

LOPPURAPORTTI hanke #200186

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen

Esimiesten ja asiantuntijoiden työn selkeyttäminen

uuden henkilöstöstrategian mukaiseksi

Kehittämishanke toteutettu Työsuojelurahaston tuella ja yhteistyössä MaSari Oy, Sari Hämäläisen kanssa



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Laatijat; Sari Hämäläinen ja Nina Silvonen

Sisällysluettelo

Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseen	3-4
Hankkeen ja uuden toimintamallin tavoite	5
Hankkeen merkitys hakijalle	6
Hankkeen merkitys asiantuntijalle	7
Kehittämishankkeen tavoitteet	8
Kehittämishankkeen toteutuminen ja eteneminen	9
Hankkeesta saatu palaute osallistujilta	10
Hankkeen hyödyt ja vaikutukset	11
Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	12
Viestintä	13
Yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	14
Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntija yhteystiedot	15



Lähtötilanne Mestarioiminta Oy

Syyt hankkeen käynnistämiseen



Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Mestaritoiminta Oy:llä käynnistettiin työyhteisön hyvinvoinnin kehittämishanke syksyllä 2020.

Yrityksessämme uusi henkilöstöstrategia on otettu käyttöön tammikuussa 2020. Olemme luomassa uudenlaista toimintamallia ja kulttuuria esimiesten ja asiantuntijoiden strategiatyön kehittämiseen sekä rakentavien toimintamallien luomiseen koko organisaatioomme.

Tavoitteena on hyvinvoiva työyhteisö, jossa onnistumiset ja menestys sekä yhdessä tuloksellinen tekeminen lähtee henkilöstön hyvinvoinnista.

Olemme edelläkävijä Suomessa. Tuotamme mm. Järvenpään kaupungin kaikki kiinteistöpalvelut. Suomessa ei aikaisemmin ole ollut vastaavanlaista toimintaa. Tehtävä on vaativa ja erityisesti esimiehet sekä asiantuntijamme ovat ratkaisevassa asemassa uudessa toimintamallissa.

Tästä syystä halusimme lähteä kehittämään esimiesten ja asiantuntijoiden toimintaa.

Uudessa henkilöstöstrategiassa on kirjattuna tavoite siitä, että organisaatiomme johto, omalla työllään ja esimerkillään johtaa henkilöstöä parempaan itsensä johtamiseen ja itseohjautuvuuteen.

Hankeen ja uuden toimintamallin tavoite

Uudessa toimintamallissa haluamme:

- Panostaa työssä jaksamiseen
- Luoda uudenlaista johtamiskulttuuria ja tätä kautta selkeyttää toimintaa
- Vahvistaa yrityksen työnantajakuva
- Kehittää avointa ja vuorovaikutteista työyhteisöä sekä selkeyttää tiedonkulkua
- Kehittää toimintamalli, jota tulevaisuudessa muutkin kaupungit voivat hyödyntää

Olemme koko organisaatio uuden edessä ja tämän kehittämishanke mahdollistaa ja myös sitouttaa meitä kaikkia rakentamaan paremman ja hyvinvoivan työyhteisön.



Hankkeen merkitys hakijalle

Henkilöstö on keskeinen voimavaramme, sillä kaiken menestyksen takana on ihminen.

Tästä syystä halusimme lähteä kehittämään työyhteisömme hyvinvointia uuden henkilöstöstrategian astuttua voimaan tammikuussa 2020.



maSari

Palveleva henkilöstötuki

Asiakasta arvostavaa,
innostavaa ja motivoivaa
työyhteisö- ja yksilövalmennusta

Hankkeen merkitys asiantuntijalle

Kehityshankkeen kautta asiantuntija pääsi toteuttamaan kokonaisvaltaisen työhyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävän kokonaisuuden.

Hankkeessa hyödynnettiin mm: asiantuntijan ammattitaidon myötä enneagrammi persoonallisuusteoriaa, BrainID® - aivokuntokartoitusta ja mentorointia sekä Toimiva arki- konseptin lukuisia harjoitteita.

