



# Ketjureaktio – kehittämishankkeen loppuraportti



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

22.2.2022  
Hankkeen johtaja Katri Mannermaa  
Hankkeen projektipäällikkö Heidi Lehtonen  
Satasairaala

## Sisällysluettelo

1 Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen .....	3
1.2. Syyt hankkeen käynnistämiseen .....	4
2 Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle ....	5
3 Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija .....	5
4 Hankkeen toteutuminen ja eteneminen .....	6
5 Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset .....	10
5.1. Palveluketjujen ydinprosessi .....	10
5.2 Syventävät prosessit.....	13
5.2.1 Oman mielen johtaminen.....	13
5.2.2. Arjen aktiivisuuden edistäminen.....	13
5.2.3 Unen ja palautumisen edistäminen .....	14
5.2.4 Hyvän ravitsemuksen edistäminen.....	14
5.3 Hankkeen hyödyt.....	15
6 Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet .....	15
7 Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	17
7.1 Hyödynnettävyys.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
8 Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot.....	19

# 1 Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Satakunnan sairaanhoitopiiri (jäljempänä SATSHP) tarjoaa erikoissairaanhoidon palveluja 17 jäsenkuntansa noin 223 000 asukkaalle yhteistyössä perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen kanssa. SATSHP:n palveluksessa työskentelee 3 700 henkilöä eri puolilla maakuntaa. Satakunnan sairaanhoitopiiri hallinnoi kehittämishanketta. Kehittämishankkeen toisena toteuttajana toimii Länsirannikon työterveys Oy, joka tuottaa työterveyspalveluja Satakunnan sekä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiireille. Länsirannikon työterveys Oy:n toimintaa ohjaa lainsäädäntö ja hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet.

Satakunnan sairaanhoitopiirin sairauspoissaoloista noin puolet johtuu tuki- ja liikuntaelinoireista sekä erilaisista vammoista. Euromääräisinä kuluina se tarkoittaa henkilöstökertomuksen mukaan noin 8 miljoonaa euroa. Sairauspoissaolojen syinä voidaan pitää henkilöstön ikääntymisen lisäksi mm. työntekijöiden ergonomisten työskentelytapojen puutteellista toteuttamista sekä työntekijän lihas- ja kestävyyskunnan riittämätöntä tasoa suhteutettuna työn fyysisiin vaatimuksiin. Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta ja yli 50-vuotiaita on jopa 40% koko henkilöstöstä. Useimmat oireista ja vammoista olisi voitu estää riittävällä fyysisellä kunnolla ja noudattamalla hyvää työergonomiaa. Lisäksi psyko-sosiaaliset kuormitustekijät ja kognitiivisen ergonomian paineet sekä riittämätön uni ja puutteellinen palautuminen lisäävät kuormittuneisuutta ja selittivät mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolopäivien määrää kasvua vuonna 2019.

Hankkeen toteutuksen aikana sairauspoissaolopäivät laskivat vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019, mutta nousivat jälleen vuonna 2021 jopa yli vuoden 2019 tason. Erityisesti nousua vuonna 2021 oli tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyssyistä johtuvissa sairauspoissaoloissa.

Työnantaja voi tiettyyn pisteeseen asti tukea työntekijänsä työhyvinvointia. Satakunnan sairaanhoitopiiri on tarjonnut helmikuusta 2021 lähtien henkilöstölleen ePassi-liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun sekä ylläpitää henkilöstön käyttöön tarkoitettuja kuntosaleja eri puolilla Satakuntaa. Henkilöstön käyttöön on jokaiselle tietokoneelle asennettavissa taukoliikuntaohjelma. Myös ergonomiakortti-koulutus ja työfysioterapeutin tietojen anto ja ohjaus ovat käytettävissä työpaikoilla. Mistään näistä ei kuitenkaan ole hyötyä, mikäli työntekijät eivät itse aktivoitu käyttämään tarjottuja etuja tai palveluja, mikä vaikuttaisi olevan ongelmana.

SATSHP on vuodesta 2017 teettänyt työntekijöilleen kuukausittain ja vuodesta 2020 lukien kvartaaleittain toteutetun Työvire-kyselyn. Työhyvinvointikyselyjä on toteutettu vuosien 2010-2019 välisenä aikana kolmivuositain, viimeisin mittaus toteutettiin vuonna 2021 lyhyempänä kyselynä.

Sairaanhoitopiiri on tilanteessa, jossa henkilöstörakenne on muuttumassa, nuorten ja pian eläkkeelle jäävien ollessa suurimmat työntekijäryhmät. Huomionarvoista on, että erityisesti yli 55-vuotiailla työntekijöillä psykososiaalinen kuormitus on yleistynyt yhdessä tunnekuorman kanssa työssä tapahtuvien jatkuvien muutosten vuoksi. Riski sairastua lisääntyy, minkä vuoksi tarvitaan työntekijöiden aktivointia itsestä huolehtimiseen sekä työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyön syventämiseen hyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointiin ennaltaehkäisevästi panostettu investointi voi maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin (Aura 2016). Hankkeen tarkoituksena on luoda saumattomat palveluketjut työterveyshuollon kanssa sekä tämän avulla kehittää Satasairaalan hyvinvointi- ja terveystilaa.

## 1.2. Syyt hankkeen käynnistämiseen

Viime vuosina SATSHP:n sairauspoissaolot ovat lisääntyneet: osa sairauspoissaoloista johtuu mielenterveysyistä, esimerkiksi työperäisestä uupumisesta ja oman elämänhallinnan ongelmista, ja tuki- ja liikuntaelämistön sairauksista ja vammoista. Riski sairastua lisääntyy iän myötä, minkä vuoksi tarvitaan työterveysyhteistyön edelleen kehittämistä sekä työntekijöiden aktivointia itsestään huolehtimiseen. Mikäli sairastumisriskissä olevat työntekijät tunnistettaisiin ajoissa, heidät voitaisiin ohjata työterveyshuollosta saumattomasti ennaltaehkäisevän terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen palveluketjun piiriin.

Työsuojelurahaston rahoittama kehittämishanke on käynnistetty SATSHP:n tarpeista, sillä näimme työnantajan näkökulmasta tarvetta vähentää sairauspoissaoloja ennakoivasti sekä kehittää työterveysyhteistyötä ja työterveyspalveluita henkilöstöämme varten.

## 2 Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle

Kehittämishankkeessa luotiin yhteistyössä SATSHP:n ja Länsirannikon työterveys Oy:n kanssa saumattomat ja tehokkaat hyvinvointia edistävät palveluketjut SATSHP:n henkilöstölle. Tavoitteena oli aktivoida työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja pyrkiä tällä tavoin ennaltaehkäisemään sairastumista ja vähentämään em. syistä johtuvia sairauspoissaoloja. Toimenpiteiden tavoitteena oli tunnistaa terveysriskissä olevat työntekijät sekä toisaalta motivoida heitä palveluketjujen pariin.

Hankkeen tavoitteena oli edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ennaltaehkäisevästi ja aktivoida työntekijöitä huolehtimaan terveydestään, toiminta- ja työkyvystään sekä henkisistä ja fyysisistä voimavaroistaan. Työterveyshuollon toimesta tavoitteena oli tunnistaa ajoissa terveysriskissä olevat työntekijät, ohjata heidät yhteistyössä luotujen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen palveluketjujen pariin sekä aktivoida työntekijöitä huolehtimaan itse omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Palveluketjujen rakentamisen lisäksi olennaista oli panostaa elintapaohjauksesta hyötyvien työntekijöiden tunnistamiseen sekä motivointiin.

