

Visiona Suomen onnellisin opisto

Onnellisin opisto-hankkeessa henkilöstö tulevaisuussuunnittelun keskiössä ja voimavarana

Hakijaorganisaatio, Kymenlaakson Opisto: www.kyme.fi

Ulkopuolinen asiantuntijataho: www.taiteoy.fi, www.metanoiainstituutti.fi,
www.ristopuutio.fi

Kymenlaakson Opisto ja Jamilahden kansanopisto yhdistyivät 1.1.2020 maakunnalliseksi vapaan sivistystyön oppilaitokseksi. Strategia-ajattelua vahvistettiin syyskuussa 2019 yhteisen työpajatyöskentelyn kautta – strategian ydin kiteytyi visioon ”Suomen onnellisimmasta opistosta”, jossa onnellisuuden takana ja laadukkaan opistotyön tekijänä on hyvinvoiva, Suomen onnellisin, henkilöstö.

Hanke toteutettiin Kymenlaakson Opistossa. Mukana olivat kaikki toimipisteet (Kouvola, Hamina). Hanke kohdistui koko organisaatioon. Kohderyhmänä olivat henkilöstö (opetus-, hallinto-, tukipalveluhenkilöstö yhteensä noin 85 hlö). Opiston johdolle raportoitiin hankkeesta. Hankkeeseen osallistuvien pääpaino on kokoaikaisessa ja vakinaisessa työsuhteessa olevassa henkilöstössä (noin 25 hlö). Tuntiopettajat osallistuivat hankkeeseen kyselyjen tms. muodossa. Heidän työpanoksensa opistolla vaihteli muutamasta viikkotunnista aina päätoimisen tuntiopettajan tuntimäärään.

Työhyvinvoinnin, tyytyväisyyden ja rakentavan yhteisöllisyyden huomiointi oli perusta Suomen onnellisimman opiston toiminnalle ja oleellinen osa tulevaisuustyötä. Tulevaisuustyöskentely eteni hankkeessa elävänä, jatkuvaan toimintaympäristön ja kokeiluiden reflektointina, vaihtoehtojen hahmottamisena ja toinen toisensa kuunteluun pohjautuvana yhteisöllisenä tiedonmuodostuksen dialogisena prosessina. Tulevaisuustyö ja kehittämisprosessi käynnistyvät ensimmäisistä työpajoista ja keskusteluista alkaen.

Vision innostavuus vahvistui vision konkretisoituessa oman työn lähtökohdaksi. Hahmotuksia, vaihtoehtoja, erilaisia valintoja ja niiden merkitykseen tutustumista oman työn kautta, tunnustelua, konkretisointia, tutuksi tekemistä toteutui sitä mukaa kuin prosessi sitoutti itseä.

Kehittäminen eri tahoja yhdistävän vision pohjalta merkitsi jaettua ajattelu- ja hahmottamistyötä tulevaisuuteen suuntautuvan toiminnan toteuttamiseksi, niiden valintojen ja päätösten kautta, joita omassa työssä konkreettisesti tehdään.

Yhteisöllisen kehittämistyön myötä tulevaisuuden ajattelusta ja jatkuvasta uusiutumista vahvistavasta prosessista on tullut luonteva osa opiston perustyötä ja toimintaa – yhteistyötahojen ja toinen toisensa kuuntelu, vaihtoehtoisten tulevaisuuksien hahmottaminen ja uusiutumisen seuraaminen muodostuvat pohjaksi kunkin omalle päätöksenteolle yhteisen tulevaisuuden toteuttamiseksi vision suunnassa.

Hankkeen lähtökohtana oli henkilöstön yhdessä toteuttama, kaikkia osallistava työ. Tulevaisuustyön ja yhteisen kehittämisen kautta toinen toisensa tunteminen, yhteisöllisyys ja yhdessä uusiutuminen vahvistui. Hankkeella tavoiteltiin tilannetta, jossa Kymenlaakson Opisto on tavoittelemisen arvoinen unelmatyöpaikka työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden näkökulmasta. Kaiken perustana oli henkilöstön ja johdon hyvinvointi, joka heijastuu toimintaan. Unelma saavutetaan tunnistamalla itselle tärkeää ja merkityksellistä työtä, työtapoja, arvoja ja työnsisältöjä sekä toteuttamalla käytännön parannuksia työyhteisössä ylätasoilta alatasoille. Hanke aktivoi työntekijöitä oman työnsä kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Yhteisen tekemisen kautta osallisuuden tunne vahvistui ja yhteistyö lisääntyi. Henkilöstön hyvinvointi ja arjen tyytyväisyyttä ja onnellisuuden eväiden tunnistamista vahvistavat kokemukset välittyivät myös työhön, oppilaisiin ja yhteistyökumppaneihin ja siten konkretisoivat kokemuksia toiminnasta ja yhteistyöstä "Suomen onnellisimman opiston" kanssa.

