

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

# Terveellisen työympäristön ja työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen laadunparannuksen periaatteella

Miia Hietaniemi ft, YAMK-opisk.

Anna-Liisa Leikas ft, YAMK-opisk.

3.9.2009

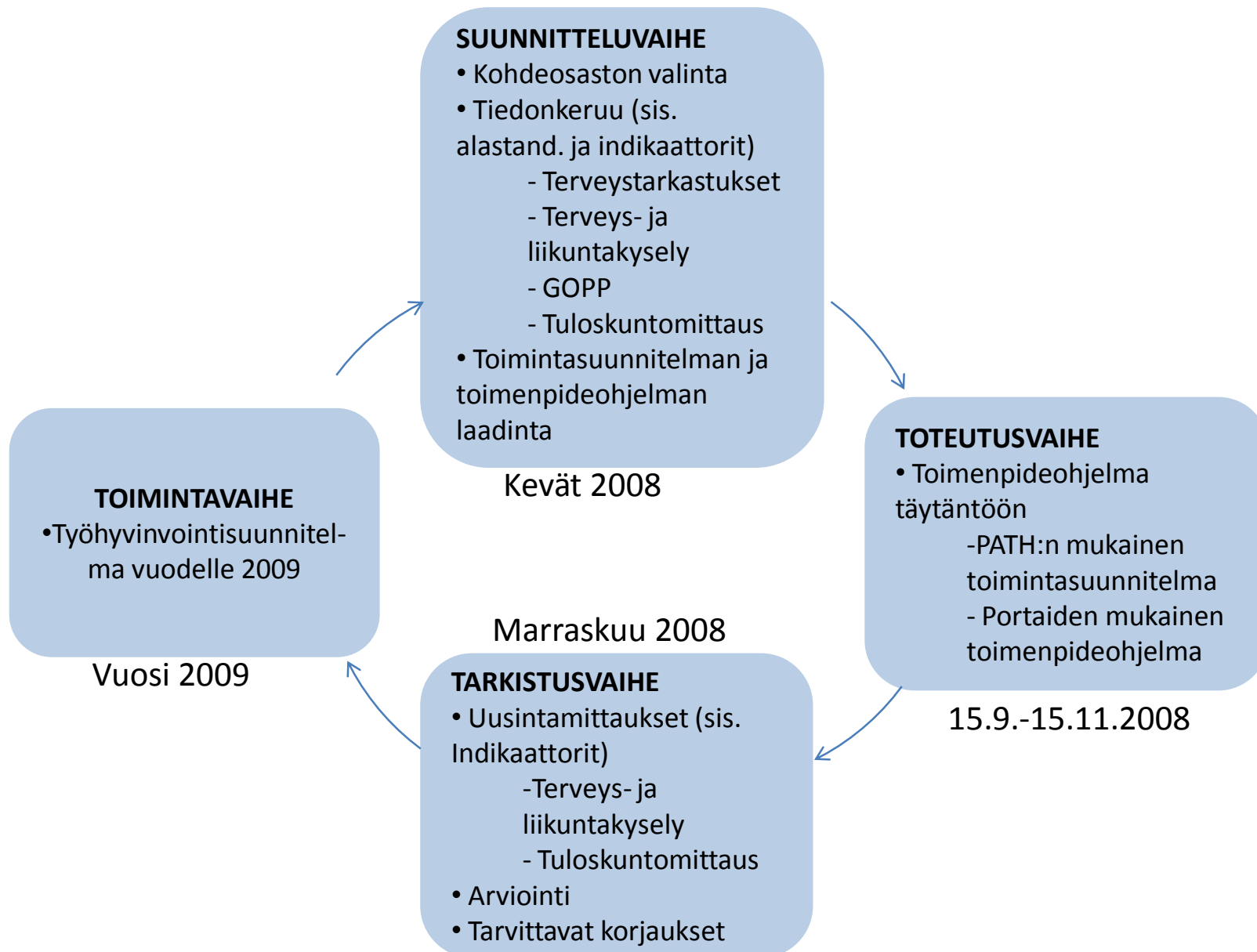
# Työelämän kehittämishankkeen tavoitteet

1. Pilotoida laatustandardi 4:n toimivuutta Seinäjoen keskussairaalassa vastuuyksikötasolla käyttämällä pilotoinnissa alastandardeissa kuvattuja mittareita, suositeltuja indikaattoreita ja valitsemiamme lisäindikaattoreita.
2. **Kehittää vastuuyksikön työhyvinvointia PATH-itsearviointivälineen laadunparannusprosessin mukaisesti käyttämällä PDCA-sykliä.**
3. Laatia työhyvinvointisuunnitelma psykiatrianosaston henkilökunnalle vuodelle 2009 osallistamalla työntekijät, jotta saamme heidän näkemyksensä työympäristöstään ja -hyvinvoinnistaan.

