



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työyhteisön sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto

Työsuojelurahaston rahoittaman kehityshankkeen #200343 loppuraportti 28.9.2021



Diakonissa-
laitos

Raportin laatijat:

Jenni Toivonen,
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr.

Alisa Yli-Villamo, IhanaElo Oy

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ.....	3
1. LÄHTÖTILANNE KOHDEORGANISAATIOSSA JA SYYT HANKKEEN KÄYNNISTÄMISEEN	4
2. HANKKEEN KUVAUS, TAVOITTEET JA MERKITYS HAKIJALLE JA SOVELTAJALLE/ASiantuntijalle.....	4
3. HANKKEESSA SOVELLETTU TUTKIMUS JA ULKOPUOLINEN ASiantuntija.....	5
4. HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA ETENEMINEN.....	5
5. HANKKEEN TULOKSET, HYÖDYT JA VAIKUTUKSET	7
6. HANKKEEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISET Jatkotoimenpiteet	7
7. VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ.....	8
8. HAKIJAN JA ULKOPUOLISEN ASiantuntijan YHTEYSTIEDOT.....	8

TIIVISTELMÄ

Helsingin Diakonissalaitoksen sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto -hankkeen lähtökohtana on ollut halu vahvistaa osaamispääomaa, joka tarjoaa keinoja kohdata jaksamisen haasteet arjessa ja tukea henkilöstön hyvinvointia ja työkykyisyyttä entistä enemmän myös ennaltaehkäisevästi. Hankkeen kautta syntyneet toimintamallit tukevat myös henkilöstön pysyvyyttä ja vahvistavat hyvinvoinnin roolia kulttuurin ytimessä.

Hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ovat edellytys jokaisen työyhteisöjen onnistumiselle. Hankkeen pohjalta rakennettava hyvinvointimentoreiden koulutusohjelma kehittää tarvittavaa osaamispääomaa ja tarjoaa työvälineitä näiden asioiden edistämiseksi. Koulutusohjelmassa huomioidaan jatkossakin joustavasti jokaisen organisaation omat keskeiset tarpeet. Koulutuksen toteutus työpajoina antaa mahdollisuuden kehittyä ja kehittää yhdessä.

Asiantuntijana kehityshankkeessa toimivat IhanaElo Oy:n hyvinvointiohjaajat ja -kouluttajat Terhi Kolari ja Alisa Yli-Villamo.

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Helsingin Diakonissalaitos (HDL) on yli 150-vuotias säätiö ja yhteiskunnallinen yritys. HDL tarjoaa yhdessä säätiöön kuuluvan Rinnekodin ja tytäryritysten Diakonissalaitoksen Hoiva Oy:n ja Caritas Palvelut Oy:n kanssa vaikuttavia sosiaali- ja terveyspalveluja, jotka parantavat asiakkaiden arkea. Diakonissalaitoksen toiminta on organisoitu kahteen toimialaan: Diakonia ja sosiaalinen vastuu sekä Sote-toimiala. Konsernin emosäätiö keskittyy yleishyödylliseen toimintaan sekä konsernin varainhoitoon ja hallintoon. Konsernihallinnossa (sis. tukipalvelut) työskentelee n. 110 työntekijää.

HDL:llä on valtakunnallisesti 145 toimipistettä ja yli 140 ammattinimikettä. Työntekijöitä on noin 2900 henkilöä (mukaan lukien Suomen Diakoniaopisto). Henkilökunta koostuu eri alojen osaajista ja asiantuntijoista. Työntekijät toimintayksiköissä ovat koulutukseltaan lähihoitajia, sairaanhoitajia, sosionomeja, lääkäreitä, valmentajia ja terapeutteja.

Hankkeella on haluttu kasvattaa sisäistä osaamispääomaa, jotta työyhteisöllä on keinoja kohdata jaksamisen haasteet arjessa ja tukea henkilöstön hyvinvointia ja työkykyisyyttä entistä enemmän myös ennaltaehkäisevästi. Hankkeen kautta syntyneiden toimintamallien uskotaan tukevan myös henkilöstön pysyvyyttä ja vahvistavan hyvinvoinnin roolia HDL:n kulttuurin ytimessä.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen kautta on vahvistettu työyhteisön osaamispääomaa henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa. Koko organisaatio on sitoutettu mukaan, mutta toimintamalleja kehittävä työpajatyöskentely on tapahtunut erityisesti organisaatiosta valittujen hyvinvointimentoreiden toimesta. Jaksamisen haasteet ovat merkittävät. Siksi tarvitaan entistä vahvempaa rakennetta ja toimintamalleja hyvinvoinnin jatkuvaan tukemiseen työarjessa.

