

Modell för arbetsvälbefinnande utifrån medarbetares upplevelser

Arbetsvälbefinnande servicedesign projekt på Folkhälsan

Februari – juni 2021 / Projektrapport

I samarbete med yrkeshögskolan Laurea

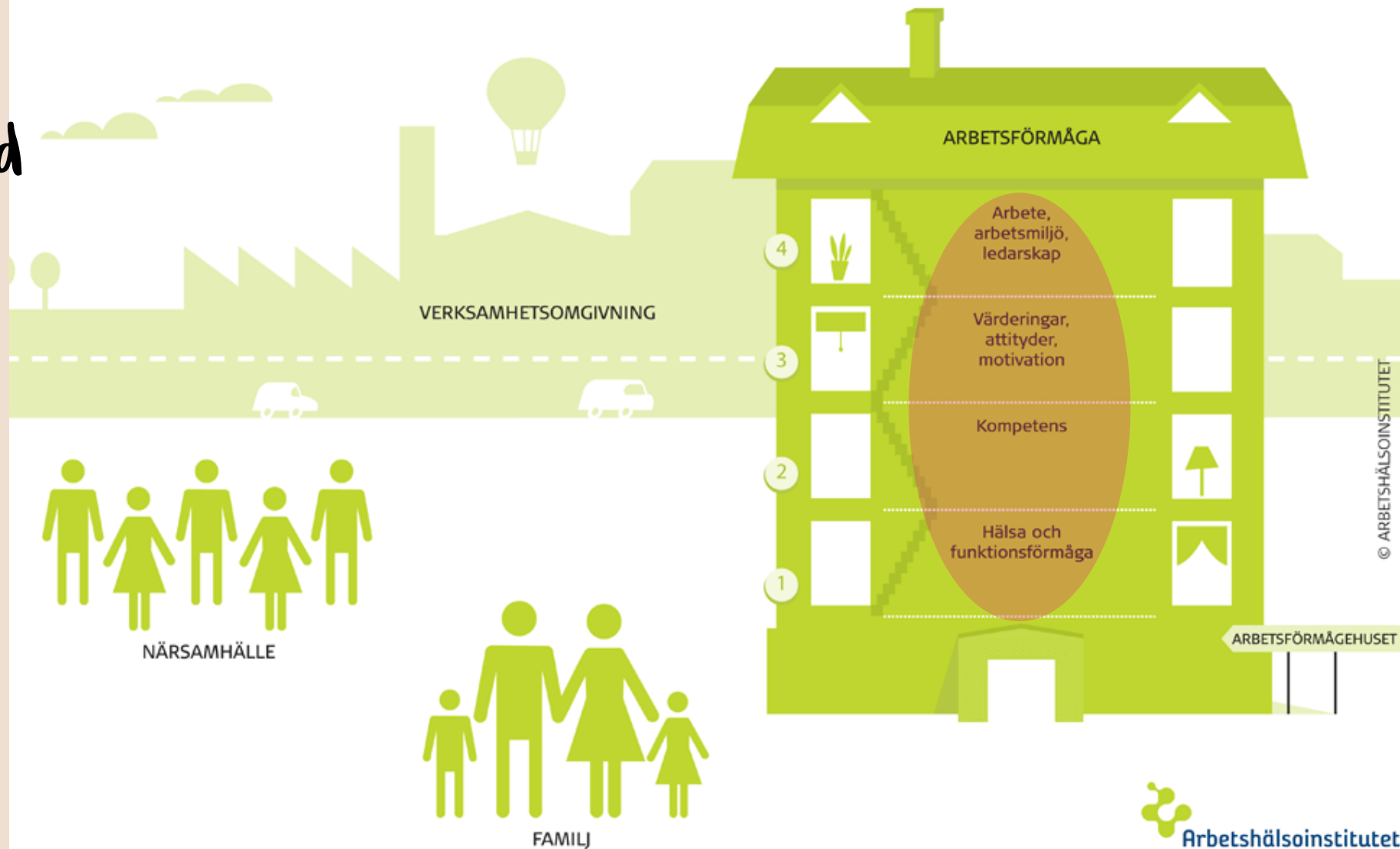
Delfinansiering av Arbetarskyddsfonden

Arbetsgrupp på Folkhälsan: Åsa Rehn, Catja Mantere, Karoliina Laaksoharju, Anna Litonius, Anna Vilminko, Regina Strandberg, Saskia Halminen och Mikaela Wiik
Service design coacher: Anu Helkkula (Hanken), Helena Liewendahl (Hanken)



Arbetsförmågehuset som grund

Arbetsförmågehuset



*"Arbetsvälbefinnande avser att arbetet är **säkert, sunt** och **produktivt**. Det utförs av professionella arbetstagare och arbetsgemenskaper i en skickligt styrd organisation. Det upplevs som **meningsfullt, givande** och **stöder livshanteringen**."*

Vad är och varför
satsa på arbets-
välbefinnande?

Arbetsvälbefinnande föds i arbetsvardagen.

Åtgärder kan riktas mot personal, arbetsgemenskaper, arbetsmiljöer, arbetsprocesser eller ledarskap.

ARBETSVÄLBEFINNANDE ÄR EN INVESTERING

Påverkar organisationens konkurrenskraft, ekonomiska resultat ja rykte. Välplanerade satsningar kan betala sig mångfalt tillbaka.

