

VAIKUTTAVA KORKEAKOULU 30.11.2021

Työhyvinvointimuotoilu työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä

TEKSTI | Satu Päckilä , Minna Pietikäinen



Työelämä on nopeiden muutosten keskellä. Tällöin on tärkeää, että työnantaja tuntee työntekijänsä ja pystyy hyödyntämään heidän potentiaaliaan työyhteisön ja organisaation muutoksessa ja edelleen kehittämisessä. Tämä edistää tuloksekasta työntekoa ja työnantajaan sitoutumista. Työhyvinvointimuotoilu rakentaa uudenlaista suhdetta työntekijän ja työnantajan välille. Tässä artikkelissa avataan, mitä työhyvinvointimuotoilu tarkoittaa?



Tämän artikkelin kirjoittajista Satu Päckilä opiskelee työhyvinvointimuotoilua osana Laurea-ammattikorkeakoulun palvelumuotoilun YAMK opintojaan ja Minna Pietikäinen toimii projektipäällikkönä Laurea-ammattikorkeakoulun Työhyvinvointimuotoilu – palvelussa.

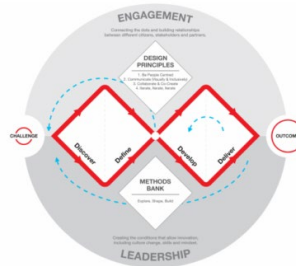
Työhyvinvointimuotoilun prosessi

Työhyvinvointimuotoilulla tarkoitetaan muotoiluajattelua soveltavaa työhyvinvoinnin kehittämistapaa (Jaakola ym. 2020). Muotoiluajattelu asettaa ihmisen tarpeet kehittämistyön keskiöön, ja pyrkii ratkaisemaan empatian avulla tunnistettuja, aidosti merkityksellisiä ongelmia. Muotoiluajattelu on levinnyt perinteisistä käyttökohteista, kuten fyysisten tuotteiden muotoilusta myös muiden toimintojen kehittämiseen. Esimerkiksi palveluiden kehittämistä muotoilun menetelmien avulla kutsutaan palvelumuotoiluksi. (Tuulaniemi 2011, 63; Ojasalo ym. 2015, 38.)

Työhyvinvointimuotoilussa sovelletaan muotoiluajattelua ja palvelumuotoilun prosessia työhyvinvoinnin työntekijäkeskeiseen kehittämiseen (Jaakola ym. 2020). Kun työhyvinvointimuotoilua toteutetaan kehittämissuunnitelmana, työskentely aloitetaan kehittämissuunnitelman kokoamisella ja projektin tavoitteen sekä odotettujen tuotosten määrittelyllä. Projektisuunnitelma, esim. ppt –muodossa, on oiva apuväline, joka ohjaa ottamaan huomioon keskeiset asiat tuloksekkaan projektin toteutumiseksi. Kun projektin tavoite on määritelty, voidaan lähteä itse kehittämistyöhön, johon palvelumuotoilu tarjoaa ketterän ja selkeän prosessimallin.

Työhyvinvointimuotoilu – prosessia voidaan kuvata esimerkiksi palvelumuotoilussa käytettävällä tuplatimanttimallilla (double diamond), joka koostuu neljästä vaiheesta: Löydä – Määritä – Kehitä – Tuota (Discover – Define – Develop – Deliver). Mallin kaksi timanttia kuvaavat ymmärrystä laajentavia (divergent) ja kiteyttäviä (convergent) vaiheita prosessissa. Prosessi ei etene lineaarisesti, vaan eri vaiheiden välillä liikutaan joustavasti ja iteratiivisesti sekä tarvittaessa ollaan valmiita myös määrittelemään ratkaistavaa ongelmaa uudestaan prosessin aikana. (Design Council 2021.) Tuplatimanttimallin vaiheet on esitetty kuviossa 1.





