

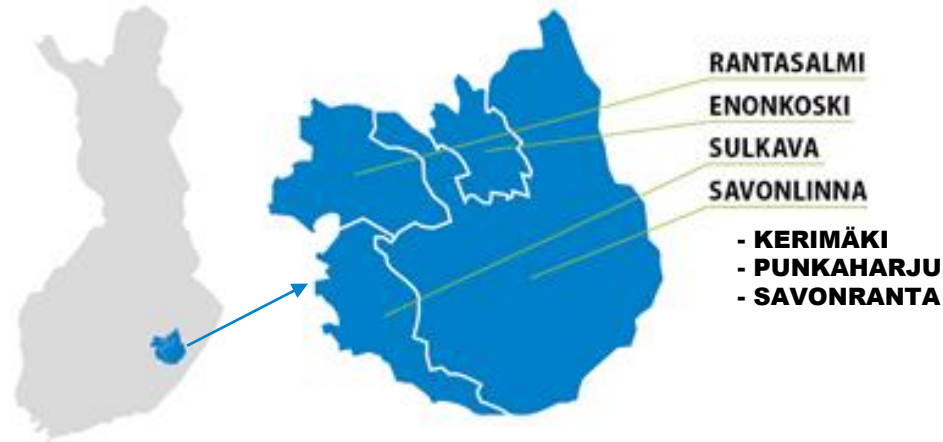
ITE- arviointityökalu työyhteisön onnistumisen mittarina

ITE-arviointimenetelmän käyttökokemuksia

Ritva Nevalainen
Tietojärjestelmäsuunnittelija
11.5.2022 Atk-päivät Jyväskylä



Sosteri



- Suomen pienin sairaanhoitopiiri, alueen väkiluku noin 40 000 as.
> v. 2023 alusta osa Etelä-Savon hyvinvointialuetta
 - henkilökuntaa noin 1600
 - sote –integroitu vuodesta 2007
 - systemaattinen laadunhallintajärjestelmä käytössä yli 20 vuotta
 - toiminnallisesti prosessijohdettu organisaatio v. 2016 >
-

Miksi ITE-arviointimenetelmä otettiin käyttöön?

Mikä lähtökohta oli?

Tarve vaihtaa laadunhallintajärjestelmää > aikaisempi

- satoja kriteereitä; kriteerien kieli vaikeaselkoinen sote- toiminnan näkökulmasta
- työläs menetelmä; itsearviointi jäi yksittäisten henkilöiden tehtäväksi
- sähköisenäkin edelleen kovin "manuaalinen"
- puuttui yhteenveto-/raportointityökalu
- 20 v kokemuksen jälkeen ko. menetelmä ei enää antanut uutta

- Halu vaihtaa menetelmää kevyempään suuntaan
- Mahdollisuus osallistua tuotteen sähköistämisprosessiin ja tuoda siihen aikaisempi kokemus ison organisaation systemaattisesta laadunhallinnasta

Millaisia tavoitteita?

- Perusajatuksena työyhteisön yhteinen arviointikeskustelu – koko henkilökunnan osallisuus
- Tarkoitus pitää ketteränä ja kevyenä myös sovelluksen osalta
- Saada raportointityökalu, jolla voidaan koota yksiköiden tiedot yhteen ja tarkastella tuloksia eri organisaatiotasolla.