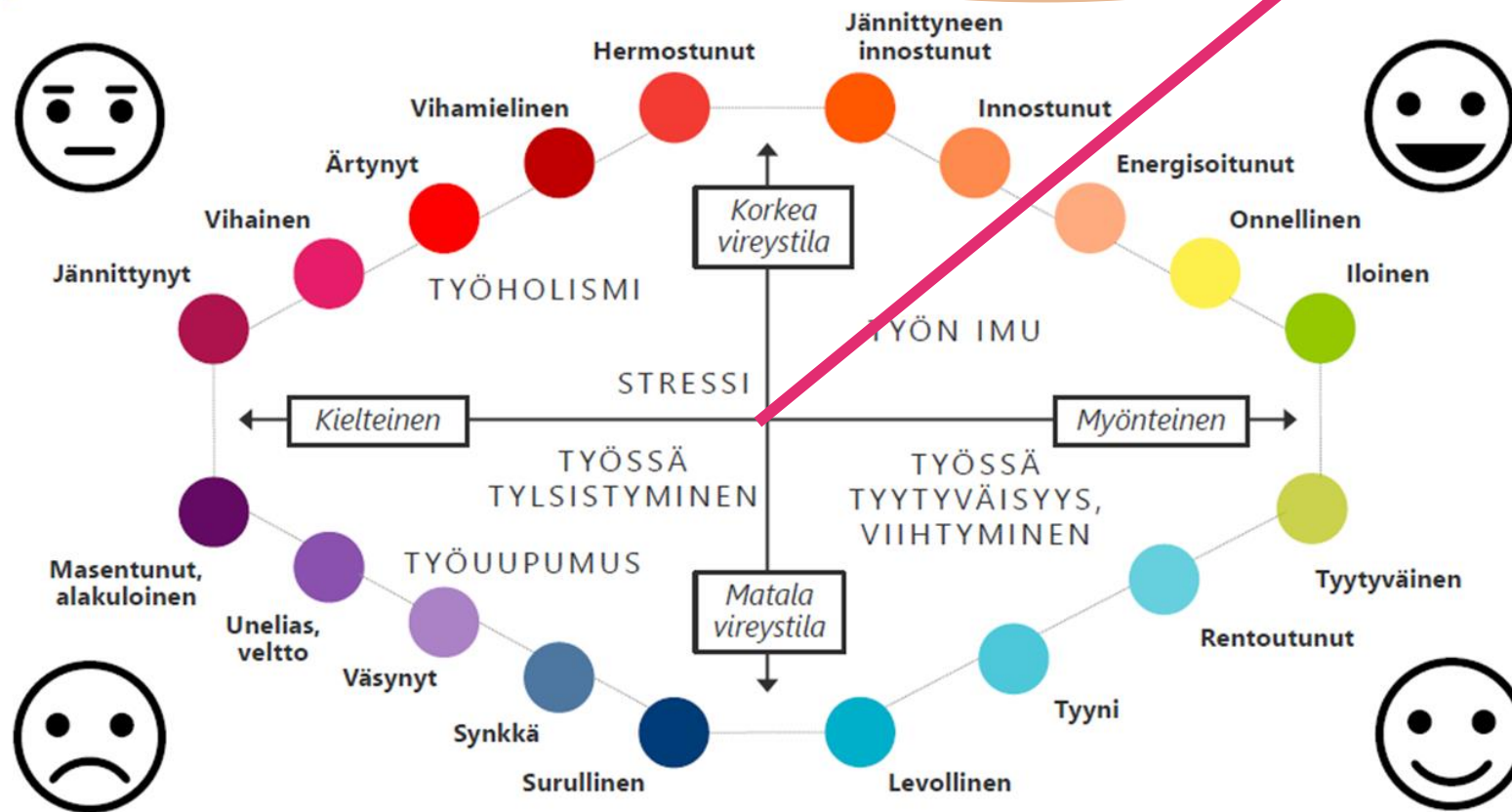
Enligt forskning har arbetsvälbefinnande en betydande positiv effekt på produktivitet, vinst, kundnöjdhet, mindre omsättning i personalen, sjukfrånvaror och olyckor.



Arbetsvälbefinnande handlar om att må OCH prestera bra på jobbet

Genom att identifiera och möta behov kan arbetsmotivationen och välbefinnandet öka

Työhyvinvoinnin malli



Arbetsvälbefinnande – central del i Folkhälsans strategiarbete

FOLKHÄLSANS UPPDRAG OCH VÄRDEN

” Samfundet Folkhälsan i svenska Finland har till uppgift att verka för folkhälsans främjande i svenska Finland, dels genom allsidig vetenskaplig undersökning av befolkningens andliga och kroppsliga hälsa, dels genom praktiska åtgärder, ägnade att gynnsamt inverka på denna.

Folkhälsans verksamhet bygger på tre centrala värden:

kompetens, engagemang, omsorg

Vår kompetens inger förtroende. Vi visar vår kompetens genom att arbeta nyskapande, kostnadseffektivt och långsiktigt.

Vårt engagemang påverkar samhället. Vi tar ansvar för människor, omgivningen och tror på framtiden.

Omsorg innebär att vi respekterar människovärdet och jobbar för jämställdhet, likabehandling och mångfald. Vi ser människan som en helhet, bemöter alla individuellt och är lättillgängliga.

Folkhälsans strategi 2025:

Mitt i samhället, nära människan

RIKTNING

Folkhälsan tar fram ny kunskap och nya arbetsmetoder för att förbättra hälsa och välbefinnande de kommande fem åren inom speciellt tre utvalda fokusområden:

- ▶ Vi stärker känslan av sammanhang, psykisk hälsa och välbefinnande för barn, unga och familjer.
- ▶ Vi verkar för en hälsofrämjande och hållbar livsstil.
- ▶ Vi medverkar till livskvalitet för en åldrande befolkning.

MÅL

- 1 Vi skapar och upprätthåller förutsättningar för en god uppväxtmiljö, tillit och trygga relationer.
- 2 Vi skapar och upprätthåller öppna och inkluderande mötesplatser.
- 3 Vi ser de äldre som en resurs och vi skapar livskvalitet, samt arbetar för att i ett tidigt skede förebygga kroniska sjukdomar.
- 4 Vi blir bättre på att kombinera kunskap inom Folkhälsans olika delar och stärker kopplingen mellan vår egen forskning och den övriga verksamheten.
- 5 Vi förstärker samarbetet med andra aktörer för att strategiskt främja folkhälsan inom de valda fokusområdena.