# Johtopäätökset

- Standardi 4 ei ole toimiva vastuuyksikkötason arvioimiseen → mittaritason vaatimukset eivät kohdistu yksittäiseen työntekijään/vastuuyksikköön
- Toteutumattomien/osittain toteutuvien vaatimusten perusteella ei voida laatia vastuuyksikköön kohdistettavaa PATH-itsearviointivälineen ohjaamaa toimintasuunnitelmaa.
- Indikaattoreiden toteutuminen on riippuvainen vastuuyksikön/sen yksittäisten työntekijöiden toiminnasta.
- Työntekijöille annettiin useita mahdollisuuksia tuoda esille näkemyksensä työympäristöstään ja -hyvinvoinnistaan.
- Kehittämishankkeen perusteella PDCA-syklin mukaisesti voidaan kehittää vastuuyksikössä työskentelevän henkilökunnan työhyvinvointia.
- Toimintasuunnitelma on **sovellettavissa** toimenpideohjelman laatimiseen vastuuyksikkötasolla, jos kehittämistoimenpiteitä ei valita standardi 4:n toteutumattomien/osittain toteutuvien vaatimusten mukaisesti.

# Jatkuva laadunparannusprosessi



# PATH-itsearviointivälineen ohjaama toimintasuunnitelma syksyille 2008

	Toimenpide	Vastuhenkilö	Aikajänne	Arvioitu tulos
	Yleisiä Huomioita			
4.1.	Aktiivinen osallistuminen Työhyvinvointiviikkoon työyhteisöä käsitteleville luennoille	Osallistumisen mahdollistavista työjärjestelyistä vastaa ylihoitaja ja osastonhoitaja	29.9.- 3.10.	Tuloskuntomittauksessa 2/2008 huonon pistemäärän saaneiden osa-alueiden kohentuminen sekä kohdennetuissa terveystarkastuksissa esille nousseiden henkilöstiriitojen selviäminen.
4.2.				
4.3.	Terveys- ja hyvinvointipisteet Työterveyshoitajan jutustelu Tupakkainfo	Hietaniemi & Leikas Työterveyshoitaja, Ennaltaehkäisevän päihdetyön koordinaattori	15.9.-15.11.	Työntekijöiden liikunta-aktiivisuuden lisääntyminen ja terveyden edistäminen

## Indikaattorit

- 10. Henkilökunnasta tupakoi
- 11. On saanut ohjausta tupakoinnin lopettamiseen

## Kevät 2008

## Syksy 2008

52,6% (10/19)

57,1% (8/14)

67%

100%

## 12. Pistemäärä henkilökunnan kokemuksista koskien työoloja:

Johtaminen	3,0	3,3
Työn kehittävyys ja haasteellisuus	3,4	3,8
Työyhteisön toiminta	3,1	3,7
Työtyytyväisyys ja jaksaminen	3,4	3,8

## Lisäindikaattorit

1. Lyhytaikaiset poissaolot	13,9%	12,1%
2. Pystyi lopettamaan tupakoinnin ohjauksella	37,5%	+11,1%
<u>3. Kuntoliikunnan harrastaminen</u>		
Kuntoliikunnan harrastaminen väh. 4x/vk	10,5%	28,6%
Kuntoliikunnan harrastaminen noin 3x/vk	37%	21,4%
Kuntoliikunnan harrastaminen noin 1x/vk	10,5%	21,4%
<u>4. Työmatkaliikunta-aktiivisuus</u>		
Työmatkaliikkuminen omin voimin kesällä	26,3%	-
Työmatkaliikkuminen omin voimin talvella	21%	-

