

KUSTAANKARTANON SENIORIKESKUKSEN TYÖHYVINVOINTIMUOTOILU PROJEKTI

"Ilo, huumori ja lämpö läsnä jokaisessa työpäivässä"

- johtamiskulttuurin kehittäminen ja jalkauttaminen

31.1.2022

Päivi Markkanen
Sirpa Impinen
Laura Poranen
Piia Kokko
Heli Sillanpää

SISÄLLYSLUETTELO

1 Lähtötilanne organisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen	3
2 Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle sekä henkilöstölle	4
3 Hankkeessa sovellettu tutkimus- ja asiantuntijatieto	5
4 Hankkeen toteutuminen ja eteneminen.....	6
5 Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	7
6 Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet.....	11
7 Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	12
8 Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijaryhmän yhteystiedot.....	13

1 Lähtötilanne organisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

”Meille kustaankartanolaisille on tärkeää olla paikassa, jossa ihmiset haluavat elää, asua, työskennellä ja oppia. Emme ole koskaan valmiita, mutta rakennamme Kustaankartanoa yhdessä joka päivä. Kunnioitamme toisia ihmisiä, meille yksilöllisyys ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä arvoja. Ilo, huumori ja lämpö ovat läsnä meidän jokaisessa päivässä.”

Olimme loppukeväästä 2021 eläneet jo vuoden koronapandemian kanssa ja se oli vaikuttanut kaikkiin Kustaankartanossa työskenteleviin voimakkaasti. Työ oli itsessään muuttunut paljon. Asioita, jotka vaikuttivat positiivisesti hoitotyöhön, kuten yhteiset mukavat hetket asiakkaiden kanssa, erilaiset tapahtumat ja läheisten vierailut olivat rajoitettuja tai loistivat poissaolollaan. Työskentelyssä jouduttiin käyttämään monenlaisia suojavarusteita, mikä lisäsi työn haasteellisuutta. Keväällä 2021 otimme käyttöön uuden potilastietojärjestelmän Apotin. Siihen perehtyminen ja sen käyttäminen edellyttivät paljon koulutuksia ja opiskelua. Arjen työ vaati aivan uudenlaisen työskentelytavan ja se vei aluksi enemmän aikaa mihin oli totuttu. Sijaisia oli paljon ja myös heidän opettaminen ja ohjaaminen veivät voimavaroja.

Alkuvuodesta 2021 oli aloittanut myös uusia esihenkilöitä. He joutuivat heti isoon prässäiin hoitamaan uusia kriisitilanteisiin liittyviä asioita, jotka eivät olleet heille ennestään tuttuja. Henkilökunnan odotukset olivat suuria ja uutena edellisen esihenkilön ”saappaisiin” odotettiin heti kaiken tietävää ja osaavaa henkilöä. Pandemiatilanne vaikeutti myös heidän työyhteisöön sisään pääsyä merkittävästi. Myös kokeneet pitkään esihenkilötyötä tehneet kokivat työnsä muuttuneen vaativammaksi ja nopeatempoisemmaksi jatkuvasti muuttuvan pandemiaan liittyvän ohjeistuksen ja tilanteiden vuoksi (Kuva 1.).



Kuva 1. SWOT analyysi esihenkilöiden tilanteesta hankkeen alussa

Pohdimme johtoryhmässä vuoden 2021-22 kehittämisen ja johtamisen painopistealueita. Tiesimme, että kaikki olivat jo valmiiksi väsyneitä ja työhyvinvointi oli laskenut huolestuttavasti. Tähän meidän oli puututtava ja tehtävä jotain asian eteen. Kun meille tilattuna, saimme tiedon kesäkuun alussa, että Laurea AMK on aloittamassa

projektin työhyvinvoinnin kehittämistä palvelumuotoilun keinoin. Ilmoitimme heti halumme päästä mukaan ja iloksemme saimme vahvistuksen juhannuksen alla, että se onnistuu. Samassa hankkeessa ovat mukana myös Evidensia eläinlääkäripalvelut, Otava ja Folkhälsan. Tapaisimme muita hankkeessa olevia yhteisissä työpajoissa.



