



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työyhteisön sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto

Työsuojelurahaston rahoittaman kehityshankkeen #200522 loppuraportti 13.10.2021

B I L O T

Raportin laatijat:

Heini Karjala, Bilot Oyj.

Alisa Yli-Villamo, IhanaElo Oy

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ.....	3
1. LÄHTÖTILANNE KOHDEORGANISAATIOSSA JA SYYT HANKKEEN KÄYNNISTÄMISEEN	4
2. HANKKEEN KUVAUS, TAVOITTEET JA MERKITYS HAKIJALLE JA SOVELTAJALLE/ASiantuntijalle.....	4
3. HANKKEESSA SOVELLETTU TUTKIMUS JA ULKOPUOLINEN ASiantuntija	5
4. HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA ETENEMINEN.....	5
5. HANKKEEN TULOKSET, HYÖDYT JA VAIKUTUKSET	6
6. HANKKEEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISET Jatkotoimenpiteet	7
7. VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ	7
8. HAKIJAN JA ULKOPUOLISEN ASiantuntijan YHTEYSTIEDOT.....	8

TIIVISTELMÄ

Bilot Oyj:n lähtökohtana on ollut hyvinvointimentoreiden verkostoa rakentavan hankkeen kautta vahvistaa työyhteisön osaamispääomaa henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa. Koko organisaatio on sitoutettu mukaan, mutta toimintamalleja kehittävä työpajatyöskentely on tapahtunut erityisesti organisaatiosta valittujen hyvinvointimentoreiden toimesta. Jaksamisen haasteet asiantuntijapalvelualalla ovat merkittävät. Valtaosan työntekijöistä toimenkuva liittyy projektiluonteiseen jaksottumiseen, jossa muodostuu työkuorman kasaantumista ja kiirejaksoja. Työyhteisö kokee tarvitsevansa vahvempaa rakennetta ja toimintamalleja hyvinvoinnin tukemiseen.

Hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ovat edellytys jokaisen työyhteisön onnistumiselle. Hankkeen pohjalta rakennettava hyvinvointimentoreiden koulutusohjelma kehittää tarvittavaa osaamispääomaa ja tarjoaa työvälineitä näiden asioiden edistämiseksi. Koulutusohjelmassa huomioidaan jatkossakin joustavasti jokaisen organisaation omat keskeiset tarpeet. Koulutuksen toteutus työpajoina antaa mahdollisuuden kehittyä ja kehittää yhdessä.

Asiantuntijana kehityshankkeessa toimivat IhanaElo Oy:n hyvinvointiohjaajat ja -kouluttajat Terhi Kolari ja Alisa Yli-Villamo.

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Bilot Oyj:n toimiala – asiantuntijapalveluala – on luonteeltaan henkisesti varsin paineinen ja jännitteinen. Valtaosan työntekijöistä toimenkuva liittyy projektiluonteiseen jaksottumiseen, jossa muodostuu työkuorman kasaantumista ja kiirejaksuja. Työ tehdään usein asiakkaan asettamien ehtojen viitekehyksessä, jossa tosiasiallinen työnohjaaja ei ole työnantajan esihenkilö. Työ voi olla sekä toistuvaa suorittamista että luovaa. IT projektit ovat transformaatioprojekteja, joissa tarvitaan paineensietokykyä.

Ennen hanketta hyvinvoinnin tukemisessa HR:n rooli on ollut korostunut. Tärkeimmät tavoitteet hankkeelle ja laajemmalle hyvinvointia tukevalle verkostolle ovat hyvinvoinnin lisääminen työyhteisössä, enemmän keskustelua hyvinvoinnin ympärille, yksilöiden vastuunottaminen omasta jaksamisesta ja reagointi ajoissa.

Hankkeella on haluttu kasvattaa sisäistä osaamispääomaa, jotta työyhteisöllä on keinoja kohdata jaksamisen haasteet arjessa ja tukea henkilöstön hyvinvointia ja työkykyisyyttä entistä enemmän myös ennaltaehkäisevästi. Hankkeen kautta syntyneiden toimintamallien uskotaan tukevan myös henkilöstön hyvinvointia ja luovan hyvinvointikulttuuria.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen kautta on vahvistettu työyhteisön osaamispääomaa henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa. Koko organisaatio on sitoutettu mukaan, mutta toimintamalleja kehittävä työpajatyöskentely on tapahtunut erityisesti organisaatiosta valittujen hyvinvointimentoreiden toimesta. Jaksamisen haasteet ovat merkittävät. Siksi tarvitaan entistä vahvempaa rakennetta ja toimintamalleja hyvinvoinnin jatkuvaan tukemiseen työarjessa.

