

s a
n o m
a

Johtamislupaukset organisaation johtamiskulttuurin edistäjinä –hanke

Sanoma Media Finland Oy kehityshankkeen #210226 loppuraportointi
22.6.2022



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Johtamislupaukset

**Luotan
ammatti-
laiseen**

Jaan tietoa ja
vastuuta.
Kuuntelen. Opin
toisilta.

**Teen tilaa
ilolle**

Olen kiva. Tuon
hyvää energiaa.
Nautin työstä.

**Kannustan
uskaltamaan**

Kerron miksi.
Valmennan. En jätä
yksin.

**Kohtaan
ihmisen
ihmisenä**

Olen läsnä ja aito.
Kerron asiat niin
kuin ne ovat.
Kiitän.

Hankkeen vaiheet

Johtamislupaukset organisaation johtamiskulttuurin edistäjänä -hanke 3/2021 - Q1/2024
Sisältöä suunnitellaan ja kehitetään ketterästi jatkuvan parantamisen ajattelua hyödyntäen

Q2/21-Q2/22:
Toimintamallien kehittäminen

Q3/22-Q2/23:
Vuorovaikutus ja työhyvinvointi

Q3/23-Q1/24: Palvelumuotoilu ja
käyttönoton varmistaminen

Organisaation olemassa olevien taitojen hyödyntäminen, vertaisoppiminen ja valmentavan otteen vahvistaminen. Lopputuloksena toimintamallit ja sekä sisäiset että ulkoiset palvelut tukevat johtamislupauksen toteutumista ja vastaavat henkilöstön ja organisaation tarpeisiin.



Kehitystyön rungon muodostavat työpajat. 1. vaiheeseen (hanke #210226) sisältyvät:

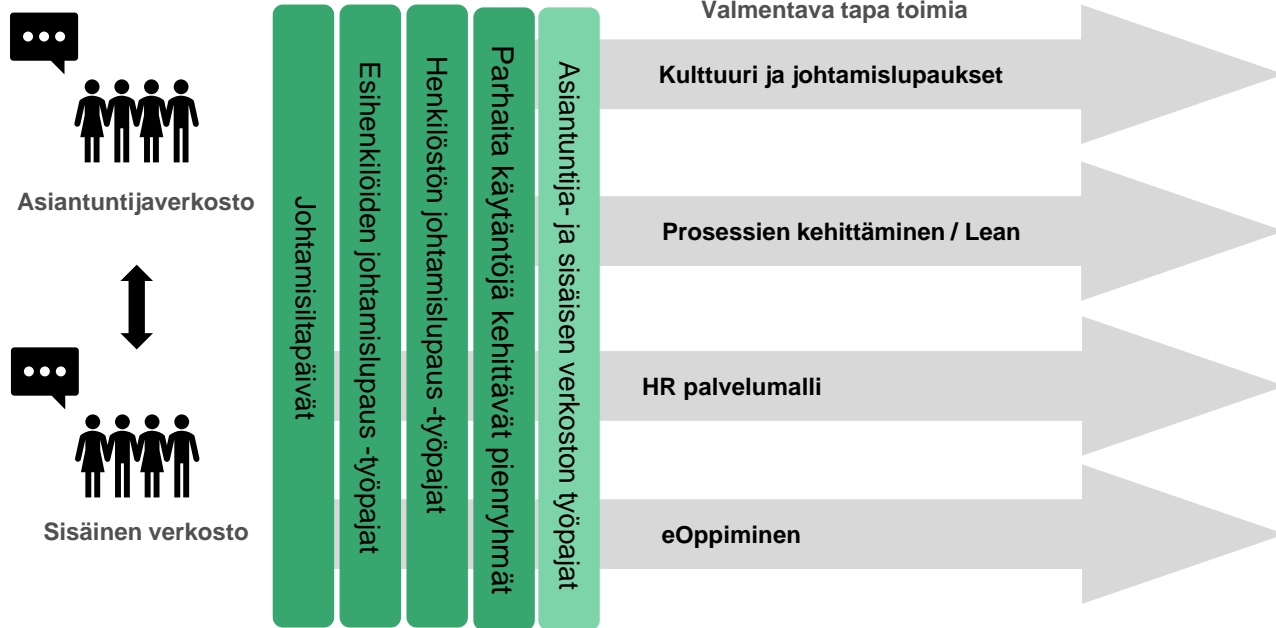
- Johtamisiltapäivät, esihenkilöiden ja henkilöstön johtamislupaus -työpajat
- Sisäisen verkoston työpajat
- Ulkoisen asiantuntijaverkoston työpajat
- Parhaita käytäntöjä kehittävät pienryhmät
- Hankejohdon tavoitetta, seuraavien askelten priorisointia kirkastavat työpajat

Loppu-
seminaari



IhanoElo®

Toimintamalleja kehitettiin työpajoissa



Luotan ammattilaiseen | Teen tilaa ilolle | Kannustan uskaltamaan | Kohtaan ihmisen ihmisenä



IhonaElo[®]

sanoma

Hankkeen tavoitteet ja hyödyt toteutuivat

- Hankkeen tavoitteena on ollut **vahvistaa yrityskulttuuria**, joka tukee johtamislupausten toteutumista.
- Keskeistä on ollut **kehittää valmentavaa tapaa toimia**.
- Hankkeen avulla on tuettu vertaisoppimista ja hyödynnetty niin ulkoisen kuin sisäisen verkoston osaamista ratkaisuiden rakentamisessa.
- Kehitettävät teemat ja kysymykset on nostettu esihenkilöiden todellisista kysymyksistä ja haasteista.
- Hankkeen sisältöä suunnitellaan ja kehitetään ketterästi jatkuvan parantamisen ajattelua hyödyntäen.
- Lopputuloksena prosessit, toimintamallit sekä sisäiset ja ulkoiset palvelut vastaavat paremmin henkilöstön ja organisaation tarpeeseen.



