



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Vastuullisuus teoiksi ja työnantajalupaus toimenpiteiksi

Työsuojelurahaston rahoittaman kehityshankkeen #210337 loppuraportti 21.12.2022

OTAVA MEDIA

Raportin laatijat:

Marianne Nevalainen, Otavamedia Oy

Alisa Yli-Villamo, IhanaElo Oy

Sisällysluettelo

HANKKEEN KUVAUS, TAVOITTEET JA MERKITYS ORGANISAATIOLE JA SOVELTAJALLE/ASiantuntijalle	3
HANKKEESSA SOVELLETTU TUTKIMUS JA ULKOPUOLINEN ASiantuntija	3
HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA ETENEMINEN	4
HANKKEEN TULOKSET, HYÖDYT JA VAIKUTUKSET	5
HANKKEEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISET JATKOTOIMENPITEET	5
VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ	5
HAKIJAN JA ULKOPUOLISEN ASiantuntijan YHTEYSTIEDOT	6

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Otavamedia Oy on suomalainen mediayhtiö, jonka ytimessä ovat kuluttajia kiinnostavat ja palvelevat sisällöt kaikissa eri muodoissaan. Otavamedia kustantaa Suomessa 22:tä yleisöaikakauslehteä ja julkaisee yli 15:tä verkkopalvelua. Tunnetuimpia Otavamedian monikanavaisia brändejä ovat muun muassa Anna, Kotiliesi, Tekniikan Maailma, Suomen Kuvalehti ja Seura. Otavamedia edustaa Otavan kaikkia verkkoyleisöjä: Otavamedian verkkopalvelut tavoittavat kuukausittain yli 2,3 miljoonaa suomalaista ja aikakauslehdet noin 1,5 miljoonaa lukijaa.

Otavamediassa työskentelee moniammatillisia media-alan osaajia. Siirtyminen etätyöstä poikkeusolojen jälkeen monipaikkatyöhön loi tarpeen työkuulttuurin muutokselle. Yhteisöllisyyttä haluttiin vahvistaa kirkastamalla Otavamedian työnantajalupaus ja konkretisoimalla vastuullisuuden merkitystä arjen teoissa. Henkilöstö haluttiin osallistaa työyhteisön kehittämiseen, johon työhyvinvoinnin edistäminen linkittyy keskeisesti.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen tavoitteena on ollut kirkastaa Otavamedia Oy:n työnantajalupaus sekä rakentaa vastuullista työyhteisöä osana laajempaa työkuulttuurin muutosta. Etätyöstä siirryttiin monipaikkatyöhön ja vastuullisuus nähtiin keskeisenä sen toimivuuden kannalta. Työhyvinvoinnin edistäminen sekä esihenkilötyön ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ovat olleet vahvasti hankkeen keskiössä ja niihin on pureuduttu työpajoissa.

Kehityshankkeen tavoitteena on ollut, että jatkossa työtä tehdään laadukkaammin ja käytetyn työajan tuottavuus kasvaa eli virheet vähenevät, fokus säilyy oikeissa asioissa ja niitä tehdään fiksummin. Hankkeen toteutus on nähty keskeisenä osana strategian toteuttamista ja työhyvinvoinnin tukemista.

Kehityshankkeen lopputuloksena on syntynyt skaalattava ja moniin erilaisiin organisaatioihin soveltuva työkuulttuurin muutosta tukeva toimintamalli, josta voi poimia omaa organisaatiota parhaiten tukevat elementit. Ulkopuoliset asiantuntijat voivat tuotteistaa omaa palveluaan hankkeen tulosten pohjalta. Hankkeen tulosaineistoa on tarkoitus hyödyntää kaikkien hankkeeseen osallistuvien hyväksi.

Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen ja työpajojen taustalla ovat vaikuttaneet keskeisesti seuraavat tutkimusalueet:

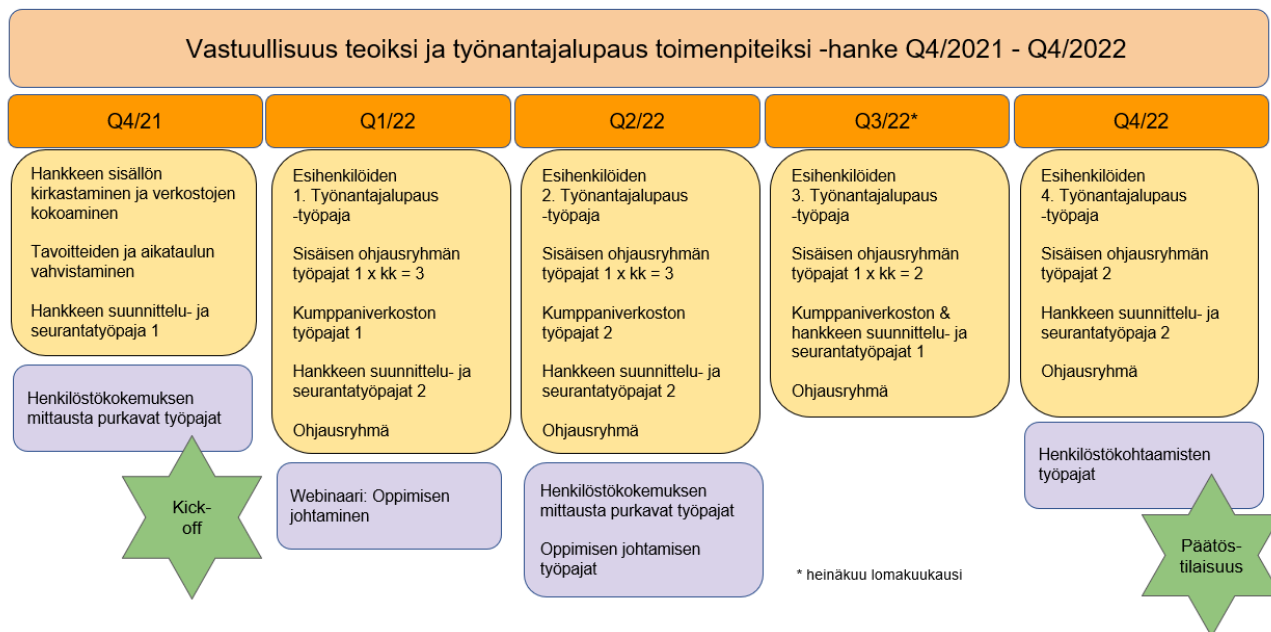
- Organisaatioiden kehittäminen, erityisesti oppiva organisaatio
- Ketterä oppiminen

Kumppaniverkoston ovat muodostaneet:

- IhanaElo Oy. Talous- ja muutosjohtamisen ammattilainen sekä valmentaja Alisa Yli-Villamo hankejohdon tukena sekä fasilitoimassa esihenkilöiden ja sisäisen ohjausryhmän työpajoja yhdessä Ulla Heikkilän ja Tuija Rantasen kanssa.
- Kulmia Group Oy. Esihenkilötyön kehittämisen asiantuntija Tomi Viitala toteuttamassa esihenkilöille järjestettäviä henkilöstökohtaamisten kehittämisen työpajoja.
- MCompetence Oy. Henkilöstötuottavuuden vaikuttavuuden mittaamisen ja kehittämisen asiantuntija Pertti Kettunen haastamassa henkilöstökyselyn tulosten monipuolisempaan hyödyntämiseen.
- Mukamas Learning Design Oy. Oppimisen ja osaamisen kehittämistä palvelumuotoilua hyödyntäen fasilitoimassa Vilma Mutka.
- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Työkyvyttömyysriskin hallinnan sekä työkykyjohtamisen asiantuntijana Suvi Tella.
- Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon asiantuntijoina Marjo Eskoli, Miina Westman & Janina Kaltiala.
- Howspace Oy. Oppimis- ja yhteistyöalustan tarjoaja.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeen toteutus ja aikataulu



Kuva: Kehityshankkeen osa-alueet ja toteutunut aikataulu

Otavamedian sisäisen ohjausryhmän rooli on ollut hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa keskeinen. Sisäisen ohjausryhmän kymmenen työpajaa ovat olleet kehitystyön perusta nostoen rohkeasti esiin työkuultuurin vahvuudet ja haasteet, vieden opittua ja oivallettua edelleen organisaatioon ja valmistellen hankkeen muita työpajoja eheän kokonaisuuden varmistamiseksi.

Kaikille esihenkilöille suunnattuja Työnantajalupa-työpajoja on toteutettu neljä. Otavamedian työnantajalupausta on käsitelty psykologisen turvallisuuden ja perustarpeiden, arjen vastuullisuuden, esihenkilöiden ja työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sekä valmentavan otteen ja monimuotoisuuden näkökulmista. Työnantajalupa-työpajojen rinnalla keskustelua on jatkettu säännöllisillä esihenkilöiden aamukahveilla.

