita vakinaistaa. Ei ole korrektaa pitää työntekijöitä vuosikausia sijaisina, ja kun kyseinen toimi tai toimet tulevat avoimeksi, sitten ei valitakaan, ja kuitenkin on ollut kelpo sijainen esim. 4 vuotta. Tällainen menettely ei todellakaan ole fiksu. Parantamista on työyhteisön muutoksista tiedottamisessa koko henkilökunnalle samalla tavalla.

Hyvää on, että työnantaja tukee mukavan suuruisella virkistysmäärärahalla henkilökunnan hyvinvointia ja jaksamista.

5. Kun jäin maaliskuussa yksin mieheni kuoltua pyrin keskittämään vapaa-ajan poikani perheelle ja olemaan avuksi kai-

*Pääluottamusmiesten ovi on aina auki jäsenistölle. Vas. Jorma Salmi, Mirja Hovirinta, Hannele Heine ja Sirkka Välimaa*





kissa mahdollisissa ja mahdottomissakin tehtävissä. Yleensä vapaa-aika kuitenkin kuluu näissä ay-asioissa ja kunnallispolitiikassa. Ay-liike kun on verissä niin sitä on vapaa-aikanakin kuin matkasaarnaaja, joka kulkee kokouksesta toiseen, seminaareihin ja luentoihin, eli työ on myös harrastus.

Puutarhan hoito on myös mielipuuhaani. Pidän kauniista, hyvin hoidetusta pihasta ja kauniista kukista. Niistä saan voimaa työssä jaksamiseen, sillä pääluottamusmiehen työn pitää myös sopia tekijälleen ja hänen tuntea siitä sosiaalista vastuuta. Samoin kasvien kanssa on vastuussa: joko saa kukan kukkimaan tai kuolemaan.

Aiemmin matkustelimme mieheni kanssa, mutta nyt pitää etsiä uusi harraste tilalle kun yksin matkustajaksi minusta ei ole. Ulkona liikkuminen on minulle pakko mielle, etenkin "keppikävely", siinä puran päivän paineet pois. Ystävät ovat tärkeitä, teatteri ja ooppera ovat myös sieluani lähellä. Niiden avulla nautin ja rentoudun. Joskus on jopa ihan hyvä olla tekemättä yhtään mitään.

6. sirkka.valimaa@tyks.fi  
313 1780, 040 523 4592

**Ammattiliitonni on JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, joka on julkisella ja yksityisellä hyvinvointipalvelusektorilla työskentelevien ammattiliitto. Se on nyky-aikainen järjestäytymisväylä kaikille julkisten ja hyvinvointialojen palkansaajille ja vaihtoehto kapealle ammattipohjaiselle edunvalvonnalle. JHL vaikuttaa myös vahvasti työelämän kehittäjänä. Julkisia palveluja ovat kaikki kuntien, valtion ja kuntayhtymien tuottamat palvelut (esim. hoito, päivahoito, poliisi, korkeakoulu, vanhuspalvelut, virastopalvelut, tutkimuslaitokset ja kirjastopalvelut). JHL:ään kuuluu 225 000 jäsentä. JHL:llä on toimivat alueverkostot, aluetoimistot ja asiantuntiva henkilöstö palvelemaan jäsenten jokapäiväisiä edunvalvonta-asioita. VSSHP:ssä JHL:n jäsenmäärä on n. 1 900. Jäsenistö koostuu n. 60:stä eri ammattikunnasta, toimistotyössä, huollossa, keittiössä, hoitopuolella, tekniikassa, välinehuollossa ym. vaativissa tukipalvelutehtävissä olevista ammattilaisista.**

## Hannele Heine, erikoislääkäri

1. Puoli vuotta.
2. Opiskelulajoista lähtien olen ollut järjestöaktiivi: kandiseuran ja Suomen Medisiinariliiton kautta menin Nuorten Lääkärien Yhdistykseen ja sieltä Lääkäriliittoon, jossa toimin useita vuosia eri

instansseissa hallitusta myöten. Vuosituhannen taitteessa pidin muutaman vuoden totaalisen tauon kaikesta yhdistyselämästä, mutta nyt taas parin vuoden ajan olen ollut kuvioissa mukana aloittamisen anestesialääkärien luottamusmiehenä TYKSissä, mistä homma laajeni pääluottamusmiestehtäviin.