Yhdessä työpajoissa kehittäen

- Johtamislupausiltapäivissä (4 iltapäivää, yksi jokaiselle johtamislupaukselle)
- Esihenkilöiden johtamislupaus -työpajoissa (2 ryhmää, yhteensä 14 työpajaa)
- Henkilöstön johtamislupaus -työpajoissa (3 ryhmää, yhteensä 12 työpajaa)
- Hyvinvointityöpajoilla (4 työpajaa)
- Parhaita käytäntöjä kehittäville pienryhmille
- Sisäisen hyvinvointiverkoston työpajoille (15 työpajaa)
- Ulkoisen asiantuntijaverkoston ja hankejohdon suunnittelu- ja seurantatyöpajoilla (20 työpajaa)

Osallistujat ovat olleet erittäin sitoutuneita ja motivoituneita edistämään johtamislupauksen toteutumista ja johtamiskulttuuria hankkeen yli 70 toteutuneessa työpajassa.



IhanaElo

Hankkeen ulkoisina asiantuntijoina toimivat

- **Heltti Oy.** Työterveyspsykologi, Business Coach **Tanja Lappi** ohjaamassa pienryhmiä.
- **IhanaElo Oy.** Talous- ja muutosjohtamisen ammattilainen sekä valmentaja **Alisa Yli-Villamo** hankepääällikkönä sekä koordinoimassa ulkoisten asiantuntijoiden ryhmää ja henkilöstöjohtamisen ammattilainen ja valmentaja **Ulla Heikkilä** sisäisen verkoston koordinaattorina.
- **Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.** Työkyvyttömyysriskin hallinnan sekä työkykyjohtamisen asiantuntijana **Jaana Ahervuo**.
- **Milton Oy.** Johtamislupauksista johtamiskokemuksiksi -prosessin kehittäjinä johtamisiltapäivissä coachit **Esa Pamppunen ja Rina Siren**.
- **MPS Prewrite.** Digitaalisten oppimiskokemusten hyödyntämisen asiantuntijana **Jari Mäkelä**.
- **Verona Consulting Oy.** Valmentavan johtamis- ja toimintakulttuurin kehittäjänä esihenkilöiden ja henkilöstön johtamislupaus -työpajoissa **Saara Karhula**.

Ulkoisen verkoston palaute hankkeesta:

Hanke koettiin erittäin tärkeäksi 4,9/5

Kokemus hankkeeseen osallistumisesta sai arvosanan 4,0/5



Hyvinvointiverkoston toiminta koetaan tärkeäksi

Hankkeen loppuraportoinnin yhteydessä sisäiseltä hyvinvointiverkostolta koottu palaute kertoo, että

- Hyvinvointiverkosto koetaan työyhteisölle erittäin tärkeäksi 4,6 (1-5 asteikolla)
- Hyvinvointiverkoston toimintaan osallistuminen on koettu tärkeäksi 4,5
- Työpajoihin osallistuttiin erittäin sitoutuneesti ja suurin osa verkostolaisista jatkaa myös hankkeen seuraavaan vaiheeseen, muiden jatkaessa pienemmässä roolissa.



Hyvinvointiverkosto

Hyvinvointiverkoston työkalupakki täydentyy

- Osa koki saaneensa jo riittävästi työkaluja toimiakseen hyvinvointiverkostolaisena näkyvästi eri puolilla Sanomia. Toiset kaipaavat enemmän tukea, 4,0.
- Hyvinvointiverkoston työkalupakin kokoaminen koettiin erittäin tärkeäksi ja työkalupakkia täydennetään myös hankkeen seuraavan vaiheen aikana.

Kolme keskeistä huomiota verkostolaisilta

- Tarvitsemme keskustelua ja kokemusten jakamista, verkostoitumista ja vertaistukea.
- Sanomilla on useita kanavia hyvinvoinnin edistämiseen, mutta tietoa vielä tarvitaan. Ja aikaa!
- Hyvinvointi on monitahoinen ja jokainen voi siihen vaikuttaa osaltaan jopa yli yksikkörajojen.

= Elämme johtamislupauksia todeksi jokaisessa kohtaamisessa.





Raportin on koonnut Alisa Yli-Villamo

KTM, liiketalouden ja muutosjohtamisen ammattilainen
Hyvinvointialan yrittäjä, IhanaElo Oy
IhanaElo®-hyvinvointiohjaaja, kouluttaja ja luennoitsija
LCF Life Coach®
BrainID® -mentor, sertifioitu TRE-ohjaaja ja Firstbeat
palveluntarjoaja

alisa@ihanaelo.fi

045 126 1100

[LinkedIn Alisa Yli-Villamo](#)

[Twitter @alisa_yv](#)

www.ihanaelo.fi



IhanaElo

sanoma



I h a n a E l o [®]