Pitkän aikavälin tavoitteena oli ennaltaehkäistä sairastumisia ja vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuneita kustannuksia.

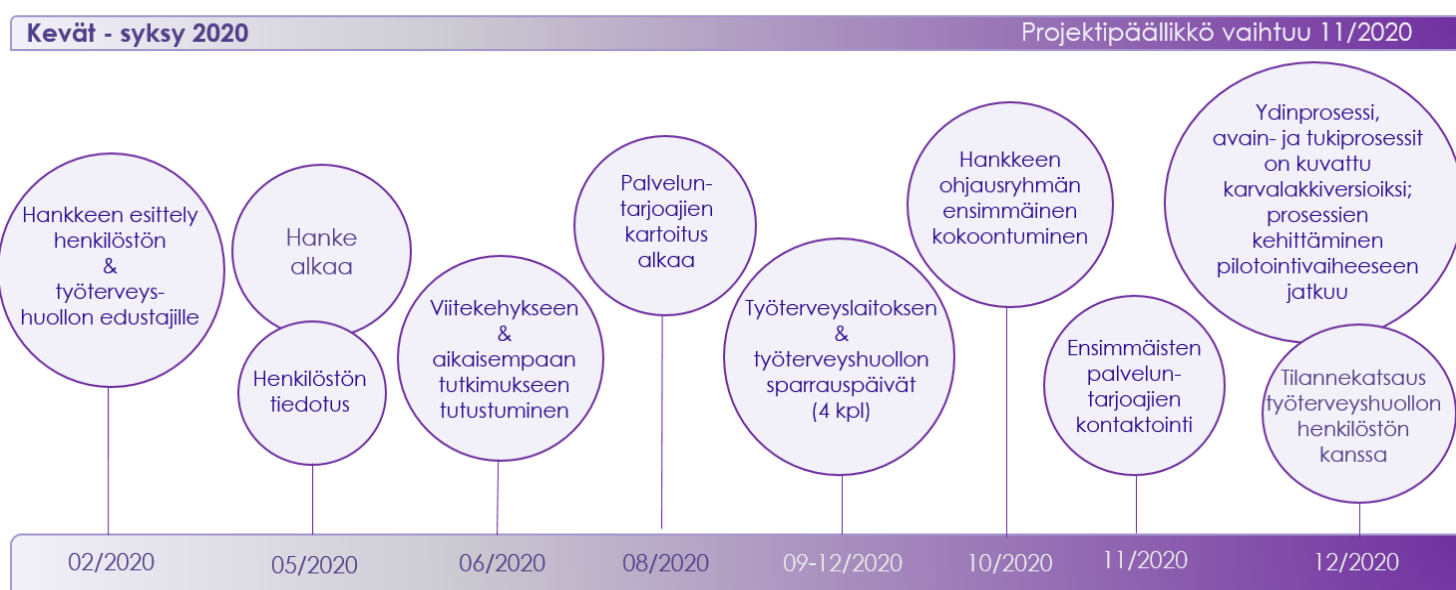
## 3 Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Kehittämishankkeessa käytettiin ulkopuolisena asiantuntijana kahta tahoa. Työterveyslaitos valittiin siksi, että heillä oli ainoana Suomessa riittävä asiantuntijaosaaminen työterveyshuoltoasiakkaiden palveluketjujen rakentamisesta. Lisäksi he ovat osana sote-uudistustyötä laatineet palveluketjuja mm. työttömien ja osatyökykyisten työntekijöiden tueksi.

Lisäksi hyödynnettiin Sata-Lipake-hankkeessa toiminutta Marita Inkisen osaamista alueellisten palveluketjujen rakentamistyössä, koska hän oli tehnyt liikuntaketjujen osalta väestötasolle hoitopolkuja.

## 4 Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke käynnistyi ja Länsirannikon työterveys oy:n henkilöstön kanssa pidettiin hankesuunnitelman mukaiset sparrauspäivät ajalla 09/2020-02/2021. Samaan aikaan hankkeen projektipäällikkö alkoi kartoittaa alueellisia palveluntarjoajia palveluketjujen teemojen osalta.

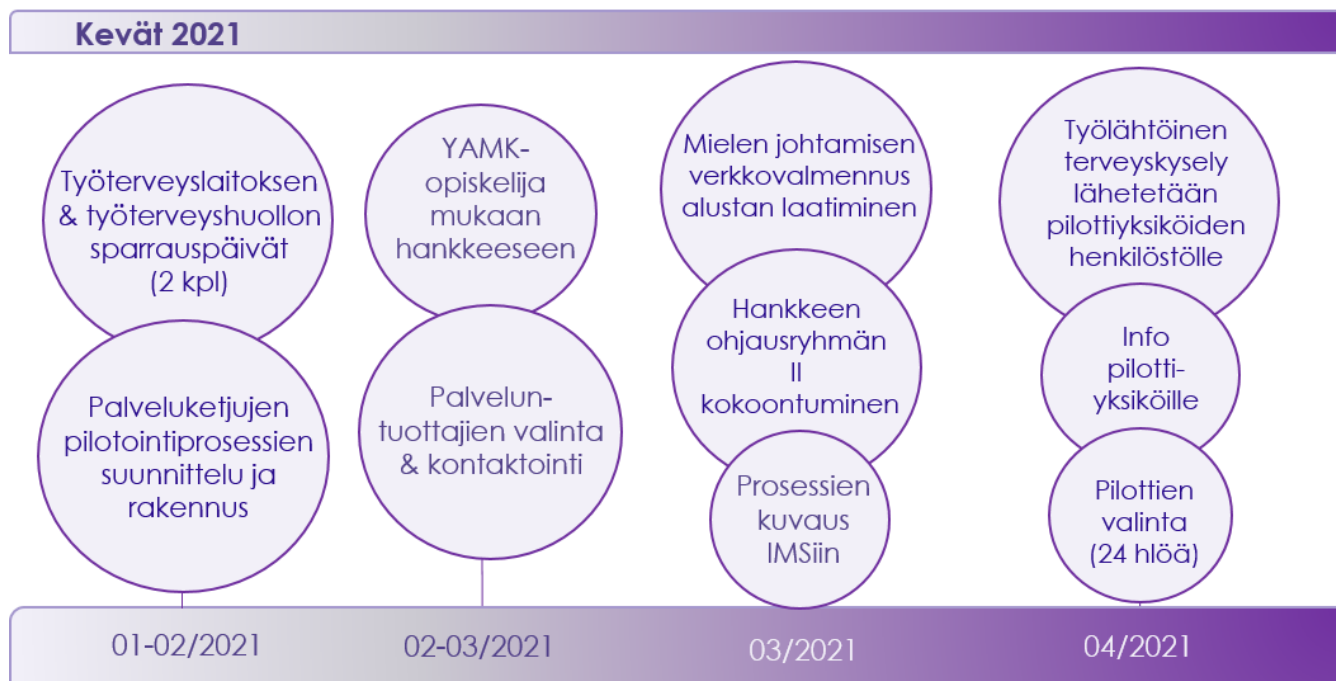


Kuva 1. Ketjureaktio-hankkeen etenemisen pääkohdat kevään ja syksyn 2020 aikana.

