

Tiedote

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen

Mestari-toiminta Oy:llä käynnistettiin työyhteisön hyvinvoinnin kehittämishanke syksyllä 2020. Organisaatiossa luodaan uudenlaista toimintamallia ja kulttuuria esimiesten ja asiantuntijoiden henkilöstöstrategiatyön kehittämiseen, huomioiden tekijöiden työssäjaksaminen ja työviihtyvyys sekä itseohjautuvuus. Hankkeen tavoitteena oli yksilön itsetuntemuksen, hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisääminen. Lisäksi hanke tarjosi lukuisia menetelmiä ja toimintamalleja, joita mukana olleet avainhenkilöt voivat viedä organisaation sisällä eteenpäin ja hyödyntää omassa johtamis- ja toimintamallissaan. Erityisesti näin poikkeuksellisena aikana toteutettu hanke tarjosi hyvinvoinnin ja itsestä huolehtimisen avaimia mukana olleille ja myötävaikuttanut yksilön jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Lähtökohdat

Mestari-toiminta Oy on edelläkävijä Suomessa ja tuottavat mm. Järvenpään kaupungin kaikki kiinteistöpalvelut. Suomessa ei aikaisemmin ole ollut vastaavanlaista toimintaa, mutta toimintamalli on mallinnettavissa moneen kaupunkiin ja kuntaan.

Yhteistyön tuoma murros ja muutokset sekä uudistukset ovat tuoneet omia haasteita henkilöstölle.

Nopea kasvu ja työmäärien lisääntyminen ymmärrettävästi myös kuormittaa henkisesti tekijöitä.

Mestari-toiminnoilla haluttiin löytää sellaisia ratkaisuja ja menetelmiä työssä jaksamiseen, jotka jäävät myös käytäntöön sekä ylläpidettäväksi hankkeen päättymisen jälkeen.

Organisaatiossa toteutettiin nyt ensimmäistä kertaa pitkäkestoinen työhyvinvointia lisäävä kokonaisuus, joka tarjosi osallistujalle henkilökohtaisen kehityksen sekä myös pysähtymisen mahdollisuuden.

Kohderyhmä

Hankkeeseen osallistui organisaatiosta esimiehet ja asiantuntijat, yhteensä 25 henkeä. He ovat ratkaisevassa asemassa uudessa toimintamallissa.

Hankkeen sisällöstä vastasi Masari Oy, työyhteisökouluttaja ja valmentaja Sari Hämäläinen.

Korona muutti hankkeen toteutusmuotoa ja yksilö- sekä tiimitapaamiset tapahtuivat pääosin TEAMSn välityksellä lukuun ottamatta hankkeen alussa tapahtuvia ryhmätapaamisia.

Menetelmät

Esimiesten kohdalla hankkeessa hyödynnettiin tieteellisesti ainutlaatuista innovaatiota, BrainID® - aivokuntokartoitusta. Vaivaton qEEG mittaus antoi luotettavaa tietoa aivojen voimavaroista ja suorituskyvystä. Profiili avattiin henkilökohtaisesti jokaiselle osallistujalle BrainID® -mentorin kanssa. Se toimi myös yksilön henkilökohtaisena motivaattorina oikeiden itsensä johtamisen askelten ja toimivamman arjen luomisessa niin työssä- kuin kotonakin. Kartoitusmittaus toteutettiin hankkeen alussa ja sen päätyttyä. Näin saimme myös tietoa hankkeen vaikuttavuudesta kokonaisuudessa. (BrainID® -kartoitusta ei kustannettu hankerahalla).

Esimiehillä oli hankkeessa kuusi 1,5 tunnin mittaista yksilötapaamista sekä kuusi ryhmätapaamista.

Asiantuntijoiden kesken hankkeessa edettiin Toimiva arki -itsensä johtamisen mittariston tuloksien kautta ja henkilökohtaiset kehitysaskleet rakentuivat tälle pohjalle.

Asiantuntijoilla oli hankkeessa yksi ryhmätapaaminen ja neljä 1,5 tunnin mittaista yksilötapaamista. Koko kokonaisuutta tuki ja ohjasi Toimiva arki – itsensä johtamisen menetelmät, joita nyt ensimmäistä kertaa hyödynnettiin yhdessä BrainID® -kartoituksen kanssa. Lisäksi hyödynsimme enneagarmmi -persoonallisuusteoriaa itsetuntemuksen ja hyvän keskinäisen yhteistyön lisäämiseen.

Hankkeessa käsiteltäviä aiheita oli mm: itsetuntemus, omat vahvuudet ja kasvunpaikat, hyvä vuorovaikutus, stressi, viisas ajankäyttö, yhteistyö, hyvä työilmapiiri, arvot, työhyvinvointi ja työssä jaksamisen elementit.

Lisäksi hankkeen alussa toteutettiin, vallitsevan koronatilanteen takia videotallenne kaikille. Tässä esiteltiin hanke kokonaisuudessa osallistujille.

Hankkeen päättyessä pidettiin lyhyempi, 1,5 tunnin mittainen yhteenveto osallistujille ja myöhemmäksi ajankohdaksi jäi vielä toteutettavaksi yhteinen luento työyhteisön hyvistä tyypeistä. Tämä toteutetaan, kun yhteiset kokoontumiset ovat mahdollisia.

Vaikutavuus

Positiivista oli huomata, kuinka vähän vallitseva koronatilanne vaikutti hankkeen etenemiseen. Toki onnistumiseen myös vaikutti osallistujien valmiudet toimia verkon välityksellä. Osallistumisprosentti oli 100, lukuun ottamatta paria poissaoloa mutta nekin käytiin läpi asianosaisten kanssa erikseen sovitulla ajalla.

Kaikki osallistujat kokivat hankkeesta olevan heille itselleen, sekä myös työyhteisölle hyötyä.

Keskiarvo asiantuntijoiden kesken oli 3,75 ja esimiehillä tämä oli 3,81 (asteikko 1-5).

Henkilökohtaiset tapaamiset koettiin hyödyllisiksi, samoin ryhmätapaamiset ja niiden keskusteleva, ratkaisukeskeinen ote miellytti osallistujia. Hankkeen aikana nousi myös esille asioita, joihin ns. normaali arjessa ei ole ollut aikaa ja nyt näihin päästiin yhdessä paneutumaan ja jatkotyöstämään tiimien kesken.

MestariToimintojen toteuttama hanke osoitti, että hyvinvointia voidaan kehittää myös poikkeuksellisin aikoina ja erityisesti silloin sen merkitys korostui. Lisäksi syntyi toive ja ehdotuksia jatkotoimenpiteistä ja näitä tullaan toteuttamaan tulevaisuudessa.

Uutuusarvo ja sovellettavuus

Tämä työyhteisön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen keskittyvä kehittämishanke soveltuu monien erilaisten organisaatioiden ja eri alojen hyödynnettäväksi. Hankkeen toteutus osoitti sen, että hyvin suunniteltu ja aikataulutettu prosessi viedään helposti, ketterästi ja vaivattomasti läpi henkilöstön kesken. Vaikutavuus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen oli selkeästi havaittavissa. Hankkeen riittävä pituus mahdollisti asioiden jalkauttamisen niin osallistujien omaan mieleen ja sitä kautta myös käytäntöön.