Kehittämishankkeen tavoitteet ovat toteutuneet yhteisen tekemisen kautta:

- Kiinteä osa työpajoja ja työpajojen välissä arkeen vietävää toimintaa oli keskittyminen myös oman hyvinvoinnin priorisointiin. Oman hyvinvoinnin edistämistä tuki hyvinvointimentoreiden ryhmästä jokaiselle nimetty sparrauspari.
- Osallistujista rakentuva verkosto aktivoi henkilöstöä työterveyden tuen rinnalla yksilöllisiin, omia voimavaroja tukeviin toimenpiteisiin jo hankkeen aikana. Lisäksi loppuseminaarissa esiteltiin ensimmäiset palvelut, jotka ovat koko organisaatiolle tarjolla ja tilattavissa.
- Hyvinvointimentoreiden esimerkin voimalla yksilöllisestä hyvinvoinnista ja samalla koko työyhteisön hyvinvoinnista tulee askel kerrallaan keskeinen arvo yrityksen toiminnalle. Hyvinvointipuhe ja teot ovat osa arkea ja jokaista kohtaamista.
- Osallistujat ovat keränneet omien kokemusten ja ryhmätapaamisten kautta työvälineitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen. Työvälineet on dokumentoitu ja ovat osa hyvinvointimentoreiden työkalupakkia myös jatkossa.
- Hanke on kehittänyt työpaikan yhteisöllisyyttä. Työyhteisöön sitoutuminen ja työnantajakuva ovat vahvistuneet, kun yhä useampi on kohdattu arvokkaana ihmisenä, hyvinvointia tukien.
- Organisaatioiden välisten kokemusten ja käytänteiden jakaminen koettiin mielekkääksi ja yhteistyötä on päätetty jatkaa myös tulevaisuudessa.

Ennaltaehkäisevä toiminta on edistänyt jokapäiväistä jaksamista, ja tämän uskotaan vähentävän jatkossa sairauspoissaoloja ja työkykyhaasteita.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen ja työpajojen taustalla ovat vaikuttaneet keskeisesti seuraavat tutkimusalueet:

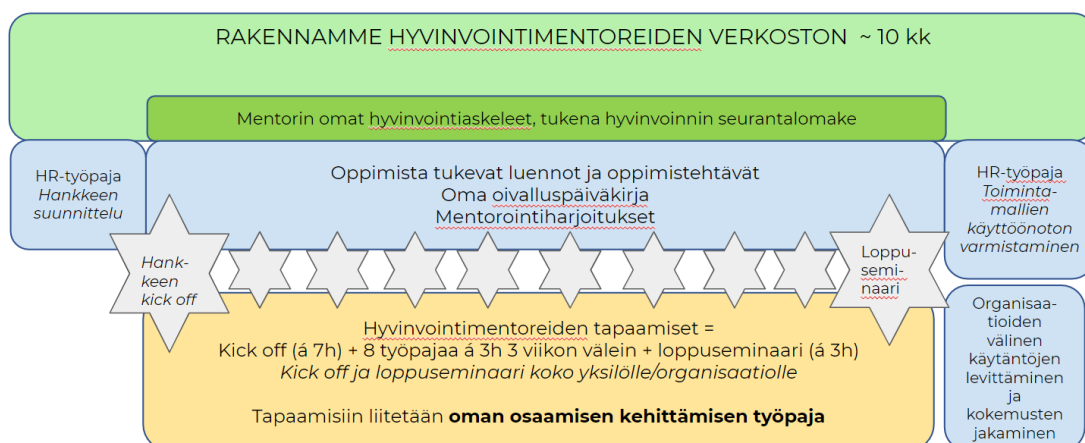
- Positiivinen psykologia ja hyvinvoinnin määritelmä
- Psykologiset perustarpeet ja tunnejohtajuus
- Työn imu ja työn tuunaaminen

Yhdessä ja yksilöinä koottu tieto, taito ja kokemus toimivat kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tutustumisen runkona. Yhteisillä työpajoilla on ollut keskeinen rooli haastaa, oivalluttaa ja kehittää juuri ryhmälle ja työyhteisölle parhaat tavat tukea henkilöstöä. Osallistujat ovat perehtyneet sovellettuun tutkimukseen sekä kokeilleet valittuja menetelmiä ja työkaluja. Näiden pohjalta on valittu ja kehitetty yhdessä työyhteisöä parhaiten tukevia toimintamalleja.