Palveluketjujen laadinnassa hyödynnettiin mm. Työsuojelurahaston tuella tehtyjä yhteistoiminnallisia terveyden edistämisen hankkeita, kuten "Edistetään terveyttä työpaikoilla yhteistoimin". Lisäksi hyödynnettiin Sata-LIPAKE – ja VESOTE-hankkeen aikana laadittujen, väestölle suunnattujen palveluketjujen sisältöä ja verkkomateriaalia, sekä hankkeiden toimijoiden asiantuntijaosaamista palveluketjujen laadinnassa.

Viitekehikseen syventymisen jälkeen SATSHP:n ja Länsirannikon työterveys Oy laativat yhteistyössä palveluketjut neljälle terveyden- ja hyvinvoinnin osa-alueelle: oman mielen johtamisen -, arjen aktiivisuuden -, unen ja palautumisen - sekä hyvän ravitsemuksen edistäminen. Palveluketjujen laadinnassa otettiin huomioon eri "liikennevalo"-ryhmiin (vihreät, keltaiset, punaiset) profiloituneet työntekijät. Työntekijöiden profilointiin käytettiin Länsirannikon Työterveyden käyttämää Movendoksen mSurvey- sähköistä terveystarkastusta.

Loppuvuodesta 2020 ns. "karvalakkimallit" palveluketjuista oli laadittuna ja pidettiin tilannekatsaus yhdessä työterveyshuollon kanssa.



Kuva 2. Ketjureaktio-hankkeen etenemisen pääkohdat kevään 2021 aikana.

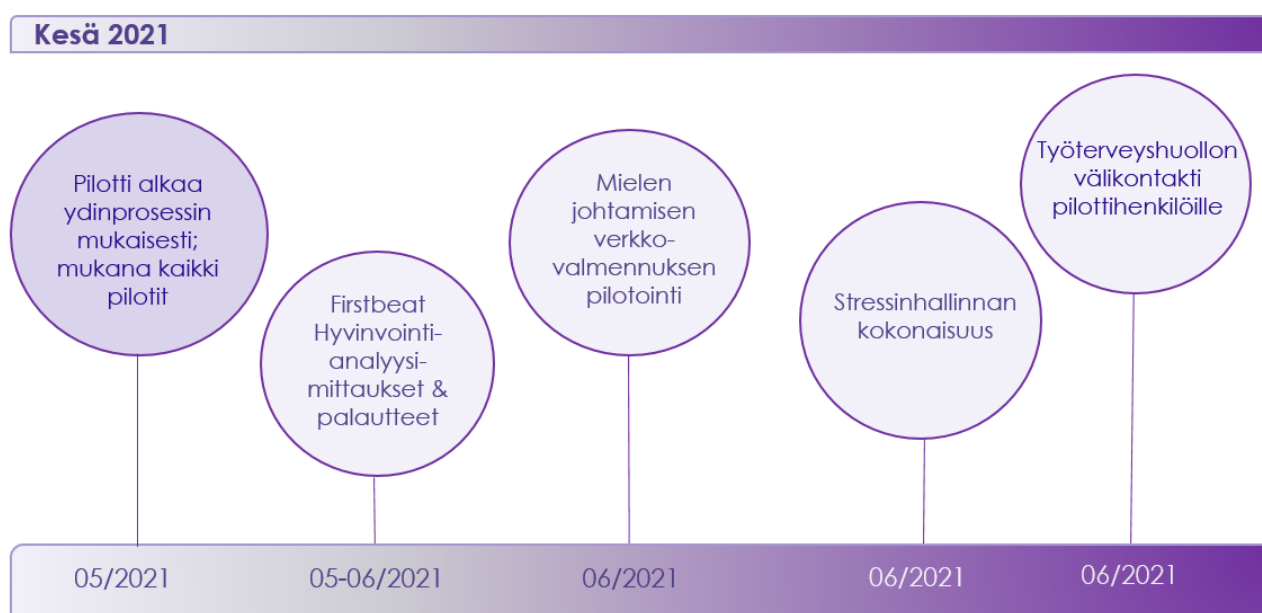
Alkuvuodesta 2021 työterveyshuollon ja Työterveyslaitoksen yhteiset sparrauspäivät jatkuivat. Näiden myötä palveluketjujen prosessit alkoivat hahmottua ja palveluntuottajat palveluketjujen eri vaiheisiin valittiin. Turun ammattikorkeakoulusta saimme hankkeen arviointia tekemään Yamk-opiskelija Taru Loimarannan. Kevään aikana kuvattiin hankkeen ydinprosessi sekä syventävät prosessit IMS-järjestelmään.

Hankkeen pilotti toteutettiin laaditun ydinprosessikaavion mukaan. Työterveyshuolto valitsi varsinaista palveluketjujen pilotointia varten kahdesta eri vastuuyksiköstä piloteiksi yhteensä 20 henkilöä työlähtöisen terveystarkastuksen perusteella. Lisäksi hankkeen ohjausryhmän henkilöstöedustajat (4 kpl) lähtivät mukaan pilottiin. Yhteensä pilottiin osallistui siis 24 henkilöä, jolloin jokaiseen syventävään palveluketjuun saatiin 6 pilottia. Palveluketjujen pilotointi kesti yhteensä noin 6 kuukautta.

Palveluketjujen ydinprosessin pilotointi aloitettiin keväällä Firstbeat Hyvinvointianalyysimittauksilla sekä siihen liittyvien henkilökohtaisten palautteiden annoilla, jotka molemmat toteutti Lounais-Suomen Liikunta ja urheilu ry. Pilotit pääsivät tutustumaan mielenjohtamisen verkkovalmennusalustaan ja käyttämään sitä yhtenä työkaluna palveluketjuissa. Lisäksi he kävivät läpi stressinhallinnan kokonaisuuden, johon oli valittu kolme erilaista

palveluntuottajaa; Tulenkantajat oy toteutti "Hallitse stressiä"-nimisen kokonaisuuden, Rauman mielenterveysseura "Stressin EA"-kokonaisuuden ja Mindfully Maria TRE-menetelmän perustuvan kokonaisuuden. Pilottihenkilöt jaettiin tasan kolmeen ryhmään niin, että jokainen ryhmä suoritti yhden stressin hallinnan kokonaisuuden. Jokainen kokonaisuus koostui viidestä (5) tapaamiskerrasta.

Stressinhallinnan kokonaisuuden jälkeen pilotit jakaantuivat syventäviin palveluketjuihin työterveyshuollon suorittaman jaottelun mukaan.