Kehittämishankkeen tavoitteet

- Mahdollistaa pysähtymisen oleellisten asioiden äärelle
- Itsensä johtaminen kehittyy – osallistujien henkilökohtainen kehittyminen
- Esimiestyö kehittyy – tukea uudenlaisen johtamiskulttuurin luomiseen
- BrainId® -kartoitus tarjoaa esimiehille objektiivista tietoa heidän omista aivojen voimavaroista, toimintakunnosta ja palautumiskyvystä. Mittaus motivoi yksilön tarvittavaan muutokseen. (kustannukset eivät sisältyneet hankerahoitukseen)
- Itseohjautuvuus henkilöstön keskuudessa kehittyy
- Organisaation keskinäinen kommunikaatio kehittyy
- Osallistujat saavat selkeitä työkaluja ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä käyttöönsä
- Tiimityöskentely kehittyy
- Työilmapiiri paranee
- Sairauspoissaolot vähenevät
- Saadaan uudenlainen, pehmeitä arvoja sisältävä toimintamalli
- Haluttu työpaikka ja viihtyisä työyhteisö
- Ymmärrys, joustavuus ja tasapuolisuus kasvaa
- Hanke on riittävän pitkä ja takaa säännönmukaisuudellaan ja seurannalla yksilöiden sitoutumisen
- Hyvinvoiva työyhteisö tekee myös tulosta

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

➤ 23.9.2020	Starttipäivä esimiehille – koko päivän toteutus Herkkupaja Järvenpää
➤ 7.10.2020	Starttipäivä asiantuntijoille – koko päivän toteutus Herkkupaja Järvenpää
➤ 24.-25.9.2020	Esimiesten BrainId® -mittaus, 10 esimiestä osallistui mittaukseen
➤ 8.-9.10.2020	Esimiesten yksilötapaaminen (1,5 h / henkilö)
➤ 21.10.2020	Esimiesten 1. ryhmätapaaminen 8.30-10.30 Teams, Ajanhallinta – tehtävien hallinta
➤ 21.-23.10.2020	Henkilökohtainen sparraus, asiantuntijat (1,5 h / henkilö)
➤ 5.-6.11. ja 9.11.2020	Henkilökohtainen sparraus, esimiehet (1,5 h / henkilö)
➤ 18.11.2020	Esimiesten 2. ryhmätapaaminen 8.30-10.30 Teams, Hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö (enneagrammi)
➤ 18.-20.11.2020	Henkilökohtainen sparraus, asiantuntijat (1,5 h / henkilö)
➤ 3.-4.12. ja 7.12.2020	Henkilökohtainen sparraus, esimiehet (1,5 h / henkilö)
➤ 16.12.2020	Esimiesten 3. ryhmätapaaminen 8.30-10.30 Teams, Hyvä työilmapiiri ja sen luominen
➤ 16.12.-18.12. ja 21.12.	Henkilökohtainen sparraus, asiantuntijat (1,5 h / henkilö)
➤ 14.-15.1. ja 18.1.2021	Henkilökohtainen sparraus esimiehet (1,5 h / henkilö)
➤ 27.1.2021	Esimiesten 4. ryhmätapaaminen 8.30 – 10.30 Teams, Arvot
➤ 27.1. – 29.1.2021	Henkilökohtainen sparraus, asiantuntijat (1,5 h / henkilö)
➤ 17.2. - 19.2.2021	Henkilökohtainen sparraus, esimiehet (1,5 h / henkilö)
➤ 4.3. – 5.3.2021	BrainID® -seurantamittaus (klo 10-16, 1 h / henkilö)
➤ 10.3.2021	Esimiesten 5. ryhmätapaaminen Teams, Hyvinvoiva esimies
➤ 18.3. – 22.3.2021	Esimiesten yksilötapaaminen BrainID –mentorointi mittauksessa olleille
➤ 5.5.2021	Yhteenveto kaikille osallistujille, Teams (klo 13.00 – 14.30)
➤ Syksy 2021	Työyhteisön hyvät tekijät (toteutus, kun tapaaminen yhdessä mahdollista)

Kehityshanke eteni sovitun aikataulun mukaan. Kaikki osallistuivat sovituihin tapaamisiin. Yksilötapaamisia toteutettiin kasvotusten sekä TEAMS:n välityksellä. Esimiesten ryhmätapaamiset tapahtui kaikki TEAMS:n välityksellä. Helpotusta toi se, että TEAMS ja tietokoneen käyttö oli kaikille osallistujille tuttua.