3. Näin alkuvaiheissa tiedon hankkiminen vie melkoisen ajan. Monet palaverit ja kokoukset ovat toinen suuri työllistäjä. Toistaiseksi varsinaisia palkkaukseen ja työehtoihin liittyviä ongelma-asioita on ollut yllättävän vähän.

4. Varsinaissuomalainen palkkakuoppa vaatii täyttöö, suurin osa jukolaisista on 5–10 %:n kuopassa muiden yliopistosairaanhoitopiirien vastaavien työntekijöiden palkkaan nähden. Tähän siis tarvitaan ekstratemppeja tavallisten sopi-muskorotusten lisäksi.

Työviihtyvyyttä vähentää tarpeettoman usein esiin tuleva epäasiallinen käyttäytymisen työpaikalla, se tuntuu paikoittain jopa kuuluvan jonkin osaston toimintakulttuuriin. Piirillä on ansiokkaat ohjeet "Hyvää kohtelua Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä", mutta suuri haaste on edelleen, miten nämä ohjeet saadaan muuttamaan realiteetiksi ja

päästään nollatoleranssiin epäasiallisen käyttäytymisen osalta.

5. Kuvataiteita jossakin muodossa, tällä hetkellä olen mukana croquis-piirustuksessa, mutta kuvanveisto ja lasinsulatus ovat kesto-suosikkejani.

6. hannele.heine@tyks.fi, dect 30597

**Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO** valvoo kirkon, kuntien ja valtion pääsopijajärjestönä yli 200 000 palkansaajan oikeudellisia, työmarkkinallisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja. Se muodostaa korkeasti koulutettuja edustavan julkisen alan yhteenliittymän. Valtakunnallisena pääsopijajärjestönä se on vuodesta 1995 lähtien neuvotellut julkisen sektorin ja näihin verrattavissa olevien alojen akavalaisten virka- ja työehtosopimukset, joissa sovitaan palkoista ja muista palvelussuhteen ehoista.

Jukolaisia on sh-piirissä n. 1000, lääkäreitä 700–750 ja loput muita. Lääkäriliiton lisäksi edustettavia järjestöjä ovat mm. Akavan Erityisalat, Talentia, Ekonomiliitto, Farmasialiitto, Hammaslääkäriliitto, Lakimiesliitto, Psykologiliitto, Puheterapeuttiliitto, Työterveyshoitajaliitto, Valtiotieteilijöiden Liitto, Tekniikan Akateemisten Liitto, Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat eli hyvin moninainen joukko asiantuntijoita. Eri ammattinimikkeitä edustettavien joukosta löytyy yli 50.

## UJDET VIRAN- JA TOIMENHALTIJAT

### TURUN YLIOPISTOLLINEN KESKUSSAIRAALA

#### Anestesiologian ja tehohoidon yksikkö

Arola Olli, erikoislääkäri	1.6.
Berteny Patricia, sairaanhoitaja	1.9.
Elovaara Taru, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Grönlund Sanna, sairaanhoitaja varahenkilö	5.7.
Huokuna Merita, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Junnilla Elina, sairaanhoitaja	16.8.
Kallio Matti, sairaanhoitaja	1.9.
Kharroubi Malek, erikoislääkäri	1.7.
Koskinen Satu, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Leinonen Marja, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Majasuo Hannu, erikoislääkäri	1.9.
Murtola Laura-Maria, sairaanhoitaja	16.8.
Nikander Maiju, sairaanhoitaja	1.5.
Perus Jukka, sairaanhoitaja varahenkilö	16.8.
Sampalahti Ulpu, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Turunen Annika, sairaanhoitaja	1.6.
Törnström Anita, osastonsihteeri	16.5.
Westerlund Taina, erikoislääkäri	1.9.
Viitanen Maija, sairaanhoitaja	1.9.
Vuorio Eeva-Majara, sairaanhoitaja varah.	1.7.

#### Atk-palvelut

Mäenpää Anna Mari, mikrotukihenkilö	1.7.
Utriainen Pirjo, atk-yhdyshenkilö	1.7.

#### Ensiapupoliklinikka

Mononen Mia, sairaanhoitaja	6.7.
Nieminen Marja-Leena, osastonsihteeri	1.10.
Paavola Taru, apulaisosastonhoitaja	13.8.
Valma Jari, lääkintävahtimestari	1.8.