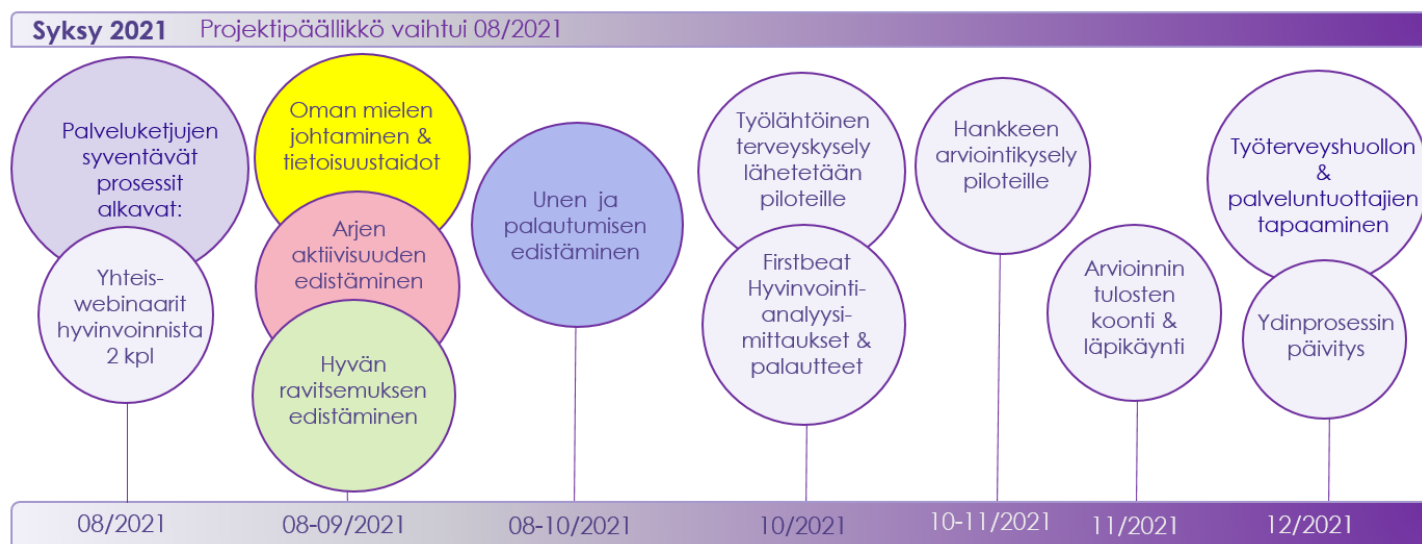
Kuva 3. Ketjureaktio-hankkeen etenemisen pääkohdat kesän 2021 aikana.

Loppukesän ja syksyn 2021 aikana pilotit kävivät läpi palveluketjujen syventävät prosessit; oman mielen johtaminen ja tietoisuustaidot (Tulenkantajat oy), arjen aktiivisuuden edistäminen (Tmi Tiia Laine), hyvän ravitsemuksen edistäminen (Maa- ja kotitalousnaiset) sekä unen ja palautumisen edistäminen (Mindfully Maria ja Nina Martikainen). Pilotit jaettiin neljään ryhmään eri syventäviin prosesseihin työterveyshuollon toimesta. Kaikille piloteille pidettiin syventävien prosessien alussa yhteisesti yleistä hyvinvointia käsittelevä webinaari Maria Rajahalmeen johdolla sekä ravitsemukseen liittyvä webinaari Anna Karin maa- ja kotitalousnaisista johdolla.

Syventävien prosessien jälkeen piloteille lähetettiin työterveyshuollon toimesta toiseen kertaan työlähtöinen terveystarkastus. He tekivät myös Firstbeat Hyvinvointianalyysin seurantamittauksen ja saivat jälleen henkilökohtaiset palautteet mittaustuloksistaan, jonka toteutti edelleen Lounais-suomen liikunta- ja urheilu ry.



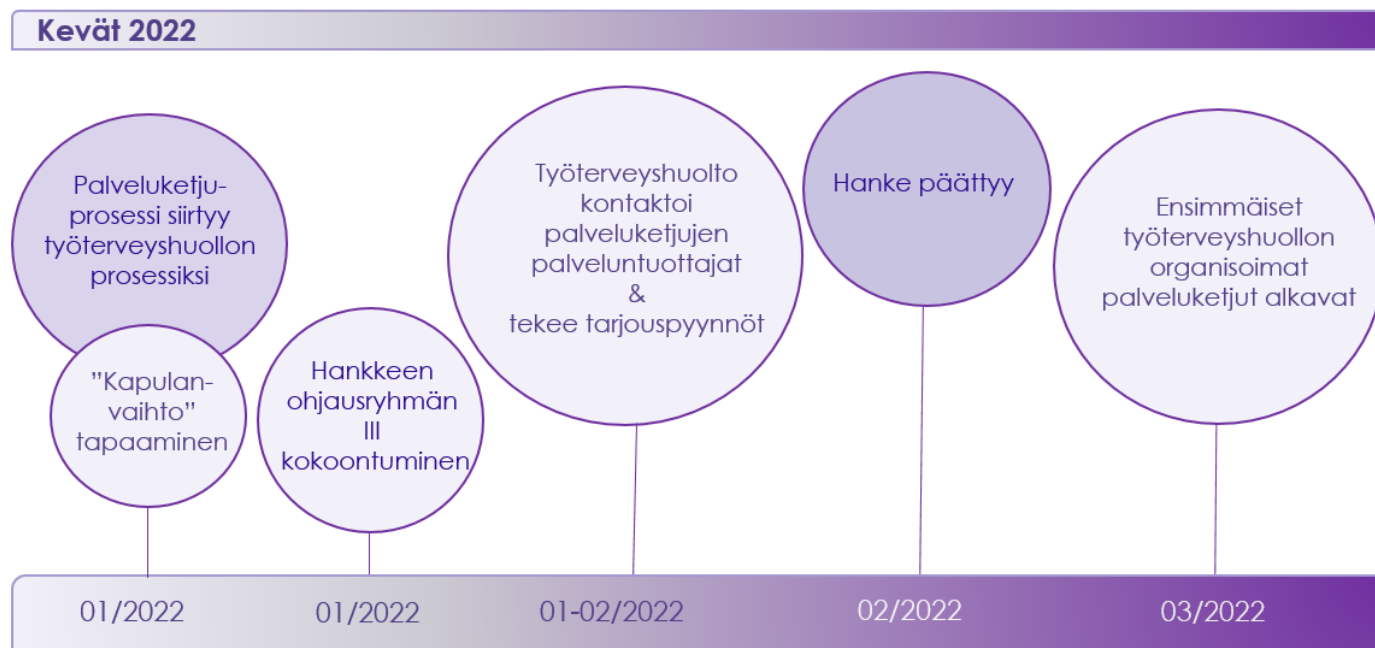
Loka-marraskuussa 2021 suoritettiin hankkeen arviointi YAMK-opiskelija Taru Loimarannan toimesta. Arvioinnista ja hankkeen tuloksista tarkemmin luvussa 5. Vuoden 2021 lopussa pidettiin vielä yhteinen tutustumis- ja ideointitilaisuus työterveyshuollon ja palveluntuottajien kanssa.



Kuva 4. Ketjureaktio-hankkeen etenemisen pääkohdat syksyn 2021 aikana.