Tavoitteet:

1. Kymenlaakson opiston tulevaisuustyöskentelyn ja uusiutumisen vahvistaminen

- henkilöstölähtöisen ja henkilöstön toteuttaman, osallistavan ja ”Suomen onnellisin opisto” – visioon pohjautuvan kehittämisprosessin ja tulevaisuustyöskentelyn toteuttaminen yhdessä yhteistyötahojen kanssa
- sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön yhteisöllinen hahmottaminen ja jäsentäminen mahdollisuuksien, haasteiden ja vaihtoehtoisten tulevaisuuksien tunnistamiseksi
- konkreettisen toiminnan ja kokeiluiden kautta tapahtuva refleктоiva eteneminen
- oman työn jatkuva kehittäminen itseohjautuvana ja yhteisöllisenä prosessina ”Suomen onnellisin opisto” – vision toteutumiseksi

2. Henkilöstön työhyvinvoinnin, ammatillisen kehittymisen ja henkilökohtaisen uusiutumisen tukeminen

- Henkilökohtaisesti, kokemuksellisesti toden ja yhteisöllisesti, työyhteisön uusiutumisen ja identiteettityön kautta toteutuvan ”Suomen onnellisin opisto” vision omaa uusiutumista ja onnellisuuden eväiden tunnistamista vahvistavan prosessin toteuttaminen

Hankkeen vastaavana konsulttina toimi Terttu Malo (hankkeen kokonaisohjaus yhdessä tilaajan kanssa). Hankkeen toteuttajana oli Taite Organisaatiokonsultointi Oy ja yhteistyökumppanina (alihankkija) Risto Puutio Consulting Oy. Taite Organisaatiokonsultointi Oy on toiminut suomalaisten organisaatioiden johdon, toiminnan ja henkilöstön kehittäjänä vuodesta 2012 lähtien. Asiantuntijataho valikoitui tehtävään aiempien kokemusten perusteella. Asiantuntijataholla oli vankka kokemus vastaavien hankkeiden toteutuksesta ja läpiviennistä.

Tulevaisuustyöskentelystä muodostui henkilöstöä yhdistävä, jaettu ammatillisen kehittymisen prosessi, tulevaisuusvaihtoehtojen, työhyvinvoinnin sekä

onnellisuuden tietoisuutta lisäävä kehittämismenetelmä. Oman työn merkityksellisyys löytyi kokemuksia vahvistavasta arjesta ja yhteisöllisyydestä. Vastaavaa kahden vapaan sivistystyön oppilaitoksen yhdistymisessä onnellisuutta vahvistavaa ja käytännön perustyöstä kumpuavaa yhteistä tulevaisuutta luovaa kehittämisprosessia ei liene Suomessa aiemmin toteutettu. Kehittämismenetelmä on julkinen.

Hankkeen lähtökohtana oli kutsua henkilöstöä laajasti mukaan tulevaisuustyöhön, pohtimaan vaihtoehtoja, erilaisten visioiden muotoilua, vetovoimaa ja kiinnostavuutta sekä toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten merkityksellisyyttä. Oleellista oli myös saada tuntumaa siitä, miten muutokset koetaan ja mitä ne itselle merkitsevät, myös opistojen yhdistyminen sinänsä. Tämä merkitsi erilaisten luovien menetelmien runsasta käyttöä sekä lähitapaamisina toteutetuissa henkilöstöpäivissä että verkossa tapahtuvien työpajojen työskentelyissä. Kuvat, tarinat, piirroksat, vinjetit, symbolit, metaforat ja monimuotoisten työskentelyiden yhdistelmät toimivat hyvin. Osallistujilla oli sekä omakohtaista kiinnostusta että halua liittyä yhteisiin työskentelyihin. Osaan tapahtumia liittyi orientaatiotehtäviä, toinen toistensa haastatteluja ja joku kyselykin, joiden tuloksia hyödynnettiin mielikuvien rakentamisessa ja yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen määrittelyissä.