Kuvio 1: Tuplatimantti-prosessimalli (Design Council 2021)

Löydä-vaiheessa tavoitteena on koota kehitettävästä asiasta olemassa oleva tieto ja ymmärtää aidosti, mitä ongelmaa ollaan ratkaisemassa. Työhyvinvointimuotoilussa projektin alussa käytössä oleva tieto voi olla peräisin esim. työhyvinvointikyselyistä, erilaisista pulssimittareista tai työkyvyn seurantaindikaattoreista. Näiden lisäksi ymmärrystä työntekijöiden toiveista ja tarpeista on tarpeen lähteä lisäämään esimerkiksi haastatteleamalla työntekijöitä tai havainnoimalla työn tekemistä. Tällöin on oltava myös valmis tarvittaessa muuttamaan alkuperäistä, asiantuntijoiden määrittelemää projektin tavoitetta. Joka tapauksessa keskeistä on työntekijöiden aito kuunteleminen ja kuuleminen.

Määritä-vaiheessa kiteytetään Löydä – vaiheen havainnot ja tarkennetaan haastetta. (Design Council 2021.) Havainnot kiteytetään esimerkiksi visualisoimalla työntekijöiden tarpeita persoonakuvauksiksi, jotka havainnollistavat kuvitteellisten persoonien kautta tietyn työntekijäryhmien tarpeita ja toiveita (Ojasalo ym. 2015, 77). Työtä voidaan myös kuvata asiakkaan polkuna, johon yhdistetään työntekijöiden toiminta ja kokemukset. Määritä –vaiheen tarkoituksena on kiteyttää runsasta tietomäärää paremmin hallittavaan muotoon.

Kehitä-vaiheessa, keskitytään ratkaisujen ideointiin ja yhteiskehittämiseen. Ideointimenetelmiä on lukuisia ja työpajat ovat yksi hyväksi todettu toimintatapa ideoiden keräämiseen, erilaisia digitaalisia ideointitapoja unohtamatta. Keskeistä on, että ideointi tapahtuu työntekijöiden työskentelynä.

Tuota – vaiheessa puolestaan luodaan ideoiduista ratkaisuista prototyyppejä, joita testataan työntekijöiden kanssa, jotta löydetään paras mahdollinen ratkaisu heidän kannalta. Kehitetyt ratkaisut yhdistetään projektin päätteeksi organisaation strategiaan tavoitteisiin esimerkiksi arvolupauksen ja Mission Model Canvasin avulla. (Design Council 2021.)

Palvelumuotoiluprosessin tärkeitä ominaispiirteitä ovat empaattisuus, osallistava työskentelytapa, sanottaminen ja näkyväksi tekeminen sekä tulevaisuuteen suuntaaminen. Nämä luovat edellytykset innovoinnille ja muutokselle (Design Council 2021). Työhyvinvointimuotoilu pohjautuu samoihin piirteisiin (kuvio 2).



Kuvio 2: Työhyvinvointimuotoilun piirteet (Jaakola ym. 2020).

Työhyvinvointimuotoilun hyödyt

Työhyvinvointimuotoilussa kehittämisen lähtökohdانا on työntekijä, jonka näkökulman ymmärtämiseksi tarvitaan työntekijöiden kuulemista ja empatiaa. Työntekijät ovat ensiarvoisen tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin kehittämisessä, koska he kokevat työn arjen päivittäin ja ovat siten sen parhaita asiantuntijoita. Kun työntekijät pääsevät tuomaan omia ajatuksiaan yhteiseen pöytään ja yhdessä kehittämään omaa työtään, työn hallinta ja työhyvinvointi lisääntyvät (Jaakola ym. 2020; Manka & Manka 2016).

Työhyvinvointimuotoilu on palvelumuotoilun tavoin luonteeltaan tulevaisuuteen tähtäävä ja ketterä kehittämisen menetelmä. Muotoilemalla ei pelkästään pyritä ratkaisemaan valittua ongelmaa, vaan tavoitteena on muuttaa arkea, sekä sujuvoittaa työtä ja työhyvinvointiin liittyviä prosesseja. (Tuulaniemi 2011, 73; Pietikäinen 2020).

