

Loppuraportti – Askolan muutosagenttihanke 23.12.2019

Askolan kunnan 11 kk kestäneessä muutosagentti hankkeessa henkilöstö osallistettiin toiminnan kehittämiseen, toimenpiteiden ideointiin ja niiden toteuttamiseen. Esimiehiä tuettiin transformatiivisessa johtamisessa ja esimiestyön haasteissa. Ylimmästä johdosta koottu ohjausryhmä seurasi hankkeen vaikuttavuutta. Hankkeen aikana perustettiin muutosagenttiryhmä, jonka on tarkoitus jatkaa toimintaansa hankkeen jälkeen

Hankkeessa käytetyt menetelmät ovat olleet aktiivisia ja osallistavia työpajoja, jossa on pyritty siihen, että työyhteisön jäsenet saavat osallistua oman työorganisaationsa kehittämisen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Henkilöstö oppi tunnistamaan omia tunteitaan ja vuorovaikutustapojaan ja käsittelemään niitä rakentavalla tavalla. Ratkaisukeskeisyys ja näkökulman vaihtamisen taito auttoivat löytämään ratkaisuja ja kehittämään toimintaa itseohjautuvasti eteenpäin. Monipuolinen hyvinvoinnin käsittely onnistui hyvin ja lisäsi tietoisuutta itsensä johtamisen merkityksestä.

Hanke oli osa laajempaa kokonaisuutta, jossa oli mukana useampia kuntaorganisaatioita ja yksityisen puolen toimijoita. Organisaatioiden avainhenkilöille toteutettiin kaksi yhteistä seminaaria. Näiden avulla lisättiin osallistuvien organisaatioiden välistä vuorovaikutusta, opittiin toisilta ja löydettiin yhteisiä hyväksi havaittuja toimintamalleja ja ratkaisuja toimintaan.

Hanke suunniteltiin ohjausryhmän toimesta helmikuussa 2019 ja hanke eteni suunnitelman mukaan. Pilottitiimin esimiehelle järjestettiin lisätukea työnohjauksen muodossa, jota ei ollut alkuperäisessä hankesuunnitelmassa mukana.

Hankkeeseen osallistui seuraavat asiantuntijat:

Merja Takamäki, Valmennustrio Oy 21 henkilötyöpäivää
Jaana Turunen, Valmennustrio Oy 1 henkilötyöpäivää
Juha Kojonen, Valmennustrio Oy 2 henkilötyöpäivää

Miten alkuperäiset hakemuksessa asetetut tavoitteet saavutettiin?

Yhtenä tavoitteena oli henkilöstötyytyväisyyden kasvu, joka pilottitiimillä nousi jopa 39% ja muilla hankkeeseen osallistuneilla yksiköillä keskimäärin 9%. Pilottitiimin esimiehen kanssa käytiin läpi hänen ajankäyttöön liittyviä asioita ja muutamalla muutoksella löydettiin paremmin aikaa henkilöstöjohtamiselle. Tämän ja tiimin yhteisten pohdintojen kautta löydettiin heidän välilleen toimivampi vuorovaikutus ja tiimin itseohjautuvuus kasvoi. Kyky dialogiin ja ongelmanratkaisuun kasvoi. Tiimin yhtenä tavoitteena oli löytää toimiva malli vuorotyöhön siirtymisessä ja tiimin omien ideoiden pohjalta eri malleja on pilotoitu ja asian kehittäminen jatkuu edelleen.

Muutosagentit löysivät oman kehittäjän roolinsa suurimmassa osassa tiimejä ja heidän yhteistyönsä esimiehien kanssa on sujuvaa. Muutosagentit ovat pääosin aktiivisia ja sitoutuneita ja kykenevät luomaan uudenlaista toimintakulttuuria opituilla taidoilla. Esimiehien transformatiiviset johtamisen taidot kehittyivät, joka näkyy henkilöstötyytyväisyydessä.

Mitä hyötyä kehityshankkeesta on laajemmin suomalaiselle työelämälle?

Hankkeen aikana saaduista hyvistä käytännöistä ja kokemuksista kirjoitettiin blogeja Valmennustrio.fi verkkosivuilla, jotka ovat kaikkien luettavissa ja hyödynnettävissä. Kuntatyönantajien Kuntekon kanssa tehtiin yhteistyönä kolmen webinaarin sarja, jossa osallistujille jaettiin samoja teemoja ja työkaluja, mitä käsiteltiin hankkeessa. Osallistuminen webinaareihin oli kaikille avointa ja eri kunnat voivat hyödyntää menetelmiä omatoimisesti omissa organisaatioissaan.

Verkostoitumisseminaareissa jaettiin hyviä käytäntöjä avoimesti ja pohdittiin haasteellisia tilanteita eri organisaatioissa. Näkökulmien avautumisen ja ratkaisukeskeisyyden lisääntymisen, sekä avoimen tiedonjaon kautta voidaan mahdollistaa myös muiden organisaatioiden kehittyminen.

Hankkeen aikana nousseet ideat ja jatkotoimenpiteet

Muutosagentit tekivät oman suunnitelman jatkon kehittämiseksi ja muutosagenttitoiminnan vahvistamiselle vuodelle 2020. Esimiehet käyvät tiimipalaverissa vuoden alussa keskustelun tiimien toiveesta seuraavaksi kehittämiskohteeksi ja jatkavat kehittämistä niiden asioiden parissa vahvasti tiimiä osallistamalla. Kaikki kunnan yksiköt eivät olleet hankkeessa mukana ja yhtenä ideana nousi jatkohankkeen mahdollisuus, jolla katettaisiin ne organisaation osat, jotka eivät olleet nyt mukana.

Lisätietoja kehittämishankkeesta antaa

Merja Takamäki, 050 529 9343, merja.takamaki@valmennustrio.fi
Tuija Saloranta, 040 719 5069 tuija.saloranta@askola.fi

Hankkeen tiedottaminen

Muutosagentteja, esimiehiä ja pilottitiimin työntekijäitä informoitiin hankkeen aikana säännöllisesti tulevista tapahtumista ja heille jaettiin materiaali ja muistiot sovitusta asioista. Valmennustrion asiantuntija raportoi ohjausryhmälle hankkeen etenemisestä ja tuloksista säännöllisesti sekä sähköpostitse, että myös yhteisissä tapaamisissa. Hankkeen tulokset kerrottiin myös osin päätöstilaisuuksissa ja esimiehet vastuutettiin myös käymään asiat omien tiimien kanssa läpi.