#### Fysiatrinen yksikkö

Silvennoinen Mari, toimintaterapeutti varah.	1.7.
--	------

#### Fysiologian ja isotooppilääketieteen yksikkö

Poutanen Mika, laboratoriohoitaja varahenkilö	1.6.
Wendelin-Saarenhovi Maria, erikoislääkäri	1.6.
Virtanen Irina, erikoistuva lääkäri	1.6.

#### Hallintopalvelut/Henkilöstöpalvelut

Ala-Pietilä Tiina, toimistosihteeri	1.9.
-------------------------------------	------

#### Hallintopalvelut/työterveysasema

Kiuru Elina, terveydenhoitaja	1.7.
Kojo Krista, työterveyslääkäri	1.9.

#### Huollon palvelut/kuljetusosasto/Paimio

Tuominen Juha, huoltomies	1.7.
---------------------------	------

#### Iho- ja sukupuolitautilien klinikka

Perho Tanja, osastonsihteeri	1.7.
Sandberg Jaana, sairaanhoitaja	1.7.

#### Keuhkosairauksien klinikka

Märd Pia-Maria, sairaanhoitaja	1.8.
Niemelä Ilona, erikoistuva lääkäri	14.5.
Sipilä Anneli, sairaanhoitaja	1.3.
Söderström Riikka-Maria, sairaanhoitaja	1.6.
Tammii Tiina, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Toivonen Maarit, sairaanhoitaja	1.9.
Valde Minna, välinehuoltaja	1.6.
Vallittu Eeva, sairaanhoitaja	1.9.
Vikström Liisa, osastonhoitaja	2.7.
Vuorimaa Mirva, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.

#### Kirurgian klinikka

Asikainen Riikka, sairaanhoitaja varahenkilö	1.6.
Bergman Henna, sairaanhoitaja	1.6.
Egorova Lilja, sairaanhoitaja varahenkilö	8.6.
Heinonen Niina, sairaanhoitaja	1.6.
Honkanen Anne, sairaanhoitaja	1.6.
Hämäläinen Tuija, sairaanhoitaja	3.9.
Jaakkola Pauliina, sairaanhoitaja	1.5.
Kahila Kati, sairaanhoitaja	1.5.
Kalamies Sami, sairaanhoitaja	12.6.
Kanerva Kirsi, sairaanhoitaja	1.8.

Kaunela Satu, sairaanhoitaja	19.6.
Laiho Pia, sosiaalityöntekijä	1.7.
Lehti Tiina, sairaanhoitaja	13.6.
Lehtovuori Jenni, sairaanhoitaja	1.7.
Lindström Johanna, sairaanhoitaja	1.5.
Loukkonen Päivi, sairaanhoitaja varahenkilö	30.7.
Mäki Jaana, osastonsihteeri varahenkilö	13.8.
Niekkä Tuija, apulaisosastonhoitaja	18.6.
Nurminen Sari, sairaanhoitaja	1.5.
Nyberg Carola, sairaanhoitaja	16.7.
Oksanen Anja, osastonsihteeri varahenkilö	1.7.
Pulkki Reetta, sairaanhoitaja varahenkilö	1.8.
Saivo Minna, sairaanhoitaja varahenkilö	11.6.
Soisalo-Soininen Sari, erikoislääkäri	1.8.
Turkki Elina, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.
Valdolin Satu, sairaanhoitaja	1.6.
Valtanen Hanna, sairaanhoitaja	1.5.
Veräjänkorva Esko, erikoistuva lääkäri	3.9.
Vihervaara Hanna, erikoistuva lääkäri	1.9.
Österberg Jenni, sairaanhoitaja varahenkilö	1.7.

#### Kirurgian klinikka/Raision sairaala

Pulkki Reetta, sairaanhoitaja varahenkilö	1.8.
Uusikorpia Tarja, sairaanhoitaja	19.6.