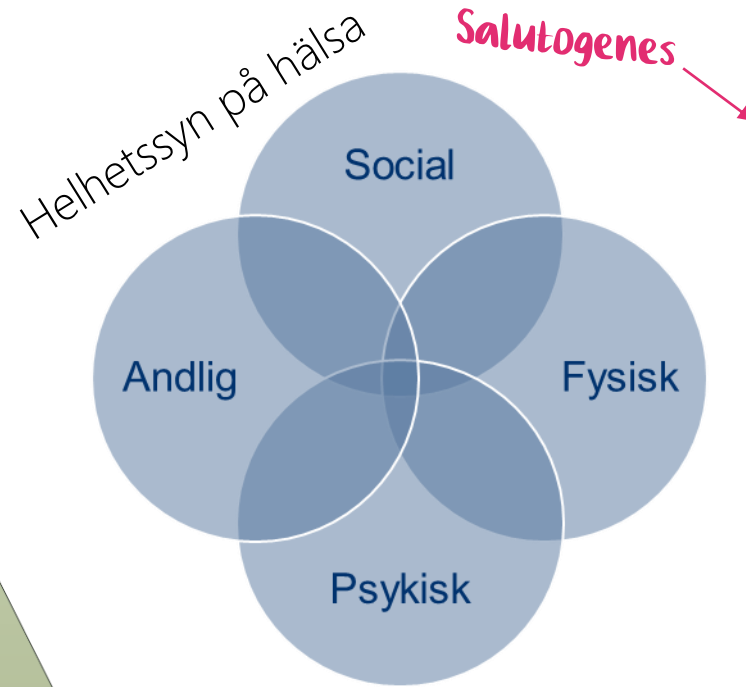
Tillsammans är vi två steg före – en organisation som utnyttjar 100 års erfarenhet av folkhälsoarbete till att förnya, förbättra och utveckla verksamheten.

Behovet av att utveckla arbets- välbefinnande på Folkhälsan

- Modell som ska svara på behovet av att utveckla arbetsvälbefinnande – ur individens, teamets och organisationens synvinkel
- Ökad förståelse för varandra och att alla behövs i arbetsgemenskapen → mångfald och inkludering
- Stöd för att fördela och rikta resurser i organisationen
- Användbara verktyg i vardagen → ett verktyg till stöd för reflektion, samtal och utveckling
- Främja delaktighet och samverkan inom organisationen



Utgångspunkt i hälsofrämjande



De 7 vägledande principerna för hälsofrämjande och deras koppling till projektet:

1. Resursperspektiv:

Att se möjligheter och styrkor hos medarbetare

2. Empowerment:

Att skapa verktyg som stöder förmågan att påverka sitt eget arbetsvälbefinnande i positiv riktning.

3. Delaktighet

Service design som metod utgår från principer om delaktighet. Ska basera sig på medarbetares upplevelser och formas genom samskapande (arbetsgruppsmedlemmar från alla enheter, omfattande testning av prototyp och möjlighet att påverka slutresultatet.)

4. Hälsofrämjande miljöer

Genom att satsa på arbetsvälbefinnande kan arbetsmiljön också bli en hälsofrämjande miljö

5. Samverkan

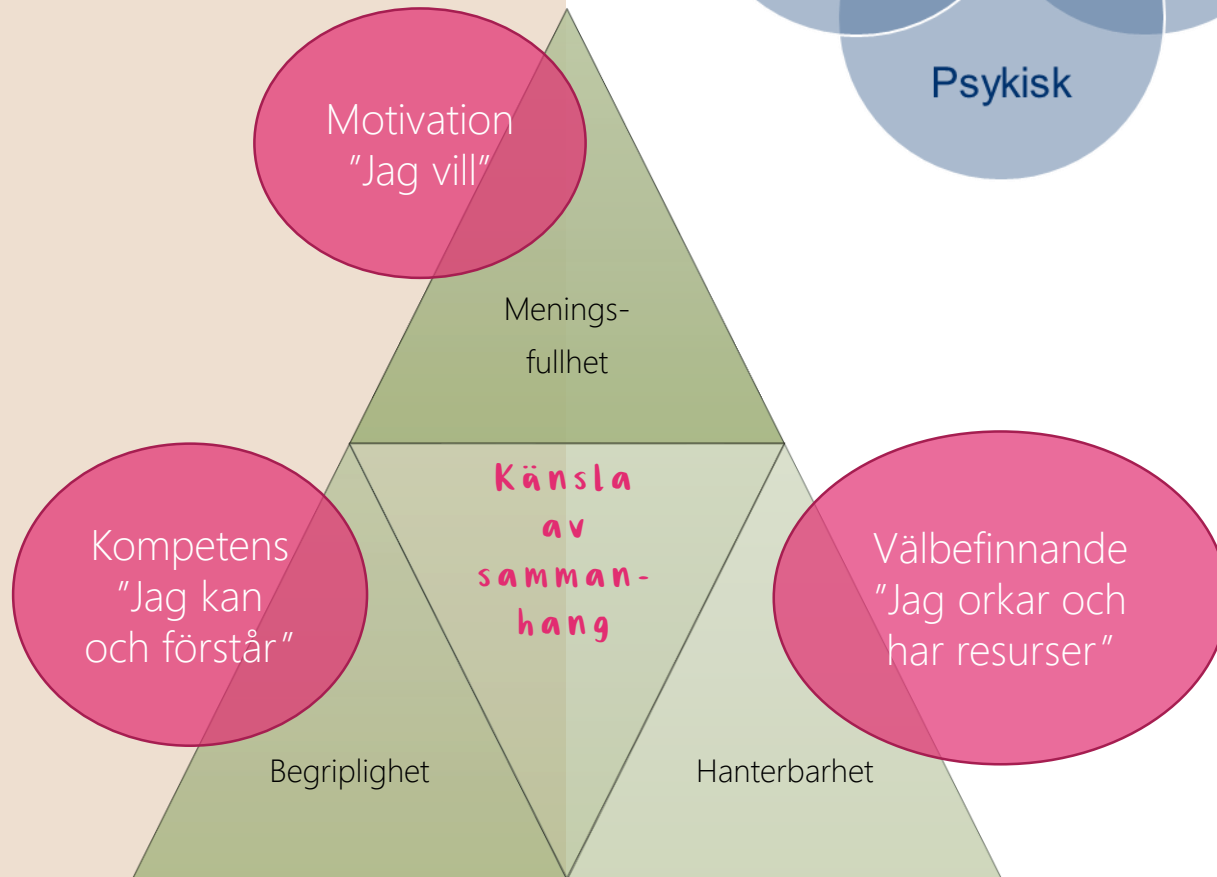
Arbetsgruppen består av representanter från våra olika enheter och främjar på så sätt samverkan inom organisationen.

