

Arbetsvälbefinnande ger motivation och färre sjukdagar

Som bäst pågår ett servicedesign-projekt på Folkhälsan, där målsättningen är att stöda arbetet med arbetsvälbefinnandet. En välmående arbetsgemenskap stöder både personalens arbetsförmåga och organisationens prestationsnivå. I organisationer där man satsar på personalens arbetsvälbefinnande är sjukfrånvaron lägre och personalen motiverad, ansvarstagande och flexibel även i förändring.

tema
Må bra på jobbet!

Att vi valde att genomföra projektet just som ett servicedesignprojekt beror på att det är ett sätt att utveckla tjänster och service så att användaren är aktivt involverad i processen, säger **Mikaela Wiik**, sakkunnig inom arbetsvälbefinnande på Folkhälsan.



Mikaela Wiik

Metoderna inom servicedesign är många, men går ut på olika former av samutveckling där den det berör är i centrum. Vi strävar efter att med hjälp av empati lösa problem som på riktigt skapar bekymmer.

Projektet har involverat många på olika håll inom Folkhälsan.

– Det har varit och är en lärande process, säger enhetschef **Catja Mantere** på Folkhälsan Valfärd. Arbetsgruppen är en perfekt mix av olika representanter från hela Folkhälsan. Det har varit spännande att lära sig servicedesign och att tillsammans i arbetsgruppen, med Hankens handledare och Laurea jobba med fokus på arbetsvälbefinnande.

Ett ekosystem som metafor

Projektet kring arbetsvälbefinnande inleddes med intervjuer av anställda på Folkhälsan för att utforska vilka

olika behov och drivkrafter det finns för att må bra på vår arbetsplats. Ur svaren identifierades åtta olika "personas" (i det här fallet profiler som beskriver ett behov) och en modell för helheten skapades. För att minimera risken för att modellen stämplade någon enligt ett karaktärsdrag skapades en modell i form av en metafor: Folkhälsans ekosystem.

– Det var intressant att se att servicedesignprocessen faktiskt fungerar, även om det till en början känns som ett enda kaos, säger **Anna Vilminko**, organisationssekreterare på Folkhälsans förbund.

Metaforen Folkhälsans ekosystem utgår från att alla delar är viktiga för helheten, att alla delar påverkar varandra och att mångfald är styrkan. Alla beståndsdelar bidrar.

Ekosystemet ska användas för att stöda reflektion, självkänedom,

"Arbetsvälbefinnande betyder att arbetet är säkert sunt och produktivt samt att det utförs av professionella arbetstagare och arbetsgemenskaper i en skickligt styrd organisation. Arbetet upplevs som meningsfullt och givande och det stöder kontrollen över det egna livet."

Arbetshälsainstitutet



Catja Mantere



Anna Vilminko



Anna Litonius

förståelse för varandra och för att förbättra förmågan att se behov och beteenden med nya ögon. Ekosystemet beskriver inte organisationen Folkhälsan, utan olika behov som personer som jobbar på Folkhälsan har, för att må bra på jobbet.

Själva processen är också viktig

– Jag tycker det har varit en otroligt lärorik process, säger **Anna Litonius**, HR-chef på Folkhälsan Valfärd. Vi har över bolags- och sektorsgränser samarbetat och fått möjligheten att djupdyka i vad vi anställda inom Folkhälsan upplever att motiverar,

stöder och driver oss i vårt arbete och hur lika och olika vi uppfattar arbetsvälbefinnande.

Åsa Rehn, HR- och utvecklingsplanerare på Folkhälsans forskningscentrum säger att arbetet med projektet tydligt har visat hur viktigt det är att ha med slutanvändaren, i detta fall medarbetarna, i hela utvecklingsprocessen.

– Vi har många olika element inom vår personal och vi bör framhålla vikten och nyttan av diversitet, säger Åsa Rehn. Alla element behövs för att vi skall fungera.

– Det är viktigt att vi är nyfikna

och vågar kasta in oss i processer där vi inte kan säga vad slutresultatet blir redan i starten, säger **Regina Strandberg**, verksamhetsledare för Folkhälsans förbund i Åboland. Det är då kreativiteten får träda fram och tillsammans tar vi fram verktygen som vi verkligen har nytta av.

Flexibilitet och utveckling

– Personalen är organisationens viktigaste resurs och jag är stolt över att Folkhälsan satsat på det här projektet, säger **Karoliina Laaksoharju**, idrottsproducent på Folkhälsan Utbildning. Det betyder att vi aktivt



Folkhälsans ekosystem – åtta olika element

Ekosystemet beskriver åtta olika behov för arbetsvälbefinnande i form av element:

- Sol – stämning
- Måne – självständighet
- Sand – expertis
- Vatten – omsorg
- Eld – känslor
- Mark – struktur
- Vind – utveckling
- Träd – kunskap

är med och utvecklar verktyg, som bidrar till bättre arbetsvälbefinnande för hela personalen.

Arbetsvälbefinnande kan t.ex. förbättras genom att göra arbetsprocesserna mer flexibla, göra personalen mer delaktigt och utveckla arbetsinnehållet samt chefsarbetet så att det stöder både individens och organisationens behov. Att ha ett resursperspektiv och stärka de resurser som finns är en viktig del i att främja arbetsvälbefinnande.

Vilken är då nyttan med och vilka användningsmöjligheter finns det för Folkhälsans ekosystem?

– Jag ser väldigt många användarmöjligheter så som självledarskap, utvecklingssamtal, att forma arbetet så att man mår bättre, att se behov hos och förstå sina kollegor bättre, att stanna upp och reflektera mera, att vara kreativa tillsammans, att lära känna varandra bättre, att rekrytera och kommunicera bättre, säger **Mikaela Wiik**.

De olika elementen står alltså för behov som vi har för att må bra på arbetsplatsen. De kan skilja sig markant från det vi upplever på fritiden med familj och vänner.

Om man lyckas väl med att skapa arbetsvälbefinnande syns det som besparingar i t.ex. sjukfrånvarokostnaderna och arbetspensionsavgifterna. Dessutom kan det påverka resultaten och kvaliteten, för personalens motivation återspeglas på tjänsterna och därmed också på organisationens ekonomi. Arbetsplatser där personalen mår bra blir attraktiva på arbetsmarknaden. Omsorg om personalens arbetsvälbefinnande och meningsfulla arbetsuppgifter är konkurrensfördelar både när det gäller rekrytering och arbetsgivarens image.

Text: **Eva-Maria Nystén**



Åsa Rehn



Karoliina Laaksoharju



Regina Strandberg



Saskia Halminen

FAKTA:

Projekt: Arbetsvälbefinnande genom servicedesign

Projektperiod: 5.2.2021–31.1.2022

Syfte: Att utveckla en modell för arbetsvälbefinnande och skapa verktyg för det

Projektägare: Samfundet Folkhälsan

Arbetsgrupp:

Catja Mantere, Valfärd

Karoliina Laaksoharju, Utbildning

Åsa Rehn, Samfundet, forskningen

Anna Vilminko, förbundet

Regina Strandberg, förbundet

Anna Litonius, Valfärd och förbundet

Saskia Halminen, förbundet

Mikaela Wiik, Samfundet (projektledare)

Handledare: Anu Helkkula och Helena Liewendahl från Hanken

Samarbetspart och övergripande projektstyrning: Yrkehögskolan Laurea

Finansieras till 50 % av Arbetarskydds-fonden