Kuva 2. SWOT analyysi henkilöstön tilanteesta hankkeen alussa

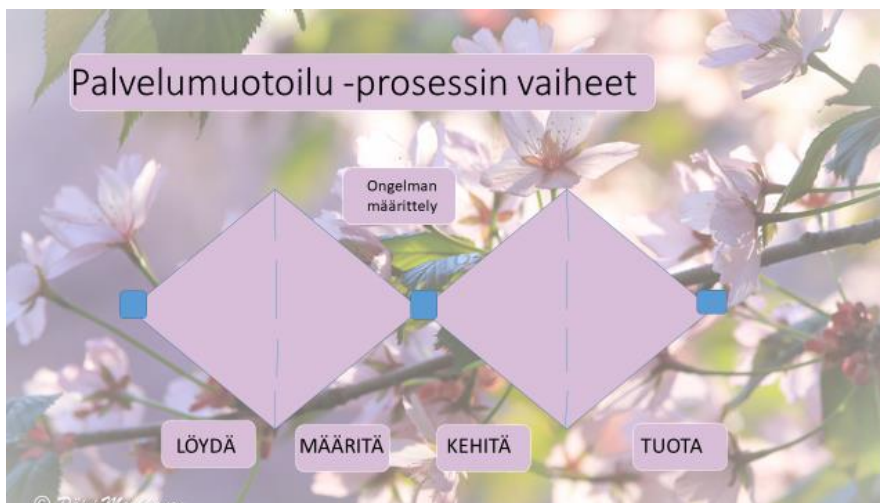
Kesällä 2021 alkoi valtava hoitajapula. Jouduimme ponnistelemaan, jotta asiakkaamme saisivat mahdollisimman hyvän hoidon, välillä aivan voimavarojen ääripäässä. Moni hoitaja uupui ja jäi sairauslomalle (Kuva2.). Tämä vahvisti vielä sitä ajatusta, että työhyvinvointiin on saatava parannusta. Projektipäälliköksi hankkeeseen valittiin ylihoitaja Päivi Markkanen ja projektiryhmän jäseniksi palvelupäällikkö Sirpa Impinen, osastonhoitajat Jaana Poranen, Pia Kokko ja Heli Sillanpää. Ohjausryhmään valikoitui johtaja Tarja Sainio, hr:stä Caritan Parviainen ja Virve Pentikäinen sekä henkilöstön edustajaksi Eila Keskinen työsuojelusta.

2 Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle sekä henkilöstölle

Hanke toteutettiin Laurea AMK:n avulla palvelumuotoilun keinoin. Prosessin vaiheet ovat tuplatimantin muodossa löydä, määritä, kehitä ja tuota (kuva 3.). Hankkeen aikana tavoitteita muotoiltiin moneen kertaan. Alussa tavoitteena oli: ”Ilo, huumori ja lämpö läsnä jokaisessa työpäivässä” –johtamiskulttuurin luominen ja jalkauttaminen.

1. Esihenkilöiden työhyvinvointi kasvaa; työn sujuvuuden ja hallinnan kokemuksen kehittyminen/kasvu mahdollistuu prosessin myötä.
 - oman esihenkilöroolin kehittyminen / oma tyyli / osaaminen / keskeneräisyyden sietäminen
 - Vertaistuki- työkaverin tukeminen ja auttaminen / ammatillinen Benchmark
 - Eteenpäin meneminen, asioiden kehittäminen voimavarana
 - Tiedonkulku – yhteinen viestintä

- Esihenkilöiden esihenkilön tuki
2. Työkaluja lähiesihenkilöille oman yksikkönsä työntekijöiden työhyvinvoinnin (ennakoivaan) kehittämiseen.
 - Työkaluja henkilöstötilanteen seurantaan päivittäin
 - Onnistumisen kokemus ja kiitokset / palaute esihenkilöiltä / työntekijöiltä
 - Osaamisen johtaminen
 3. Työyhteisöjen yhtenäisten käytänteiden kehittäminen ja tukeminen



Kuva 3. Palvelumuotoilu –prosessin vaiheet

Palvelumuotoilun jälkeen tavoite oli muuttunut laajasta kohdennetummaksi ja muotoutui seuraavaksi: **”Hyvän yhteishengen ja yhteisöllisyyden uudistaminen Kustaankartanon monikulttuurisessa työyhteisössä yhteisten toimintatapojen ja uusien menetelmien avulla. Syntyy työhyvinvointijohtamista, jossa ilo, huumori ja lämpö ovat läsnä jokaisessa työpäivässä.”** Tavoittelimme tällä aikaa aidoille kohtaamisille asiakkaiden kanssa kuin myös kollegoiden kesken. Yhteisen vastuun vahvistamista työhyvinvoinnista sekä avoimen keskustelun ja toisia kunnioittavan asenteensisäistämistä yhteiseksi toimintatavaksi.

Hankkeen merkitys eli työhyvinvoinnin vahvistaminen on erittäin merkityksellistä. Kun henkilökunta voi hyvin työssä se vaikuttaa suoraan asiakkaittemme hyvinvointiin. Ja tavoitteena kaikella toiminnallamme on, että asiakkaidemme elämä on hyvää, arvokasta, turvallista ja oman näköistä elämän loppuun asti.