6. Jämlikhet i hälsa

Verktyget ska kunna användas av alla anställda

7. Hållbarhet

Plan för implementering görs och fortsatt utveckling planeras. Målet att skapa hållbara rutiner för att utveckla arbetsvälbefinnande på Folkhälsan.



Principerna för
servicedesign och
hälsofrämjande
rimmar väl ihop

1. Human centered – Humanistisk
2. Collaborative – Samskapande / samverkan
3. Iterative – Upprepad handling
4. Sequential – Process i sekvenser
5. Real – Konkret
6. Holistic - Helhetsperspektiv

Brukarperspektivet centralt





Varför
samarbete med
YH Laurea?

Laurea fungerar som expert i utvecklingsprojektet.

- Ledande aktör i forskning och utbildning inom servicedesign och har stark arbetslivsförankrad expertis.
- Den enda organisationen som för närvarande erbjuder arbetsvälbefinnande design enligt detta koncept.
- Arbetsvälbefinnande design kommer att vara en central metod för arbetslivsutveckling i framtiden → **Folkhälsan utvecklar sitt kunnande på området.**

Arbets sättet stärker :

- medarbetarnas och ledningens innovations- och problemlösningsförmåga
- anknyter dem tightare till organisationen
- hjälper medarbetarna att utveckla rutiner för självstyrande arbete.

Målsättning

Skapa synergier i arbetet som främjar arbetsvälbefinnande och skapa en modell för hur Folkhälsan kan arbeta med arbetsvälbefinnande.



Det handlar om:

- Att identifiera arbetsvälbefinnande behov utgående ur medarbetares erfarenheter och upplevelser → skapa arbetsvälbefinnande *personas*.
- Att ta vara på kunskap om medarbetarnas behov av stöd gällande arbetsvälbefinnande och faktorer som påverkar motivation/ amotivation
- Att genom medarbetarnas delaktighet sträva till att upprätthålla och öka arbetsglädje, motivation och engagemang där medarbetaren är i centrum av utvecklingsarbetet.

Lösning

Ska helt basera sig på arbetstagares erfarenheter och upplevelser, både positiva och negativa.

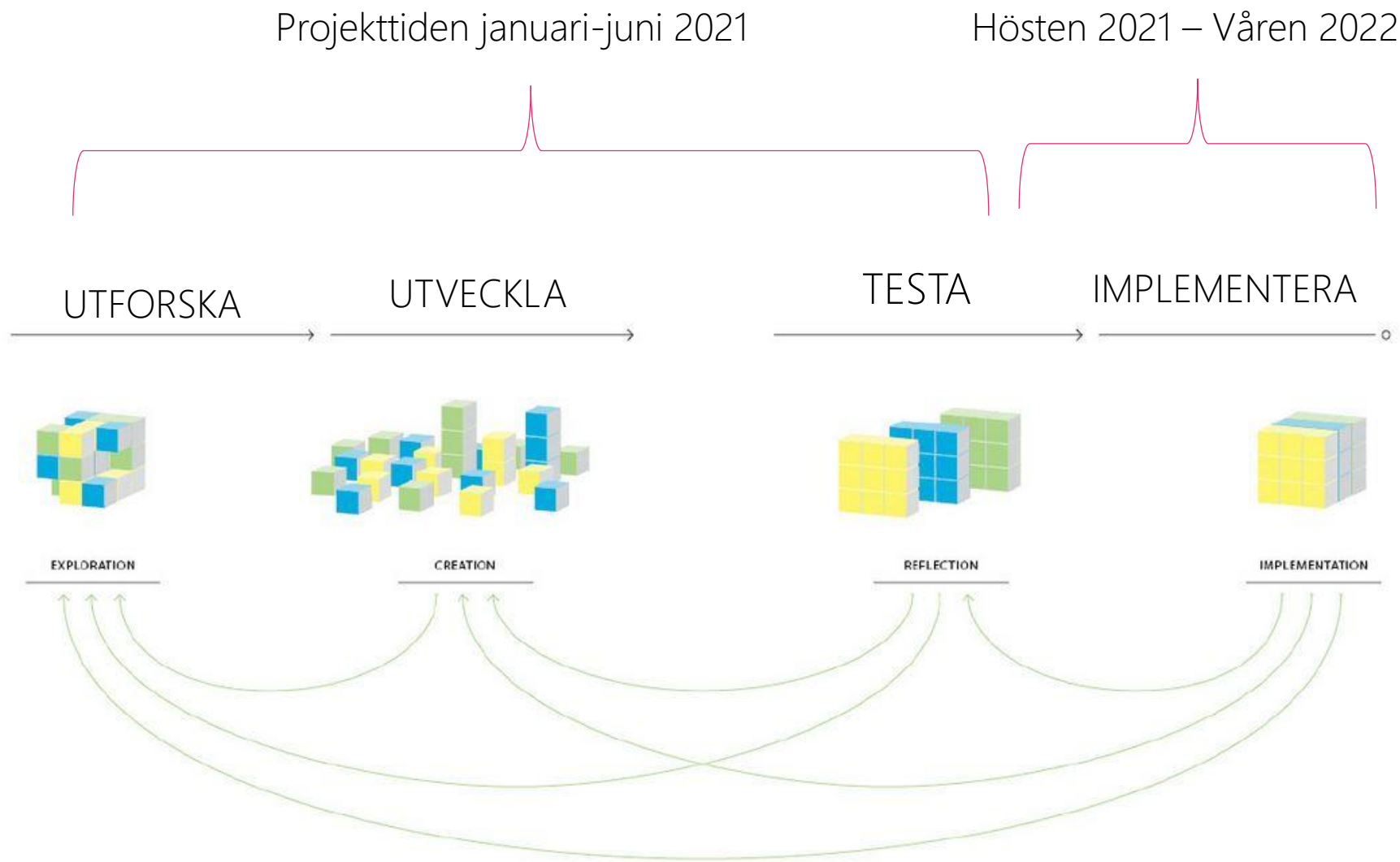


Arbetsgrupp med Folkhälsan anställda har analyserat och skapat en prototyp.

