

Sovun vauhdittajat™

Podcast sovun johtamisesta työelämässä

Työsuojelurahaston viestintähankkeen loppuraportti

1. Hankkeen lähtökohta ja tavoite

Työelämän muutokset, ristiriidat, kuormitus ja polarisoituva keskustelukulttuuri haastavat työyhteisöjen yhteistyötä. Sovun vauhdittajat -podcastin lähtökohtana oli tuoda tähän keskusteluun sovun johtamisen näkökulma.

Hankkeen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä sovun johtamisesta ja tarjota käytännön keinoja luottamuksen, yhteistyön ja rakentavan vuorovaikutuksen vahvistamiseen. Kohderyhmäksi määriteltiin erityisesti johto, esihenkilöt, HR ja työsuojelu.

Keskeisenä ajatuksena oli tehdä näkyväksi, että sovun johtaminen ei tarkoita ristiriitojen välttämistä tai yksimielisyyden tavoittelua. Se on kykyä tunnistaa jännitteitä, käsitellä erilaisia näkemyksiä rakentavasti ja puuttua tilanteisiin riittävän varhain.

2. Podcastin toteutus

Podcast toteutettiin kahden hostin, Tiia Kallion ja Sari Ridellin, keskusteluna. Sarjaan tuotettiin kymmenen jaksoa. Jaksojen suunnittelussa hyödynnettiin hostien työelämän kehittämisen, työnohjauksen, valmennuksen ja työyhteisösovittelun osaamista sekä tutkimus- ja asiantuntijatietoa.

Jaksojen rakennetta yhdisti käytännönläheinen eteneminen: tunnistetaan työelämän ilmiö tai ongelma, avataan siihen erilaisia näkökulmia ja ratkaisuja sekä tarjotaan kuulijalle käytännön työkaluja ja pohdittavaa. Toimintakehoteilla kuulijoita kannustettiin jatkamaan keskustelua omissa työyhteisöissään.

3. Sisällöllinen kokonaisuus

Kymmenen jakson aikana sovun johtamista tarkasteltiin useista työelämän näkökulmista. Teemoissa käsiteltiin muun muassa konfliktien vaikutuksia ja työyhteisösovittelua, liiallisen konsensuksen riskejä, työyhteisökulttuurin rakentamista, muutosta ja sen herättämiä tunteita, eri sukupolvien kohtaamista, HR:n roolia ennakoivan sovun mahdollistajana sekä työnohjausta ja työyhteisösovittelua sovun vauhdittamisen keinoina.

Sarjan edetessä sovun johtamisen näkökulma laajeni konfliktien ratkaisemisesta yhä vahvemmin ennakoivaan työskentelyyn. Keskeiseksi nousi kysymys siitä, mitä työyhteisössä voidaan tehdä jo ennen kuin jännitteet kehittyvät konflikteiksi.

4. Työskentely ja hankkeen aikana syntynyt oppiminen

Hanke eteni suunnitelmallisesti ja sovitut roolit ja vastuut säilyivät koko toteutuksen ajan. Kahden hostin yhteistyö mahdollisti sisältöjen yhteisen kehittämisen ja moniäänisen käsittelyn.

Hankkeen aikana ymmärrys podcast-tuotannon vaatimasta työmäärästä syveni. Laadukkaan jakson tekeminen edellytti huomattavasti enemmän valmistelua kuin pelkkä nauhoitustilanne: aiheiden rajaamista, taustatyötä, käsikirjoittamista, keskustelun rakentamista, nauhoittamista, editointia, jaksojen kuvausten laatimista ja julkaisemista.

Samalla kehittyi kyky yhdistää asiantuntijatietoa helposti lähestyttävään ja keskustelemaan podcast-muotoon. Alkuperäisiä sisältöjä tarkennettiin toteutuksen aikana ajankohtaisten työelämän ilmiöiden ja syntyneiden havaintojen perusteella, mutta hankkeen päätavoite säilyi muuttumattomana.

5. Hankkeen tulos ja hyödynnettävyys

Hankkeen konkreettisena viestintäratkaisuna syntyi kymmenen jakson Sovun vauhdittajat™ -podcast-sarja. Podcast tarjoaa kuulijalle sekä ymmärrystä että käytännön näkökulmia sovun johtamiseen.

Jaksoja voidaan kuunnella itsenäisesti, mutta niitä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi esihenkilö- ja HR-tiimien, työyhteisöjen ja kehittämispäivien keskustelunavaajina. Podcast-sarja tarjoaa näin materiaalia, jota voidaan hyödyntää myös hankkeen päättymisen jälkeen.

6. Viestintäratkaisun tuotos

Hankkeen päätuotos on kymmenen jakson Sovun vauhdittajat™ -podcast-sarja.

Kaikki podcast-jaksot:

<https://sovunvauhdittajat.fi/podcastit/>

Podcast-sarja on tuotettu Työsuojelurahaston tuella.

7. Yhteenveto

Hanke saavutti tavoitteensa tuottamalla helposti saavutettavan ja käytännönläheisen viestintäratkaisun sovun johtamisesta. Kymmenen jakson kokonaisuus tekee sovun johtamista näkyväksi sekä ristiriitojen käsittelyn että ennen kaikkea niiden ennaltaehkäisyn näkökulmasta.

Hankkeen keskeinen viesti kiteytyy ajatukseen, että sovun rakentaminen kuuluu koko työyhteisölle. Johto ja HR rakentavat sille edellytyksiä, esihenkilöt mahdollistavat sitä arjessa ja jokainen työntekijä vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön yhteistyöhön, luottamukseen ja työrauhaan.