Yhteiskehittämisen menetelmät ovat voimaannuttavia ja perustuvat vuorovaikutukseen (Jaakola ym. 2020). Työhyvinvointimuotoilu –projektissa vahvistetaan kokemusta työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön, ja mahdollisesti muutetaan jopa asenteita. Vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen kehittää rakenteellista pääomaa edistäen työhyvinvointia, ja asenne vaikuttaa psykologiseen pääomaan (Manka & Manka 2016).

Työhyvinvointimuotoilu rakentaa uudenlaista suhdetta työntekijän ja työnantajan välille. Oman työn kehittäminen yhdessä työkavereiden kanssa lisää työn merkityksellisyyttä, kiinnostavuutta ja sen kautta sitouttaa työntekijää työnantajaan ja organisaation tavoitteisiin. (Heikkonen 2019.) Työnantaja myös viestii projektilla vahvasti sitä, että on kiinnostunut työntekijöistään ja heidän hyvinvoinnistaan.

Työhyvinvointimuotoilu on antoisaa sekä työntekijöille että työnantajalle. Työhyvinvointimuotoilu -projekti vastaa toisaalta työntekijöiden tarpeisiin vaikuttaa, oppia ja innovoida työssään, että toisaalta työnantajan tarpeisiin kehittää työn sujuvuutta sekä ratkaista haasteita (Forsman 2018). Työntekijäkeskeinen kulttuuri auttaa sekä houkuttelemaan parhaita osaajia, että säilyttämään heidät yrityksen palveluksessa. Tällöin myös asiakkaat saavat parhaan mahdollisen palvelun. (Huhta & Myllyntaus 2021)

Lopuksi

Työhyvinvointimuotoilu –projektin avulla organisaatio ratkaisee valitsemansa työhyvinvointiin liittyvän haasteen ja suunnittelee uusia toimintatapoja sekä kehittää työhyvinvointia lisäämällä työntekijöiden osallisuutta. Työhyvinvointimuotoilu –projektissa organisaatio saa haltuunsa työntekijäkeskeisiä toimintatapoja, joita se voi käyttää sekä arjen työssä, että seuraavissa kehittämissuunnitelmissa. Työhyvinvointimuotoilu –projekti voi olla siemen työntekijäkeskeisten toimintatapojen yleistymiselle organisaatiossa tai buusteri, joka vie organisaatioita loikkauksen eteenpäin, organisaation lähtötilanteesta riippuen. Laurean työhyvinvointimuotoilu –projekteissa yhdistyvät työntekijöiden, johdon ja Laurean asiantuntijoiden osaaminen.

Tervetuloa kehittämään työhyvinvointia työntekijäkeskeisesti yhdessä Laurean kanssa

Haluaisitteko kehittää organisaationne työhyvinvoinnin tuen prosesseja aiempaa kohdenneemmiksi ja vaikuttavammiksi? Voisitteko hyödyntää organisaationne työhyvinvoinnin kehittämisessä työntekijöittenne osaamista ja innostusta aiempaa paremmin? Helpottaisiko se organisaationne työkykyjohtamista ja esimiestyötä?

Laurea-ammattikorkeakoulu tarjoaa teille työkalut ja prosessin, jolla saavutatte asettamanne tavoitteet työntekijäkeskeisesti työskennellen. Työhyvinvointimuotoilu -palvelumme avulla toteutate konkreettisen, noin puoli vuotta kestävä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman palvelumuotoilua hyödyntäen. Tarjoamme teille kehittämistyön ohjauksen, henkilöstön valmennuksen ja kahden palvelumuotoilijan työpanoksen sekä työskentelyn fasiltoinnin. Työhyvinvointimuotoilu sopii kaikille yrityksille, kunnille, säätiöille ja yhdistyksille.

Lue lisää nettisivuiltamme ja ilmoittaudu siellä sivun alareunasta webinaariin kuulemaan lisää. <https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut/tyohyvinvointimuotoilu/>

Tämä artikkeli on kolmiosaisen artikkelisarjan ensimmäinen osa. Sarjan seuraavissa artikkeleissa kerromme Laurea-ammattikorkeakoulun asiakasorganisaatioiden työhyvinvointimuotoilu -projektien tuloksista ja vaikuttavuudesta. Artikkelit julkaistaan talven 2021-2022 aikana.

