

1.6.2021 KIRJOITTANUT CENTRIA BULLETIN

# Hyvinvoinnin reaaliaikainen mittaaminen

Marja-Liisa Hiironen

Ville Pitkäkangas

Ville Peltola

Leena Toivanen

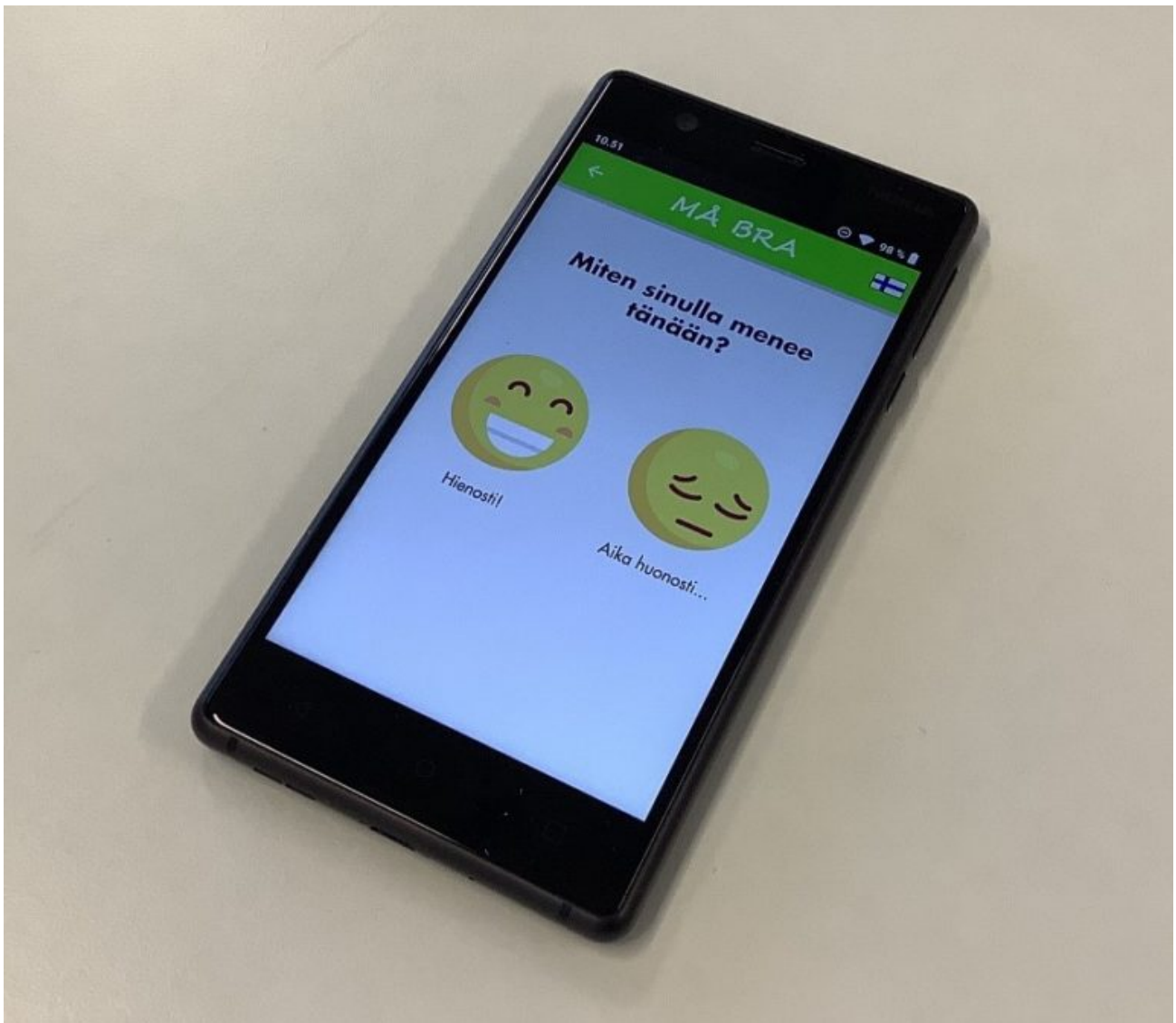


Henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi, lyhyiden sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja pitkien poissaolojen ehkäisemiseksi tarvitaan nopean reagoinnin mahdollistava työnantajien, työterveyshuollon ja hyvinvointiyrittäjien yhteistyömalli. Miten tähän voidaan päästä? Yksi lupaava mahdollisuus on harvoin toistuvien kehityskeskustelujen sijaan siirtyä hyvinvoinnin mahdollisimman reaaliaikaiseen mittaamiseen ja seuraamiseen. Tällöin esihenkilöillä ja johdolla on mahdollisuus selvittää tilannetta

työyhteisössä tarkemmin ja reagoida nopeasti, kun siihen on tarvetta. Hyvinvoinnin reaaliaikainen mittaaminen avaa uusia mahdollisuuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja samalla tuottavuuden parantamiseen etenkin seuraavissa tilanteissa:

- kun henkilökohtaisen, suoran palautteen antaminen on vaikeaa syystä tai toisesta
- kun työyhteisö on suuri eikä toisia tunneta kovin hyvin
- kun tehdään etätöitä.

Hyvinvoinnin reaaliaikainen mittaaminen on mahdollista esim. mobiilimittauksen avulla, jossa työntekijä työpäivän päätteeksi kolmeen kysymykseen vastaamalla antaa palautteen siitä, mitä hänelle ja työyhteisölle kuuluu juuri päättymässä olevana päivänä.



Kuva 1. Mobiilisovellus toimii älypuhelimessa ja tabletilla.