#### Korva-, nenä- ja kurkkutautien klinikka

Ihalainen Katja, sairaanhoitaja	1.8.
Karttunen Tarja, puheterapeutti	2.7.
Kähkönen Taru, sairaanhoitaja/kuulontutkija	2.4.
Puustinen Marika, sairaanhoitaja	1.6.
Silfver Katariina, sairaanhoitaja/kuulontutkija	2.4.
Silvonieminen Antti, erikoistuva lääkäri	1.5.
Syvänen Airi, korvakappaleentekijä	2.7.
Vuori Marianne, perushoitaja	1.6.
Ylenius Kristina, apulaisosastonhoitaja	9.7.

#### Kuntoutusklinikka

Etholen Eeva, toimintaterapeutti	1.6.
Harju Marika, fysioterapeutti varahenkilö	1.8.
Järvinen Marketta, osastonsihteeri	1.6.
Koilaiti Tiina, toimintaterapeutti	1.9.
Lumme Jaana, sairaanhoitaja 50 %	1.9.
Mäkelä Taisto, apuväline-tekniikka	1.6.
Mäkilä Kaiju, osastonhoitaja	1.6.
Nevalainen Hannu, fysioterapeutti	1.6.
Nikula Marja, fysioterapeutti	1.3.
Vanhala Minna, puheterapeutti	1.8.

#### Laitoshuolto

Kudrjartseva Alla, laitoshuoltaja	1.11.
Numminen Ritva, laitoshuoltaja	3.9.
Peippo Pirjo, laitoshuoltaja	1.9.

#### Lastentautien klinikka

Härenkamp Kay, sairaanhoitaja	1.9.
Hiltunen Elina, sairaanhoitaja varahenkilö	1.6.
Holmström Johanna, apulaisosastonhoitaja	1.6.
Hujanen Jari, sairaanhoitaja	1.6.
Kynäslähti Taina, sairaanhoitaja	1.9.
Laitila Mikko, sairaanhoitaja	1.7.
Lehti Liisa, osastonsihteeri varahenkilö	1.9.
Myllymaa Salla, sairaanhoitaja	1.6.
Mäkinen Tiina, fysioterapeutti varahenkilö	1.9.
Pennanen Olavi, sairaanhoitaja varahenkilö	20.8.
Tähkäpää Marjo, osastonsihteeri varahenkilö	1.9.
Väyrylä-Hautamäki Anne, sairaanhoitaja	5.7.

#### Naistentautien ja synnytysten klinikka

Airas Urpu, erikoistuva lääkäri	3.9.
Pakarinen Outi, erikoistuva lääkäri	3.9.
Saarenmaa Anne-Marjo, ylihoitaja	1.9.

#### Neurologian klinikka

Johansson Sari, osastonhoitaja	3.9.
Rokka Evita, perushoitaja varahenkilö	1.6.
Zidbeck Daria, sairaanhoitaja	6.8.

#### Ortopedian ja traumatologian klinikka

Andrejeff Tuula, sairaanhoitaja varahenkilö	1.9.
Hänninen Mia, suunnittelija	1.7.
Koskinen Johanna, sairaanhoitaja varah.	1.7.
Rahi Kalle, erikoislääkäri	1.6.
Rantakokko Juho, erikoislääkäri	1.8.
Ståhlberg Kaisa, sairaanhoitaja	1.6.
Triipponen Pia, sairaanhoitaja	1.7.

#### Patologian yksikkö

Aarikka Tuula, apulaisosastonhoitaja	1.7.
Laine Marja, laboratoriohoitaja	21.7.
Nurminen Jaana, laboratoriohoitaja varah.	29.8.
Ojansuu Maarit, laboratoriohoitaja	1.7.

#### Siivouskeskus

Alkki Tarja, laitoshuoltaja	1.6.
Hintsa Anja, työnjohtaja	1.7.
Jauhainen Jaana, laitoshuoltaja	21.5.
Järvinen Leena, laitoshuoltaja	1.6.
Koivistola Elina, laitoshuoltaja	1.6.
Kuopakko Merja, laitoshuoltaja varahenkilö	1.8.
Lautaro Anneli, työnjohtaja	1.6.
Lehto Kaisu, laitoshuoltaja	2.7.
Rauhala Natalja, laitoshuoltaja	1.8.
Ruohonen Jenni, laitoshuoltaja varahenkilö	1.6.
Sjöblom Anna-Maija, laitoshuoltaja	1.6.
Strandell Mirve, laitoshuoltaja	4.6.
Toivonen Seija, työnjohtaja	1.6.
Tuomola Tuula, laitoshuoltaja varahenkilö	1.9.
Vilkiö Arja, laitoshuoltaja	4.6.

