

# AIVOYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA KÄYTÄNNÖSSÄ



Hankkeen 190396 loppuraportti

# 1. Aivoystävällinen työpaikka -kehittämishanke

## 1.1. Taustaa kehittämishankkeelle

Aivoystävällisen työpaikan idea syntyi ensimmäisen kerran syksyllä 2018. Molemmat hankkeen avainhenkilöt ovat tehneet työtä työhyvinvoinnin kehittämisen kanssa jo reilut 20 vuotta. Yhteinen havainto oli, että tietoa työhyvinvoinnista on tarjolla runsaasti, mutta sen juurruttaminen työpaikoille oli ajoittain hyvin työlästä. Samalla työpaikoilla oli havaittavissa ajoittaista kyynisyyttä koko teemaa kohtaan. Ryhdyimme pohtimaan syitä edelliselle ja totesimme, että ehkä suomalaisessa työelämässä aihetta lähestytään hieman vääränlaisesta näkökulmasta. Toinen aivoystävällisen mallin taustalla vaikuttanut tekijä oli viime vuosina vahvasti lisääntynyt aivotutkimus. Ehkä työhyvinvointia pitäisikin ryhtyä lähestymään uudesta näkökulmasta ja mennä pää edeltä asian ytimeen.

Syksyllä 2018 aloitimme yhteistyön Into Seinäjoen kanssa aluksi kehittämällä yhdessä menetelmiä kiireen hallintaan. Tutkimme heidän kanssaan työpajoissa asiantuntijatyötä ja sitä, millaista kuormitusta se aiheuttaa työntekijöille. Seuraavassa vaiheessa yhdessä Into Seinäjoen kanssa ideoitiin kehittämishanke aivoystävällisyys-teeman ympärille. Sen hankkeen aikana oli tavoitteena synnyttää aivoystävällisen työpaikan malli.

Aivoystävällisen työpaikan mallissa yhdistettiin olemassa olevaa teoriaa ja hankkeen aikana tehtyjä havaintoja käytännön työelämästä. Työhyvinvointia, yksilöä työssä, tiimien työskentelyä, organisaation toimivuutta ja tuottavuutta tarkasteltiin ”aivoystävällisten silmälasien läpi”. Teorian ja käytännön yhdistämisen tuloksena syntyi aivoystävällisen työpaikan malli sekä tehtiin merkittävä havainto lean on flow, flow on lean.

Tässä loppuraportissa käsiteltävän hankkeen keskeisin tavoite oli tehdä kehitetty aivoystävällisen työpaikan malli tunnetuksi suomalaisessa työelämässä ja kehittää koulutusmenetelmä, jolla tehdystä työstä voisivat hyötyä erilaiset organisaatiot mahdollisimman laajasti.

## **1.2. Hankkeen kohderyhmä, toteutusaika ja hankkeen keskeiset toimijat**

Tämän hankkeen kohderyhmänä ovat periaatteessa kaikki työelämän toimijat, työpaikat ja organisaatiot. Kohderyhmää, jolle koulutus ei sopisi, ei voi rajata ulos kohderyhmämääritelmästä koska sellaista ei ole.

Tämä hanke käynnistyi 14.10.2019 ja päättyi 15.9.2020. Alkuperäisen suunnitelman mukaan hankkeen piti päättyä 30.6.2020. Hankkeelle haettiin jatkoaikaa, sillä maaliskuussa alkanut Covid-19 pandemia sai aikaan sen, että hanke ei edennyt suunnitellulla tavalla. Toteuttaja-organisaatiossa jouduttiin miettimään uudelleen toimintakonseptia, sillä suurin osa yrityksen toiminnasta lakkasi kokonaan pandemian seurauksena.

Hankkeen keskeiset toimijat ovat olleet Ari Koivuniemi, Triforma Oy:stä ja Tiina Koivuniemi, Triforma Oy:stä. Työmäärän mukaan jaettuna Ari Koivuniemi panos on ollut noin 1/3 hankkeen toteutuksesta ja Tiina Koivunieme 2/3 hankkeen toteutuksesta. Tiina Koivuniemen tehtävänä hankkeessa on toimia hankkeen projektipäällikkönä ja keskeisenä asiantuntijana. Koivuniemi vastaa koulutusmenetelmän kehittamisestä, kirjoitusprosessista, pilotin testauksesta ja tulosten levittämisestä hankkeen jälkeen. Ari Koivuniemen tehtävänä hankkeessa oli tiedon hankinta, osallistuminen tuotteen kehittämiseen ja kirjoitusprosessiin osallistuminen, pilotointi ja hankkeen IT-tukena toimiminen.