Kehitystyötä ovat vahvistaneet esihenkilöille suunnatut oppimisen johtamisen ja henkilöstökokemuksen mittausta purkavien työpajojen sisällöt. Konkreettisia vinkkejä henkilöstökohtaamisiin on työstetty arjesta poimittujen todellisten esimerkkien avulla. Kumppaniverkoston sekä hankkeen suunnittelu- ja seurantatyöpajoilla on varmistettu, että hankkeen kaikki eri osa-alueet tukevat yhdessä hankkeen tavoitteiden toteutumista.

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen aikana toteutui yli 30 esihenkilöille kohdennettua työpajaa. Esihenkilöt vastuutettiin viemään työpajojen antia työyhteisöön ja sen kautta kaikki työntekijät tavoitettiin useita kertoja vuoden aikana.

Vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti henkilöstökokemuksen mittauksen avulla. Tuloksia hyödyntäen keskitytään jatkossakin vahvistamaan olemassa olevia vahvuuksia. Mahdollisiin haasteisiin tartutaan yhdessä parhaita käytäntöjä jakaen ja uusia ratkaisuja kokeillen.

Hankkeen loppuraportoinnin yhteydessä koottu kumppaniverkoston palaute kertoo, että hanke koettiin erittäin tärkeäksi. Hankkeeseen osallistuminen sai arvosanan 4,7/5,0. Asteikolla 1–5 sisäinen ohjausryhmä antoi palautteessaan ryhmän toiminnan hyödyllisyydelle arvosanan 4,2 ja toiminnan jatkumisen tärkeydelle arvosanan 4,0.

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Jatkuva kehittyminen ja oppiminen tapahtuu ensisijaisesti kohtaamisissa työn äärellä ja työkuultuuri rakentuu näiden kohtaamisten ympärille. Hankkeen aikana on entisestään vahvistunut käsitys siitä, että psykologisesti turvallisessa ja perustarpeet huomioivassa työyhteisössä epäonnistumisetkin ovat onnistumisia. Luottamuksen rakentumisen kautta uskallus kokeilla, halu oppia toisilta ja jakaa kokemuksia on lisääntynyt.

Sisäisen ohjausryhmän säännölliset tapaamiset vahvistivat uskallusta nostaa esiin haastaviakin teemoja ja rakentaa yhdessä konkreettisia askelmia kaikille esihenkilöille näiden teemojen käsittelyn edistämiseksi. Ryhmän keskeiseksi tulevaisuuden tavoitteeksi muodostui esihenkilötyön arvon nostaminen. Esihenkilötyön ja henkilöstön työhyvinvoinnin haasteet halutaan tunnistaa jo ennakoivasti, jotta niihin voidaan tarttua ajoissa. Hyvien käytäntöjen jakamista halutaan jatkaa ja varmistaa, että kehitystyö ja yhdessä oppiminen jatkuvat myös tulevaisuudessa.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Sisäisen ohjausryhmän ja esihenkilötyöpajojen tärkein viestintä- ja työskentelykanava on ollut Howspace. Työpajojen aineistot ja keskustelut on dokumentoitu alustalle hyödynnettäväksi myös jatkossa. Sisäisessä viestinnässä on hyödynnetty hankkeen työpajojen lisäksi esihenkilöiden aamukahveja, toimitusjohtajan katsauksia sekä intranettiä.

Ulkoisen viestinnän tärkeimmät kanavat ovat sosiaalisessa mediassa. Aktivoimme edelleen hankkeeseen osallistujia kertomaan hankkeen aikana syntyneistä oivalluksista ja kokemuksista sekä erityisesti niiden vaikutuksesta arjen tekoihin. Hankkeesta tullaan kertomaan kiinnostuneille työyhteisöille.

Vastuullisuus ja työnantajalupaus edellyttävät toteutuakseen tekoja, jotka näkyvät jokaisessa kohtaamisessa ja tavassa tehdä työtä. Työpajatyöskentelyn tukemana voi kasvattaa luottamusta toisiin, lisätä uskallusta kokeilla ja jakaa kokemuksia sekä oppia arvostamaan omaa ja toisten työtä entistä enemmän. Hanke on vahvistanut halua jatkossakin onnistua yhdessä ja oppia toinen toisiltamme. Nämä luovat pohjan myös työn merkityksellisyydelle ja antavat voimavaroja työhyvinvoinnista huolehtimiseen.

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Otavamedia Oy, Anne Mantila, anne.mantila@otava.fi, puh. 040 584 5270.

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