Pohjalainen kotihoitotoimija testasi Centria-AMK:n LYHTY-hankkeessa (Lyhyiden työpoissaolojen ennaltaehkäisy -hanke) mobiilisovellusta, jonka avulla saadaan tietoa henkilöstön hyvinvoinnista. Mobiilimittaussovelluksen avulla kerättiin lähes reaaliaikaista tietoa henkilöstön hyvinvoinnista, ja samalla testattiin tekoälyn

hyödyntämistä työterveydessä. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on kokeilun pääroolissa: miten digitaalisilla työkaluilla voidaan tunnistaa työhyvinvoinnin kipupisteitä ja kuinka digitaaliset työkalut auttavat yksilöä ja työyhteisöä voimaan paremmin.

## ***Pilotointiin valmistautuminen***

Ennen kuin mittaaminen ja tiedon kerääminen päästiin aloittamaan, käytiin läpi suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaiheessa käytiin asiakkaan kanssa läpi tarpeet (älylaitteessa, kuten puhelimessa toimiva sovellus) ja mitä haluttiin tietää (saada selville yhteisön hyvinvointi). Tämän jälkeen aloitettiin varsinainen suunnittelu, jossa tehtiin karkea kuvaus sovelluksen toiminnasta ja ulkonäöstä. Mobiilisovellus päätettiin tehdä mahdollisimman yksinkertaiseksi käyttäjälle. Kyselyyn vastaamisen tulee olla nopeaa, koska kyseessä on päivittäin tehtävä kysely. Tämän vuoksi päädyttiin neljään yksinkertaiseen kysymykseen, joista ensimmäinen on perustason määrittävä ”miten menee” -tyyppinen kysymys, jonka jälkeen tulee kolme kyllä- ja ei-vaihtoehdoilla varustettua kysymystä. Negatiivisen vastauksen antaessaan on mahdollisuus kertoa, minkä vuoksi kyseinen asia ei onnistunut ja minkä avulla mahdolliseen aiheuttajaan voitaisiin reagoida ja tilannetta parantaa. Sovelluksen tuottaman tiedon avulla voidaan nopeasti tuottaa työyhteisön hyvinvointia parantavia ratkaisuja.