Hankkeen viimeisen talven aikana palveluketjuprosessit siirtyivät 1.1.2022 työterveyshuollon prosesseiksi; jatkossa he koordinoivat palveluketjujen järjestämistä sekä asiakkaiden ohjautumista niihin. Tammikuussa 2022 pidettiin yhteiset ns. kapulanvaihto-tapaamiset työterveyshuollon henkilöstön kanssa kahdessa erässä. Niissä sovittiin, että työterveyshuolto kontaktoi jo mukana olleet palveluntuottajat, pyytää heiltä tarjoukset ja sopii näiden kanssa palveluketjujen käynnistämisestä maaliskuun aikana.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat Työsuojelurahaston edustaja Anne-Marie Kurka, SATSHP:n puolelta henkilöstöjohtaja Helena Tuomisaari, hanketoiminnan päällikkö Mari Niemi, työhyvinvointipäällikkö Katri Mannermaa, työhyvinvointisuunnittelija Heidi Lehtonen sekä neljä (4) henkilöstöedustajaa, joista kaksi oli esihenkilö- ja kaksi työntekijä asemassa olevia. Lisäksi ohjausryhmään kuului Länsirannikon työterveys oy:n toimitusjohtaja Petri Nieminen. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana kolme kertaa: 12.10.2020, 29.3.2021 ja 17.1.2022.



Kuva 5. Ketjureaktio-hankkeen etenemisen pääkohdat kevään 2022 aikana ja hankkeen päättymisajankohta.

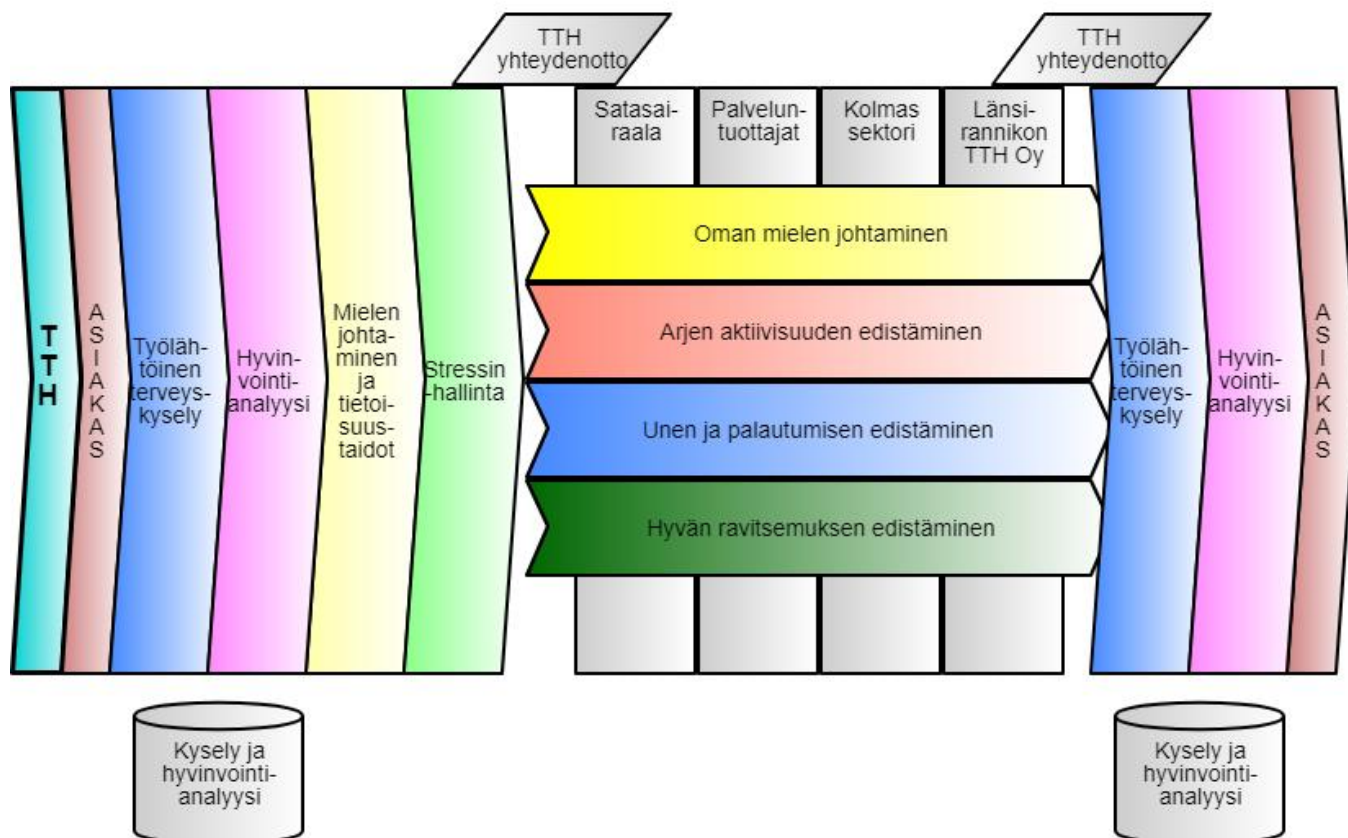
## 5 Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen aikana kehitettiin työterveyshuollon sekä hankkeeseen osallistuneiden palveluntuottajien kanssa palveluketjumalli, joka sisältää "perusketjun" sekä viisi eri teemaista syvennettyä palveluketjua. Hankkeen yhtenä tuloksena laadittiin työterveyshuollossa terveysriskissä olevien työntekijöiden vakioitu aikaisen tunnistamisen toimintamalli, jonka seurauksena em. tunnistettujen työntekijöiden ohjautuminen saumattomasti palveluketjujen piiriin helpottuu. Tämän myötä hankkeen pitkäaikaisena vaikutuksena voidaan odottaa sairauspoissaolojen määrällistä laskua sekä kustannussäästöjä.

### 5.1. Palveluketjujen ydinprosessi

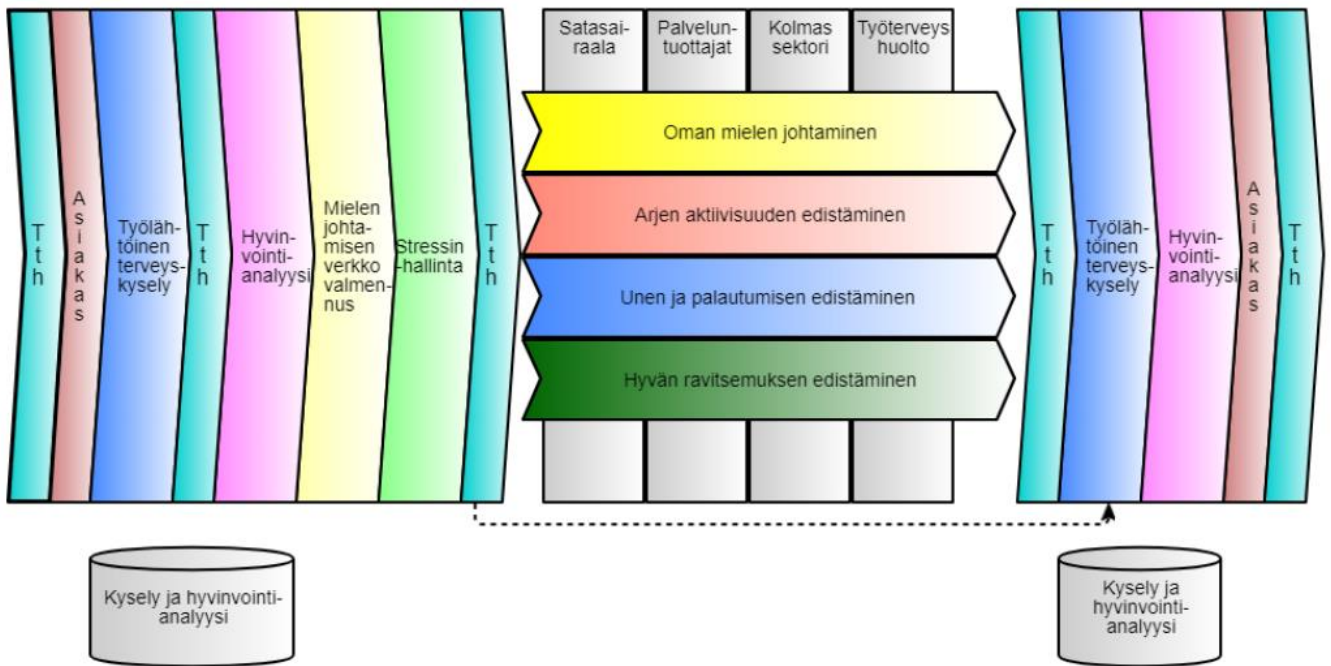
Hankkeen päätavoitteena oli laatia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa terveyttä edistävät, saumattomat palveluketjut SATSHP:n henkilöstölle. Kuvassa 6 on esitetty hankkeen pilottivaiheeseen laadittu palveluketjuprosessi. Syventävät prosessit jaettiin neljään eri teemaan; oman mielen johtaminen, arjen aktiivisuuden -, unen ja palautumisen – sekä hyvän ravitsemuksen edistäminen. Aikajana koko ydinprosessille oli noin 6 kk.