Delaktighet

Processmodell för projektet

Att testa, justera och ändra under processens gång



Process för att skapa en modell för hälsofrämjande

Kartlägg & förstå

- Bakgrund
- Nulägesanalys genom att höra arbetstagare
- Representanter från alla enheter

Förutse & idea

- Analys tillsammans utifrån berättelser
- Vad finns det för behov och önskemål?
- Kategorisering av behov

Forma en modell & utvärdera

- Personas skapas som bas för modell för arbetsvälbefinnande
- Modellen testas genom sk. VIP intervjuer

Påverka & skapa koncept

- Modellen presenteras och testas med hjälp av prototyper

IMPLEMENTERING
OCH VIDARE-
UTVECKLING



Projektgrupp



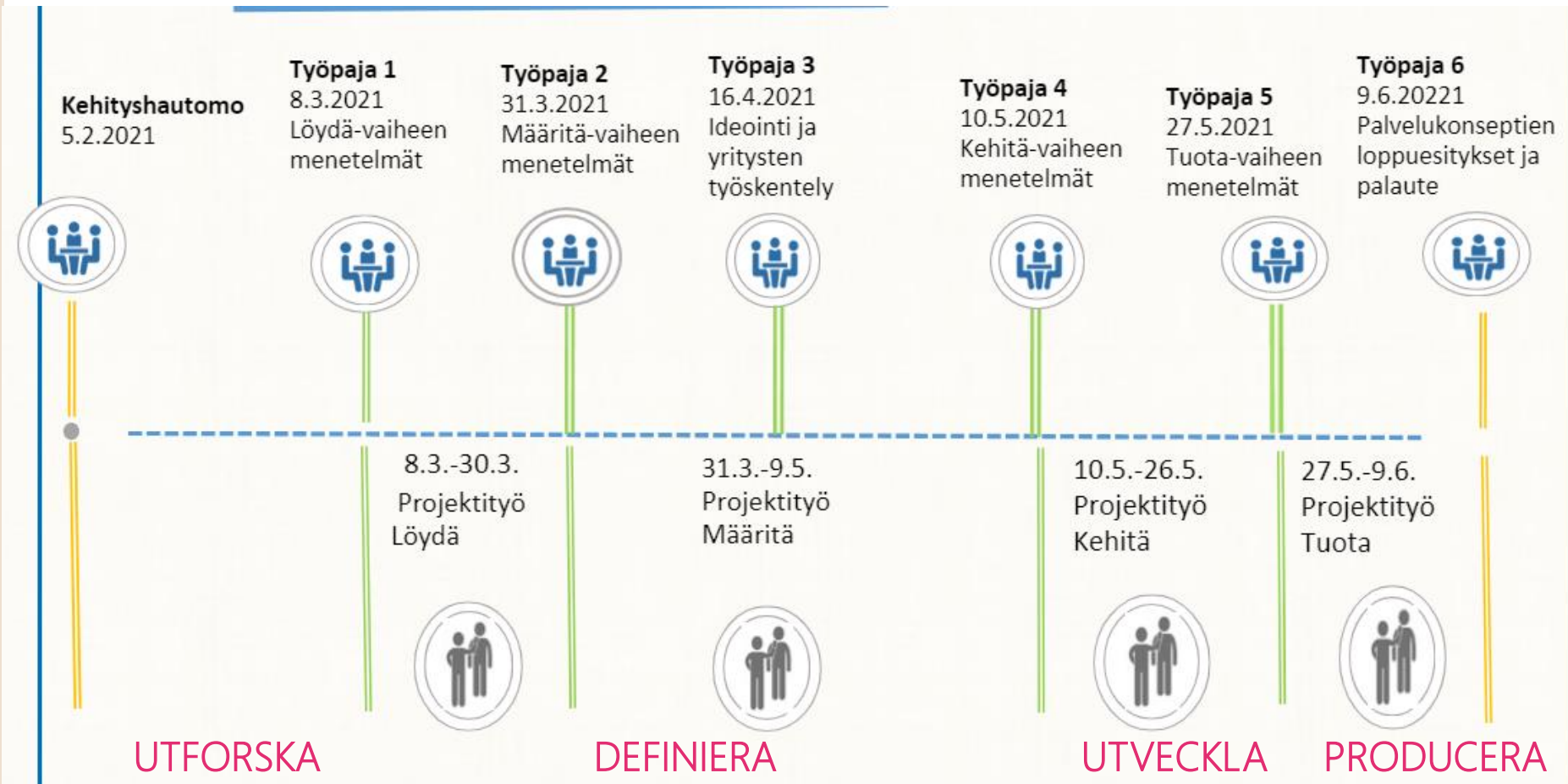
Åtta (1 projektledare + 7 medlemmar i projekt och arbetsgrupp) **medarbetare** operativ- och chefsnivå från olika enheter

Parallella utvecklingsgrupper/referensgrupper för att representera hela organisationen t.ex. Förbundets utvecklingsgrupp (Välbefinnande i arbetet grupp)

Två konsulter från Hanke & Partners handlett processen



Tidtabell för insatser i projektet



4 träffar + intervjuer:

- Bakgrundsanalys
- Rekrytering av intervjuobjekt
- Skapande av intervjuguide
- 17 intervjuer

5 träffar + intervjuer:

- 7 intervjuer
- Transkribering av intervjuer
- Kodning av intervjuer*
- Analys och kategorisering enl. EBNIT först individuellt → i grupp

3 träffar

- Identifiering av 8 personas
- Profilering av personas
- Metafor skapas

2 träffar

- Skapande av prototyp
- VIP intervjuer
- Testande av prototyp



Intervjuer

- Intervjuguide i tre delar:

- Frågor om **meningsfullhet*** och engagemang (kärnfrågor)
- Frågor om kompetens, **begriplighet*** och förståelse
- Frågor om **hanterbarhet***, balans i vardagen och ork
- Kompletterande enkät med öppna frågor

* = Komponenter i känslan av sammanhang av Antonovsky, 1991

- Intervjuobjekt från alla enheter

- 24 intervjuer: 10 st. Valfärd, 4 st. Samfundet 4 st. Förbundet, 4 st. Utbildningen, 1 st Åland, 1 st Fastigheten
- Urval: arbetstid på Folkhälsan, kön, ålder, olika yrken och befattningar. Frivillighet.
- Ca 65 sidor transkriberad text och 10 sidor öppna svar från enkät.