# Pohdinta



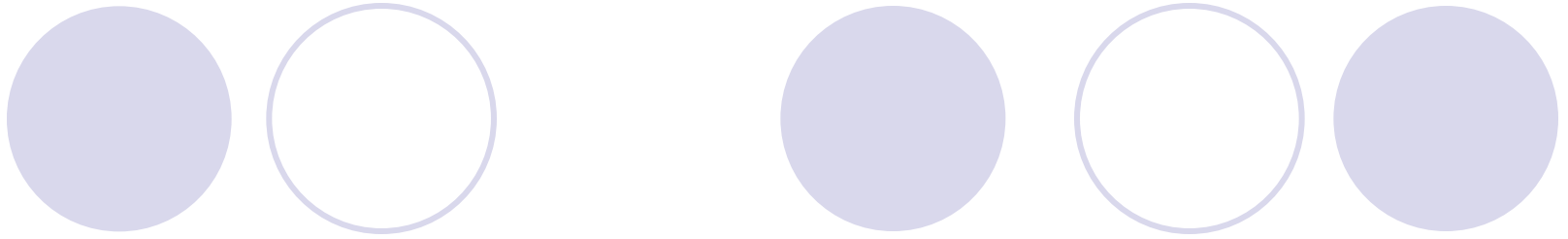
- Standardi 4:n suomennos ”*terveellisen työympäristön edistäminen*” ei ole suora käänös. Vrt. ”*promoting a healthy workplace*”.
- Alastandardit ja niiden mittaritasot sisältävät laajoja kokonaisuuksia ja vaatimukset niiden toteutumiseksi ovat suuria.
  - Osa vaatimuksista lähes mahdottomia, kuten mittaritason 4.1.2: Työpaikan ”kaikki” riskit tiedostetaan.
- PATH-itsearviointiväline ei anna tarkkaa ohjausta analysoinnille.
  - Mistä tietää, milloin toimivat asiat riittävät toteuttamaan alastandardin mittaritason vaatimukset?



- Alastandardin 4.2 toteutumisen arviointiin sisältyi virallinen terveyden edistämisen toimintasuunnitelma, jota ei ole vielä laadittu EPSHP:ssä. → Alastandardi 4.2 toteutui mittaritason vaatimusten osalta heikoiten.
- Alastandardit kuvaavat organisaation toimintaa, jolloin yksikkötaso on riippuvainen sairaalan johdon päätöksistä.
- Yksiköt voivat hyödyntää indikaattoreilla ja lisäindikaattoreilla kerättyä informaatiota työhyvinvoinnin kehittämisessä.



- Laajemman näkemyksen standardi 4:n pilotointiin toi lopullisena tavoitteena oleva työhyvinvointisuunnitelma
- Emme laatineet työhyvinvointisuunnitelmaa pelkän toteutusvaiheen toimenpideohjelman arvioinnin perusteella, vaan otimme huomioon koko laadunparannusprosessin aikana kerätyt tiedot.
- PATH-itsearviointivälineen standardi 4:n toimintasuunnitelmalomake soveltuu mielestämme organisaation laadun kehittämiseen, mutta emme kokeneet sen olevan riittävän herkkä vastuuyksikön työhyvinvointisuunnitelman pohjaksi.



- Halusimme sisällyttää tupakoimattomuuteen kannustamisen toimenpideohjelmasta lopulliseen työhyvinvointisuunnitelmaan, koska painotimme Savuton sairaala-ajatusta.
- Yksikön työhyvinvoinnin kehittämiseen suunnatut lisäpäivät mahdollistivat sen, että pystyimme tapaamaan yksikön työntekijöitä ja toteuttamaan toimenpideohjelman.
- Työhyvinvoinnin kehittäminen PATH-itsearviointivälineen ohjaaman PDCA-syklin mukaisesti oli tuloksellista. → toimintasuunnitelmaan kirjatut arvioidut tulokset toteutuivat.



# Yhteystiedot

Annamme mielellämme lisätietoja standardi 4-pilotointiin liittyen!

Miia Hietaniemi:

[miia.hietaniemi@gmail.com](mailto:miia.hietaniemi@gmail.com)

040-7391362

Anna-Liisa Leikas:

[annalei9@hotmail.com](mailto:annalei9@hotmail.com)

050-3647073

Kiitos!