

Entä jos työntekijät ratkaisisivat itse työhyvinvointiaan nakertavat asiat?

TEKSTI | Minna Pietikäinen

Viime kädessä me jokainen olemme itse vastuussa omasta hyvinvoinnistamme. Työhyvinvoinnin osalta tätä vastuuta kuitenkin jaetaan työnantajan ja työntekijän kesken. Molemmilla on omat tehtävänsä tässä kokonaisuudessa. Työntekijöiden osallisuutta työhyvinvointia nakertavien ja sitä edistävien tekijöiden kehittämisessä hyödynnetään kuitenkin vielä toistaiseksi liian vähän.



Kuva: pixabay.com

Yritysten HR-palveluissa seurataan vuosittaisilla kyselyillä työntekijöiden työhyvinvointia ja suunnitellaan tulosten pohjalta suurella sydämellä työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistoimia. Painopiste HR-palveluissa ja niiden tuottamissa prosesseissa on asioissa, joista on olemassa lainsäädäntöä esim. työsuojelun tai työterveyshuollon prosessien toimivuuden varmistamisessa. Myös työhyvinvoinnin loppupää, tuki ja toimenpiteet pitkien sairaspöissaolojen tai varhaisen eläköitymisen todentuessa, on varsin hyvin hoidettu.

Mutta entä jos yrityksissä pystyttäisiin kohdentamaan resursseja ja palveluja vieläkin tehokkaammin työhyvinvoinnin tukeen? Siis siihen, että työntekijöiden voimavarat, osaaminen ja motivaatio vastaisivat työn vaatimuksia. Entä jos työhyvinvointia tehokkaasti tukemalla voitaisiin vähentää sairaspöissaoloja, tapaturmia ja ennenaikaisia eläköitymisiä? Mitä tämä edellyttäisi ja miten tähän päästäisiin?

Juurisyitä vai karkeita tavoitteita?

Great Place to Work -kysely, työhyvinvointikyselyt, 360-mittaukset jne. Kaikilla niillä on arvonsa, mutta parhaimmillaankin niillä voidaan osoittaa vain karkea suunta siihen, mitä pitäisi ymmärtää paremmin. Lopullinen tieto siitä, mitkä tekijät ovat työntekijöiden mielestä



tärkeimpiä juuri heidän työhyvinvointinsa tukipilareita ja miten niitä pitäisi vahvistaa tai kehittää, on ainoastaan kyselyihin vastanneilla työntekijöillä itsellään.

Saataisiinko näitä tarkempia tietoja työntekijöiltä, jos tehtäisiin uusi kysely? Ehkä, mutta toisaalta voi hyvinkin olla, että kyselyyn eivät vastaa juuri ne henkilöt, joiden kokemuksia ja tarpeita eniten olisi syytä ymmärtää. Toisaalta voi olla myös niin, että tarpeita ja toiveita ei osata edes sanoittaa tai haluta sanoittaa.

Tällöin täytyy ottaa käyttöön luovempia keinoja, jotta pystytään tavoittamaan työntekijöiden todelliset tarpeet ja hyödyntämään tätä tietoa työntekijöiden ja työyhteisöjen voimaannuttamiseksi. Ja varmasti tämä tieto auttaa myös kehittämään työyhteisön prosesseja, johtamista, organisaatiokulttuuria ja vuorovaikutusta.

Ajattelepas omaa työtäsi. Kenen arvelet parhaiten tietävän mikä sinun työssäsi parhaiten tukee hyvinvointiasi. Onko se esimiehesi, HR, työkaverit vai kenties sinä itse? Entä mahdettaisiinko yrityksesi työhyvinvointikyselyssä kysyä juuri sinulle oikeita kysymyksiä? Vai tuntuuko sinusta, että tietäisit kyllä miten eri asioissa tulisi toimia, jos vaan joskus ehtisit ja saisit vaikuttaa asioihin.

Matka kohti työpaikkaa jonne on kiva mennä

Joskus on hyvä myös pohtia asioita toisten kanssa huomatakseen itse mistä on kysymys. Ja joskus on tarpeen pallotella ideoita, jotta löytyy parhaita mahdollisia ratkaisuja pulmallisiin tilanteisiin. Yhteiskehittäminen on hauskaa ja usein yhdessä kehittäessä yksi plus yksi onkin kolme.

Työhyvinvointimuotoilu on työntekijäkokemukseen pohjautuva luova yhteiskehittämisen menetelmä. Siinä perimmäisenä tavoitteena on löytää keinoja ja ratkaisuja työhyvinvointia nakertaviin asioihin niin, että lopputuloksena on ylivoimainen työntekijäkokemus.

Työntekijöiden vahva osallisuus oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämisessä nostaa esille juuri oikeita asioita, jotka pohjautuvat työntekijöiden vahvaan oman työnsä tuntemiseen ja työnsä osaamiseen. Osallisuus oman työn ja työyhteisönsä kehittämisessä lisää työhyvinvointia, työn prosessit ja toimintatavat järkevöityvät ja työn sujuvuus lisääntyy. Tämä heijastuu myös asiakaspalveluun positiivisesti.

Puhumattakaan siitä, että työstä voi tällöin kehkeytyä innostava ja kiinnostava osa elämää ja työpaikasta paikka, jonne on aina aamuisin kiva lähteä.

Työhyvinvointimuotoilu kehittämisen menetelmänä

Laurea-ammattikorkeakoulun työhyvinvointimuotoilu -palvelussa käytetään palvelumuotoilua työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Työhyvinvointimuotoilussa erityistä on se, että työntekijät ovat keskeisiä toimijoita koko kehittämisprosessin ajan,

suunnittelusta lopputoteutukseen. Työntekijöiden ajatuksilla siis todellakin on merkitystä.

Kehittämistyön ja sen tavoitteiden tulee olla keskeinen osa työntekijöiden perustyötä ja siihen on varattava tarvittavat resurssit myös ajallisesti. Yrityksen tulee nimetä työhyvinvointimuotoilu –projektin toteutukseen kehittämissyhmä, jolla on johdon tuki. Laurea-ammattikorkeakoulu ohjaa, fasilitoi ja valmentaa prosessin toteutuksen joka vaiheessa suurella sydämellä ja ammattitaidolla.

Keväällä 2021 joukko yrityksiä aloitti työhyvinvointimuotoilun yhteistyönsä Laurean kanssa. Syksyllä 2021 jatketaan yhteistyötä vanhojen ja uusien yritysten kanssa. Tervetuloa mukaan!

Laurean Työhyvinvointimuotoilu -palvelu sisältää kehittämistyön ohjauksen, henkilöstön valmennuksen ja käytännön työskentelyn fasilitoinnin. Laurea auttaa lisäksi organisaatiota hakemaan Työsuojelurahaston kehittämissavustusta, joka kattaa 50% yhteistyön kustannuksista.

Haemme mukaan 10 nopeinta yritystä, jotka haluavat hyödyntää työntekijöidensä potentiaalin ja muuttaa organisaation keskeisten prosessien nihkeydet sujuvaksi työskentelyksi ja toimiviksi palveluiksi.

Järjestämme kiinnostuneille lyhyen webinaarin. Pyydä lisätietoja tai ilmoittaudu webinaariin tämän linkin kautta:

<https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut/tyohyvinvointimuotoilu/tyohyvinvointimuotoilu-lomakesivu/>

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202103187823>



Minna Pietikäinen

minna.pietikainen(at)laurea.fi
projektipäällikkö

Osallisuus

palvelumuotoilu

työhyvinvointimuotoilu

työhyvinvointi

työntekijäkokemus