Hankkeesta saatu palaute osallistujilta

Kysymys; koitko, että hankkeesta oli sinulle itsellesi ja työyhteisölle hyötyä?

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

Muu palaute:

"Erittäin tärkeäksi koin sen, että johdolle välittyi viestiä nykytilanteesta ja toiveista. Ymmärryksen kasvattaminen koko organisaation tasolla. Toivoisin, ettei tämä jäisi tähän vaan projektia jatkettaisiin johdonmukaisesti eteenpäin tavoitteiden asettaminen tulevalle vuodelle/vuosille ihan konkretian tasolla."

"Alku hämmennys, mitä on tulossa ja sen jälkeen positiivinen yllätys, että "paketti" oli niinkin tiivis. Käytiin läpi työympäristöä sekä henkilökohtaisia asioita. Ja tunne siitä, että oikeasti linjan toisessa päässä oleva henkilö antaa kaikkensa! Risuja voi antaa vain siitä, että ei päästy Koronan vuoksi tapaamaan face to face."

"Hankkeessa ei ollut mitään turhaa. Olisin toivonut, että yksilötason lisäksi olisi hiottu asioita tiimitasolla."

"Toivoisin enemmän henkilökunnan jaksamisesta välittämiseen pienin teon tai muutoin. Korona-aika on muuttanut hyvin paljon toimintaa ja entistä enemmän pakerramme yksiksemme."

"Tällaisia pitäisi olla jokaiselle työntekijälle. Saattaa olla, että osa asiantuntijoista pitää omana tietonaan asioita, mitkä opimme eikä vie sitä yrityksessä eteenpäin."

"Kun tästä etäajasta päästään, niin toivoisin tiimivalmennuksia tiimien sisällä ja myös eri tiimien välillä. Me-hengen nostattamista hallin ja toimiston väen kesken. Allianssiyhteistyöhön ja sen toimivuuteen voisi myös keskittyä, koska moni asia kumpuaa myös siitä miten asiakkaamme toimii ja kuinka se vaikuttaa meidän työhön. Strategia, selkeät raamit, "hold pointit" ja menettelyt jos poiketaan jostakin toisivat selkeyttä arkeen ja mahdollistaisivat työn suunnitelmallisuutta."

"Toki oli aikaa pysähtyä miettimään asioita, jotka koskee itseäni ja käytöstäni."

"On ollut ilo huomata miten nopeasti asiat alkavat kehittyä kun vain pysähdytään hetkeksi pohtimaan kehitysaskelia kohti parempaa huomista."

"BrainID:n avulla saatiin näkyväksi suurimmat kehityskohteet -> toimivat hyvänä tukena konkreettisten toimenpiteiden toteuttamiselle."

"Työntekijöille tekisi myös hyvää miettiä omaa asemaansa ja tehtäviensä. Tehtäväkuvien tekeminen. Kulttuurin muutos."

Jos Mestareilla olisi ulkopuolinen valmentaja "in-house coach" ja voisni halutessani käydä hänen kanssaan keskustelua. Käyttäisitkö palvelua?

Esimiehistä kyselyyn vastasi 8 henkeä joista 7 käyttäisi, 1 ei. / Asiantuntijoista kyselyyn vastasi 7 henkeä joista 6 käyttäisi, 1 ei.

Hankkeen hyödyt ja vaikutukset

Lähtökohta hankkeen alussa oli hyvin vastaanottavainen mikä helpotti sen etenemistä.

Henkilökohtaiset keskustelut osallistujien kanssa koettiin pääosin kannustaviksi ja niissä avattiin myös sellaisia aiheita, jotka nostettiin esim. ryhmätapaamisten aiheiksi ja kehityskohteeksi.