Laatu ja laadunhallinta ITE- arviointityökalun avulla

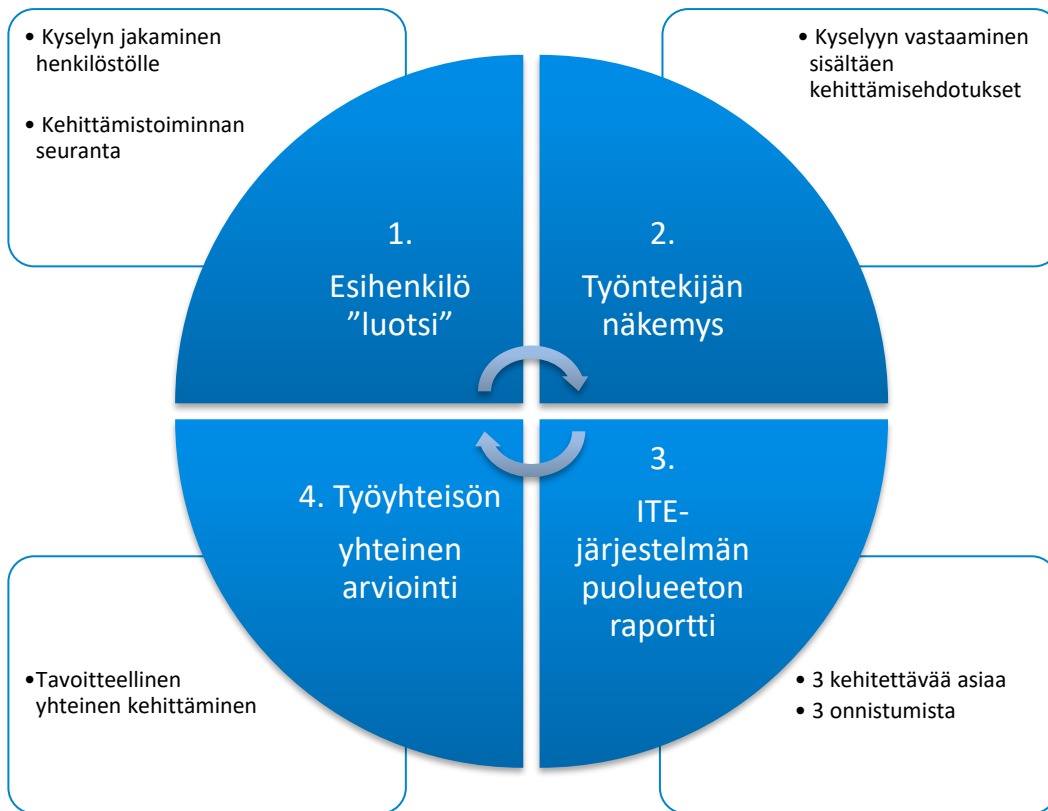
Jokapäiväisen työn ”standardit” luovat laatua

- Asiat tehdään samalla tavalla työyhteisössä yhteisen näkemyksen mukaisesti
- MINÄ ITSE otan laadun ’omiin käsiin’ ja teen siitä parhaan mahdollisen omien asiakkaitteni ja toimintaympäristön kannalta sekä työyhteisömme resurssien puitteissa
- Järjestelmällisesti, pienin askelin kohti yhteisesti määriteltyä toimintatapaa

ITE-arvioinnin perusta on yhteisessä arviointikeskustelussa

- Kaikki pääsevät vaikuttamaan työhön ja sitä myötä tehtävän työn laatuun
- ITE-arvioinnilla pohditaan näitä näkemyksiä ja muokataan niitä prosessinomaisesti yhteisen näköiseksi
- Arvioidaan työyhteisön / -yksikön kykyä ja keinoja saada selville, onko pystytty vastaamaan tarpeisiin ja odotuksiin
- Työyhteisön / yksikön kykyä toimia suunnitelmallisesti ja järjestäytyneesti

Ite-arvioinnin toteutus



ITE –arvioinnin sisältöosiöt

6 aihekokonaisuutta, 48 arvioitavaa kohtaa;

arviointi asteikko 4 = täysin samaa mieltä ----- 1= täysin erimieltä ja 0=ei koske meitä / en osaa sanoa

1. Toiminnan perusteet

2. Toiminnan suunnittelu, arviointi ja kehittäminen

3. Henkilöstö ja johtaminen

4. Työympäristö

5. Palvelukuvaukset ja prosessit

6. Viestintä ja yhteistyö

Yhteenveto vastauksistasi ?

1. TOIMINNAN PERUSTEET

2. TOIMINNAN SUUNNITTELU, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

3. HENKILÖSTÖ JA JOHTAMINEN

4. TYÖYMPÄRISTÖ

5. PALVELUKUVAUKSET JA PROSESSIT

6. VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

1. TOIMINNAN PERUSTEET

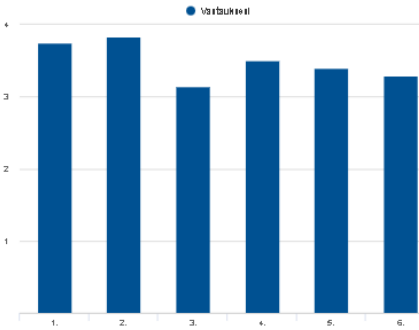
2. TOIMINNAN SUUNNITTELU, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

3. HENKILÖSTÖ JA JOHTAMINEN

4. TYÖYMPÄRISTÖ

5. PALVELUKUVAUKSET JA PROSESSIT

6. VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ



Lataa tulokset itsellesi myöhempää tarkastelua varten alta

Tallenna

KIITOS vastauksistasi!