## **2. Hankkeelle asetetut tavoitteen ja niiden toteutuminen**

Tämän hankkeen tavoitteena oli kehittää koulutusmenetelmä nimeltä ”Aivoystävällinen työpaikka käytännössä”. Hankkeen aikana kirjoitettiin kirja aivoystävällinen työpaikka käytännössä, luotiin opetusmateriaalia ja laadittiin opetussuunnitelma koulutukselle. Kouluttajia varten laadittiin kouluttajan opas, jossa kuvataan koulutuksen toteutus. Oppituntein toteutusta varten kehitettiin tarvittavat oppimateriaalit, joihin kuului myös erillinen työkalutyökirja ja benchmarking-opas. Lisäksi kaikki materiaali on tehty niin, että verkkototeutus on mahdollista.

Hankkeen tavoitteet toteutuivat pääsääntöisesti odotetulla tavalla. Covid-19 pandemian johdosta pilottikoulutukset ja kouluttajakoulutus ei toteutunut siinä laajuudessa, kuin alun perin oli suunniteltu. Loppukevään aikana ja alkukesän aikana tilaisuuksien järjestäminen ei ollut mahdollista, eivätkä eri organisaation edustajat olleet halukkaita osallistumaan ryhmätilaisuuksiin. Kesälomakauden jälkeen aloitettiin markkinointi uudelleen, mutta osallistujia oli vain muutama. Tästä syystä kouluttajakoulutuksia toteutettiin yksilövalmennuksena yhteensä viidelle henkilölle. Itse tuotteen testaus toteutettiin yhden yrityksen henkilöstölle sisäisenä koulutuksena.

Hankkeen aikana toteutettiin omalla rahoituksella ylimääräisenä koulutuksena webinaari aivoystävällisen työpaikan mallista Arabiemiraattien sisäministeriön johdolle. Koulutuksessa oli yhteensä 31 osallistujaa.

<b>Työvaihe</b>	<b>Toimenpiteet</b>	<b>Tila</b>
Suunnitelman tarkennus	Hankesuunnitelman täsmennys ja tarkempi aikataulutus kun rahoituspäätös on saatu. Samalla organisoidaan hankkeen hallinto.	Tehty
Aineiston kokoaminen ja jäsentely	Tämän vaiheen aikana kootaan ja jalostetaan koulutusmenetelmän, oppimateriaalien ja kirjan aineistot. Vaiheen aikana suoritetaan aineiston analyysi ja jäsentely.	Tehty
Kirjan kirjoitus	Aivoystävällinen työpaikka käytännössä-kirjan kirjoittaminen	Tehty
Opetussuunnitelman laatiminen	Laaditaan opetussuunnitelma	Tehty
Menetelmäkehitys	Kehitetään koulutusmenetelmä, laaditaan toteutussuunnitelma	Tehty
Oppimateriaalin tuottaminen	Tuotetaan oppimateriaali, kouluttajan opas, kouluttajakoulutuksen materiaali ja verkkomateriaali	Tehty
Pilottikoulutus	Toteutetaan tuotteen testaus	Tehty
Kouluttajakoulutus pilotti	Kouluttajakoulutuksen testaus, pilotti	Tehty
Valmiin tuotteen lanseeraus	Valmiin tuotteen levittäminen ja tiedottaminen	Käynnistynyt, jatkuu
Hankkeen raportointi	Hankkeen loppuraportin laatiminen, talouden loppuraportti	Tehty

### 3. Mitä hyötyä kehityshankkeesta on laajemmin suomalaiselle työelämälle?

Kyseisellä hankkeella on laajasti käyttömahdollisuuksia työelämässä, sillä se on uusi ajattelutapa työhyvinvointiin ja henkilökohtaiseen työssä jaksamiseen. Hankkeen tuloksia voidaan käyttää monin eri tavoin. Koulutuksen avulla voidaan herättää työntekijät työpaikoilla huomaamaan, kuinka tärkeää omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on. Vastaavasti organisaatiotasolla voidaan tämän kehityshankkeen tulosten avulla löytää kokonaan uusia lähestymiskulmia työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Viime vuosina on ollut havaittavissa tietynlaista kynnistymistä työhyvinvointi-asioihin ja tämän hankkeen tuloksilla ja uudella ajatuksella ”pää edellä” menemisestä voi innostaa tekemään työhyvinvointityötä uudella tavalla.