Lähteet:

- Design Council 2021. Viitattu 27.10.2021. What is the framework for innovation? Design Council's evolved Double Diamond. <https://www.designcouncil.org.uk/news-opinion/what-framework-innovation-design-councils-evolveddouble-diamond>.
- Forsman, A. 2018. Designing an employee experience concept by applying customer-centricity and service design- Case Terveystalo. Laurea-ammattikorkeakoulu 2018. Viitattu 27.10.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/157692>.
- Heikkonen, H. 2019. Enhancing engagement through employee experience design. Laurea-ammattikorkeakoulu 2019. Viitattu 27.10.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/262105>.
- Huhta M., Myllyntaus, V. 2021. työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent.

Jaakola, H., Pietikäinen, M & Purola, A. 2020. Työhyvinvointimuotoilu osallistamisen ja työhyvinvoinnin kehittäjänä. Laurea Journal 2020. Viitattu 27.10.2021. <https://journal.laurea.fi/tyohyvinvointimuotoilu-osallistamisen-ja-tyohyvinvoinnin-kehittajana/#78d63051>.

- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 27.10.2021.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pietikäinen, M. 2020. Työhyvinvointimuotoilulla tuottavuutta, työhyvinvointia ja loistavia asiakaskokemuksia. Laurea Journal 2020. Viitattu 26.11.2021. <https://journal.laurea.fi/tyohyvinvointimuotoilulla-tuottavuutta-tyohyvinvointia-ja-loistavia-asiakaskokemuksia/#cfe2f97c>
- Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021120158230>

Mitä mieltä olit artikkelista?

Vastaa ensimmäisenä!

- Pidin Hyödyllinen Vaikuttava Kaipaan lisätietoa En ymmärtänyt



Satu Päckilä
palvelumuotoilun YAMK-opiskelija



Minna Pietikäinen
minna.pietikainen(at)laurea.fi
projektipäällikkö

Lataa PDF:nä

- kehittäminen työelämä työhyvinvointimuotoilu

Lisää samanlaisia uutisia

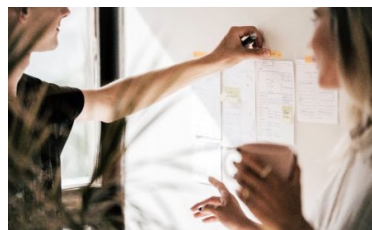


DIGITAALINEN YHTEISKUNTA, LBD & PEDAGOGIIKKA 16.12.2021

Digipedagogisella kehittämistiellä

Artikkeli havainnollistaa digipedagogiikan kriittistä merkitystä koulutuksen kehittämisessä. Toimintaympäristöllä, toimijoilla ja kehittämisellä toimintana on kaikilla tärkeä...

Lue lisää



LBD & PEDAGOGIIKKA 15.12.2021

HOPSien ajantasaisuutta ja ohjaavuutta kehitetty opintojen etenemisen ja kysyntälähtöisen opintotarjonnan kehittämiseksi

Henkilökohtaisen opintosuunnitelman eli HOPSin suunnittelun tavoitteena on tukea paitsi opintojen edistymistä ja valmistumista, myös mahdollistaa...




LBD & PEDAGOGIIKKA 5.10.2021

Oppivan yhteisön rooli ja merkitys varhaiskasvatuksen arviointityössä

Varhaiskasvatuksen työn muutos sekä sen vaikutukset ja edellytykset alan kokonaisvaltaisen laadun kehittämiseen ovat herättäneet runsaasti...

Lue lisää

Lue lisää 

Kaikki jutut > Vaikuttava korkeakoulu > Työhyvinvointimuotoilu työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä



Laurea Journal (ISSN 2489-9690) on Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti.

URN <http://um.fi/URN:NBN:fi-fe2021120158230>

[KAIKKI JUTUT](#)

[YHTEYSTIEDOT](#)

[KIRJOITUSOHJEET / WRITING GUIDELINES](#)

[SAAVUTETTAVUUSSELOSTE](#)

Yhteystiedot:

julkaisut@laurea.fi

URN <http://um.fi/URN:NBN:fi-fe2021120158230>