3 Hankkeessa sovellettu tutkimus- ja asiantuntijatieto

Laurea AMK vastasi asiantuntemuksellaan tutkimustiedosta. Lähteinä käytettiin Työterveyslaitoksen (2021), Manka & Manka (2018) ja Laurean Service Design -opintojakson opetusmateriaalia. Analyysissä käytettiin teemoittelua sekä konstallaatioanalyysiä.

4 Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeella oli sovittu aikataulu ja se eteni määrätietoisesti aikataulun mukaisesti. Työskentely hankkeessa oli intensiivistä ja innostavaa. Yhteistyö -ja vertaistyoöpajoja yhdessä muiden organisaatioiden kanssa oli yhteensä kuusi. Jokaisella kerralla käytiin läpi yritysten sen hetkinen tilanne. Opeteltiin myös palvelumuotoilun näkökulmia sekä sitä, mitä eri vaiheet palvelumuotoiluprosessissa tarkoittavat.



Kuva 4. Hankkeen aikataulu ja työpajat.

Palvelumuotoilijoiden opastuksella työskenneltiin pienemmissä työpajoissa projektiryhmän kanssa. Digitaalinen alusta Miro, toimi hyvin työskennellessä yhdessä projektiryhmän jäsenten ja palvelumuotoilijoiden kanssa. Siinä tuotos saatiin hyvin visualisoitua.

Hankkeen kohderyhmäksi valittiin kaikki Kustaankartanon esihenkilöt sekä yhden palveluasumistalon (D-talo) henkilöstö pilottiryhmäksi. Hankkeessa tiedonkeruun menetelminä käytettiin Questback -kyselyä sekä henkilöstön haastatteluja. Näillä menetelmillä kerättiin tietoa henkilöstön ja esihenkilöiden kokemuksista nykytilanteesta. Henkilöstölle toteutettuun kyselyyn saatiin 42 vastausta. Haastatteluja toteutettiin ryhmähaastatteluina esihenkilöille sekä henkilöstölle. Haastatteluihin osallistuivat palvelumuotoilijat ja palvelumuotoilua parhaillaan opiskelevat opiskelijat sekä projektiryhmän jäsenet.

Kyselystä ja haastatteluista saatu aineisto analysoitiin hyödyntämällä EBNIT (event-based narrative inquiry) -menetelmää ja konstallaatioanalyysia. Haastatteluista ja kyselystä saatu aineisto teemoiteltiin ensin useampaan luokkaan, jonka jälkeen luokkia yhdisteltiin kuuden eri teeman alle. Konstallaatioanalyysissä on systeminen tulokulma,

jolloin kokonaisuus hahmottuu helpommin. Teemat ovat luonteeltaan erilaisia, mutta kuitenkin keskinäisessä vaikutuksessa toisiinsa. systeeminäkemyksen mukaan jonkintasoinen balanssi on saavutettava teemojen kesken, jotta systeemi toimii eheästi.

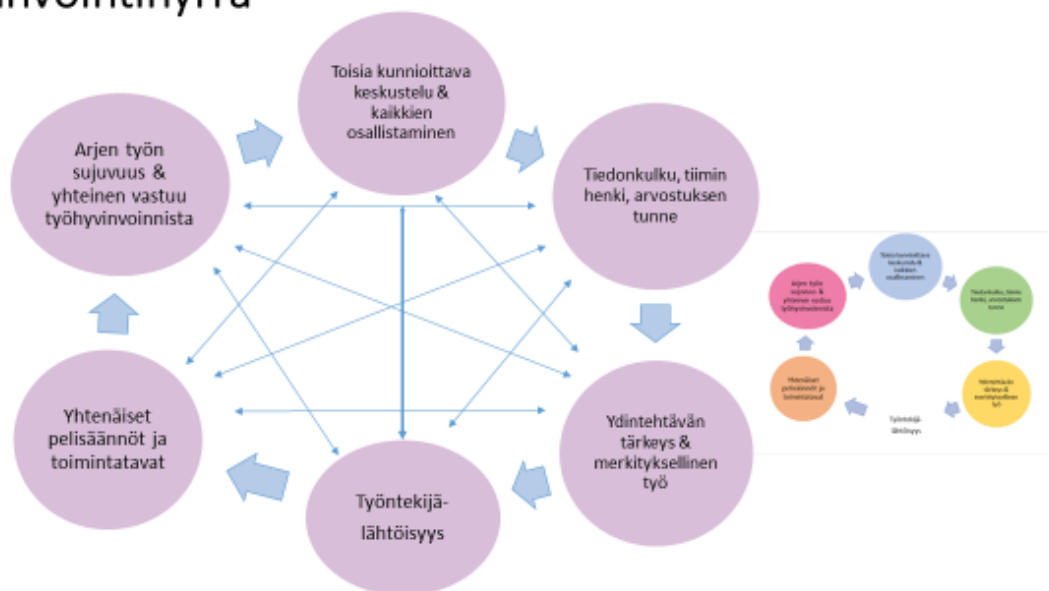
5 Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Konstallaatio analyysin jälkeen syntyi **Työhyvinvointihyrrä**, jonka osa-alueet nimettiin analyysin pohjalta syntyneiden teemojen pohjalta. ”*Toisia kunnioittava keskustelu & kaikkien osallistaminen, Tiedonkulku, tiimin henki, arvostuksen tunne, Ydintehtävän tärkeys & merkityksellinen työ, Työntekijälähtöisyys, Yhtenäiset pelisäännöt ja toimintatavat ja Arjen työn sujuvuus & yhteinen vastuu työhyvinvoinnista*”.