Kiinteistöjen huolto – ja ylläpitoala mielletään kovin tekniseksi alaksi. Tänä päivänä alalla ollaan tekemisisissä eri toimijoiden ja asukkaiden kanssa. Pelkästään ns. oman työn tai kohteen hoitaminen ei riitä, vaan tarvitaan sosiaalista vuorovaikutusta niin työyhteisön sisällä kuin yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa. Meille organisaatiossa on äärimmäisen tärkeä se, miltä yrityksemme näyttää ulkopuolisin silmin, sillä palvelemme suurelta osin myös paikkakuntamme asukkaita. Hyvinvoiva työyhteisö heijastuu ulospäin hyvinvoivien tekijöiden kautta. Tämä hanke edisti tämän tiedon tuomista käytännön tasolle osallistujien keskuudessa ja heidän tehtävänä on myös jalkauttaa tätä tapaa omalla johtamistyyllillä ja esimerkillä.

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hanke eteni sovitun aikataulun mukaisesti.

Vallitseva poikkeustila vaikutti yllättävän vähän hankkeen osallistujien motivaatioon ja mukana olemiseen. Toki jos kaikki tapaamiset olisivat olleet ryhmien ja yksilöiden kanssa kasvotusten toteutettavia, olisi vaikutus mahdollisesti ollut vieläkin positiivisempi.

Hankkeessa syntyi uudenlaista toimintamallia osallistujien itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen kautta.

Koemme, että nyt olemme olleet edelläkävijöitä ja uskomme, että hanke antaa koko organisaatiollemme sekä kiinteistöjen huolto- ja ylläpitoalan ja rakennuttamisen asiantuntijoille uudenlaisia näkökulmia ja toimintamalleja liittyen ihmisten johtamiseen ja hyvinvoivaan alaan.

Yhteistyö asiantuntijatahon kanssa tulee jatkumaan työnohjauksellisin ja valmennuksellisin menetelmin myös organisaation muiden työntekijöiden kesken.

Viestintä

Hankkeessa syntyi monenlaista materiaalia organisaation omaan käyttöön:

- Ryhmätapaamisten koosteet
- Hälytysmerkkejä ja korjaussäätöä työhyvinvointiin
- Itsetuntemus ja avaimet hyvään vuorovaikutukseen
- Mestareiden hyvät tekijät
- Mitä enneagrammitypit arvostavat
- Vinkkejä Mestareille työssä jaksamiseen

Hankkeesta on lisäksi viestitty hallitukselle, toimintakertomuksessa 2020, vastuullisuusraportoinnissa sekä henkilöstötiedotteissa.

Yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Itsensä johtaminen on johtamisen vaativin laji. Ihmiseltä odotetaan paljon. Täytyy osata tasapainottaa omaa elämää työn ja oman vapaa-ajan välillä. Hyvä johtaminen ei tuota pelkästään tulosta vaan myös työhyvinvointia.

Hankkeessa yhdistettiin tieteellinen innovaatio BrainID® ja MaSari Oy:n tarjoama mentorointi kokonaisvaltaiseksi kokonaisuudeksi, jonka avulla tuettiin ja oivallutettiin osallistujia omaan henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittämiseen. Mittaus itsessään jo motivoi toimimaan kohti henkilökohtaisia ja työyhteisön tavoitteita.

Hankkeessa syntyi helposti mallinnettavissa oleva toimintamalli itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen kautta. Tätä kokonaisuutta on helppo viedä työyhteisöön, jossa halutaan kehittää ja ylläpitää työntekijöiden työssä jaksamista, työhyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä. Kehittämishanke on antanut organisaatiollemme sekä koko kiinteistöjen huolto- ja ylläpitoalalle uudenlaisia näkökulmia ja toimintamalleja liittyen ihmisten johtamiseen ja hyvinvoivaan alaan.

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Hakija:

Mestaritoiminta Oy

Y-tunnus: 2119604-9

Nina Silvonen

Asiakkuusjohtaja

puh: 040-922 2020

nina.silvonen@mestaritoiminta.fi

Asiantuntija:

Masari Oy

Y-tunnus: 2156262-7

Sari Hämäläinen

Yrittäjä

puh: 040-5342 999

sari.hamalainen@masari.fi



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelu rahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen

Mestaritoiminta Oy & Masari Oy

