

Uutinen julkaistu 18.5.2021. [Työhyvinvointimuotoilun projekteissa kehitetään työkykyjohtamista ja työhyvinvointia - Laurea-ammattikorkeakoulu](#), viitattu 21.6.2021

Työhyvinvointimuotoilun projekteissa kehitetään työkykyjohtamista ja työhyvinvointia

Laurean vetämän työhyvinvointimuotoilupalvelun ensimmäiset kehittämisprojektit ovat käynnistyneet kevään aikana.

Uutinen 18.5.2021



Kuvituskuva.

Laureassa on Työsuojelurahaston tuella rakennettu [työhyvinvointimuotoilu -palvelu](#), jossa toteutetaan työhyvinvoinnin kehittämisprojekteja yhdessä asiakasorganisaatioiden työntekijöiden kanssa. Työhyvinvointimuotoilussa kehitetään yrityksen, yhdistyksen tai muun organisaation työhyvinvointia työntekijäkeskeisesti palvelumuotoilun menetelmiä hyödyntäen.

Ensimmäiset puolen vuoden mittaiset kehittämisprojektit käynnistyivät kuluvana keväänä ja vastaanotto mukaan lähteneissä organisaatioissa on ollut innostunut. Mukana ensimmäisessä toteutuksessa ovat olleet muun muassa sosiaali- ja terveysalan palveluja tuottava [Folkhälsan](#), päästöttömien energiaratkaisujen toteuttaja [Energense](#) sekä [TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry](#).

”Positiivinen vastaanotto haastatteluille”

Keskeisenä ajatuksena työhyvinvointimuotoilussa on tuoda työntekijät kehittämisen keskiöön. Tämä on ollut lähtökohtana myös Folkhälsanilla, jossa Laurean asiantuntijoiden ohjaamassa kehittämisprojektissa lähdettiin kehittämään työhyvinvointia.

- Me olemme suuri, 1400 työntekijän organisaatio, ja mietimme, miten hyvin tunnemme työntekijöidemme tarpeita työhyvinvointiin liittyen, kuvailee projektin lähtökohtia Folkhälsanin työhyvinvoinnin asiantuntija **Mikaela Wiik**.

- Siksi halusimme työhyvinvointimuotoilun projektissamme lähteä haastattelemaan työntekijöitämme. Haastattelujen avulla haluamme luoda syvempää ymmärrystä sekä muodostaa persoonia, joiden avulla voimme tulevissa projekteissa edistää työhyvinvointia.

"Olemme päässeet aidosti keskustelemaan, pohtimaan ja kehittämään yhteisiä malleja työhyvinvoinnin kehittämiseen"

Haastatteluita on Folkhälsanilla takana 24 ja näistä on syntynyt paljon arvokasta tietoa. Projektiryhmän lisäksi myös haastatellut ovat olleet iloisia, kun he ovat päässeet jakamaan ajatuksiaan.

- Verrattuna perinteisiin työhyvinvointia käsitteleviin kyselyihin, on näiden haastatteluiden vastaanotto ollut aivan erilainen. Tässä olemme päässeet aidosti keskustelemaan, pohtimaan ja kehittämään yhteisiä malleja työhyvinvoinnin kehittämiseen, Mikaela Wiik summaa kehittämishankkeen antia.

Yhtenäinen prosessi työkykyjohtamiseen

Enersensellä työhyvinvointimuotoiluprojektin tavoitteena oli puolestaan yhtenäistää yrityksen työkykyjohtamisen prosesseja sekä luoda työkykyjohtamisen käsikirja esimiehille. Taustalla vaikuttaa kesällä 2020 tapahtunut yritysosto, jossa Enersense osti Empower-konsernin ja syntyi yli 2000 työntekijän Enersense-konserni.

Työkykyjohtamisen nykytilaa on konsernin eri puolilla kartoitettu sekä esimiehille että henkilöstölle tehdyillä kyselyillä. Näiden kyselyiden tuloksia on Enersensen projektiryhmässä analysoitu ja niiden pohjalta kehitetty konkreettisia keinoja esimiehille järjestetyssä työpajassa. Vastaanotto on ollut positiivinen:

- On ollut positiivinen merkki, että osallistajat ovat olleet innoissaan tästä projektista. Se kertoo, että esimiehet ja työntekijät kokevat aiheen tärkeäksi, kuvailee Enersensellä työkykyjohtamisesta, työhyvinvoinnista ja henkilöstön kehittämisestä vastaava HRD-päällikkö **Hanna Rauhala**.

Kehittämiprojekti synnyttänyt hyviä ideoita työkykyjohtamisen tueksi.

Työhyvinvointimuotoilun kehittämiprojekti on synnyttänyt Enersensellä hyviä ideoita työkykyjohtamisen tueksi. Samalla se on tuonut organisaatioon myös ymmärrystä palvelumuotoilun menetelmien hyödyntämisestä erilaisissa kehittämistarpeissa:

- Positiivisena yllätyksenä tuli, miten monimuotoinen menetelmä palvelumuotoilu on. Sitä voidaan hyödyntää eri liiketoiminnan osa-alueiden kehittämisessä, HRD-päällikkö Rauhala sanoo.
- Sen vuoksi halusimmekin koota projektiryhmään henkilöitä eri toimialoilta, jotta tuleviin projekteihinkin voidaan viedä palvelumuotoilun osaamista. Palvelumuotoilu on auttanut löytämään uusia, laajempia näkökulmia kehitettäviin asioihin.

Palvelumuotoilusta apua kohderyhmäymmärryksen kehittämiseen

Palvelumuotoilun osaamista haettiin myös TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry:n kehittämishankkeessa. Laurean toteuttamat työhyvinvointimuotoilun koulutukset ovat tuoneet TIEKELäisille tärkeitä oivalluksia palvelumuotoilusta tuleviin visuaalisiin työkaluihin, persoonakortteihin, kysymys- ja haastatteluteknikoihin sekä fasilitointiin liittyen.

- Teemme TIEKEssä paljon yhteiskehittämistä niin sisäisesti kuin erilaisissa verkostoissa ja näissä palvelumuotoilun osaamisesta on paljon hyötyä, kertoo digiosaamisen vauhdittajana TIEKEssä toimiva **Merja Sjöblom**.
- Yksi esimerkki, johon palvelumuotoilun keinot hyvin osuvat on juuri käynnissä oleva Osuvat taidot -hanke, jossa kehitetään osaamismerkkejä digiosaamiseen.

Sjöblom korostaa, että palvelumuotoilun arvo tulee erityisesti siitä, että sen avulla saadaan paremmin ymmärrettyä eri toimijoiden tarpeita kentällä. Tämä ymmärrys auttaa rakentamaan palvelukokonaisuuden, jolla käyttäjien tarpeisiin voidaan parhaiten vastata.

"Ilman kehittämishanketta emme olisi saaneet näin laajaa näkökulmaa erilaisiin kohderyhmiin."

- Osaamismerkkihankkeessa tärkeimpiä kohderyhmiä ovat ammatilliset oppilaitokset, vapaan sivistystyön toimijat sekä muut erilaiset järjestöt ja organisaatiot. Ilman tätä palvelumuotoiluun liittyvää kehittämishanketta emme olisi saaneet näin laajaa näkökulmaa erilaisiin kohderyhmiin, Merja Sjöblom painottaa.

[Tutustu tarkemmin Laurean työhyvinvointimuotoilun palveluun ja tule mukaan webinaareihin 19.5. ja 2.6.](#)

Lisätietoja: Minna Pietikäinen
Projektipäällikkö
minna.pietikainen@laurea.fi
Puh [0504778057](tel:0504778057)