Hyrrän osa-alueet ovat kaikki yhteydessä toisiinsa ja siten yhtä yhden alueen paraneminen vaikuttaa positiivisesti myös muihin alueisiin. Esimerkiksi mitä enemmän toisia kunnioittavaa keskustelua ja kaikkien osallistamista:

- sitä parempi tiedon kulku, tiimin henki ja arvostuksen tunne
- sitä parempi fokus ydintehtävän tärkeyteen ja työn merkityksellisyyteen
- sitä tietoisempi työntekijälähtöisyys
- sitä selkeämmät yhtenäiset pelisäännöt
- sitä parempi arjen työn sujuvuus

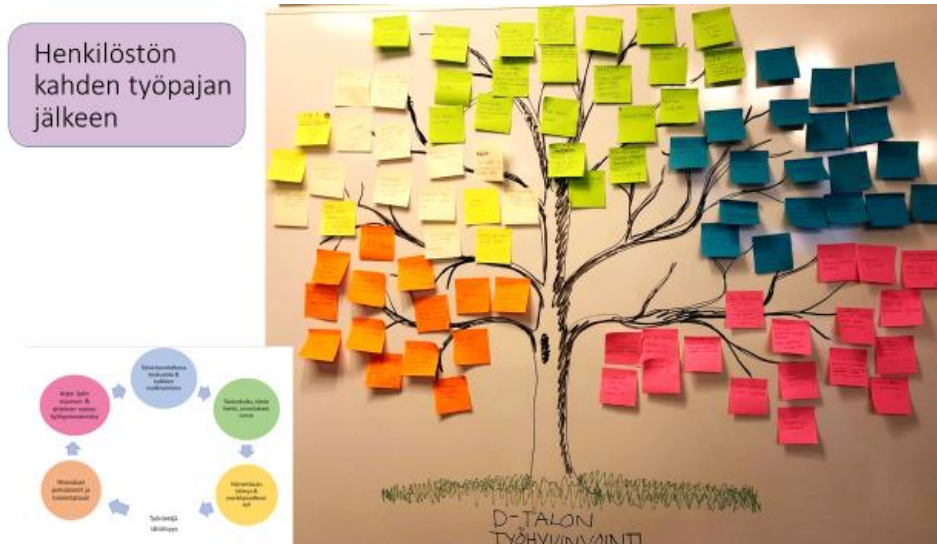
Työhyvinvointihyrrä



Kuva 5. Työhyvinvointihyrrä

Työhyvinvointihyrrän kehittämisen jälkeen. D-talon henkilökunnalle pidettiin kolme työpajaa ja ne nimettiin ”*Yhteishengen ja yhteisöllisyyden uudistaminen, työhyvinvointipuun rakentaminen*” -työpajoiksi. Jokaisella kerralla oli eri henkilöt

työskentelemässä. Työpajoihin hyrrän osa-alueet saivat oman värinsä. Osallistujat pohtivat pienissä ryhmissä, mitä hyrrän eri osa-alueet käytännössä merkitsevät. He kirjoittivat asiat postit-lapuille, joiden väri vastasi kyseistä osa-alueetta. Lappuja syntyi niin paljon, että kahden työpajan jälkeen puupiirros oli jo aina täynnä lappuja. **Työhyvinvointipuu** muodostui näissä tapaamisissa henkilöstön kehittämänä yhteisesti kootuista teemoista. Teemoja kuvattu alla.