Hankkeessa luotua mallia voidaan hyödyntää muissa kehittämishankkeissa ja organisaatiokohtaisen kehittämisen viitekehyksenä. Se lisää ymmärrystä aivoystävällisyyden merkityksestä niin organisaatiolle kuin yksilölle. Mallin pohjalta on mahdollista tuottaa useampia aihetta koskevia artikkeleita, joiden avulla mallia voidaan levittää laajasti suomalaisessa työelämässä. Luotua aivoystävällisen työpaikan mallia voidaan käyttää myös keskustelun virittäjänä suomalaisessa työelämässä. Keskustelussa voidaan korostaa aivoystävällisyyden merkitystä arkipäivässä sekä sitä, että organisaatiotasolla jopa pienillä muutoksilla voidaan saavuttaa merkittäviä työhyvinvointituloksia. Mallin avulla voidaan lisätä yksilöiden tietämystä ja ymmärrystä omien valintojen merkityksestä henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille tilanteessa, jossa vaatimukset työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä kohdistuvat pääsääntöisesti työnantajalle.

Mikäli työpaikat omaksuvat aivoystävällisen työpaikan toimintamallin, voidaan oletettavasti vaikuttaa samalla tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Lean on flow, flow on lean-ajattelun levittäminen suomalaisessa työelämässä ohjaa asioiden virtaviivaistamiseen ja yksinkertaisena pitämiseen työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja tehokkuuden kehittämiseksi. Uusien toimintamallien avulla voidaan herätellä organisaatioita huomaamaan, että yksinkertaisten asioiden monimutkaistaminen on turhaa ja aikaavievää sekä henkilöstöä turhauttavaa, sillä parhaat tulokset saada yksinkertaisin tavoin.

#### **4. Jatkoideoita tai -toimia kehittämishankkeen tiimoilta**

Hankkeen aikana syntyi koulutusmenetelmä aivoystävällisen työpaikan luomisesta. Se on uusi lähestymistapa työhyvinvointiin ja henkilökohtaiseen työssä jaksamiseen. Menetelmää tullaan levittämään useiden eri kanavien kautta ja tekemään aktiivisesti mallia tunnetuksi työpaikoilla. Tavoitteena on lähteä kehittämään ”Pää edellä”- kampanjaa muiden työelämän toimijoiden kanssa.

Koska kysymyksessä on uusi lähestymistapa, on tarpeen löytää pilottiorganisaatioita kehittämään työpaikkojaan aivoystävälliseksi työpaikaksi. Tämä onnistuu parhaiten hankkeistamalla kehittämistyö. Useilla organisaatioilla on olemassa jo hyviä käytäntöjä aivoystävällisyyden edistämiseksi. Hankkeen avulla tavoitteena on kerätä näitä hyviä käytäntöjä ja levittää niitä muiden organisaatioiden tietoisuuteen. Tässä tullaan käyttämään Benchmarking-mallia, joka on esitelty tämän hankkeen tuloksena syntyneessä kirjassa.

Olemme käynnistäneet neuvottelut Suomen yrittäjien ja Kauppakamarin kanssa koulutuksen liittämistä kyseisten organisaatioiden koulutuskalentereihin. Koulutusta tarjotaan lisäksi eläkevakuutusyhtiöiden käyttöön.

Tavoitteena on levittää aivoystävällisen työpaikan mallia kansainvälisesti. Mallista on tehty hankkeen aikana omalla rahoituksella englannin ja arabian-kieliset käännökset. Malli on esitelty Arabiemiraattien sisäministeriön johdon koulutuksessa sekä tekeillä on englanninkielinen artikkeli mallista, joka on tavoitteena julkaista vuoden loppupuolella.