Arvioinnin tulokset käsitellään organisaatiossasi sovittun mukaisesti.

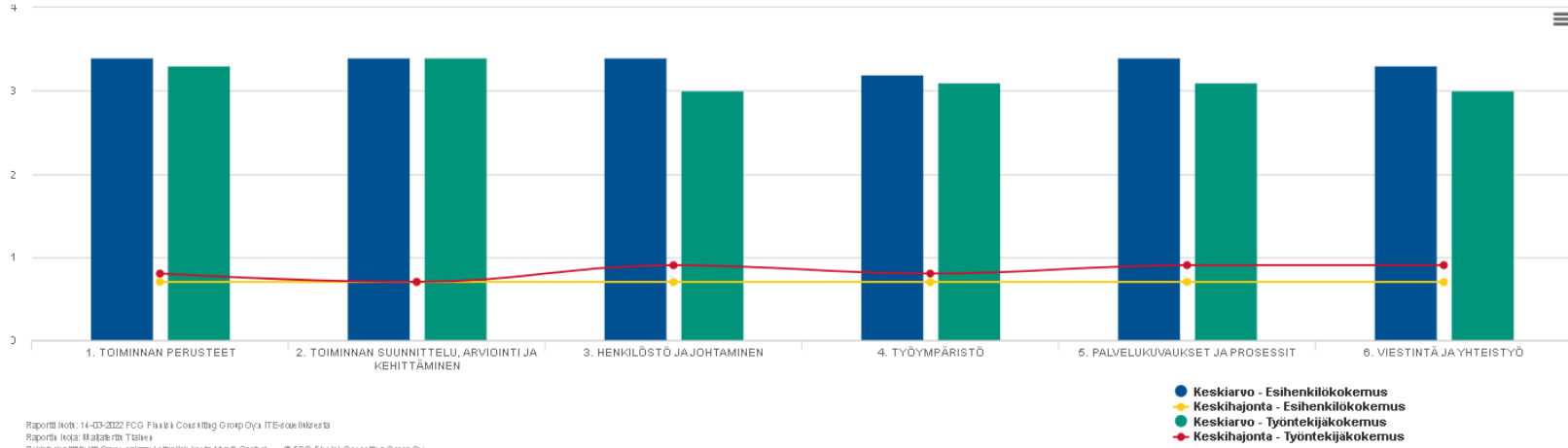


ITE –kysely v. 2022

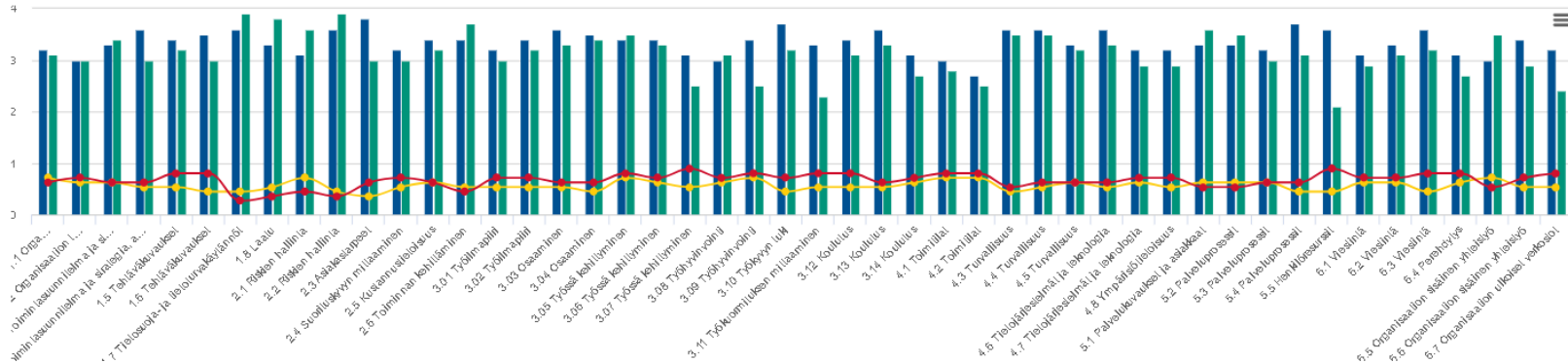


ITE –arviointi 2/2022

Keskiarvo ja keskihajonta vastauksista aihealueittain



Keskisarvat ja keskihajonta väittämistä



Yhteenveto tuloksista 2-3/2022

Esihenkilöarviointi

Vastausprosentti 52 %, vastaajia 32

Onnistumiset

- asiakastarpeet (3,7),
- työkyvyn tuki (3,7) ja
- palveluprosessit (3,7)