Kehittämishankkeen tavoitteet ovat toteutuneet yhteisen tekemisen kautta:

- Kiinteä osa työpajoja ja työpajojen välissä arkeen vietävää toimintaa oli keskittyminen myös oman hyvinvoinnin priorisointiin. Oman hyvinvoinnin edistämistä tuki hyvinvointimentoreiden ryhmästä jokaiselle nimetty sparrauspari.
- Osallistujista rakentuva verkosto aktivoi henkilöstöä työterveyden tuen rinnalla yksilöllisiin, omia voimavaroja tukeviin toimenpiteisiin jo hankkeen aikana. Lisäksi loppuseminaarissa esiteltiin ensimmäiset palvelut, jotka ovat koko organisaatiolle tarjolla ja tilattavissa.
- Hyvinvointimentoreiden esimerkin voimalla yksilöllisestä hyvinvoinnista ja samalla koko työyhteisön hyvinvoinnista tulee askel kerrallaan keskeinen arvo yrityksen toiminnalle. Hyvinvointipuhe ja teot ovat osa arkea ja jokaista kohtaamista.
- Osallistujat ovat keränneet omien kokemusten ja ryhmätapaamisten kautta työvälineitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen. Työvälineet on dokumentoitu ja ovat osa hyvinvointimentoreiden työkalupakkia myös jatkossa.
- Hanke on kehittänyt työpaikan yhteisöllisyyttä. Työyhteisöön sitoutuminen ja työnantajakuva ovat vahvistuneet, kun yhä useampi on kohdattu arvokkaana ihmisenä, hyvinvointia tukien.

- Organisaatioiden välisten kokemusten ja käytänteiden jakaminen koettiin mielekkääksi ja yhteistyötä on päätetty jatkaa myös tulevaisuudessa.

Ennaltaehkäisevä toiminta on edistänyt jokapäiväistä jaksamista, ja tämän uskotaan vähentävän jatkossa sairauspoissaoloja ja työkykyhaasteita.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen ja työpajojen taustalla ovat vaikuttaneet keskeisesti seuraavat tutkimusalueet:

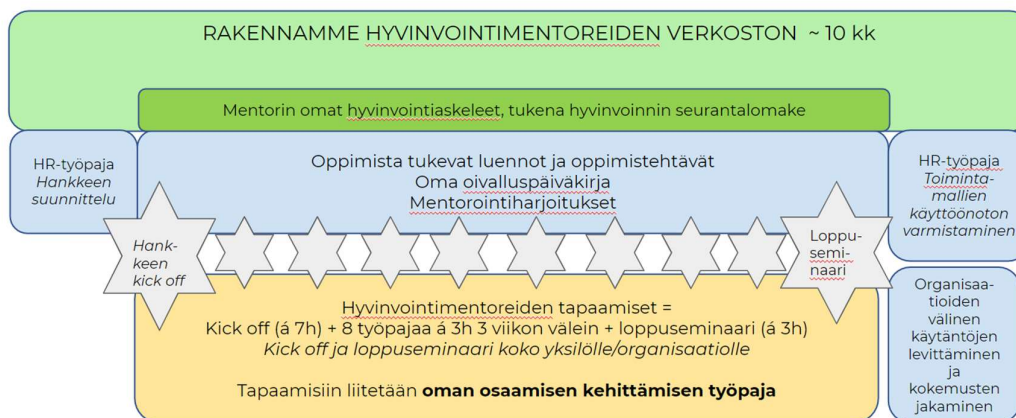
- Positiivinen psykologia ja hyvinvoinnin määritelmä
- Psykologiset perustarpeet ja tunnejohtajuus
- Työn imu ja työn tuunaaminen

Yhdessä ja yksilöinä koottu tieto, taito ja kokemus toimivat kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tutustumisen runkona. Yhteisillä työpajoilla on ollut keskeinen rooli haastaa, oivalluttaa ja kehittää juuri ryhmälle ja työyhteisölle parhaat tavat tukea henkilöstöä. Osallistujat ovat perehtyneet sovellettuun tutkimukseen sekä kokeilleet valittuja menetelmiä ja työkaluja. Näiden pohjalta on valittu ja kehitetty yhdessä työyhteisöä parhaiten tukevia toimintamalleja.