Ydinprosessin vaiheet ja eteneminen on kuvattu edellä kappaleessa 4. Syventävien prosessien vaiheet kuvataan kappaleessa 5.2.



Kuva 6. Ketjureaktio-palveluketjuhankkeen ydinprosessi kuvattuna IMS-järjestelmään keväällä 2021.

Hankkeen arvioinnin tulosten sekä työterveyshuollon ja palveluntuottajien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta päädyttiin päivittämään palveluketjujen ydinprosessikaaviota, koska haluttiin mahdollistaa myös ns. kevyt palveluketju, jolloin asiakas, jolla ei ole akuuttia tarvetta syventävälle palveluketjulle, voi hypätä sen yli ja jos muut palveluketjun työkalut (Firstbeat mittaus, mielen johtamisen verkkovalmennus ja stressin hallinnan valmennus) ovat toimivia. Näin varmistetaan syventävien palveluketjujen paikkojen säilyminen niitä tarvitseville. Päivitetty ydinprosessi esitetään kuvassa 7.



Kuva 7. Ketjureaktio-palveluketjuhankkeen ydinprosessi kuvattuna IMS-järjestelmään 12/2021.

Hankkeen tuloksena laadittiin Mielenjohtamisen verkkovalmennusalusta, jonka tavoitteena oli lisätä henkilöstön hyvinvointia, keskittymiskykyä ja läsnäolotaitoja. Valmennukseen koottiin teoretieto ja harjoituksia tietoisuustaitojen perusteisiin, keho-tietoisuuteen, ajattelun ja tunteiden johtamiseen sekä myötätuntoon. Teoriatieto ja harjoitukset pohjautuvat paljon tutkittuun mindfulnessiin eli tietoisuustaitoihin.

Verkkovalmennus lanseerattiin koko SATSHP:n henkilöstön käyttöön tammikuussa 2022 ja helmikuuhun 2022 mennessä valmennukseen on osallistunut 140 työntekijää.

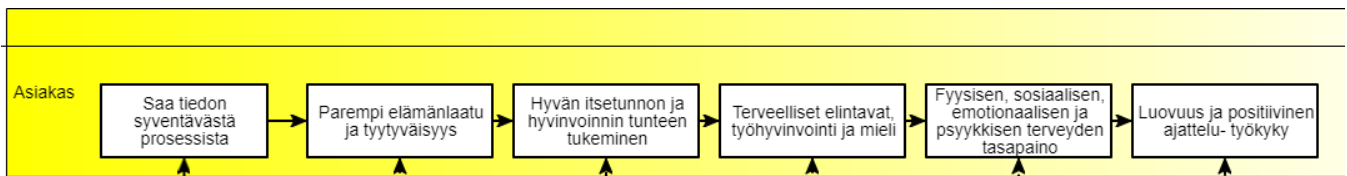


Kuva 8. SATSHP:n Mielen johtamisen verkkovalmennuksen etusivu.

## 5.2 Syventävät prosessit

### 5.2.1 Oman mielen johtaminen

Oman mielen johtamisen syventävä prosessi toteutettiin yhteistyössä Tulenkantajat oy:n kanssa. Palveluketju sisälsi viisi (5) tapaamiskertaa, joista kaksi oli yksilötapaamisia ja kolme ryhmätapaamisia. Ryhmätapaamisten aikana pilottihenkilöt saivat määritellä tavoitteita, lisättiin "Ajan määrittely"- työkalun avulla ryhmäläisten ymmärrystä eri ihmisten erilaisista käsitemaailmoista, hyödynnettiin kuvataideterapiaa ja mietittiin keinoja, miten omat tavoitteet ja arvot saisi sulautettua arkeen. Yksilötapaamisilla keskityttiin omiin arvoihin, niiden kirkastamiseen ja rooliin omassa elämässä sekä suhdetta tunteisiin.

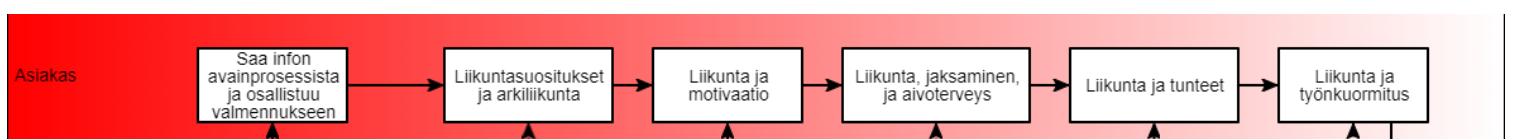


Kuva 9. Oman mielen johtamisen syventävä palveluketju.

### 5.2.2. Arjen aktiivisuuden edistäminen

Myös arjen aktiivisuuden edistämisen syventävä prosessi koostui viidestä tapaamiskerrasta, jotka olivat kaikki ryhmätapaamisia. Syventävän palveluketjun toteutti Tiia Laine.

Jokaisella kerralla oli teoriaa sekä liikuntaa. Luennoilla käsiteltiin liikuntaa monipuolisesti aina liikuntasuosituksista aivoterveysten edistämiseen. Asiaa käsiteltiin tuoden uutta pohdittavaa ja pureskeltavaa. Itsearmollisuutta tuotiin esiin kaikilla tapaamiskerroilla. Arjen aktiivisuuden edistämisen palveluketjun aikana keskityttiin mielen työstämiseen erilaisin menetelmin, tehtävin ja harjoituksin osana ns. muutosprosessia. Liikuntaa pyrittiin viemään pilottihenkilöiden arkeen pienin valinnoin, mutta myös kokeilemalla "uusia" liikuntalajeja. Pilotit saivat myös useammat treeniohjeet itselleen kotiin ja treenit käytiin yhdessä läpi.