Kehittämiskohteet:

- toimitilat ja niihin vaikuttaminen (2,7)
 - organisaation tavoitteet ja toiminta (3)
-

Yhteenveto tuloksista 2-3/2022

Työntekijäarviointi

Vastausprosentti 55,7%, vastaajia **782 (erinomaista!)**

Onnistumiset

- tietosuoja- ja tietoturvakäytännöt (3,9)
- riskien hallinta (3,9)
- laatu (3,8)

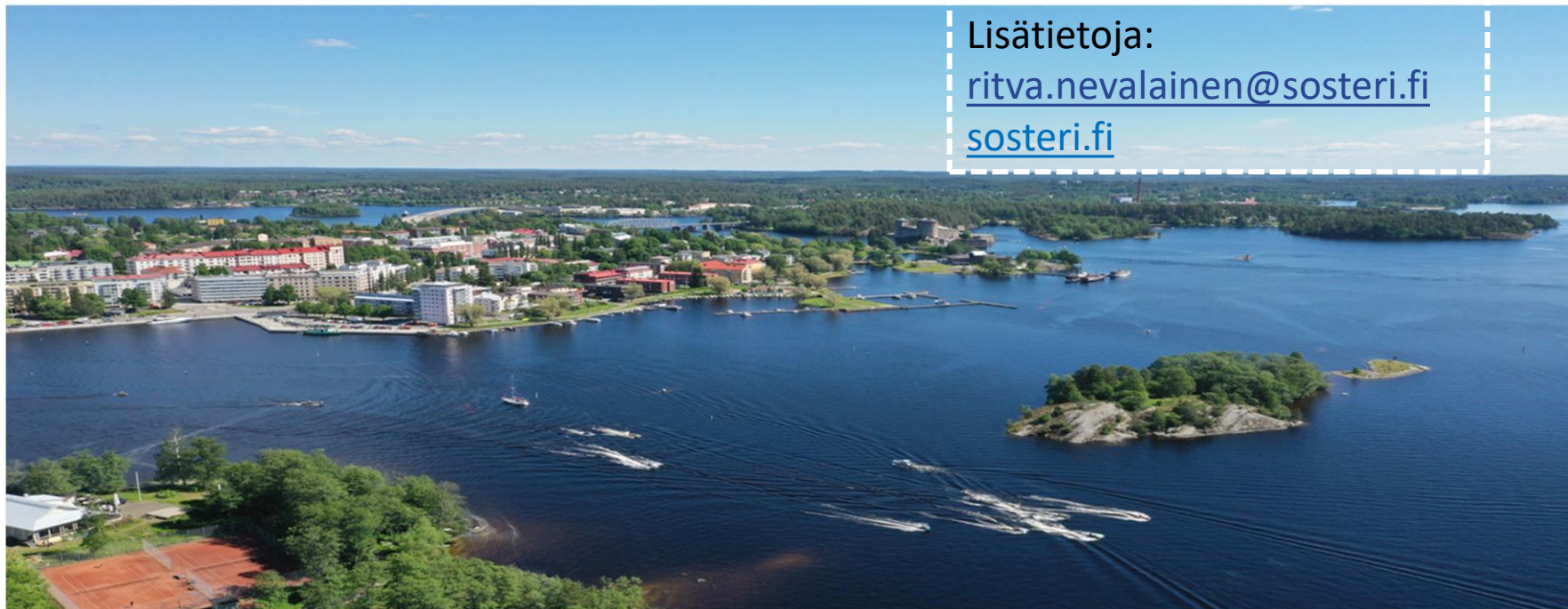
Kehittämiskohteet:

- henkilöstöressurit (2,1)
- työkuormituksen mittaaminen (2,3)
- organisaation ulkoiset verkostot (2,4).

Merkittävimmät erot **esihenkilö-** ja **työntekijä**arviointien välillä

- Henkilöstöressit **3,6** > **2,1**
- Työkuormituksen mittaaminen **3,3** > **2,3**
- Työhyvinvointi **3,4** > **2,5**
- Työssä kehittyminen **3,1** > **2,5**

- Laatu **3,3** < **3,8**
- Riskien hallinta **3,1** < **3,6**
- Tietosuoja- ja tietoturvakäytännöt **3,6** < **3,9**



Lisätietoja:

ritva.nevalainen@sosteri.fi

sosteri.fi

sosteri.fi