#### Silmätautien klinikka

Haapala Timo, erikoistuva lääkäri	1.5.
Malkova Tatjana, sairaanhoitaja	4.6.

#### Sisätautien klinikka

Arola Tuula, sairaanhoitaja varahenkilö	17.9.
Bushi Lumniye, perushoitaja varahenkilö	3.9.
Heino Johanna, osastonsihteeri varahenkilö	15.6.
Juusola Eeva, perushoitaja varahenkilö	1.7.
Lahtonen Päivi, apulaisosastonhoitaja	1.6.
Lehtinen Maria, sairaanhoitaja	1.7.
Leppänen Satu, sairaanhoitaja varahenkilö	1.9.
Luukkanen Anni, sairaanhoitaja varahenkilö	10.9.
Nikula Riitta, sairaanhoitaja varahenkilö	1.1.
Noro Maarit, perushoitaja	1.6.
Nuotio Ilpo, erikoislääkäri	3.9.
Soininen Hanna, sairaanhoitaja	17.9.

#### Sisätautien klinikka/Reumasairauksien yksikkö

Kunnari Laura, sairaanhoitaja	1.9.
Lindberg Outi, sairaanhoitaja varahenkilö	1.8.
Paakkanen Arja, sairaanhoitaja	1.5.

#### Sisätautien klinikka/Raision sairaala

Söderlund Anu, apulaisosastonhoitaja	11.6.
--------------------------------------	-------

#### Suusairauksien klinikka:

Laaksonen Hanna, hammashoitaja varahenkilö	2.7.
Lappi Marja, hammashoitaja	6.8.
Österman Terhi, sairaanhoitaja	1.9.

#### Synnytys ja naistentautien klinikka

Ala-Nissilä Seija, erikoislääkäri	1.8.
Aro Anne, osastonhoitaja	1.9.
Auranen Annika, erikoislääkäri	1.8.
Kauppinen Virpi, kättilö	1.7.
Kokkonen Susanna, kättilö varahenkilö	1.8.
Laurikainen Eija, erikoislääkäri	1.8.
Lehtonen Marika, kättilö	1.7.
Rahikkala Susanna, kättilö varahenkilö	1.8.
Rahkala Maria-Katariina, kättilö	1.8.
Ryynänen Kirta, kättilö varahenkilö	1.8.
Takala Satu, kättilö	1.7.
Varga Johanna, perushoitaja	1.8.

#### Syöpätautien klinikka

Costiander Kaija, osastonhoitaja	1.6.
Helkiö Hanna, sairaanhoitaja	1.9.
Hiltunen Nina, sairaanhoitaja	1.10.
Isosaari Salla, röntgenhoitaja	1.7.
Korkeila Eija, erikoislääkäri	1.9.
Kosonen Tiina, sairaanhoitaja	1.7.
Laine Satu, perushoitaja	1.9.
Parikka-Koivunen Anne, osastonsihteeri	1.10.
Saarinen Miia, röntgenhoitaja	1.6.
Utriainen Nina, röntgenhoitaja	1.10.

#### Teknillisen huollon yksikkö

Holmanen Pekka, ammattimies	10.7.
Lehtonen Ilpo, sairaalainsinööri	1.9.
Lindholm Juhana, sairaalainsinööri	1.8.
Miikkulainen Hannu, ammattimies	1.6.
Ruotsalainen Arttu, ammattimies	1.7.

#### PSYKIATRIAN TULOSALUE

#### Aikuispsykiatrian yksikkö

Ahlström Nilla, sairaanhoitaja	1.6.
Avsar Murat, sairaanhoitaja	2.7.
Heikkinen Raija, sairaanhoitaja	30.7.
Holopainen Matti, mielen-terveyshoitaja	2.7.
Hyytiä Mira, sairaanhoitaja	1.6.
Kari Jaana, sairaanhoitaja	28.8.
Kortelainen Petteri, mielen-terveyshoitaja	1.7.
Koskinen Tommi, sairaanhoitaja	10.9.
Kuoksa Riitta, sairaanhoitaja	15.8.
Kuopila Satu, sairaanhoitaja	1.6.