Menetelmiä käytettiin sekä tulevaisuuden hahmottamiseen, arvojen ja yhteisen identiteettipohjan tunnistamiseen että konkreettiseen tutustumiseen ja yhteisistä toimintatavoista keskustelemiseen ja sopimiseen. Henkilökohtaiset kohtaamiset, olivat ne sitten verkossa tai lähitapaamisina, mahdollistivat ja vahvistivat toimintakulttuurien rajojen ylittämistä ja uuden yhteisöllisyyden löytämistä. Merkityksellistä oli myös, että asiantuntijaidentiteetti vahvistui näissä työskentelyissä, mikä tuki myös itseohjautuvuuden ja luovuuden käyttöä haastavissa markkinatilanteissa. Henkilöstö osallistettiin yhtä lailla visioiden konkretisoimiseen oman työn käytännöissä kuin oppilaitoksen brändin rakentamiseen, markkinointiin sekä uusien koulutustuotteiden kehittämiseen. Tapaamisissa vahvistettiin myös henkilöstön taloustietoisuutta ja ymmärrystä sekä kustannusten että rahoituksen muodostumisesta.

Taite Organisaatiokonsultoinnille tästä muodostui uusi liiketoiminta - ja kehittämispalvelu oppilaitosten ja opistojen rakenteellisiin muutoshankkeisiin, toimintakulttuurin uusiutumista, henkilöstön hyvinvointia ja yhteisön onnellisuutta ja ammatti-identiteetin muodostumista vahvistavaksi kehittämisprosessiksi. Sosioanalyttiseen, systeemiseen ja psykodynaamiseen työotteeseen nojaavalla, kompleksisissa toimintaympäristöissä yhteisöllisyyttä, ekosysteemejä ja intressi- ja käytäntöyhteisöjä, onnellisuutta, innovatiivisuutta ja innostavuutta vahvistavalla, kokeilukulttuuria ja verkostojen kehittämistä hyödyntävällä ja uutta toimintaa synnyttävällä kehittämisotteella voi lähestyä minkä toimialan yritystä tai organisaatiota hyvänsä. Samalla tämä kokonaisuus luontevalla tavalla syventää Taiten kokemusta ja osaamista yhteisöllisyyden innovoivasta voimasta.

Hankkeen vaikuttavuutta arvioitiin hankkeen kuluessa sekä sen jälkeen.

Mittareina käytettiin

1. Henkilöstökyselyitä
2. Sairauspoissaolojen seuranta.
3. Säännöllisiä kehityskeskusteluja
4. Henkilöstökoulutusten suunnittelua
5. Työn tuottavuus: prosessien ja käytäntöjen yhtenäistäminen, nopeus ja toiminnan sujuvuus

Kaikkiin mitattaviin kohtiin saatiin parannusta ja yhdenmukaisuutta.

Perinteikkäiden asiantuntijaorganisaatioiden kulttuuriin ja henkilöstön ammatti-identiteettiin muodostui kehittämisprosessissa uutta sisältöä, kun samanaikaisesti tuettiin opistojen toiminnallista yhdistymistä ja vahvistettiin henkilöstön yhteisöllisyyden muodostumista. Kehittämisprosessissa toteutui rinnakkain ja yhtä aikaa ammattilaisen yhteisön muodostamisen, oman työn ja työn sisältöjen kehittämisen (koulutukset ja palvelut) ja uudistamisen kanssa. Syntyi "me"-kulttuuri, "minä"-kulttuurin sijaan. Henkilöstön ja johdon työhyvinvointia ja kokemuksia merkityksellisyydestä ja työtyytyväisyydestä,

arjen henkilökohtaisesta onnellisuudesta vahvistettiin yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista lisäämällä ja mahdollistamalla käytäntö- ja intressiyhteisöjen, sosiaalisten ekosysteemien ja sillanrakentaja-roolien muodostumista osaksi omaa työtä.

Tulokset:

1. Onnellinen Opisto vietiin käytäntöön ja osaksi organisaation ja työntekijän toimintaa. Visio antaa merkityksen, suunnan ja pohjan toiminnalle ja päätöksenteolle ylätasoilta alatasolle kaikissa henkilöstöryhmissä.
2. Henkilöstön työhyvinvointia ja työssä viihtymistä on parantunut, yhteisöllisyyttä ja yhteistä tekemistä lisätty.
3. Onnellisuus antaa merkityksen ja laajemman viitekehyksen työlle. Organisaatiossa yhteistyönä toteutettava tulevaisuustyöskentely on saattanut henkilöstöä yhteen, osallistanut yhteiseen kehittämiseen, aktivoinut kehittämään ja kehittymään omassa työssä, tunnistamaan ja vahvistamaan arjen eväitä onnellisuuden kokemusten vahvistamiseksi.
4. Opistot ovat yhdistyneet yhdeksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi, joka on määritellyt itselleen yhteistä tulevaisuutta, uudistanut johtamiskulttuuriaan ja vahvistanut henkilöstön ja johdon yhteisluovaa kehittämisosaamista.