Metod

EBNIT = *event-based narrative inquiry technique*

Grundar sig på intervjuer och medarbetares berättelser

Lämpar sig extra bra för att:

- identifiera
- analysera
- kategorisera

upplevelser kring arbetsvälbefinnande



Kvalitativ, explorativ bakgrundsundersökning

- Avsikten var att öka **förståelsen** för upplevelser och erfarenheter kring arbetsvälbefinnande på Folkhälsan.
- Medarbetarnas upplevelser och erfarenheter har analyserats och kategoriserats i arbetsgruppen.

EBNIT-forskningsmetod

- Identifiering av kritiska (positiva och negativa) erfarenheter utifrån de intervjuades berättelser.

Utifrån förståelsen har en **metafor**, som beskriver arbetsvälbefinnande i ett Folkhälsan ekosystem skapats.

→ Kan utgöra en grund för framtida kvantitativ forskning.



Kodning enligt EBNIT* metoden

Analyskoder för intervju



Det som hen upplever påverkar arbetsvälbefinnandet **positivt**



Det som hen upplever påverkar arbetsvälbefinnandet **negativt**



Det som hen skulle **önska / behöva** för ökat arbetsvälbefinnande

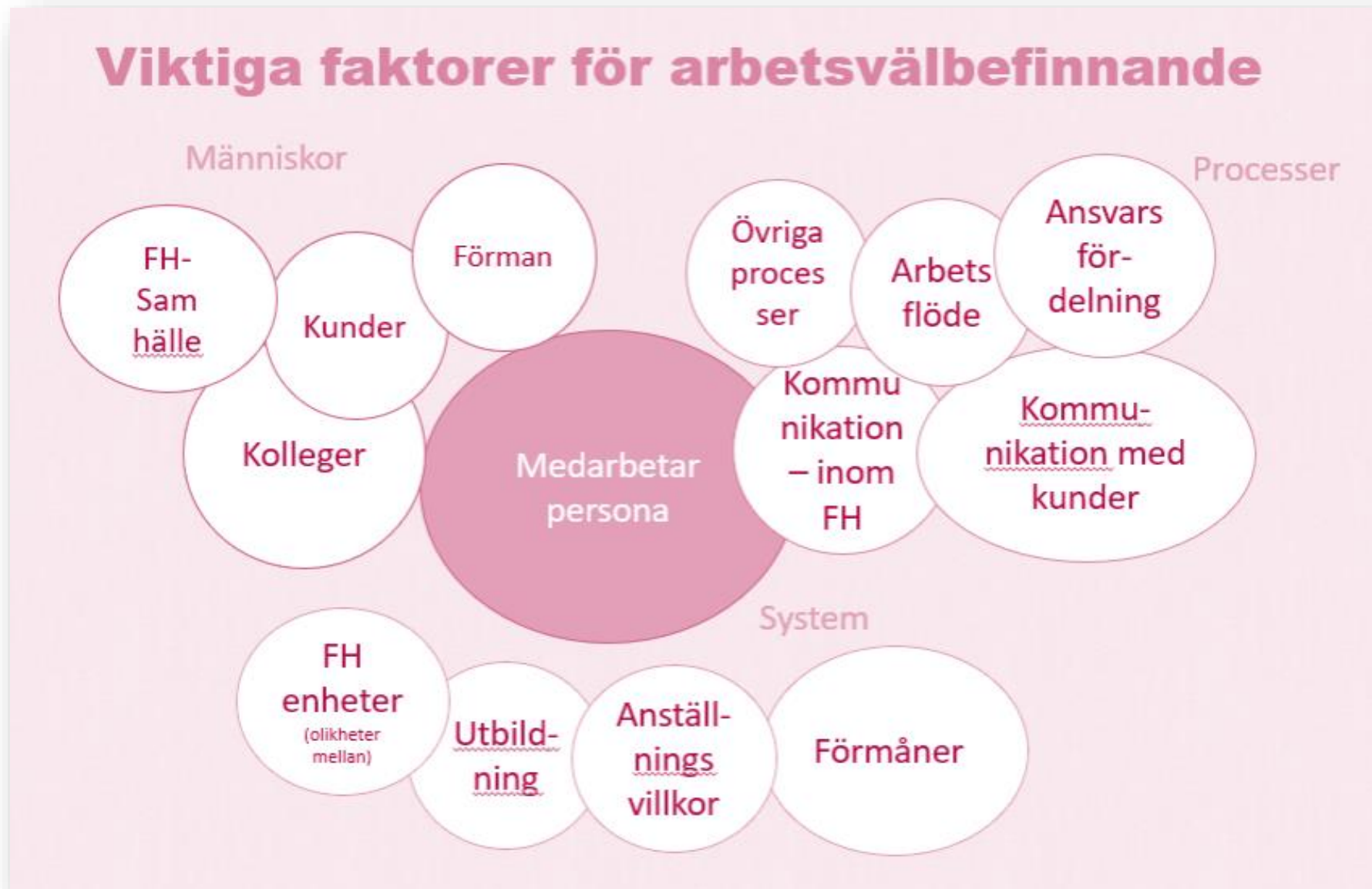


Skillnaden mellan nuläget och önskeläget
(Kan också vara skillnaden mellan en dålig dag och en bra dag)

*EBNIT = *event-based narrative inquiry technique*



Analys och kategorisering →
8 olika personas identifierades



Prototyp av ekosystem

Folkhälsan är som ett ekosystem med element som behövs för att överleva och må bra. Alla beståndsdelar (element) bidrar till helheten där Folkhälsan är det sk. urberget. Folkhälsan bidrar med alla sina viktiga element till omgivningen, samhället alltså atmosfären. Varje individ har olika mängd av de viktiga elementen i sig och behöver olika saker för att må och prestera bra i ekosystemet.