#### Lastenpsykiatrian yksikkö

Leino-Heikkilä Minna, sairaanhoitaja	1.6.
Malkamäki Minna, sairaanhoitaja	1.7.

#### Nuorisopsykiatrian yksikkö

Nyysönen Marja, sairaanhoitaja	1.9.
Ollikainen Paula, mielen-terveyshoitaja	1.6.
Raitio Satu, mielen-terveyshoitaja	1.6.
Rättö Mervi, sairaanhoitaja	2.7.
Saari Marja-Leena, sairaanhoitaja	2.7.
Syrjälä Susanna, sairaanhoitaja	30.7.
Visuri Marjo, sairaanhoitaja	21.5.

#### TYKSLAB

Järvinen Liisa, apulaisosastonhoitaja	1.9.
---------------------------------------	------

#### VARSINAIS-SUOMEN KUVANTAMISKESKUS

Savolainen Johanna, röntgenhoitaja	28.8.
Tuunanen Timo, erikoistuva lääkäri	29.8.
Vainio Annamari, osastonsihteeri	1.7.

#### SALON ALUESAIRAALA

#### Ensiapu- ja toimenpidepoliklinikka

Kesänen Hanna, osastonhoitaja	1.7.
-------------------------------	------

#### Kirurgian yksikkö

Metsänperä Riitta, sairaanhoitaja	1.9.
-----------------------------------	------

#### Naistentautien ja synnytysten yksikkö

Aalto Sylva, sairaanhoitaja	1.9.
-----------------------------	------

#### Sairaanhoidon hallinto

Viikari Sari, osastonsihteeri varahenkilö	1.9.
---	------

#### TURUNMAAN SAIRAALA

#### Mielen-terveyskeskus

</



Parasta Turun kesässä ei taida ollakaan Aura-joen ranta laivaravintoloinen ja kahviloinen, eivät vehmaat puistot. Parasta on TYKSin vasta-syntyneiden teho-osasto 413, "Keskola". Näin nimittäin äänestivät Radio Sadan kuuntelijat radion järjestämässä kessäkisassa. Tulos löi myös Keskolan henkilökunnan ällikällä, mutta uskottava se on. Siitä todisteena kunniakirja sairaanhoitaja Kirsi-Maija Suome-lan käsissä MN



## Akvarelleja tyksiläistaidoin

Markku Näveri

Taiteen ystävät saivat syyskuussa nauttia Galleria Reginassa kahden tyksiläistäiteilijän Turussa ja saaristossa –nimisestä, hyvän vastaanoton saaneesta näyttelystä. Molemmat taiteilijat työskentelevät patologian yksikössä: osastonylilääkäri **Heikki Aho** ja sairaalalubiologi **Pirkko Hirsimäki**. Kummallekin näyttely oli jo kolmas.

Pirkko Hirsimäen taideharrastus juontaa kouluaikeihin, sillä hän piti kuvaamataiteista ja liittyi koulun piirustuskerhoon. Myös äiti maalasi sekä akvarelleja että öljyväritöitä ja vei taidenäyttelyihin. Sittemmin Pirkko on kouluttautunut jo parinkymmenen vuoden ajan eri taiteilijoiden vetämillä kursseilla. Turun sunnuntaimaalareihin hän on kuulunut vuodesta 1990 ja Suomen akvarellitaiteen yhdistykseen viime vuodesta.

Heikki Aho on toisen tien kulkija. Taideharrastus tuli hänellekin jo äidinmaidosta, sillä äiti on kuvaamataidon opettaja ja hänen vanhempansa molemmat matrikelitaiteilijoita. Taidenäyttelyitä Heikki on kiertänyt vuosia, ensi kerran hän muistaa: se tapahtui 1968. Kirjoitettuaan ylioppilaaksi hän kokeili maalausta, mutta katsoi, ettei kannata. Kipinä roihahti uuteen liekkiin 6–7 vuotta sitten, jolloin hän päätti keskittyä taiteeseen tosissaan. Heikki ei ole suorittanut taideopintoja eikä käynyt kursseja vaan ilmoittaa oppineensa kanta-pään kautta ja olevansa muutenkin taiteilijana itsenäinen puurtaja.