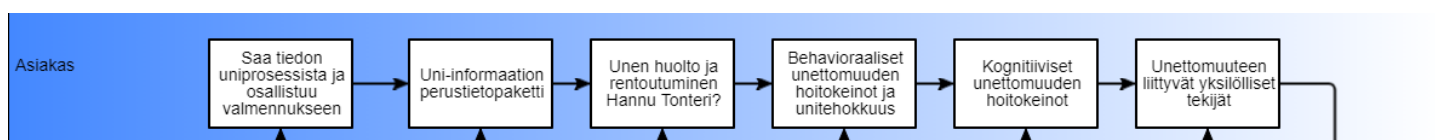


Kuva 10. Arjen aktiivisuuden edistämisen syventävä prosessi.

### 5.2.3 Unen ja palautumisen edistäminen

Unen ja palautumisen syventävä prosessi koostui viidestä ryhmätapaamiskerrasta. Kaikille kerroille oli mahdollista osallistua myös etäyhteydellä. Kokonaisuuden toteuttivat Mindfully Maria – Maria Rajahalme sekä Nina Martikainen.

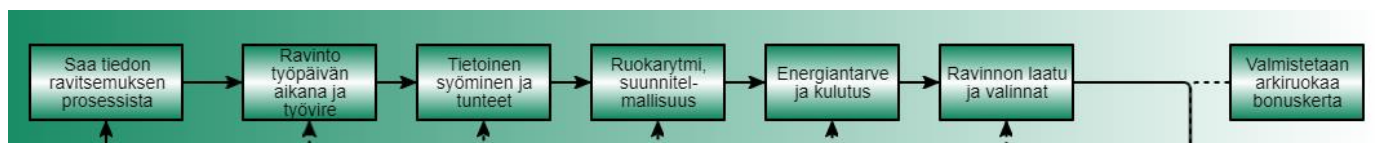
Tapaamisilla käytiin läpi psykoedukaatiota unesta sekä unettomuudesta ja opeteltiin uni- ja valvepäiväkirjan käyttöä. Jokaisen pilotin tuli itse määritellä unihaasteensa. Tapaamisilla käytiin läpi behavioralistisia unenhallintakeinoja ja kognitiivisia menetelmiä unen hallinnassa. Tapaamisilla tehtiin myös uneen ja palautumiseen liittyviä harjoitteita.



Kuva 11. Unen ja palautumisen edistämisen syventävä prosessi.

### 5.2.4 Hyvän ravitsemuksen edistäminen

Hyvän ravitsemuksen edistämisen syventävä prosessi koostui kuudesta ryhmätapaamiskerrasta, joista kolme toteutettiin lähitapaamisina ja kolme etätapaamisina. Tapaamisilla valmistettiin ruokia, mm. välipala ja lounasesimerkkejä. Myös etätapaamisilla valmistettiin eri ruokia. Lisäksi pääpaino tapaamisissa oli keskustelussa; teemoina olivat mm. ruokarytmi ja välipalavalinnat, terveellinen ruokavalio ja pakkausmerkinnät, omat tavat ja suunnitelmallisuus arjessa sekä työn ja arjen yhdistäminen.



Kuva 12. Hyvän ravitsemuksen edistämisen syventävä prosessi.

### 5.3 Hankkeen hyödyt

Hankkeen toteutuksen hyödyt eivät ole välittömästi nähtävillä hankkeen päättyessä, joten vaikuttavuutta arvioidaan jatkossa sairauspoissaolojen kehitystä seuraamalla. Vaikuttavuuden arvioinnissa hyödynnetään myös sähköisen työlähtöisen terveystarkastuksen tulosten analyysia ryhmätasolla sekä palveluketjuihin ohjautuneilta työntekijöiltä kerättyjä kirjallisia palautteita. Hankkeen lisäarvona on kuitenkin, että työnantaja sopi työterveyshuollon kanssa keskinäisistä rooleista ja vastuista terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen palveluketjujen toteuttamisesta. Näin varmistetaan, että työntekijä ohjautuu palveluketjuun oikea-aikaisesti, jotta sairastumisriskiä voitaisiin ennaltaehkäistä.

Väestötasolle palveluketjuja ja hoitopolkuja on laadittu, mutta julkisen sektorin työterveyshuollon piirissä oleville työntekijöille kehittämistyötä ei ole tehty laajasti työterveysyhteistyönä. Lisäksi palveluketjujen teemat eli uni ja palautuminen, ravitsemus, liikunta sekä oman mielen johtaminen ja tietoisuustaidot, ovat kiistatta ajankohtaisia työikäisten terveysriskejä. Siksi palveluketjuja tarvitaan myös työterveyshuollon piirissä oleville työntekijöille hyvinvoinnin edistämiseksi ja mahdollisimman pitkien työurien varmistamiseksi.

Hankkeen tulokset ovat julkisia ja SATSHP:n tekemää hankeraporttia voidaan jakaa muille vastaavan toimialan organisaatioille työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

## 6 Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen toteutusta ja vaikuttavuutta arvioitiin ulkopuolisena arviointina YAMK-opinnäytetyönä. Tarkoituksena oli arvioida hankkeen toteutumisen onnistumista sekä tämän vaikutusta osallistuneiden hyvinvointiin. Osallistujien kokemuksia sekä luodun palveluketjun vahvuuksia ja kehittämisalueita koottiin kirjallisen palautekyselyn avulla hankkeen loppuvaiheessa. Arvioinnin aineistona käytettiin lisäksi hankkeen alku- ja loppupuolella teetettyjen työlähtöisten terveystarkastusten tulosten ryhmäanalyysijä.

Sekä työlähtöinen terveystarkastus että ulkopuolisella arvioijalla toimeksiantona teetetty palautekysely toteutettiin verkkokyselyinä. Linkki kyselyihin lähetettiin ajankohtaisesti saateteksteineen pilottihenkilöille sähköpostitse. Vastauksia palautekyselyyn saatiin osallistujalta 16kpl (80 %). Keväällä 2021 teetettyyn työlähtöiseen terveystarkastukseen vastauksia saatiin 20kpl (100 %) ja hankkeen lopulla syksyllä 2021 teetettyyn terveystarkastukseen 13kpl (65

%). Osallistujista yksi jäi pois kesken hankkeen, eikä yhteen osallistujista ole saatu yhteyttä alun kontaktien jälkeen.

Työlähtöisten terveystarkastusten tulokset käsiteltiin vastausten ryhmäanalyysin, joiden perusteella merkittävästi muutoksia parempaan oli tapahtunut erityisesti unen, henkisen hyvinvoinnin ja henkisen työkyvyn osa-alueilla. Yhdelläkään osa-alueella ei koettu muutosta huonompaan, ja vastaajat kokivat ohjauksen tarpeen vähäisemmäksi hankkeen jälkeen. Enemmistö vastaajista koki yhteydenpidon työterveyshuollon kanssa riittävänä, joskin vuorovaikutteisuutta ja keskusteluvuutta toivottiin enemmän. Verkkovalmennusalustasta saatu palaute oli pääsääntöisesti positiivista. Tämän käytön koettiin jääneen vähälle ajankäytön vapauden ja alustan laajuuden vuoksi. Vastauksista kävi ilmi verkkovalmennusalustan informatiivisuus ja hyödyllisyys.