FOLKHÄLSANS EKOSYSTEM och dess element:



Skala 1-7
Graden av elementets drag och behöv.



SOL

Solen skapar stämning och är beroende av att det är positiv stämning. Solen lyser i alla sammanhang och ser ingen skillnad på var eller vilken nivå man jobbar. Solen trivs då stämningen är på topp och är beroende av sociala kontakter. Att enbart fokusera på sak eller att jobba ensam är inget för solen.

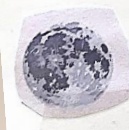
Stämning 7. "Hur viktigt är det med god stämning för att du ska må bra på jobbet?"



ELD

Elden styrs av sina känslor och agerar ofta på Intuition. Elden drar till sig uppmärksamhet och har inga problem med att vara i fokus i olika sammanhang. Elden brinner för det hen gör och vill ha bekräftelse att det hen gör uppskattas.

Känslor 7. "Hur viktigt är det för dig att man ska kunna visa känslor på jobbet?"



MÅNE

Månen jobbar i tysthet och i bakgrunden, men påverkar många arbetsdelar desto mera. Månen är duktig på sitt område och vill hålla sig inom det. Månen förstår inte alltid hur andra inte förstår det som månen förstår. Månen ska ha uppskattning för det hen gör, men det kan vara sparbart utan extra sociala utsmäckningar. Man ska komma ihåg månen då tjänster utvecklas.

Uppgiftsfokus 7. "Hur viktigt är det för dig att du får fokusera på dina arbetsuppgifter på jobbet?"



MARK

Marken behöver både näring och struktur för att vara stabil. Marken ser till att allt fungerar och kan växa. Om marken försvinner påverkar det alla. Marken behöver omsorg i form av bekräftelse och sociala sammanhang. Marken är uttålig och tar ansvar, men kräver också att andra tar sitt ansvar.

Stabilitet 7. "Hur viktigt är det för dig med klara strukturer och framfört hållning på jobbet?"



VIND

Vinden är omytlig och utvecklingsbenägen. Vinden skapar förändring och gillar att utveckla. Vinden är gärna med på allt nytt. Vinden är proaktiv och behöver frihet under ansvar och riktning. Vinden blir uttråkad och söker sig bort om det är stilla för länge.

Utveckling 7. "Hur viktigt är utveckling för att du ska må bra på jobbet?"

SAND

Sanden är sakfokuserad och behöver resurser för att hållas ihop och utvecklas. Bidrar med expertis inom sitt område och trivs med kloka likasinnade. Evidens är viktig för sanden. Sanden är stolt över sitt kunnande och vill bli bekräftad för det. Utan resurser och bekräftelse hotar sanden att spridas eller rasa.

Expertis 7. "Hur viktigt är det att du får utveckla din expertis på jobbet för att du ska må bra på jobbet?"

VATTEN

Vatten omger oss som en kram och är mån om att visa omsorg. Vattnet ger näring till omgivningen och vill att de hen jobbar för ska må bra. Om vattnet inte får resurser eller tid att visa omsorg riskerar vattnet att sänka. Om omsorgen blir för stor riskerar havet att stressa upp sig och skapa en inre storm.

Omsorg 7. "Hur viktigt för dig är det att man tar hand om varandra på jobbet?"

TRÄD

Trädet väker och samlar på sig kunskap från flera områden. Stammen är kunnig som i förgreningarna utnyttjas och utvecklas i olika sammanhang. För trädet är det viktigt att den är delaktig i frågor som berör dess stadigt i marken förankrade rötter, dvs. kunskapsområdet hen baserar sitt arbete på. Trädet behöver frihet att växa inom givna ramar och tydliga förväntningar.

Kunskapsbredd 7. "Hur viktigt är det för dig att du får använda och utveckla din kompetens på jobbet?"

Folkhälsan som arbetsplats är som ett ekosystem med olika element som behövs för att överleva och må bra. Alla beståndsdelar (element) bidrar till helheten. Folkhälsan bidrar också med alla sina viktiga element till omgivningen, samhället alltså atmosfären. Varje individ har olika mängd av de viktiga elementen i sig och behöver olika saker för att må och prestera bra i ekosystemet.

Kort för att beskriva varje element:

SOL
AURINKO - SUN

Stämning innebär...

Solen skapar stämning och är beroende av att det är positiv stämning. Solen lyser i alla sammanhang och ser ingen skillnad på var eller vilken nivå man jobbar. Solen trivs då stämningen är på topp och är beroende av sociala kontakter. Att enbart fokusera på sak eller att jobba ensam är inget för solen.

Så påverkar solen andra element:

- Skapar stämning och sätter på relationer
- För mycket sol kan leda till "torra" nosde
- Gynnsamma förhållanden förmjar sol
- Fokuserar på relationer som för sol-beroende
- STÄMMING: HÅR VIKTIGT FÖR ATT REA MED TÄNK
- KOMMER AV STÄMMNINGEN OCH PÅVERKAR DEN
- UPPLEVER SJÄLVHÅR LÄTT FÖR ATT UTVECKLA SIN
- BIODIV. NÄR ANDRA ÄRE TYSTA
- UTMANINGAR: DÄLIG STÄMMNING O. KONFLIKTER TAR MYCKET
- GRÄNSÖVERSKRIDANDE
- ENSAMHET EN UTMANING
- ANSVARIAV AV RELATIONSBYGGANDE MOMENT

FRÅGOR ATT STÄLLA? (skalor 1-7)

- HUR VIKTIGT ÄR DET FÖR DIG ATT DU FÅR JOBBA TILLSAMMAN MED ANDRA?
- HUR VIKTIGT ÄR DET FÖR DIG ATT DU FÅR JOBBA TILLSAMMAN MED ANDRA?
- HUR MYCKET PÅVERKAR DINA RELATIONER TILL DINA KOLLEGER DIN ARBETSPRESTATION?

