

VAHVISTU, INNOSTU JA UUDISTU – dialogissa sen salaisuus

Työhyvinvoinnin
kehittämishanke

Loppuraportti 31.5.2024

Milla Koistinen ja Anu Kyllönen, Milanu Oy
Hanna Pikkarainen, Kuhmon kaupunki



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Sisällysluettelo

- 1) Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
- 2) Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja asiantuntijalle
- 3) Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija
- 4) Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
- 5) Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset
- 6) Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet
- 7) Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä
- 8) Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Kuhmon kaupungin varhaiskasvatuksessa on käynnistetty toimintakulttuurin muutos toimintakausille 2022- 2025. Kaupungin varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämistä ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden lisäksi suunnittelukaudelle 2022–2025 laadittu toimintasuunnitelma, jossa arvoina toimivat positiivisuus, yhteisöllisyys, kiireettömyys ja vastuullisuus. Toimintasuunnitelman visiona on ajatus; Vahvaksi varhaiskasvatuksessa. Tavoitteena on omaksua vahvuusperusteinen positiivinen pedagogiikka, joka edellyttää uusien työtapojen ja yhteisen ajattelutavan kehittämistä henkilöstön keskuudessa. Tämän hankkeen tavoitteena on tukea toimintakausille laadittuja tavoitteita edistämällä henkilöstön työhyvinvointia ja vahvuusperusteisen toimintakulttuurin vahvistumista. Nykyiset työtavat eivät riittävästi tue positiivista pedagogiikkaa ja vahvuuksien huomioimista, mikä vaatii toimintakulttuurin muutosta. Uudet menetelmät ja ajattelutavat ovat tarpeen, jotta varhaiskasvatus voi tarjota lapsille entistä paremmin yksilölliset vahvuudet huomioivan positiivisen kasvu- ja oppimisympäristön. Voimavarakeskeinen työote ja vahvuusperusteinen toimintakulttuuri lisäävät henkilöstön hyvinvointia ja motivaatiota, mikä heijastuu positiivisesti varhaiskasvatuksen laatuun.

Kuhmon varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelman taustalla on Kuhmon kaupungin strategia. Kuhmon kaupungin visio: "Täyttä elämää metsän ja kulttuurin valtakunnassa" ohjaa kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänlaatua. Missio: "Luomme mahdollisuuksia – Kuhmo on turvallinen ja avoin kotikaupunki toteuttaa unelmia sekä ajatella isosti" korostaa ympäristöä, jossa jokainen voi toteuttaa potentiaalinsa. Arvot kuten avoimuus, uudistuminen, yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä toimintakulttuurin muutoksessa, luoden perustan inklusiiviselle ja kehittäväälle työyhteisölle. Strategisen tavoitteen "Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö" avulla pyritään luomaan työyhteisö, jossa henkilöstö voi hyvin ja jossa lapset saavat parhaat mahdolliset edellytykset kasvaa ja kehittyä. Tämä edellyttää pitkäjänteistä sitoutumista, yhteistyötä ja jatkuvaa kehittämistä kaikilla tasoilla. Uusi toimintamalli tukee lapsen yksilöllistä kasvua ja oppimista, luoden pohjan elinikäiselle oppimiselle ja hyvinvoinnille. Näiden syiden vuoksi Kuhmon kaupungin varhaiskasvatus on sitoutunut toimintakulttuurin muutokseen, joka tukee positiivista pedagogiikkaa ja parantaa henkilöstön työhyvinvointia.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja asiantuntijalle

Kuhmon kaupungin varhaiskasvatus toteutti toimintakaudella 2023-2024 työsuojelurahaston tukemana henkilöstön työhyvinvoinnin huomioivan toimintakulttuurin muutostyön. Hankkeen tavoitteena on ollut vahvuusperusteisen toimintakulttuurin kehittäminen Kuhmon varhaiskasvatuksessa niin, että työ mahdollistaa työntekijöiden kokemukset, työssä onnistumiset ja laadukkaan varhaiskasvatuksen. Tavoitteena on ollut lisäksi veto- ja pitovoiman ylläpitäminen sekä mahdollinen kasvattaminen Kuhmon varhaiskasvatuksen kentällä.

