

KUOPION YLIOPISTON KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS

REINIKAINEN RIITTA: Hyvinvointia työyhteisöön – Rautavaaran apteekin kehittämishanke

Apteekki- ja farmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD

Projektityö, 82 s., 2 liitettä (3 s.)

ISBN 951-781-180-2

ISSN 0789-4317

Projektityön ohjaaja: preventiopsykologi Aija Koivu

Huhtikuu 2003

Projektityöni aiheena oli tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Käytännön osa koostui kehittämishankkeesta, jonka tarkoituksena oli selvittää Rautavaaran apteekin mahdollisuuksia edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Rautavaaran apteekki on noin 20 000 reseptuurin maaseutuapteekki. Henkilökuntaan kuului hankkeen aikana neljä työntekijää: proviisori, kaksi farmaseuttia ja tekninen apulainen. Työntekijöiden keski-ikä projektin alussa oli 36 vuotta.

Kehittämishanke eteni prosessimaisesti. Tiedottamis- ja havainnointivaiheen jälkeen hanke käynnistyi yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisön alkutilanteen kartoitus tehtiin haastattelun ja alkukyselyn avulla. Haastattelun mukaan henkilöstön työssä jaksamista voitiin parhaiten edistää kehittämällä ammatillista osaamista, työympäristöä ja työjärjestelyjä sekä parantamalla yksilön hyvinvointia. Alkukyselyssä kartoitettiin näiden aihealueiden toimivuus hankkeen lopussa. Pisteytettyinä kyselyn tulokset toimivat mittarina arvioitaessa hankkeen vaikuttavuutta eri aihealueilla. Alkukyselyn yhteydessä työntekijät myös valitsivat lopulliset kehittämiskohteet: koulutus, liikunta ja virkistys sekä työskentelytilojen parantaminen. Lisäksi päätettiin aloittaa palaverikäytäntö.

Hanketta varten nimettiin kehittämissuunnitelma (apteekkari ja proviisori) ja ulkopuolisen avun lähteet (työterveyshuolto ja psykologi). Kehittämissuunnitelma laadittiin havainnoinnissa, haastattelussa ja alkukyselyssä esiin tulleiden tarpeiden pohjalta. Suunnitelman toteutusta helpotti kuukausikohtainen aikataulusuunnitelma. Hankkeen puolivälissä tehtiin väliarvio toteutuneista ja suunnitelmassa jäljellä olevista kehittämistoimista. Pääöstilaisuudessa keskusteltiin projektiin liittyvistä kokemuksista ja arvioitiin kehittämistyön tuloksia sekä sovittiin kehittämisen jatkamisesta.

Apteekin henkilökunta suhtautui hankkeeseen innostuneesti, sillä työpaikalla ei ole aikaisemmin ollut vastaavaa toimintaa. Projektissa saatiin tietoa pienen apteekin mahdollisuuksista edistää työyhteisön työkykyä ja hyvinvointia. Kaikissa hankkeen osa-alueiden toiminnoissa tapahtui edistystä sekä mittarin antamien tulosten että itsearviointiin mukaan. Suurimmat muutokset tapahtuivat ammatillisen osaamisen ja yksilön hyvinvointiin liittyvissä toiminnoissa.

Kehittämistyö on hidasta eikä tuloksia nähdä heti hankkeen loputtua. Työhyvinvointia edistetään, kun kehittämishankkeesta hyviksi todetut käytännöt omaksutaan osaksi normaalia toimintaa. Projektin lopullisia vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin voidaan kuitenkin arvioida vasta sitten, kun uudet toimintatavat ovat olleet käytössä useita vuosia. Tässä vaiheessa hankkeen tärkein anti ei ollutkaan havaitut muutokset työyhteisön toiminnassa, vaan kehittämistyössä opittu yhteistyö ja kokemus siitä, että työpaikan toimintoja on mahdollista muuttaa yhdessä toimimalla.