STÄMMNING - RELATIONER (ensamhet & sakfokus)

7. "Låt oss ha snig och låt oss känna varandra"

Folkhälsans ekosystem och dess olika element



SOL

Stämning

Relationer



VIND

Utveckling

Arbetstakt
Förändring



ELD

Känslor

Bekräftelse



SAND

Expertis

Faktabaserat



MARK

Stabilitet

Förutsägbarhet



VATTEN

Omsorg

Kundens/
kollegans
väl i fokus



TRÄD

Kompetens

Utbildning



MÅNE

Uppgiftsfokus

Jobbar i
bakgrunden

Arbetsförmåge-huset — ett slags ekosystem

Arbetsförmågehuset


EKOSYSTEM:

Elementen beskriver olika behov kring:



Miten pelkkä kiinnostus ja kuuntelu voi edistää työhyvinvointia


Projekti herättää kiinnostusta



3. Mitä opittiin?

Miten hyödyllistä ja antoisaa on kehittää työhyvinvointia työntekijälähtöisesti ja haastatella työntekijöitä heidän kokemuksistaan ja tarpeistaan.

"Että on tärkeää olla avoin ja kuulla henkilöstöä, sekä saada esimiehet sitoutuneeksi projektiin, jotta sillä on suurin mahdollinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin"



Ekosysteemi kaikkien käyttöön
 Jatkosuunnittelua
 Malli joka voi täydentää muita HR ja tyhy toimintoja
 Uudet verkostot
 Motivoitunut työryhmä



6. Mitä saatiin aikaan?

Pääsimme tavoitteeseen, ja jatkokehitysmahdollisuudet hahmottuivat

"Työntekijäkortit elementeistä, esimiehille sekä henkilöstölle työhyvinvoinnin tueksi."



Tullaan käyttämään henkilöstöpäivillä syksyllä
 Tutkimusta tulevaisuudessa?
 Nyt halutaan lisää kehittämistä tämän pohjalta...



7. Saavutettiinko tavoite?

Kyllä

"Mielestäni projektin aikainen tavoite saatiin hyvin saavutettua, meillä on hyvä alku mistä jatkaa eteenpäin."



Blueprint esimiehille oli toiveessa...

Tulos oli avoin...

Alkuperäinen muokattiin:

Projektin tarkoituksena on kehittää Folkhälsanin työntekijäprofileihin perustuva yhtenäinen, kokonaisvaltainen malli joka tukee työntekijälähtöistä työhyvinvoinnin kehittämistä ja yhteistyötä yksiköiden välillä.

Työhyvinvointi kyselyt Taustalla (KivaQ)


Mutu-tuntuma että on erilaisia tarpeita...

Tapaamisia vähitään kerran viikossa työryhmän kanssa – Analysointia yhdessä

VIP haastatteluja – prototyypin testaaminen

Viestintää – sisäiset uutiset ja artikkeleita

Työntekijöitä apuun työryhmän ulkopuolelta



1. Tavoite

→ Kehittää Folkhälsanin työntekijäkokemusten pohjalta ja työntekijäprofileihin perustuva yhtenäinen malli sekä työkalu työhyvinvoinnin edistämisen tueksi.

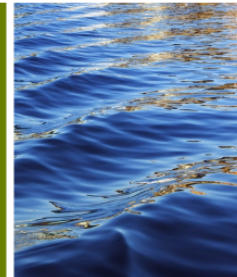


2. Mitä tehtiin?

Perusta työhyvinvointia edistävälle monitahoiselle työvälineelle

"Haastateltiin organisaation eri yksiköissä ja toimenkuivissa olevia työntekijöitä, 24 kpl. Lisäksi haastateltavia pyydettiin täyttämään erillinen kyselylomake, työhyvinvointiin liittyen."

Avoimet kysymykset: tekstiä 11 A4 sivua




"Ihanat perjantai treffit – vaikkakin on vienyt paljon aikaa"

"Asiat ovat edenneet, vaikka välillä on mietittänyt aikataulu"

Iso määrä dataa

"Pysy aikataulussa"

Tärkeiksi sisäistä viestintää



4. Mikä oli antoisaa?

Hyvin suunniteltu prosessikokonaisuus ja hyvin toimiva projektiryhmä.

"Antoisaa oli kuulla eri näkemyksiä, sekä saada konkreettisia työkaluja näiden tarpeiden täyttämiseen sekä henkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseen. Tiimityöskentely yhdessä oli myös antoisaa ja opettavaista."



5. Mikä oli haastavaa?

Aika...

"Haasteena on nyt saada integroitua tämä osaksi yrityksen työhyvinvointia tukevaa toimintaa, jotta myös työntekijöiden tarpeet tulevat kuulluksi ja toiveet näkyviksi."



Processen var givande och målsättningen uppfylldes. Det ger goda förutsättningar för implementering och vidareutveckling av modellen.



A group of approximately 20 small, light-colored wooden figures, each with a rounded head and a tapered body, standing on a dark, textured surface. The figures are arranged in a loose cluster, with some in the foreground and others in the background. The lighting is soft, highlighting the texture of the wood and the surface.

Möjlig nytta av
modellen
"Folkhälsans
ekosystem"

Bättre resursfördelning

Rekrytering

Kommunikation

Onboarding

Teamwork & skapande av team

Reflektion individuellt och i grupp

Självkännedom och -insikt

Främja samhörighet och gemenskap

Främja mångfald och förståelse för
olikheter

Att lyfta arbets-
välbefinnande på
agendan på
enheter

Ett ekosystem för ökat arbets- välbefinnande

Möjliggör
formande av
arbetsuppgifter

Möjlighet till
nytänk och
utveckling



Nytt angreppssätt
som kan användas
månsidigt i
utvecklingsarbete

Att mer och mer
utgå från
delaktighet som
princip