Asiantuntijalle hanke tarjosi voimavarakeskeisen työnohjauksen osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuden ja maineen vahvistusta luotettavana ja arvostettuna toimijana alallaan. Hanke mahdollisti asiakassuhteen syntymisen Kuhmon kaupungin varhaiskasvatuksen sekä Milanu Oy:n välille. Asiakassuhde jatkuu hankkeen päättymisen jälkeen kehittäjäkumppanina. Hankkeen toteutuksessa onnistumisen kannalta suuri merkitys oli aiemmin Kuhmon varhaiskasvatuksessa käytyillä keskusteluilla ja vuosille 2022-2025 luodulla varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelmalla. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja asiantuntijayrityksen yhteistyön helppous ja avoimuus sujuvoittivat hankkeessa toteutettuja toimenpiteitä ja mahdollistivat ketterän kehittämisen lyhyellä aikavälillä ja pienellä asiantuntijapanoksella.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus , kehittämismenetelmä ja ulkopuolinen asiantuntija

Positiivinen psykologia hankkeessa sovellettuna tutkimustaustana

Positiivinen psykologia on psykologian osa-alue, joka keskittyy ihmisen hyvinvoinnin, vahvuuksien ja optimaalisen toiminnan tutkimiseen. Sen tavoitteena on ymmärtää ja edistää yksilöiden ja yhteisöjen kukoistusta sekä löytää keinoja, joiden avulla ihmiset voivat elää merkityksellistä ja onnellista elämää. Positiivinen psykologia korostaa myönteisiä tunteita, voimavaroja ja mahdollisuuksia, tarjoten näin tasapainoisen näkökulman perinteisesti ongelmakeskeiseen psykologiaan verrattuna. Hankkeessa sovellettuna positiivinen psykologia toimii tutkimustaustana, joka ohjaa työhyvinvoinnin systemaattista ja tavoitteellista suunnittelua ja toteutusta. Tässä kontekstissa tutkimukset osoittavat, että positiiviset tunteet, kuten ilo, kiitollisuus ja toiveikkuus, voivat lisätä resilienssiä, parantaa sosiaalisia suhteita ja vahvistaa kykyä selviytyä haasteista. Lisäksi positiivinen psykologia tutkii, kuinka yksilöiden vahvuuksia ja kykyjä voidaan kehittää ja hyödyntää työyhteisön ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi.

Keskityimme hankkeessa yksilöiden ja tiimien vahvuuksiin ja niiden hyödyntämiseen työssä. Tämä auttoi työntekijöitä löytämään ja käyttämään omia vahvuuksiaan, mikä lisäsi työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Toteutimme työnohjauksia ja koulutuksia, jotka vahvistivat työntekijöiden hyvinvointia ja kykyä kohdata stressiä ja muutoksia. Opettelimme taitoja, jotka paransivat kommunikaatiota ja konfliktinratkaisua työyhteisössä. Avoimessa dialogissa painottui jokaisen kuulluksi tuleminen merkityksellisyyden osallisuuden kokemuksen kannalta. Positiivisen vuorovaikutuksen lisääntyminen loi paremman työilmapiirin ja lisäsi yhteistyötä. Autoimme työntekijöitä löytämään ja syventämään työn merkityksellisyyttä, mikä puolestaan lisäsi heidän sitoutumistaan ja motivaatiotaan. Positiivisen psykologian tutkimustulokset tukevat näitä lähestymistapoja, osoittaen, että hyvinvoivat työntekijät ovat luovempia ja sitoutuneempia.