Sekä Pirkko että Heikki ovat akvarellisteja. Pirkko sanoo sen sopivan temperamentilleen, kun Heikki laventaa myös käytännön puolelle: – Vesivärit ovat kotioloissa helppokäyttöisiä, ne eivät haise eivätkä suttaa, lisäksi samaa väriä voi käyttää pitkään, jolloin sen sävyt vain jalostuvat.



### Saaristoa ja Turku

Taiteilijoiden aihepiirit poikkeavat pääosin toisistaan. Hirsimäen Pirkon näyttelyosuus koostuu meri- ja saaristoihteista. – Ne kiehtovat kauneutensa ja vaihtelevuutensa takia. Heikki Aho on viehätty Turusta, erityisesti vanhan Turun miljöistä. Turun hän tietää innostavan aiheena sekä lukuisia taiteilijoita että yleisöä. – Tuttu ympäristö kiinnostaa. Lisäksi vanhat rakennukset ovat jo itsessään taideteoksia.

Pirkko työskentelee maalaten sekä luonnossa että valokuvien pohjalta ateljeessa ja kertoo maalaavansa vuosittain yli 20 teosta. Heikki maalaa valokuvien pohjalta ja kertoo odottavansa kamera valmiina syksyn ruskaa ja ensilunta, jolloin maisemat ovat parhaimmillaan. Häneltä valmistuu työ viikossa, mutta loma-aikoina hän ei maalaa.

Heikki Aho luonnehtii taiteilijakuvaansa regionalistiksi, realistiksi ja koloristiksi, mutta pyrkii luomaan myös impressionistisen vaikutelman. Hän maalaa enemmän muille kuin itselle: – Mitäpä ne taulut omis-sa komeroissa ketään ilahduttaisivat. Maalaaminen ei ole hänelle harrastus vaan toinen työ, jopa raskaampi kuin patologin työ. Mutta myös palkitsevampi. – Se antaa sisältöä elämään, ja kun työ on valmis ja onnistunut, se on todella palkitsevaa ja auttaa myös rentoutumaan. Vastaavasti epäonnistuminen kiukuttaa, mutta onneksi niin käy harvoin, Heikki myhäilee. Onnistuneestakin työstään hän raaskii luopua, sillä jäähän teos joka tapauksessa elämään.

Herkän lyyriseksikin akvarellistiksi kriitikoiden kuvaamalle Hirsimäen Pirkolle maalaaminen on rentouttava harrastus, joka vie ajatukset pois arjen työasioista. Niinpä hän sanookin maalaavansa vain omaksi ilokseen. Sunnuntaimaalareiden kursseilla hän myös viihtyy: – Kursseilla on hauska maalata, ja lisäksi siellä tapaa mukavia ihmisiä, hän kertoo.

*Pirkko Hirsimäki ja Heikki Aho näyttelynsä avajaisissa. Kummatkin ovat tyytyväisiä näyttelyn saamaan vastaanottoon.*



KUVA: RITTA AHO

## RAKENNUSHISTORIAA

# Arvokas lasarettirakennus

Rakennusyhdistyksen arkkitehdin L.J. Lindqvistin suunnittelema 60-paikkainen lasarettiosasto, nykyinen rakennus 8, valmistui puuttomalle ja pensaattomalle Kiinamyllynmäelle vuonna 1881. Saman miehen käsialaa ovat mm. Miehikkälän kirkko ja Toivakan puukirkko.

Puiden istutus mäelle käynnistyi 1887. Sähköt ja vesijohdon rakennus, kuten koko sairaala, sai 1900-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä.

Kaksikerroksisen rakennuksen molemmissa päissä olivat suuret, korkeat ja ilmat sairasalut, joita yhdisti leveä ja pitkä käytävä. Pihanpuoleisessa, voimakkaasti ulkonevassa keskiosassa oli alakerrassa mm. vastaanottohuone sekä yläkerrassa leikkaussali, muita tiloja sekä pääporras-huone. Käytävän vastakkaisella puolella sijaitsivat mm. kylpyhuoneet, keittiöt ja pari hoitajien asuntoa.



Rakennuksen pohjakaavaan ja julkisivuihin on tehty 126-vuotisen toiminnan aikana useita muutoksia: Lasarettiosaston ullakolle rakennettiin vuonna 1913 kahdeksan uutta asuinhuonetta hoitajattarille. 1930-luvun alussa saatiin toinen leikkaussali ja talo muutettiin kirurgiseksi osastoksi.