Asiantuntijana kehityshankkeessa ovat toimineet IhanaElo Oy:n Alisa Yli-Villamo ja Terhi Kolari. Alisa Yli-Villamolla on hyvinvointiohjaajien ja esimiesten kouluttamisen sekä hyvinvointivalmentajana toimimisen lisäksi pitkä kokemus yritysmaailmasta esimiehenä ja johtajana. Terhi Kolari on tuonut oman esimies-, johtaja- ja valmennuskokemuksen lisäksi hankkeeseen osaamisensa kouluttamisesta, henkilöstöhallinnon kehittamisestä ja pedagogiikasta.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hyvinvointimentoreiden verkoston rakentaminen



Kuva: Kehityshankkeen projektisuunnitelman yhteenveto

Hanke käynnistyi joulukuussa 2020 HR:n kanssa toteutetulla suunnittelutyöpajalla. Pohdimme mentorin roolia ja tarvittavia ominaisuuksia, kokosimme tarpeen mukaisia aiheita tuleville

työpajoille ja täsmensimme hankeviestinnän roolia. Lisäksi työpajassa vahvistettiin hankkeen mittarit, HR:n ja johdon rooli työpajoissa ja toimenpiteitä, joilla varmistamme hankkeen aikaisten asioiden juurtumisen organisaatioon.

Mentoreiden hakuprosessi toteutettiin joulukuussa 2021. Hakemuksia vastaanotettiin 17 kpl. Hyvinvointimentoreiden verkostoon valittiin 15 hyvinvointimentoria eri yksiköistä, maantieteellisiltä alueilta ja erilaisista työtehtävistä. Hankkeen työpajat toteutettiin englanniksi, jotta myös Ruotsin ja Puolan toimistojen hyvinvointimentorit pystyivät osallistumaan hankkeeseen täysipainoisesti.

Kick off -päivä toteutettiin osissa. Ensimmäisenä hankkeesta kerrottiin infotilaisuudessa tammikuun lopussa. Infotilaisuus nauhoitettiin, jotta se oli kaikkien katsottavissa aika- ja paikkariippumattomasti. Hyvinvointimentoreiksi valitut kokoontuivat yhteiseen kick off -työpajaan 3.2.2021. Lisäksi jokaiselle mentorille järjestettiin lyhyt henkilökohtainen aloitustapaaminen.

Hyvinvointimentoreilla oli aloitustapaamisen lisäksi kahdeksan yhteistä työpajaa (á 3 h), joissa tutustuttiin hyvinvointia tukeviin teemoihin, työskenneltiin pienryhmissä, jaettiin kokemuksia edellisistä viikoista ja kehitettiin työyhteisöä tukevia toimintamalleja.

Kehittämishankkeen lopputulokset esitettiin 6.10.2021 toteutetussa koko organisaation loppuseminaarissa. Loppuseminaarissa hyvinvointimentorit esittäytyivät, kertoivat tarjolla olevista hyvinvointia tukevista palveluista ja siitä, miten heidän palvelunsa ovat löydettävissä ja tavoitettavissa. Loppuseminaarista tehtiin tallenne, jotta se tavoittaa mahdollisimman monta organisaation työntekijää.

Bilot Oyj:n ja rinnalla Työyhteisön sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto -hanketta toteuttaneen Helsingin Diakonissalaitoksen hyvinvointimentorit tapasivat kehittämistyöpajojen päätyttyä 22.9.2021. Osallistujat kertoivat kokemuksistaan, oivalluksistaan ja konkreettisesti palveluista, joita tulevat hyvinvointimentorin roolissa omalle organisaatiolleen tarjoamaan. Hyvinvointimentoreiden verkostojen toivotaan tapaavan myös tulevaisuudessa säännöllisesti parhaiden käytäntöjen jakamiseksi ja toiminnan edelleen kehittämiseksi.

Kehityshankkeen lopputulokset esiteltiin HR:n työpajassa 13.10.2021.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Suunnitelmalliset henkilöstön työhyvinvointia edistävät toimet vähentävät sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkeriskiä. Ne ovat merkittävä taloudellinen kuluerä. Hyvinvointia tukevat toimet näkyvät nopeasti yrityksen tuottavuudessa. Sisäisten hyvinvointimentoreiden verkosto edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia vaikuttaen koko organisaation hyvinvointiin. Verkoston uskotaan vahvistavan hyvinvointia arvostavaa yrityskulttuuria ja luovan yhteisiä toimintamalleja työpaikalle. Verkosto auttaa myös tuomaan ihmisiä yhteen mm. kulttuuritapahtumiin.