Kehittämismenetelmänä hankkeessa oli voimavarakeskeinen työote ja ratkaisukeskeisyys systemaattisella etenemisellä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Lähestymistapana oli palvelumuotoilu ja innovaatioiden tuottaminen asiakaslähtöisesti. Lisäksi erilaiset yhteisölliset ideointimenetelmät, kyselyt, osallistuva havainnointi ja benchmarkkaus eli vertailukehittäminen kuuluivat kehittämismenetelmiin. Koulutus, konsultointi ja voimavarakeskeinen työnohjaus toimenpiteinä nivoutuivat kehittämisprosessiin.

Yhteisölliset ideointimenetelmät: Ryhmätyöskentely ja luovat ideointiprosessit

Yhteisöllisten ideointimenetelmien keskeisenä etuna voidaan pitää laajan osallistumisen mahdollistumista. Tämä on tärkeää toimintakulttuurin kehittämisessä, koska kulttuuri muuttuu parhaiten, kun kaikki organisaation jäsenet ovat mukana prosessissa. Kun työntekijät osallistuvat aktiivisesti kehittämiseen, he kokevat olevansa osa muutosta ja sitoutuvat paremmin uusiin toimintatapoihin ja arvoihin. Ryhmätyöskentelyssä voidaan hyödyntää organisaation eri osastojen ja tasojen työntekijöiden näkemyksiä, mikä auttaa luomaan kattavan kuvan nykyisestä toimintakulttuurista ja sen kehitystarpeista. Luovat ideointiprosessit kannustavat ajattelemaan laatikon ulkopuolelta ja löytämään uusia, innovatiivisia ratkaisuja kulttuuriin haasteisiin. Yhteisölliset menetelmät edistävät avointa keskustelua ja viestintää, mikä on keskeistä toimintakulttuurin kehittämisessä. Avoin vuorovaikutus auttaa tunnistamaan piileviä ongelmia ja esteitä, jotka voivat hidastaa kulttuurin muutosta. Tiimityöskentely vahvistaa yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä, jotka ovat tärkeitä toimintakulttuurin osatekijöitä. Yhteisölliset ideointimenetelmät mahdollistavat jatkuvan parantamisen. Toimintakulttuuria voidaan kehittää askel kerrallaan, hyödyntäen säännöllisiä palautekierroksia ja iteratiivisia kehittämissyklejä. Ryhmässä voidaan säännöllisesti arvioida edistymistä ja tehdä tarvittavia muutoksia kehittämisprosessiin. Ideointimenetelminä käytettiin mm. vapaamuotoista ideointia, jossa kaikki osallistujat saivat tuoda esiin ideoitaan ilman arvostelua tai kritiikkiä sekä visuaalista menetelmää, jossa ideat ja ajatukset jäsennettiin ajatuskartan muotoon hahmottaen kokonaisuuksia ja yhteyksiä. Ryhmäkeskustelut, joissa syvennyttiin tiettyihin aiheisiin ja kerättiin osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia, koettiin hankkeen toteutuksessa toimivana työskentelytapana.

Yhteisölliset ideointimenetelmät ovat erityisen tehokkaita toimintakulttuurin kehittämisessä, koska ne edistävät laajaa osallistumista, monipuolisten näkökulmien hyödyntämistä, avointa vuorovaikutusta ja jatkuvaa parantamista. Näiden menetelmien avulla voidaan luoda vahva sitoutuminen kulttuurin muutokseen ja varmistaa, että muutosprosessista tulee osa organisaation jokapäiväistä toimintaa.

Kyselyt ja osallistava havainnointi: Henkilöstön ja asiakkaiden mielipiteiden kerääminen ja analysointi.