Asiantuntijana kehityshankkeessa ovat toimineet IhanaElo Oy:n Alisa Yli-Villamo ja Terhi Kolari. Alisa Yli-Villamolla on hyvinvointiohjaajien ja esimiesten kouluttamisen sekä hyvinvointivalmentajana toimimisen lisäksi pitkä kokemus yritysmaailmasta esimiehenä ja johtajana. Terhi Kolari on tuonut oman esimies-, johtaja- ja valmennuskokemuksen lisäksi hankkeeseen osaamisensa kouluttamisesta, henkilöstöhallinnon kehittämisestä ja pedagogiikasta.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hyvinvointimentoreiden verkoston rakentaminen



Kuva: Kehityshankkeen projektisuunnitelman yhteenveto

Hanke käynnistyi syyskuussa 2020 HR:n kanssa toteutetulla suunnittelutyöpajalla. Pohdimme pienryhmissä mentorin roolia ja tarvittavia ominaisuuksia, kokosimme tarpeen mukaisia aiheita tuleville työpajoille ja täsmensimme hankeviestinnän roolia. Lisäksi työpajassa vahvistettiin hankkeen mittarit, HR:n ja johdon rooli työpajoissa ja toimenpiteitä, joilla varmistamme hankkeen aikaisten asioiden juurtumisen organisaatioon.

Mentoreiden hakuprosessi toteutettiin syys-lokakuussa 2020. Hakemuksia vastaanotettiin 60 kpl. Hyvinvointimentoreiden verkostoon valittiin 10 hyvinvointimentoria eri toimialoilta, maantieteellisiltä alueilta ja erilaisista työtehtävistä.

Kick-off-päivä toteutettiin osissa vallitsevan koronatilanteen ja suuren henkilöstömäärän sekä maantieteellisen hajasijoittuneisuuden takia. Hankkeesta kerrottiin eri toimialojen ajankohtaisten asioiden infotilaisuuksissa marraskuun aikana. Yksi infotilaisuus nauhoitettiin, jotta se oli kaikkien katsottavissa aika- ja paikkariippumattomasti. Lisäksi hankkeesta kerrottiin ja aiheesta tehtiin ryhmätöitä esihenkilöpäivillä 25.11.2020. Hyvinvointimentoreiksi valitut ja heidän esimiehensä kokoontuivat yhteiseen kick off -työpajaan 8.12.2020. Lisäksi jokaiselle mentorille järjestettiin lyhyt henkilökohtainen aloitustapaaminen.

Hyvinvointimentoreilla oli aloitustapaamisen lisäksi kahdeksan yhteistä työpajaa (á 3 h), joissa tutustuttiin hyvinvointia tukeviin teemoihin, työskenneltiin pienryhmissä, jaettiin kokemuksia edellisistä viikoista ja kehitettiin työyhteisöä tukevia toimintamalleja.

Kehittämishankkeen lopputuloksista hyvinvointimentorit tekivät infovideon. Videon avulla huomioitiin sekä vuorotyön että asiakastyön tuomat haasteet, joita laajemman loppuseminaarin järjestäminen olisi aiheuttanut. Tavoitteena on, että video tavoittaa jokaisen Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijän. Videolla hyvinvointimentorit esittäytyvät, kertovat tarjolla olevista hyvinvointia tukevista palveluista ja siitä, miten heidän palvelunsa ovat löydettävissä ja tavoitettavissa. Tärkeänä tiedotuskanavana toimii jatkossa intraan rakennettu hyvinvointimentoreiden oma sivu.

Infovideon lisäksi järjestettiin erillinen loppuseminaari henkilöstöhallinnon ja johdon edustajille sekä hyvinvointimentoreiden esihenkilöille. Seminaarin tavoitteena oli varmistaa toiminnan jalkautuminen ja sitoutua vahvasti hyvinvointimentoritoiminnan vaatiman ajan priorisointiin.

HDL:n ja rinnalla Työyhteisön sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto -hanketta toteuttavan Bilot Oyj:n hyvinvointimentorit tapasivat kehittämistyöpajojen päätyttyä 22.9.2021. Osallistujat kertoivat kokemuksistaan, oivalluksistaan ja konkreettisesti palveluista, joita tulevat hyvinvointimentorin roolissa omalle organisaatiolleen tarjoamaan. Hyvinvointimentoreiden verkostojen toivotaan tapaavan myös tulevaisuudessa säännöllisesti parhaiden käytäntöjen jakamiseksi ja toiminnan edelleen kehittämiseksi.

Kehityshankkeen lopputulokset esiteltiin HR:n työpajassa 28.9.2021.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Kehityshankkeen mittariksi valittiin henkilöstökyselystä Kokonaishyvinvointi. Lisäksi seurattiin sairauspoissaolojen määrän kehitystä. Tavoitteena oli, että kokonaishyvinvointi säilyy yli 4:ssä, eivätkä sairauspoissaolot kasva syksyn 2020 tasosta. Mittarit toimivat suuntaa antavasti. Hanke on täydentävä osa muuta toimintaa, jolla tuetaan jaksamista ja työhyvinvointia.