Rakennuksen seuraava isäntä oli naistenklinikka, jonka toiminta käynnistyi siinä vuonna 1945. Vielä pitempään sitä isännöi neurologian klinikka: vuodesta 1968 vuoteen 2005. Nykyisin talossa toimivat näköpoliklinikka, kipupoliklinikka ja tekninen toimisto.

Turun maakuntamuseo luokittelee rakennus 8:n rakennustaiteellisesti ja kulttuurihistoriallisesti erittäin arvokkaaksi eikä sitä saa purkaa. MN

## Kilometrikisailua

Meneillään olevan Pyöräilyvuosi 2007:n aikana järjestetään monenmoisia tapahtumia. Yksi sellainen oli 15.5.–9.9. poljettu, työporukoille tarkoitettu Kilometrikisa. Siinä erilaiset työyhteisöt pyöräilivät kesän mittaan niin paljon kuin kintuista lähti. Nopeudella ei kuitenkaan ollut merkitystä, vaan matkan pituudella. Voittaja oli nimittäin se poppoo, jonka yhteenlaskettu kilometrimäärä oli suurin henkilöä kohden.

Kilometrikisaan osallistui 129 työyhteisöä, ja mukana oli tietysti myös tyksiläisiä. Aikuisten teho-osasto "mankeloi" kunniaikkaasti sijalle 30, joukkueen kilometrikeskimääräksi kertyi tarkasti laskien 392,667 km/hlö. Lähes yhtä hyvään tulokseen ylsi korvaklinikan leikkausosasto 555, jonka kilometrisaldo oli 332,844 km/hlö ja sijoitus 39.

## Metsä-Jukolan syystalkoot

keskiviikkona 10.10.2007

Tarjolla pihan ja sisätilojen siivousta, sekä maukasta ruokaa, talkoojuomaa ja tietenkin saunomista. Linja-auto talkoisiin lähtee klo 15.30 U-sairaalan päädyssä.

Osallistuneiden kesken arvotaan yksi vapaa viikko Tunturi-Jukolassa.

**Kaikki tyksiläiset tervetuloa syystalkoisiin.**

Sitovat ilmoittautumiset 3.10.2007 mennessä

mirja.hovirinta@tyks.fi / puh. 3132780

## FÖRIBEAT

TYKSin henkilökuntaneuvosto tarjoaa sponsoroituun hintaan 24 €/kpl lippuja FöriBeat-musikaaliin Turun kaupunginteatterin suurelle näyttämölle lauantaina 17.11.2007 klo 19.00. Lippuja saatavilla Kantasairaalan kassatoimistosta ja Paimion sairaalan kassasta..

## Tarkennus TYKSin uimalippuihin

### Turun kaupungin uimahallit

Turun kaupungin uimahalleista on lopetettu vanhojen uimalippujen myynti ja siirretty älykortteihin, joilla maksetaan uimaan mennessä.

U-kanttiini myy uimakortteja, joihin on valmiiksi ladattu 10 kerran uintimaksu. Kortin voimassaoloaika on 2 vuotta. Kortin hinta on 26 €. Kortilla voi käydä uimassa aina hallin ollessa avoinna.

**Kaarinan uimahalli** (voimassa aina) 25,00 €/10 kpl + 5 € kortista

**Paimion uimahalli** 2,00 €/kpl

**Raision uimahalli**

Päiväkortti (voimassa klo 8-14)

18,00 €/10 kpl + 3 € kortista

Ilta kortti (voimassa klo 14:n jälkeen)

29,00 €/10 kpl + 3 € kortista

**Salon uimahalli**

Sopimus alkaa 1.10.2007. TYKSin henkilökuntaneuvosto maksaa 25 % 10-kortin hinnasta ja asiakas loput. Ensimmäisellä kerralla asiakkaalta peritään Älykortista, joka on henkilökohtainen, 3 €:n maksu. Tämän jälkeen ei tarvitse korttia ostaa, vaan sille voi ladata lisää.

TYKSin henkilökortti näytettävä kassalla.

Lippuja on sponsoroitu TYKSin virkistysmäärärahoilla, joten ne on tarkoitettu vain tyksiläisille. Lisätiedot: Pekka Vepsäläinen, puh. 313 1781