Kyselyt ja osallistuva havainnointi tarjoavat syvällistä ja monipuolista tietoa organisaation nykytilasta, työntekijöiden kokemuksista ja kehittämiskohteista. Kyselyt ovat strukturoituja työkaluja, joiden avulla voidaan kerätä laajasti tietoa työntekijöiden mielipiteistä, kokemuksista ja tarpeista. Ne tarjoavat kvantitatiivista dataa, joka on helppo analysoida ja vertailla. Osallistuva havainnointi puolestaan on menetelmä, jossa tarkkailija osallistuu työntekijöiden arkeen ja havainnoi heidän työympäristöään, työprosessejaan ja vuorovaikutustaan. Tämä menetelmä tarjoaa syvällistä ja kontekstuaalista tietoa, joka voi jäädä piiloon kyselyissä. Osallistuva havainnointi tarjoaa syvällisen ja kokonaisvaltaisen kuvan työympäristöstä ja työntekijöiden kokemuksista. Havainnointi paljastaa tilanteita ja käytäntöjä, joita työntekijät eivät välttämättä itse tiedosta tai mainitse kyselyissä. Se mahdollistaa työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön tarkkailun luonnollisessa ympäristössä sekä auttaa tunnistamaan käytännön ongelmia ja esteitä, joita työntekijät kohtaavat päivittäisessä työssään.

Kyselyt ja osallistuva havainnointi tarjoavat monipuolisia menetelmiä työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kyselyt mahdollistavat laajan ja systemaattisen tietojen keräämisen, kun taas osallistuva havainnointi antaa syvällistä ja kontekstuaalista ymmärrystä työntekijöiden arjesta. Yhdistämällä näitä menetelmiä organisaatiot voivat saada kattavan ja monipuolisen kuvan työhyvinvoinnin tilasta ja löytää tehokkaita keinoja sen parantamiseen.

Benchmarkkaus eli vertailuanalyysi

Benchmarkkauksen avulla organisaatio voi tunnistaa parhaita käytäntöjä ja löytää kehitysalueita, jotka voivat johtaa työntekijöiden hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden parantumiseen. Benchmarkkaus auttaa organisaatiota löytämään ja oppimaan parhaista käytännöistä, joita muut organisaatiot ovat jo ottaneet käyttöön. Työhyvinvointia parantamalla organisaatio voi lisätä työntekijöiden sitoutumista ja vähentää sairauspoissaoloja, mikä parantaa kokonaisvaltaista kilpailukykyä. Benchmarkkaus tarjoaa konkreettisia vertailukohtia, joiden avulla organisaatio voi asettaa realistisia ja saavutettavissa olevia tavoitteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämä auttaa myös seurannassa ja arvioinnissa. Kun työntekijät ovat mukana benchmarkkausprosessissa, he voivat kokea tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi, mikä itsessään parantaa työhyvinvointia. Kuhmon varhaiskasvatuksessa benchmarkkaus kohdistui Kuhmon kaupungissa toteutetun Signi-työhyvinvointikyselyn pohjalta työssä koettuihin merkityksellisiin asioihin.

Käytetyt lähteet:

- Myönteisen muutoksen työkirja, Raija Salminen, Sirkku Ruutu 2013
- Coaching työkalupakki, Sirkku Ruutu 2020
- Dialogi parantaa, mutta miksi? Jaakko Seikkula 2023
- Esihenkilö muutoksen johtajana, Helka Pirinen 2024
- Työnohjaajan opas, Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote 2015
- Minä näen sinut, Pekka Tölli 2024
- Kehittämisen käytännöt, Ritva Ranta 2021
- Myötätunnon mullistava voima, Miia Paakkanen, Anne Birgitta Pessi, Frank Martela 2017
- Positiivisen psykologian voima, Lotta Uusitalo 2023
- Johda tunteita, menesty työelämässä, Camilla Tuominen 2020
- Positiivinen psykologia, Markku Ojanen 2022
- Inhimillinen strategia, Paula Kilpinen 2022
- Työhyvinvointi, Marja- Liisa Manka 2016
- Menestyvän työyhteisön pelisäännöt, Pekka Järvinen 2009
- Marja- Liisa Manka, Työnilo! 2011

MILANU

Oy

Hyvä Fiilis & Yhteisöllinen Turva Onnistunut Suoritus!