Kuva 6. otoksia henkilöstön työpajasta, työhyvinvointipuu syntyy

"Toisia kunnioittava keskustelu & kaikkien osallistaminen" tuotti työpajoissa seuraavia asioita:

- Ei lytätä toisten ajatuksia, hyväksyntä ei väheksyntä
- Ei puhuta selän takana pahaa, paha juoruilu pois
- Avoin keskustelu. Toisia kunnioittava keskustelu on tärkeä.
- Kuunnellaan toisten ajatuksia ja hyväksytään erilaiset mielipiteet
- Toisia kunnioittava keskustelu ja kaikkien osallistaminen
- Vastuualueiden jako tasaisesti kaikkien kesken
- Kiitä, kehu ja kannusta. Älä dissaa. Älä etsi toisesta virheitä.
- Kehu toista aidosti älä nuoleskele.
- Jaetaan vastuuta, ettei kukaan kuormitu liikaa
- Kaikki ottaisivat vastuuta ja opettelisivat uusia asioita

"Tiedonkulku, tiimin henki, arvostuksen tunne" tuotti työpajoissa seuraavia asioita:

- Jaetaan asioita, kokemusten jakaminen, tieto helposti saatavilla
- Kunnioitus, älä puhu työkaverista pahaa selän takana
- Kuuntelu, avoin keskustelu, annetaan hyvää palautetta
- Rakentava keskustelu ja tiedonkulku; näkyvissä mikä asia on hoidettu
- Itsensä arvostaminen & muiden arvostaminen
- Positiivisuuden kautta
- Henkilöstön rauhalliset ajatustenvaihtohetket
- Kokousten esityslista ajoissa esille
- Tiimipalavereissa vain oman yksikön asukasasiaa

- Aikaa tiimipalavereille käsitellä mielestään tärkeät asiat
- Ollaan samassa veneessä
- Miten uusi työntekijä autetaan alkuun
- Kerro tärkein ja puhu totta
- Esihenkilön tuki

”Ydintehtävän tärkeys & merkityksellinen työ” tuotti työpajoissa seuraavia asioita:

- Ollaan täällä asukkaita varten, asukkaiden hyvinvointi
- Pysähtyä oman työn ääreen ja keskittyä asukkaaseen ei muiden arviointiin
- Puutarhurin työkalut = multaa, aurinkoa ja lepoa
- Annetaan aikaa asukkaalle, asukkaat pääroolissa
- Tiedetään oma rooli (eri ammattiryhmät), vastuut ja työtehtävät selvät myös muille
- Asukkaiden hyvä hoito ja mielekäs arki, niin kuin toivoisimme läheisillemmekin tehtävän

”Yhtenäiset pelisäännöt ja toimintatavat” tuotti työpajoissa seuraavia asioita:

- Kollegiaalisuus ja pelisilmä
- Tasapuolinen kohtelu asukkaille
- Kaikkien sitoutuminen toimintatapoihin
- Kaikille samat säännöt
- Eri toimintatapoja kunnioittaen, unohtamatta sääntöjä
- Kaikki voi osallistua ja kaikki tietää kuinka toimia, selkeät ohjeet
- Yhteistyö ja yhtenäiset pelisäännöt, kysy, jos et tiedä
- Huumori – töissä saa nauraa
- Ei kytätä toisia
- Idealaatikko pelisääntöjen luomiseen!!

”Arjen työn sujuvuus & yhteinen vastuu työhyvinvoinnista” tuotti työpajoissa seuraavia asioita:

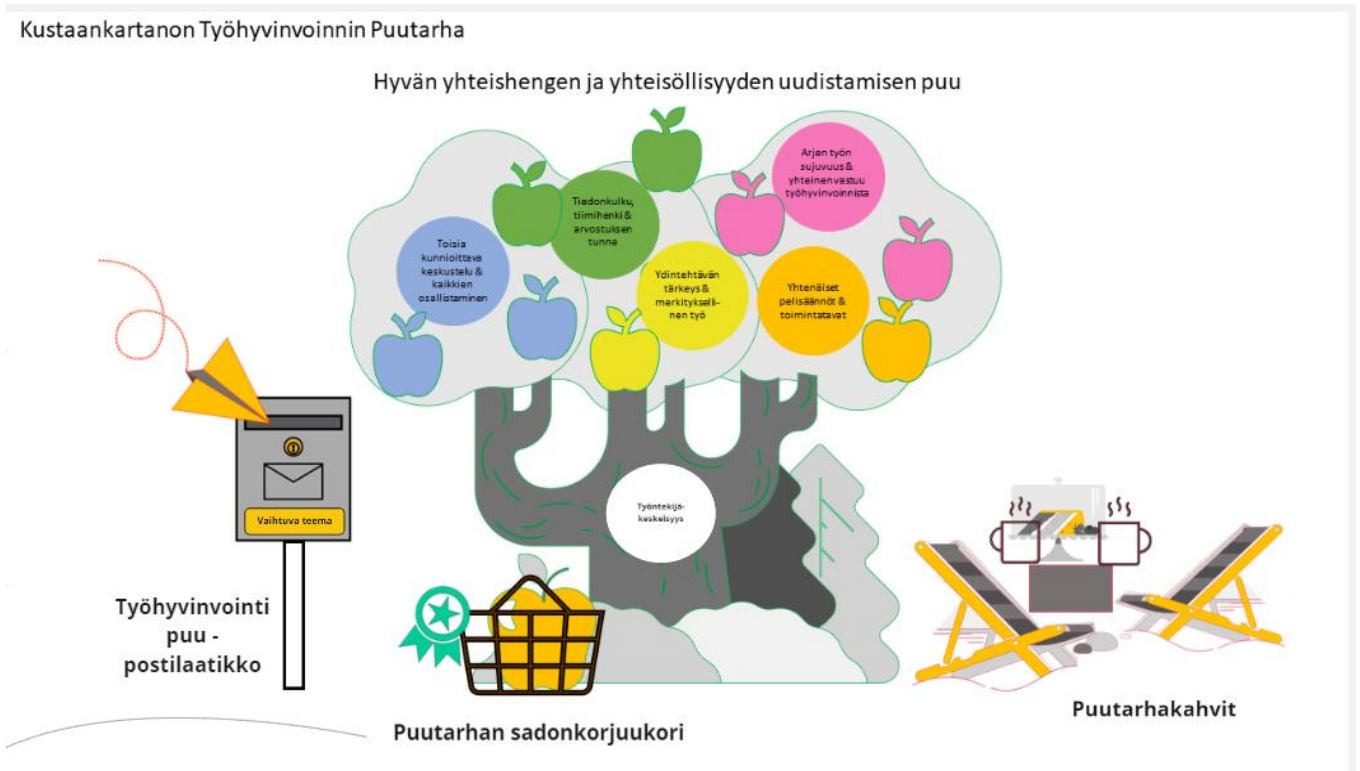
- Yhteinen vastuu ja kokonaisvastuu on tärkeää.
- Asiakslähtöinen toiminta
- Toista auttaminen ja avun pyytäminen. Apua tarjotaan ja annetaan.
- Näkyvyys; keskustelu yhteisten asioiden hoidosta esim. sähköinen to do -lista
- Kaikki osallistuu töihin. Jokainen ihan oikeasti ottaa vastuuta.
- Riittävä ja osaava henkilökunta
- Muokattavat yhteiset toimintaohjeet & osastojen yhtenäisyys
- Hyvä pelisilmä arjen työssä; havainnointi, ennakointi, turvallisuus, yhteistyö
- Luja on joustava, vahva on murtuja, murtujakin voi olla joustava lohduttaja lujalle
- Hyvä huumori unohtamatta vastuuta
- Hymyillään, positiivinen
- Tiimityön kehittäminen
- Työkuvien selkiyttäminen, mikä kuuluu kenellekin

Työpajoissa syntyneistä ideoista muokattiin kehittämisaihoita, joista henkilökunta sai äänestää; mikä olisi tärkein asia ja mikä toiseksi tärkein. Tärkeimmäksi katsottiin työkuvien selkiyttäminen ja toiseksi tuli tiimityön kehittäminen ja vastualueiden jako tasaisesti kaikkien kesken. Äänestys toteutettiin yhden projektinryhmän jäsenen omassa

yksikössä. Kun mukaan otetaan myös nämä äänet, sai eniten *ääniä kiitä, kehu ja kannusta työkavereita -ehdotus*.

Ideoista syntyi **Kustaankartanon Työhyvinvointi puutarha**, jonka osa-alueita ovat;

- Työhyvinvointi puupostilaatikko
- Hyvän yhteishengen ja yhteisöllisyyden uudistaminen puu
- Puutarhakahvit
- Puutarhan sadonkorjuukori



Kuva 7. Työhyvinvointipuu kasvaa puutarhaksi.

Työhyvinvointi puupostilaatikko nostettiin mahdollisuudeksi kuulla henkilöstön ajatuksia ja kehittää toimintaa yhdessä. Postilaatikon avulla henkilöstöä osallistettiin työhyvinvoinnin kehittämiseen ja kerättiin tietoa sekä ideoita Kustaankartanon monikulttuurisen työyhteisön yhteisöllisyyden uudistamiseen. Tarkoituksena on, että postilaatikon teema vaihtuu noin kuukauden välein. Postilaatikolla tavoitellaan kuulluksi tulemisen tunteen kasvamista lyhyellä aika välillä ja arvostuksen tunteen kasvamista pidemmällä aikavälillä. Osallisuus ja yhteisvastuu työhyvinvoinnin kehittämiseen kasvaa, yhteishenki ja yhteisöllisyys vahvistuvat. Pilotointi tehtiin joulutammikuussa 2021 D-talon lisäksi myös kolmessa muussa verrokkiyksikössä.