Kehityshankkeen mittariksi valittiin pulssikyselystä kokonaisvaltainen hyvinvointi. Lisäksi seurattiin sairauspoissaolojen määrän kehitystä. Tavoitteena oli, että kokonaisvaltainen

hyvinvointi kasvasi 6,7:stä kahdeksaan, eivätkä sairauspoissaolot kasvasi syksyn 2020 tasosta. Mittarit toimivat suuntaa antavasti. Hanke on täydentävä osa muuta toimintaa, jolla tuetaan jaksamista ja työhyvinvointia.

Sisäisellä hyvinvointimentoriverkostolla vahvistetaan pitkäjänteistä työtä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Hanke toteutettiin koronapandemian aikana. Tästä huolimatta Kokonaisvaltainen hyvinvointi kasvoi seitsemään ja sairauspoissaolojen määrä laski viimeisen vuoden aikana vertailuajanjaksolla (tammi-syyskuu) 2,8 prosentista 1,5 prosenttiin.

Hyvinvointimentoreiden verkostoon valittiin 15 hyvinvointimentoria eripuolilta organisaatiota. Loppuseminaarin yhteydessä 14 heistä valmistui innostuneeksi ja hyvinvointia edistävään toimintaan sitoutuneeksi hyvinvointimentoriksi. Yksi hyvinvointimentoreista siirtyi organisaation ulkopuolelle.

Hankkeen loppuraportoinnin yhteydessä koottu palaute kertoo, että hyvinvointimentoreiden verkosto koetaan työyhteisölle erittäin tärkeäksi 4,5 (1-5 asteikolla). Hankkeeseen osallistuminen oli mukavaa 4,1 ja sitoutti niin hyvinvointimentoritoimintaan kuin organisaatioon 4,7.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeella on ollut kokonaishyvinvointia parantava vaikutus osallistuneille, mutta oman työn ja hyvinvointimentoritoiminnan yhdistäminen koettiin paikoin kuormittavaksi. (Osallistuminen edisti omaa hyvinvointia 3,4, asteikolla ei edistänyt yhtään - edisti paljon). Valmius aloittaa hyvinvointimentorina toimiminen sai arvion 3,8. Osa kaipaa enemmän tukea käynnistymiseen ja myös tulevaisuudessa lisää työkaluja toimintaansa.

Hankkeen fasilitaattorit IhanaElo Oy:n Terhi Kolari ja Alisa Yli-Villamo saivat toiminnastaan arvosanaksi 4,1.

Hyvinvointimentoreiden avulla on mahdollisuus parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. Hyvinvointimentoreiden verkoston toiminta on jatkuvaa uudistumista, joka tapahtuu tiiviissä yhteistyössä koko työyhteisön kanssa. Hyvinvointimentoreiden toteuttamien palveluiden kiinnostavuutta ja saamaa palautetta seurataan aktiivisesti ja palveluja suunnataan organisaatioiden sisällä uudelleen tarpeen mukaan. Suunnitteilla ovat säännölliset tapaamiset eri työyhteisöjen hyvinvointimentoreiden verkostojen välille. Ensimmäinen hankkeen jälkeinen seurantatapaaminen toteutetaan helmikuussa 2022.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hyvinvointimentorit ovat jalkautuneet työpajojen välissä organisaatioon ja toteuttaneet hyvinvointia edistäviä konkreettisia toimenpiteitä. Hyvinvointimentorit ovat kirjoittaneet hyvinvointiaiheista blogisarjaa. Lisäksi mentorit ovat haastaneet omia tiimejä erilaisiin hyvinvointihaasteisiin.

Bilotin hyvinvointimentoreiden verkosto toimii kahdella kielellä, suomeksi ja englanniksi. Sisäisen viestinnän pääkielenä on englanti, jotta se tavoittaa koko henkilöstön. Sisäisen viestinnän tukena on käytetty sosiaalisen median kanavia.

Hyvinvointimentoreiden verkostoja voidaan hyödyntää laajasti työhyvinvoinnin parantamiseen erilaisissa organisaatioissa.

Palveluntarjoaja rakentaa hankkeen pohjalta hyvinvointimentoreiden koulutusohjelman, jossa huomioidaan joustavasti jokaisen organisaation omat keskeiset tarpeet. Koulutusohjelmaa toteutetaan osallistavalla ja kehittäväällä otteella yhdessä osallistujien kanssa.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Bilot Oyj, Heini Karjala. heini.karjala@bilot.fi, puh. 040 774 9194.

Ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot: IhanaElo Oy, Alisa Yli-Villamo, alisa@ihanaelo.fi, puh. 045 126 1100.