KUHMO

Ulkopuolinen asiantuntija:

Kehittämisasiantuntijoina hankkeessa toimivat työhyvinvointikouluttajat Milla Koistinen ja Anu Kyllönen Milanu Oy:stä. Heillä on tietoa ja kokemusta systemaattinen työhyvinvoinnin kehittämisestä ja voimavarakeskeisestä työnohjauksesta. Asiantuntijoiden työskentelyote ja lähestymistapa perustuvat positiivisen työpsykologisen toiminnan teoriaan ja vahvasti dialogisen johtajuuteen. Asiantuntijat ovat toimineet vuorovaikutusammattilaisina hoidon,- kasvatuksen – ja opetuksen alalla.

Milanu Oy on aloitteleva kasvuyritys, jonka sydän sykkii hyvinvoinnin edistämiseksi, työelämän toimintakulttuurien uudistamiselle ja positiivisen vuorovaikutuksen eteenpäinviemiselle.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

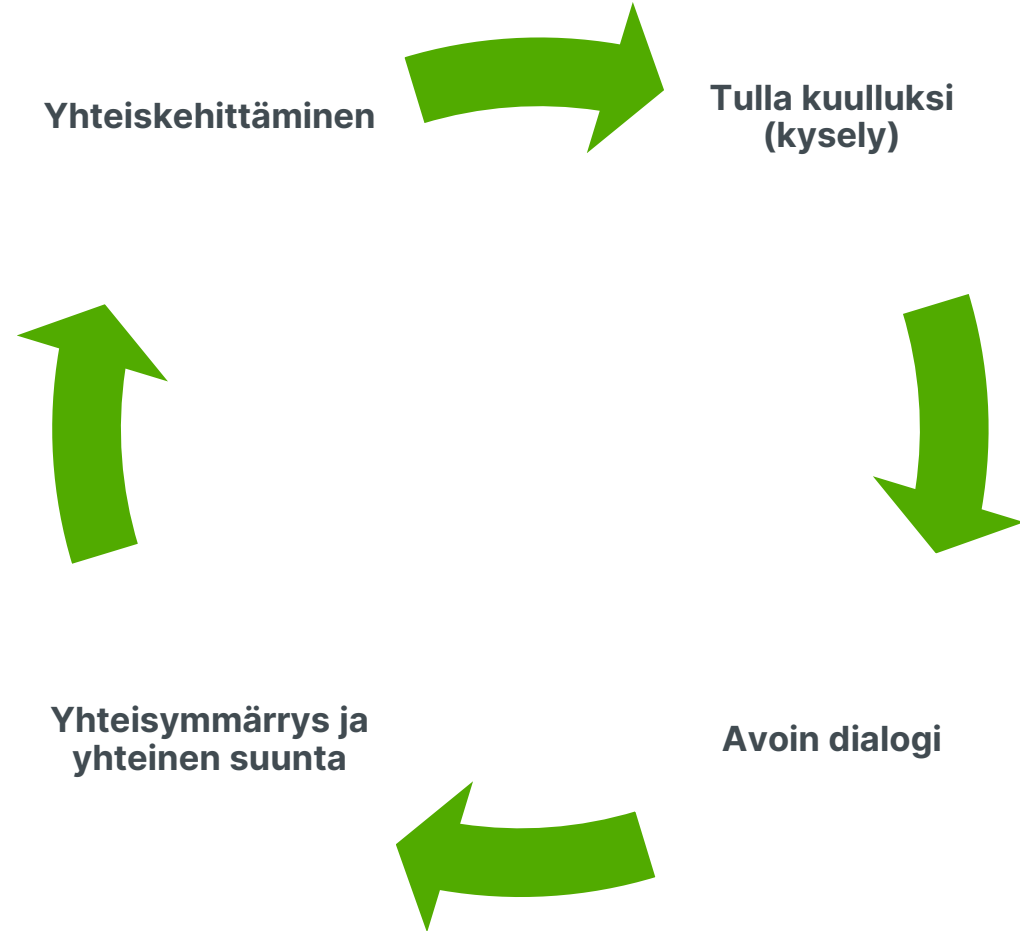
Hanke aloitettiin elokuussa 2023 ja se päättyi toukokuun lopussa 2024.