*Kuva 2. Mittauksen ensimmäinen kysymys, jossa kerrotaan päivän yleinen mieliala.*

Kysymysten kokonaismäärässä päädyttiin viiteentoista. Kysymykset vaihtuivat päivittäin, ja joka päivä vastattiin kolmeen kysymykseen. Vastauksia voi kuitenkin päivittää päivän aikana käyttäjän niin halutessa, ja ainoastaan uusin vastaus tallennetaan. Kysymysten toiston välttämiseksi kaikki kysymykset esitetään vain kerran, ja kaikkien esiinnyttyä käydään kaikki kysymykset uudestaan läpi.

Mobiilisovellus käyttää Centria-AMK:n toteuttamassa XNet-hankkeessa kehitettyä hyvinvoinnin arvioinnin mittaustapaa, jossa käyttäjän vastauksista syntyy hyvinvointiprosentti. Vastauksista lasketaan prosentti nollan ja sadan väliltä, ja se esitetään käyttäjälle tallentamisen jälkeen kyseisen päivän fiiliksen kokonaisarviona. Ensimmäinen kysymys määrittää puolet tuloksesta, eli onko lähtöarvona nolla vai 50 prosenttia. Seuraavien kolmen kysymyksen keskiarvo määrittää jäljelle jäävän 50 prosentin osuuden. Esimerkiksi jos vastaaja ilmoittaa ensimmäisessä kysymyksessä mielialan olevan hyvä (50 %) ja seuraavista kysymyksistä antaa kahteen kolmesta positiivisen vastauksen (+ 33 %), on päivän kokonaisprosentti 83 %. Vastauksien tallentamisen jälkeen esitetään kuluvan päivän vastaustulosten keskiarvoprosentti kaikista siihen asti vastanneiden tuloksista.



*Kuva 3. Sovelluksessa on laskettu päivän hyvinvointiprosentti.*

Sovellus toteutettiin Android-pohjaisille älypuhelimille ja sen valmistuttua suunniteltiin raportointia: miten esihenkilöt näkisivät helpoimmin ja nopeimmin tilanteiden kehittymisen ja voisivat näin reagoida niihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Nämä pyrkimykset huomioiden päädyttiin internet-selainpohjaiseen sivustoon, jonne esihenkilö voi kirjautua ja nähdä tosiaikaisena sen hetkisen tilanteen, miten työntekijät ovat sovelluksella vastanneet. Sivustolla näkee useiden eri vaihtoehtojen avulla kaavion yleisestä tilanteesta joko viikko- tai kuukausitasolla, ja jos esihenkilö haluaa tietää tarkemmin, miten on mennyt ja mitä on vastattu tarkastelussa olevan päivän aikana, hän näkee vastaukset.

Kotihoidon esihenkilöt saivat mobiilisovelluksen tulokset viikoittain taulukkomaisena yhteenvetona. Tuloksista näkyy, montako henkilökunnan jäsentä on vastannut kysymyksiin päivätasolla ja kuinka korkea kunkin päivän ”hyvinvointiprosentti” on ollut. Mitä useampi on vastannut positiivisesti, sitä parempi päivä on ollut henkilökunnan keskuudessa ja sitä korkeampi hyvinvointiprosentti on vastauksissa. Jos työntekijä on valinnut kielteisen vastausvaihtoehdon, tuloksissa on näkyvissä vapaasti muotoiltu kommentti kielteisen kokemuksen syystä. Näin saadaan käsitys siitä, mikä päivän aikana on koettu ongelmallisena tai mikä on vaikuttanut päivään negatiivisesti.