Sisäisellä hyvinvointimentoriverkostolla vahvistetaan pitkäjänteistä työtä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Hanke toteutettiin koronapandemian aikana. Tästä huolimatta Kokonaishyvinvointi-indeksi säilyi tavoitetasolla ja sairauspoissaolojen määrä laski viimeisen vuoden aikana.

Hyvinvointimentoreiden verkostoon valittiin 10 hyvinvointimentoria eripuolilta organisaatiota. Loppuseminaarin yhteydessä yhdeksän heistä valmistui innostuneeksi ja hyvinvointia edistävään toimintaan sitoutuneeksi hyvinvointimentoriksi. Yksi hyvinvointimentoreista siirtyi organisaation ulkopuolelle.

Hankkeen loppuraportoinnin yhteydessä koottu palaute kertoo, että Hyvinvointimentoreiden verkosto koetaan työyhteisölle erittäin tärkeäksi 4,6 (1-5 asteikolla). Hankkeeseen osallistuminen oli mukavaa ja sitoutti niin hyvinvointimentoritoimintaan kuin organisaatioon, kummankin arvio 4,4.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeella on ollut kokonaishyvinvointia parantava vaikutus osallistuneille hyvinvointia, mutta oman työn ja hyvinvointimentoritoiminnan yhdistäminen koettiin paikoin kuormittavaksi. (Osallistuminen edisti omaa hyvinvointia 3,3, asteikolla ei edistänyt yhtään - edisti paljon). Valmius aloittaa hyvinvointimentorina toimiminen sai arvion 3,6. Osa kaipaa enemmän tukea käynnistymiseen ja myös tulevaisuudessa lisää työkaluja toimintaansa.

Hankkeen fasilitaattorit IhanaElo Oy:n Terhi Kolari ja Alisa Yli-Villamo saivat toiminnastaan arvosanaksi 4,1.

Hyvinvointimentoreiden avulla meillä on mahdollisuus parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. Hyvinvointimentoreiden verkoston toiminta on jatkuvaa uudistumista, joka tapahtuu tiiviissä yhteistyössä koko työyhteisön kanssa. Hyvinvointimentoreiden toteuttamien palveluiden kiinnostavuutta ja saamaa palautetta seurataan aktiivisesti ja palveluja suunnataan organisaatioiden sisällä uudelleen tarpeen mukaan. Suunnitteilla ovat säännölliset tapaamiset eri työyhteisöjen hyvinvointimentoreiden verkostojen välille. Ensimmäinen hankkeen jälkeinen seurantatapaaminen toteutetaan helmikuussa 2022.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hyvinvointimentorihankkeesta julkaistiin hankkeen aikana blogikirjoituksia. Hyvinvointimentorit ovat osallistuneet niin esihenkilöpäiville kuin toteuttaneet hyvinvointia tukevia tapaamisia organisaatioissa.

Kehittämishankkeen lopputuloksista hyvinvointimentorit tekivät infovideon. Tavoitteena on, että video tavoittaa jokaisen Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijän. Videolla hyvinvointimentorit esittäytyvät, kertovat tarjolla olevista hyvinvointia tukevista palveluista ja siitä, miten heidän palvelujaan voi tilata.

Infovideon lisäksi järjestettiin erillinen loppuseminaari henkilöstöhallinnon ja johdon edustajille sekä hyvinvointimentoreiden esihenkilöille. Seminaarin tavoitteena oli varmistaa toiminnan jalkautuminen ja sitoutua vahvasti hyvinvointimentoritoiminnan vaatiman ajan priorisointiin.

Sisäisen viestinnän tukena on käytetty myös somekanavia. Lisäksi tuloksista tehdään virallinen tiedote. Hyvinvointimentoreiden verkostoja voidaan hyödyntää laajasti työhyvinvoinnin parantamiseen erilaisissa organisaatioissa.

Palveluntarjoaja rakentaa hankkeen pohjalta hyvinvointimentoreiden koulutusohjelman, jossa huomioidaan joustavasti jokaisen organisaation omat keskeiset tarpeet. Koulutusohjelmaa toteutetaan osallistavalla ja kehittäväällä otteella yhdessä osallistujien kanssa.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr. Jenni Toivonen. jenni.toivonen@hdl.fi, puh. 0400 750 590.

Ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot: Alisa Yli-Villamo, alisa@ihanaelo.fi, puh. 045 126 1100.