Hankkeen piiriin kuuluivat Kuhmon kaupungin kaikki varhaiskasvatuksen yksiköt:

kolme päiväkotiä (Tuupalan päiväkoti, vuoropäiväkoti Kuusenkuiske, Satumetsän päiväkoti)

sekä seitsemän perhepäivähoitopaikkaa, joista yksi sijaitsi taajaman ulkopuolella.

Hanke toteutettiin monivaiheisena prosessina, joka sisälsi koulutusta, konsultointia ja voimavarakeskeistä työnohjausta. Hankkeen kehittämisvaiheet noudattivat palvelumuotoilun periaatteita ja syklisen kehittämisen mallia: suunnittelu, toiminta, arviointi ja uudelleensuunnittelu.



Hankkeen eteneminen:

Työhyvinvoinnin startti: Mites? Dialogin voimalla vahvistuminen.

Vuorovaikutuksellinen 4h koulutus- ja virkistystilaisuus osana lauantaityöpäivää (2.9.2023)

Esihenkilöiden konsultointia Signi- henkilöstökyselyn tulosten käsittelyyn. 4krt/ 90 min (lokakuu 2023)

Työhyvinvointisuunnitelman konsultointia työyhteisöissä.

4 krt/ 90 min osana työiltaa (lokakuu 2023)

Tyhy- tiimin työnohjaus. 9krt/ 60min/ tiimi (marraskuu 2023-toukokuu 2024)

Esihenkilöiden työnohjausryhmä. 4 krt/ 90 min (elokuu 2023-toukokuu 2024)

Ilon äärellä. Porukkahengen nostatus. Koko varhaiskasvatuksen 2 h virkistysiltama.

Opit ja onnistumiset! Lopuksi yhteinen katsaus työhyvinvoinnin tilanteeseen. 4krt/ 2h tyhyiltamat

Yhteinen starttipäivä Kuhmossa 2.9.2023



5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen tuloksia voidaan arvioida lyhyen ja pitkän aikavälin tuloksina. Osallistujien välittömät kommentit ja arviot omasta ja yhteisestä oppimisesta ovat lyhyen aikavälin tuloksia. Se, miten yhteiset jäsenyykset ja oma ammatillinen kehittyminen näkyy pidemmällä aikavälillä, voidaan arvioida myöhemmin. Hankkeen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta arvioitiin henkilöstölle tehtyjen kyselyjen, keskustelujen ja havaintojen kautta. Hankkeen aikana toteutettujen kyselyjen analysoinnissa huomioitavaa oli vastausprosentin selkeä kasvu ensimmäiseen kyselyyn verrattuna (väli- ja loppukyselyt). Vastausaktiivisuuden kasvaessa esille nousi kehityskohteita tulevalle toimintakaudelle.

Hanke koettiin merkityksellisenä vahvuusperusteisen toimintakulttuurin muutostyön tukena. Positiivinen ajattelu ja avoin vuorovaikutus nähtiin merkittäviksi tekijöiksi työhyvinvoinnin parantamisessa ja muutosten onnistuneessa toteuttamisessa. Yhteiset tilaisuudet koettiin voimaannuttavina ja innovatiivisuus lisääntyi kaikissa yksiköissä. Hankkeelle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa onnistuttiin suunnitelman mukaisesti. Vahvuusperusteisen toimintakulttuurin visio hahmottui ja yhteisöllisyys lisääntyi yhteisten tapahtumien ja keskustelujen kautta. Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiin asioihin kiinnitettiin huomiota, voimavarat nostettiin esille ja jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallisuuteen työhyvinvoinnin ja työn ilon kehittämistyössä. Myös työntekijän oma rooli työhyvinvoinnin edistäjänä nousi mukavasti esille ajattelua herätellen. Esihenkilöt saivat hankkeen toteuttamisen kautta kaipaamaansa tukea ja työkaluja työhyvinvoinnin johtamiseen. Ulkopuolisen asiantuntijan mukana oleminen koettiin sitouttavana voimana. Kuhmon varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoima saavutti sille hankkeeseen asetetut tavoitteet erinomaisesti. Kevään rekrytoinnissa avoimiin työpaikkoihin tuli edellisvuosia enemmän hakemuksia. Yksikään tänä vuonna työskennelleistä ei hakeutunut muualle töihin, vaan myös määräaikaisena toimivat toivoivat voivansa jatkaa työskentelyä Kuhmon varhaiskasvatuksessa.