Palveluketjun stressinhallinnan ryhmien sekä syventävien prosessien yksilölliseen ohjaukseen ja kohdennettuihin, konkreettisiin keinoihin oltiin tyytyväisiä ja niitä kaivattiin enemmän. Terveellisiin elintapoihin liittyvien ohjauksien (uni, ravitsemus, liikunta) koettiin sisältävän osittain jo tuttua asiaa. Tyytyväisyys palveluntuottajiin tuli esille suuresta osasta vastauksista, ja Firstbeat Hyvinvointianalyysi koettiin informatiiviseksi ja hyödylliseksi. Suurimpina haasteina koettiin oman työn kuormittavuus sekä työntekijän epäsäännöllisyys ja oma ajankäytön hallinta.

Miltei kaikilla osa-alueilla sekä palautekyselyissä että työlähtöisissä terveystarkastuksissa oli paljon tasaista hajontaa ja otannan pienuuden vuoksi yksittäisten vastauksien merkitys voi korostua tahattoman paljon. Kyselyjen vastaukset perustuvat vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin, eikä edellä mainittujen seikkojen vuoksi täysin suoraviivaisia johtopäätöksiä palaute- tai terveystarkastusten perusteella voida tehdä.

Palveluketjuprosessit ovat siirtyneet työterveyshuollon prosesseiksi 1.1.2022, mikä tarkoittaa, että palveluketjujen koordinaatio ja sopimukselliset asiat palveluntuottajien kanssa hoitaa jatkossa työterveyshuolto. Työterveyshoitajat ovat jakaneet vastuuta keskenään niin, että jokaisesta syventävästä prosessista vastaa 1-2 työterveyshoitajaa.

Palveluketjujen jatkoon kannalta on olemassa muutamia riskejä: ensinäkin riskinä on, että saadaanko palveluketjuihin tarpeeksi asiakkaita, jotta ne saataisiin hyödynnettyä ja niitä on kustannustehokasta ylläpitää. Linja on, että palveluketjuun ohjautuva työntekijä ei saa käyttää työaikaansa esim. syventävien prosessien tapaamiseen, mikä voi nostaa kynnystä osallistua, vaikka tarvetta olisi. Toiseksi riskinä on työterveyshuollon resurssit toteuttaa palveluketjuja. Mahdollisuus kuitenkin esimerkiksi palveluketjujen vaikutuksesta



sairauspoissaolojen kehittymisen tarkasteluun paranee nyt kuluvana vuonna, kunhan palveluketjut käynnistyvät työterveyshuollossa ja asiakkaita ohjautuu enemmän ketjuihin.

Yhtenä mietinnän aiheena on, miten tuleva hyvinvointialue tulee vaikuttamaan palveluketjujen järjestämiseen; henkilöstömäärän kolminkertaistuessa aiheuttaa se merkittäviä järjestämispaineita niin työterveyshuololle kuin palveluntuottajille. Ajatus kuitenkin on, että palveluketjumallia pyritään hyödyntämään hyvinvointialueella.

## **7 Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä**

Hankkeesta tiedotettiin henkilöstön edustajia ja pyydettiin heiltä lausuntopyyntöä helmikuussa 2020. Lausunto oli puoltava.

Hankkeen aloituksesta tiedotettiin Satasairaalan henkilökuntaa toukokuussa 2020 intranetin välityksellä. Hankkeen suunnitelmaa ja sen edistymisestä raportoitiin Satakunnan sairaanhoitopiirin johtoryhmässä kesäkuussa 2021 ja yhteistyötoimikunnassa tammikuussa 2022.

Hankkeesta tiedotettiin ja sen suunnitelma käytiin läpi Länsirannikon työterveys oy:n Porin toimipisteen henkilöstön kanssa 05/2020. Samassa kuussa laadittiin tiedote koko henkilöstölle hankkeen käynnistymisestä Satasairaalan intranettiin. Hankkeesta tehtiin uutisjuttu Satasairaalan virallisille some-kanaville heinäkuussa 2021.

Hankkeen etenemistä on raportoitu kaikissa kolmessa em. ohjausryhmän tapaamisessa.

Hankkeen arvioinnin tuloksia on käsitelty hankkeen palveluntuottajien kanssa henkilökohtaisesti heidän omista osuuksistaan syksyn 2021 aikana. Lisäksi tuloksia on käsitelty Taru Loimarannan johdolla Satasairaalan ja Länsirannikon työterveys oy:n edustajien kanssa.

Lisäksi hankkeeseen osallistuneille pilottihenkilöille, pilottiyksikköjen esihenkilöille sekä henkilöstöpäälliköille järjestettiin ryhmätulosten käsittelytilaisuus tammikuussa 2022.

Vuoden 2022 aikana hankkeesta tullaan tekemään lehtijuttu mm. Työ Terveys Turvallisuus-lehteen.

Hankkeen tuloksena laadittua palveluketjumallia sekä työterveyshuollolle laadittua terveysriskissä olevien työntekijöiden tunnistamisen toimintamallia voidaan hyödyntää vähintään sovelletusti suomalaisilla työpaikoilla. Palveluketjumalli on yksi työkalu työterveysyhteistyön edistämiseen ja keino nostaa esille hyvinvointiin vaikuttavia teemoja ennaltaehkäisyn näkökulmasta.

## 8 Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Projektipäällikkö	Heidi Lehtonen heidi.lehtonen@satasairaala.fi (ajoilla 1.5.2020-8.11.2020 sekä 2.8.2021-28.2.2022)
Projektipäällikkö	Elina Rautanen (ajalla 9.11.2020-1.8.2021)
Hankkeen johtaja	Katri Mannermaa katri.mannermaa@satasairaala.fi
Hankejohtaja	Mari Niemi mari.niemi@satasairaala.fi
Työterveyslaitos	Jaana Laitinen jaana.laitinen@ttl.fi
Mielen johtamisen verkkovalmennuslusta	Maria Rajahalme maria.rajahalme@gmail.com  Janette Marklund janette.marklund@kessote.fi  Helena Tuomisaari helena.tuomisaari@satasairaala.fi  Minna Mikkola minna.mikkola@satasairaala.fi
Arjen aktiivisuuden edistäminen	Tiia Laine tiia.laine@outlook.com
Hyvän ravitsemuksen edistäminen	Anna Kari anna.kari@maajakotitalousnaiset.fi
Oman mielen johtaminen syventävä prosessi	Anna Aarnio anna.aarnio@tulenkantajat.net  Terhi Kivikoski ptpvoimavirta@gmail.com
Unen ja palautumisen edistäminen	Maria Rajahalme maria.rajahalme@gmail.com

Nina Martikainen  
nina.martikainen@satasairaala.fi

Länsirannikon työterveyshuolto Oy

vastaava työterveyslääkäri

Liliana Haavisto  
liliiana.haavisto@terveyspori.fi

vastaava työterveyshoitaja

Heli Haavisto-Aho  
heli.haavisto-aho@terveyspori.fi

työterveyshoitajat

Helena Setälä  
helena.setala@terveyspori.fi

Susanna Koivula  
susanna.koivula@terveyspori.fi

Katariina Niemi  
katariina.niemi@terveyspori.fi

Tiina Nurmela  
tiina.nurmela@terveyspori.fi

Jaana Oljakka  
jaana.oljakka@terveyspori.fi