Ensimmäinen aihe oli *"Kiitä, kehu ja kannusta työtoveria"*. Jokaisessa yksikössä, jossa postilaatikkoa pilotoitiin, valittiin ns. *"puutarhuriryhmä"*, joka toimi sanansaattajina muulle tiimille. Tämä aihe tuotti paljon niin paljon positiivisia viestejä, että postilaatikat olivat pullollaan. Seuraavia teemoja ovat tiimityön kehittäminen ja vastuualueiden selkeys.

Puutarhan sadonkorjuukori. Sadonkorjuukoriin kerätään ”kypsät hedelmät” eli jo henkilöstön kanssa sovitut asiat, käytänteet ja toimintatavat. Puupostilaatikon kautta ja työyhteisössä käsittelyn jälkeen satoa voi olettaa tulevan kuukauden välein. Mitä pienempi ja helposti sovittava asia, sitä nopeammin se on valmis. Tavoitteena on eri yksiköiden ja tiimien rajojen ylittävien toimintatapojen ja johtamiskäytänteiden yhtenäistäminen ja uudistaminen.

Puutarhakahvit toimivat esihenkilöiden vertaistuki tapaamisen –työkaluna, jonka avulla esihenkilöitä tuetaan johtamaan niin omaa kuin työyhteisönkin työhyvinvointia. Puutarhakahveilla esihenkilöt voivat keskustella arjen työstä, ydintehtävien tärkeydestä ja ajankohtaisista puhuttavista tapahtumista ja aiheista, yhtenäistää hyväksi havaittuja toimintatapoja sekä johtaa työyhteisön hyvinvointia. Esihenkilöt kokoontuvat säännöllisen epäsäännöllisesti vuorottaisesti kutsumalla toisiaan Puutarhakahveille, jolle on sovittu oma kutsukoodi, tapaamispaikka ja ennakkoon sovittu ajankohtainen ja puhutteleva teema. Tavoitteena on, että kollegiaalisuus ja vertaistuki esihenkilöiden välillä kasvaa, yhteiset toimintatavat ja johtamiskäytänteet yhtenäistyvät. Ensimmäiset Puutarhakahvit järjestettiin Teams-sovelluksen kautta.

6 Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Pandemia aikana nopeisiin muutoksiin sopeutuminen osoitti uusien työhyvinvointi menetelmien kehittämisen tarpeellisuuden. Lisäksi työntekijöiden työhyvinvoinnin tarpeet olivat muuttuneet ja kärjistyneet. Hankkeessa saatiin kattava kuvaus henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta Kustaankartanon seniorikeskuksessa. Kehitetyt työvälitteet toivat tuoretta ajattelua ja lisäsivät palautteiden perusteella hyvinvointia ja henkilöstön jaksamista. Hankkeen avulla työntekijäymmärrys kasvoi ja syveni projektin myötä, joka on jatkuvassa kehittämistyössä erittäin arvokasta. Yleisesti ottaen tärkeäksi koetun aiheen parissa työskentely ja sen kehittäminen tekivät projektista antoisan.

Projektin palvelumuotoiluprosessi johdatti kehittämistä systemaattisesti sekä rajasi ja kiteytti yhteiskehittämistä, mikä oli hyvä ja tarpeellista. Haastattelut olivat parasta projektissa. Haastattelijat ja haastateltavat voimaantuivat haastattelujen tekemisestä ja monet kokivat sen itsessään paranteen heidän työhyvinvointiaan. Yhteiskehittäminen oli sujuvaa ja antoisaa. Henkilökunnalle järjestetyt ideointityöpajat olivat onnistuneita ja innostavia. Työhyvinvoinnin kehittäminen palvelumuotoilun keinoin on uutta ja varsinkin, kun se on työntekijälähtöinen ja kohdistuu sekä henkilöstöön että esihenkilöihin. Palvelumuotoilun iteratiivinen, intensiivinen ja nopeatempoinen tapa työstää kohteena olevaa aihetta oli uutta projektiryhmälle, mutta juuri siksi mielenkiintoistakin. Palvelumuotoilijoiden auttava ja ystävällisesti johdattelleva asenne auttoi paljon koko projektiryhmää pääsemään eteenpäin ja oivaltamaan asioita. Haasteita projektityöskentelyyn tuotti yhteisen ajan löytäminen (lomat, korona, uudet yllätykselliset järjestelyt organisaation sisällä). Projektin alussa oli vaikeaa hyväksyä palvelumuotoiluprosessin iteratiivinen luonne. Projektin alku tuntui tämän vuoksi ajoittain hieman kaoottiselta ja liian nopeasti etenevältä.

