

Logical framework apuna yrityskohtaisen työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa

Tuomi Jouni, FT, yliopettaja, Tampereen ammattikorkeakoulu

Äimälä Anna-Mari, THM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

Tausta: Tämä raportti on kuvaus metodikehittelystä, joka on syntynyt ”Iällä ei ole väliä”-työhyvinvointihankkeen toimintojen myötä.

Tavoite ja tarkoitus: ”Iällä ei ole väliä”-hanke on STM:n rahoittama EU-hanke, jonka tavoitteena on mm. työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Metodikehittelyn tarkoituksena oli osallistuttaa yrityksen johto ja henkilöstön edustajat yhteisen työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen, täytäntöönpanoon ja arviointiin. Jos työhyvinvoinnin kehittäminen yrityksessä tapahtuu pelkästään visioiden ja strategiapuheiden tasolla, on vaarana, että se ei konkretisoidu työyhteisön työn maailmassa. Jos lisäksi vielä työhyvinvoinnin tilaa mitataan säännöllisesti, on työyhteisön kannalta vielä turhauttavampaa, jos mittausten tuloksia ei käytetä systemaattiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. On tehokasta lähteä liikkeelle molemmista suunnista. Toisaalta johdon näkyvä tuki sekä kannuste on todettu erittäin merkittäväksi onnistumistekijäksi, ja toisaalta työhyvinvointimittauksen antama informaatio liikkeellepanevana sykäyksenä. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma pitäisi lähteä liikkeelle konkreettisista kehittämiskohteista ja yhdessä sovituista kehittämistavoista.

Menetelmät ja toteutus: ”Iällä ei ole väliä” -hankkeen yhdeksi arviointityökaluksi otettiin yrityskohtainen työhyvinvoinnin arviointi. Arviointiprosessi käynnistyy, kun yrityksen henkilöstöä on ”Iällä ei ole väliä” - työhyvinvointikoulutuksissa. Samanaikaisesti yrityksessä tehdään työhyvinvointikysely. Kyselyn tulosten pohjalta yhdessä yrityksen johdon ja koulutuksessa olleiden henkilöiden kanssa laaditaan yritykselle työhyvinvointisuunnitelma, jonka täytäntöönpanossa yritystä tuetaan. Yrityksen niin halutessa noin vuoden kuluttua tehdään uusi mittaus ja suunnitelman tarkistus yhdessä yrityksen johdon ja henkilöstön kanssa. Työhyvinvointisuunnitelman laadinnan apuna käytetään logical framework-suunnittelukehystä. Logical framework on jo kauan tunnettu ja tunnustettu projektityökalu, jonka avulla on luotu projektisuunnitelmia. Yksinkertaistaen siinä luodaan ensin ongelmapuu, joka käännetään tavoitehierarkiaksi. Sen erityinen etu on konkreettisuus ja osallistavuus sekä helposti opittavuus ja toistettavuus. Raportissa kuvataan, miten todetuista ongelmista syntyy työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma ja arvioidaan sen käyttökelpoisuutta.