Helmikuussa 2020 lanseerattiin ”MåBra-pilottisovellus” (hankkeen pilotoinnissa käytetty sovelluksen työnimi) kotihoidon työntekijöiden parissa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että henkilöstön työpuheliin asennettiin MåBra-sovellus. Jokaisen työvuoron jälkeen työntekijä avaa sovelluksen ja vastaa neljään erilaiseen työvuoroon liittyvään kysymykseen. Kysymykset voivat esimerkiksi olla ”Miten minulla meni tänään?”, ”Sainko tarvittavan avun tänään?”, ”Oliko minulla tänään aikaa pitää lounastauko?”. Jos työntekijä painaa ”surullista naamakuvaa” (mikä tarkoittaa ei/huonosti), hän kirjoittaa lyhyen kommentin siitä, mikä on mennyt huonosti. (Walberg & Hinders 2020, 16.)

## ***Hyvinvointimittarin pilotointi***

Pohjalainen kotihoitotoimija aloitti sovelluksen koekäytön kolmessa yksikössä, ja vastauksia tuli päivittäin keskimäärin viisitoista, viikonloppuisin vähemmän pienemmän henkilökuntamäärän vuoksi. Sovelluksen käyttö jatkui koko kolmen kuukauden pilotin ajan tasaisena.

Vastauksien määrä pilotoinnin aikana on pysynyt tasaisena ja korkeana helpottaen tulosten tulkintaa ja niiden muutoksia pitemmältä ajalta. Viikonpäivien aikana vastauksien määrä on ollut korkeampi ja viikonloppujen aikana pienempi johtuen pienemmästä henkilökunnan määrästä. Koko pilotointijaksoa tarkasteltaessa yleinen vastausprosentti on hitaasti noussut, mikä on ollut positiivista ja antaa kuvan vastauksien hyödyntämisestä henkilöstön hyvinvoinnin parantamisessa.

*Kuva 4. Vastausaktiivisuus ja hyvinvointi prosentti pilotoinnin aikana.*

## **Henkilöstön ja esihenkilöiden kokemuksia pilotointijaksolta**

Kokeilun aikana kerätyn tiedon pohjalta todettiin, että lähes kaikki vastaajat kokivat työnsä merkitykselliseksi, ja 99 % vastanneista oli sitä mieltä, että työpaikalla toiset ihmiset kohdataan kunnioittavasti. Vaikka yleinen työilmapiiri oli siis hyvä, todettiin kuitenkin myös muutamia haasteita; miltei neljännes (23,53 %) vastanneista ei aina ehtinyt pitää kahvitaukoa, ja noin 15 prosentilla oli ergonomiaan liittyviä ongelmia. Kahvitauon pitämättä jäämiseen, tiedonkulkuun, vaikutusmahdollisuuksiin ja työssä viihtymiseen liittyvät ongelmat korostuivat vastauksissa pilotin alkupuolella. Pilotoinnin aikana lähes kaikki ongelmia aiheuttaneet asiat saatiin ratkaistua, mikä on tärkeä



osoitus nopean palautteen arvokkuudesta. Tämä tietenkin vaatii organisaation esihenkilöiltä ja johdolta, erityisesti henkilöhallinnolta, sitoutumista työhyvinvoinnin parantamiseen käytännön toimenpiteillä.

Henkilökunta koki sovelluksen helppokäyttöiseksi. Kysymyksiin oli helppo vastata työpäivän päätteeksi. Henkilökunta toivoi, että päivästä voisi antaa yleisen tason kommentin, joka ei liity juuri päivän aikana esitettyihin kysymyksiin. Näin saataisiin kerättyä arvokasta tietoa työhyvinvoinnista henkilökunnan näkemysten pohjalta.

Toisena toiveena on tullut esille toive antaa perustason ”neutraali” vastaus, jos positiivinen tai negatiivinen ei tunnu oikealta.