Tiivistäen, hankkeen myötä Kuhmon varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on parantunut monin tavoin: Henkilöstön keskinäinen yhteistyö ja yhteisöllisyyden tunne ovat lisääntyneet. Osallistavat menetelmät ovat tuoneet esiin jokaisen äänen ja auttaneet kehittämään yhteisiä käytäntöjä. Työhyvinvointi on kehittynyt prosessinomaisesti ja koko henkilökuntaa osallistavasti, mikä on lisännyt työn iloa ja motivaatiota. Esihenkilöiden työhyvinvointiosaaminen on kasvanut, mikä on näkynyt lisääntyneenä koko työyhteisön hyvinvointina. Voimavarakeskeinen lähestymistapa on tuonut uutuusarvoa työhyvinvoinnin edistämiseen, keskittyen vahvuuksiin, voimavaroihin ja ihmisille ominaisten luonteenpiirteiden hyödyntämiseen.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeeseen osallistujat arvioivat, että yhteiset tapahtumat koulutuksineen, työnohjauksineen ja virkistäytymisineen ovat saaneet aikaan positiivisen asenteen lisääntymistä. Vuorovaikutusasioista puhutaan enemmän yhdessä. Omannäköinen työskentelytyyli koettiin vahvistuneen ja tiimien merkitys korostuneen. Uskallus kokeilla uusia asioita koettiin myös arkeen juurtuneeksi uudeksi tavaksi. Hankkeen päätyttyä koettiin, että omaan työhyvinvointiin voi jokainen vaikuttaa itse omalla ajattelutavallaan ja asenteellaan. Arviointiin, että Milanun palvelut ovat mahdollistaneet osallistujille uusien ideoiden toteuttamisen ja yhteiset tilaisuudet koettiin voimaannuttavina. Henkilöstö on kokenut, että varhaiskasvatuksen toiminta on yhtenäistynyt ja vaikuttamismahdollisuuksien kokemus on vahvistunut.

Hanke on onnistunut tavoitteissaan parantamaan Kuhmon kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja vahvistamaan positiiviseen psykologiaan perustuvaa toimintakulttuuria. Tähän vaikuttivat jo aiemmin Kuhmossa aloitettu yhteisen toimintakulttuurin keskustelu ja suunnittelukaudelle 2022-2025 laadittu toimintasuunnitelma ”Vahvaksi varhaiskasvatuksessa”.