Työhyvinvointi puupostilaatikat tulvivat hyviä ideoita pilotti -jakson jälkeen. Kiitoksia, kehuja ja kannustuksia kerättiin pilotissa laajemmin kuin aluksi oli tarkoitus. Työhyvinvointi puupostilaatikoita lanseerattiin yhden sijasta neljälle eri osastolle. Ne

otettiin avoimesti vastaan työntekijöiden keskuudessa. Tämä on kasvattanut yhteisöllisyyttä. Työskentely kasvatti jo itsessään yhteisöllisyyttä ja sai ajatukset suuntaamaan työhyvinvointiin sekä miettimään, miten yhdessä saataisiin lisää työhyvinvointia.

Työntekijälähtöisyyttä on tämän Työhyvinvointi puutarhamallin avulla mahdollista soveltaa laajemmin suomalaisessa työelämässä. Kattavan taustatyön ja sen analysoimisen tuloksena muodostunut Työhyvinvointihyrrä hyödyttää oman yksikön lisäksi mahdollisesti jatkossa muitakin kuin Kustaankartanon yksiköitä. Kustaankartanon Työhyvinvointi puutarha toimii kantavana viitekehystenä, kun kokonaisuutta edelleen kehitetään ja sovelletaan laajemmin Kustaankartanossa. Projektin aikana aihetta työstettiin myös muiden mukana olleiden organisaatioiden kanssa. Todettiin, että viitekehys on sovellettavissa myös muihin konteksteihin. Kustaankartanon Työhyvinvointi puutarha toimii kantavana viitekehystenä, kun kokonaisuutta edelleen kehitetään ja sovelletaan laajemmin Kustaankartanossa. Projektista tullaan kertomaan myös Helsingin kaupungin muihin yksiköihin.

Konseptina Työhyvinvoinnin Puutarha toimii jatkuvan työhyvinvoinnin kehittämisen alustana ja tarjoaa lukuisia vaihtoehtoja konseptin laajentamiseen ja uusienkin osakokonaisuuksien jatkokehittämiseen. Projektin ideointi -vaiheessa työntekijät toivat esille useita ja varteen otettavia idea-aihoita ja ratkaisuvaihtoehtoja jatkokehittämiseen. Tarkoituksena on jatkaa työhyvinvoinnin kehittämisestä ja muotoilua vielä keväällä 2022 Laurean avustuksella.

7 Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Kehittämishankkeesta tiedotettiin useissa kanavissa. Hanke on ollut esillä Laurean julkaisussa ja projektipäällikön haastattelu julkaistaan toimialan verkkosivuilla. Ohjausryhmän kautta viestittiin eri palaverissa omassa organisaatiossa. Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan pohjoisen palvelualueen esihenkilöiden kehittämispäivillä. Myöhemmin on tarkoitus kertoa myös sosiaali –ja terveystoimialan johtoryhmässä sekä henkilöstötoimikunnan kokouksessa.

Projektin tuotosta voidaan hyödyntää Helsingin kaupungin muihin yksiköihin. Konseptina Työhyvinvoinnin Puutarha toimii jatkuvan työhyvinvoinnin kehittämisen alustana ja tarjoaa lukuisia vaihtoehtoja konseptin laajentamiseen ja uusienkin osakokonaisuuksien jatkokehittämiseen. Tämän hankkeen tuotoksia voidaan hyvin soveltaa myös muualla suomalaisessa työelämässä.

8 Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijaryhmän yhteystiedot

Kustaankartanon seniorikeskuksen projektin ohjausryhmä:

Carita Parviainen, Hr partner, carita.parviainen@hel.fi
Tarja Sainio, Kustaankartanon sk johtaja, tarja.sainio@hel.fi
Virve Martikainen, henkilöstöasiantuntija, virve.martikainen@hel.fi
Eila Keskinen, lähihoitaja, henkilöstön edustaja, eila.keskinen@hel.fi

Kustaankartanon seniorikeskuksen projektiryhmä:

Päivi Markkanen, ylihoitaja, projektipäällikkö, paivi.markkanen@hel.fi
Sirpa Impinen, palvelupäällikkö, projektipäällikön sijainen sirpa.impinen@hel.fi
Laura Poranen, osastonhoitaja laura.poranen@hel.fi
Pia Kokko, osastonhoitaja piia.kokko@hel.fi
Heli Sillanpää, osastonhoitaja heli.sillanpää@hel.fi

Laurea ammattikorkeakoulusta projektissa olleet henkilöt:

Minna Pietikäinen, Laurean projektipäällikkö, minna.pietikainen@laurea.fi
Helena Liewendahl, palvelumuotoilija, helena.liewendahl@hanken.fi
Jenna Pennanen, palvelumuotoilija, jenna.pennanen@laurea.fi