Pilotin aikana on käynyt ilmi, että sovellus on hyvä tapa päästää ulos turhautuneisuus ja muut asiat, jotka eivät miellyttäneet työpäivän aikana. Kun kirjoittaa työpäivän aikaiset kokemukset ja tunteet sanoina sovellukseen, niitä ei tarvitse viedä kotiin tai tuleville työpäiville. Esihenkilö ja henkilökunta tarkastelivat henkilöstöpalaverissa tuloksia yhdessä useita kertoja pilotoinnin aikana. Tuloksien tarkistaminen on helpottanut ja nopeuttanut reagointia vaativiin tilanteisiin. Ajanjakson aikana MåBra-sovellus on osoittanut henkilöstön voivan pääasiallisesti hyvin ja poikkeavat tilanteet on saatu ratkaistua. Hyvinvointiprosentti pysyi korkealla koko ajanjakson, mikä oli upea tieto jaettavaksi henkilökunnan kanssa.

## ***Rajattomat mahdollisuudet***

Henkilöstön hyvinvoinnin tosiaikaiseen seuraamiseen ja tarvittaessa nopeaan reagointiin on rakennettavissa mobiilimittaukseen perustuva yhteistyömalli työnantaja–työterveyshuolto–hyvinvointiyrittäjät–kolmikolle. Välttämättä ei tarvita kuukausittain toistuvia säännöllisiä tapaamisia, vaan kolmikon yhteistyö voi aktivoitua, kun mobiilimittauksen jälkeen LYHTY-hankkeessa ideoitu hälytystoiminto aktivoituu.

Hälytystoiminnon aktivoivat huolestuttavan kielteiseen suuntaan siirtyneet vastaukset. Toki jonkinlainen hälytys voi tulla siitäkin, kun vastaukset kertovat muutoksesta parempaan. Tällöin on työyhteisössä yhteisen juhlan aika.

Mahdollisuus henkilökunnan hyvinvoinnin tosiaikaiseen seuraamiseen on arvokasta, ja se mahdollistaa nopeamman ja tosiaikaisemman reagoinnin päivittäin ilmeneviin haasteisiin ja ongelmiin. Sovelluksen käyttöä on suunniteltu jatkossa laajennettavan kotihoidossa Pohjanmaalla. Hyvinvointisovellus on esihenkilöille hyvä työkalu henkilöstön hyvinvoinnin seuraamiseen ja tarvittaessa tilanteisiin reagoimiseen.

Hyvinvoinnin mobiilimittauksen mahdollisuudet ovat lähes rajattomat. Siksi haastamme henkilöstön, työnantajat, työterveyshuollon ja hyvinvointiyrittäjät yksin tai mielellään yhdessä ideoimaan, miten mobiilimittauksen sisältöjä ja toteutustapoja voitaisiin kehittää ja miten tulokset saadaan käyttöön niin, että henkilöstön hyvinvointi paranee, lyhyet sairauspoissaolot vähenevät ja samalla ehkäistään pitkien sairauspoissaolojen kehittymistä, mikä on kaikkien yhteinen etu. Lähetä meille ehdotuksesi!

Pohjalainen kotihoitotoimija osallistui Centria-ammattikorkeakoulun LYHTY (Lyhyiden työpoissaolojen ennaltaehkäisy) -hankkeeseen. Projekti on EU:n ja Työsuojelurahaston rahoittama ja toteutetaan 2018–2021.

### **Lähteet:**

Walberg, C. & Hinders, M. 2020. MåBra applikationen. *Vård I focus* 3/20. 16–17.

### **Marja-Liisa Hiironen**

TKI-asiantuntija

Centria-ammattikorkeakoulu

p. 040 572 7769

### **Ville Pitkäkangas**

TKI-kehittäjä

Centria-ammattikorkeakoulu

### **Ville Peltola**

Kehitysinsinööri

Centria-ammattikorkeakoulu

### **Leena Toivanen**

TKI-koordinaattori

Centria-ammattikorkeakoulu



📅 1/2021

# HYVINVOINTI, POISSAOLOJEN EHKÄISY, SOVELLUS, TYÖPOISSAOLOT