Yhtenäisen toimintakulttuurin kehittäminen jatkuu syksyllä 2024. Jatkossa kehittämistyötä jatketaan syklisesti ja prosessinomaisesti, hyödyntäen hankkeen aikana opittuja menetelmiä ja tuloksia. Työhyvinvoinnin johtamista kehitetään edelleen, jotta saavutettuja parannuksia voidaan ylläpitää ja vahvistaa entisestään. Jokaisessa työyksikössä työhyvinvointitiimit jatkavat toimintaansa ja hankkeessa hyväksi havaittujen ja käyttöönotettujen työkalujen käyttöä jatketaan. Jokaisen työyksikön työhyvinvointitiimien vastuuhenkilöistä ja esihenkilöistä muodostuu koko varhaiskasvatuksen yhteinen toimintakulttuurin kehittämisen tiimi. Esihenkilöiden työnohjoukset muuttuvat voimavarakeskeisiksi vertaisvalmennuksiksi, joissa tavoitteena on esihenkilöiden työhyvinvoinnin edistäminen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön yhteiset koulutus- ja työhyvinvointipäivät jatkuvat, sillä ne on koettu yhteisöllisyyttä vahvistavana ja yhteistyötä tukevana toimintana. Yhteistyö Milanu Oy:n kanssa jatkuu tulevallakin toimintakaudella. Hankkeen toimintamalli tuoteistetaan osaksi palvelun tuottajan työhyvinvointipalvelujen myyntiä muille opetuksen- ja kasvatuksen alojen työyksiköille Kainuussa.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Kehittämishankkeen aikana sisäisessä viestinnässä hyödynnettiin Kuhmon kaupungin käytössä olevia sisäisen viestinnän kanavia (sähköposti, teams, trello). Hankkeen tuloksia käsiteltiin sisäisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön yksikkökohtaisissa päätöstapahtumissa. Henkilöstön oli päätöstapahtumissa mahdollista keskustella hankkeen toteuttamisesta ja osallistua jatkotoimenpiteiden suunnitteluun. Hankkeen loppurapotti on jaettu varhaiskasvatuksen lisäksi kaupungin sisäisesti kasvun ja oppimisen palvelualueelle (hyvinvointi- ja sivistysjohtaja, hyvinvointi- ja sivistysvaliokunta) sekä kaupungin sisäisellä viestintäkanavalla koko kaupungin henkilöstölle. Kehittämishankkeen aikana hankkeesta viestitettiin ulkoisesti paikallislehti Kuhmolaisessa, Kuhmon varhaiskasvatuksen instagram-tilillä @kuhmonvarhaiskasvatus, Milanu Oy:n sosiaalisen median kanavilla sekä vastuuhenkilöiden omilla linkedin ja x-tileillä. Viestinnällä tehtiin näkyväksi vahvuusperusteista toimintakulttuuria ja voimavarakeskeistä työtettä.

Uutuusarvona voidaan korostaa voimavarakeskeisen työtteen merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Tämä perustuu positiiviseen psykologiaan ja vahvuusperusteisen toimintakulttuurin malliin, jossa keskiössä ovat yksilöiden vahvuudet, voimavarat ja luonteenpiirteet. Erityisen merkittävää on vuorovaikutuksen korostaminen nykypäivän digitaalisessa tietoyhteiskunnassa. Hankkeessa käytetyt työtavat ja kehittämismalli soveltuvat hyvin käytettäväksi erilaisissa työyhteisöissä. Lähityöskentelyn lisäksi rinnalla alustana käytössä oli myöskin hybridi/etäosallistumisen mahdollistavia työkaluja. Uutuusarvona voidaan pitää myöskin mallin soveltuvuutta niin lähi-, hybridi- sekä etätyöyhteisöille. Hankkeen aikana kehitetty palvelumuotoilumalli ja muut kehittämismenetelmät ovat julkisia ja niitä voidaan hyödyntää laajemmin muissakin varhaiskasvatuksen yksiköissä, kunnissa sekä muissa työyhteisöissä.

8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot



KUHMO



Organisaation yhteystiedot:

Kuhmon kaupunki

Hanna Pikkarainen, päiväkodinjohtaja

p. 0447255400

hanna.pikkarainen@kuhmo.fi

Asiantuntijatahon yhteystiedot:

Milanu Oy

Milla Koistinen

p. 0445756870

Anu Kyllönen

p. 0449842075

info@milanu.fi

Jarvoitetila
sinun parhaaksi

VUODEN TYÖPAIKKA!

Ratkaisuilla rakennellen,
vahvuuksilla
valjastettuina,
voimavaroilla suunta
viitotettuna -
yhdessä toisiin luottaen.