

Raportin laatija: Maria Purokoski-Vainio,
Manager, Learning & Development, KONE Oyj

Sisällysluettelo

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/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. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

KONE Oyj käynnisti v. 2017 kehityshankkeen, jonka tavoitteena oli tarjota osallistujille käytännön työkaluja ja harjoitteita sekä työnohjausta itsensä johtamiseen ja arjen hallitsemiseen.

Osallistujat valittiin koko KONEen henkilöstöstä tarvelähtöisesti yhteistyössä HR:n ja hyvinvointiforumin kanssa ja toisaalta ohjelmasta tiedotettiin avoimesti myös koko henkilökunnalle ja halukkaat saivat itse ilmoittautua mukaan ohjelmaan.

Ohjelma käynnistettiin, koska koettiin, että työelämän paineisiin ja informaatiotulvaan tarvittiin apua ja tukea. Vääränlaiset työskentelytekniikat sekä keskittymiskyvyn puute aiheuttavat stressiä, uupumusta ja tuottamattomuutta.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen tavoitteena oli, että osallistujat oppivat hyödyntämään uudenlaisia työtapoja sekä saavat käyttöönsä toimintamalleja oman mielen ja omien reagoitustapojen muuttamiseen hyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi. Hanke yhdisti uudella tavalla työnohjauksen, ajanhallinnan sekä mielen hallinnan harjoittamisen komponentit, joiden seurauksena osallistujat voivat harjoitella täysin uudenlaisia tapoja johtaa itseään.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen tutkimuksellinen perusta pohjautuu alla lueteltuun kirjallisuuteen:

- Åhman, H., Neilimo K.: Johtajien tabut 2015
- Åhman H: Itsensä johtaminen yrityksen, yksilön ja johtamisen menestystekijänä -väitöskirja
- J. Rantanen: Vaikuta Tunteisiin 2012
- Kirk Warren, R. M. Ryan: Mindfulness and it's role in Psychological Well-Being
- Killingsworth & Gilbert: A wondering mind is unhappy mind
- Harvard Business Review: "Overloaded Circuits: Why Smart People Underperform"
- Scientific American, The Mind of the Meditator, November 2014
- Jochen Reb: Work place mindfulness study 2014

Asiantuntijana ja yhteistyökumppanina hankkeessa toimi Teetta Kalajo, joka on coach, työnohjaaja ja työyhteisövalmentaja ja toimii nykyään Potential Projeet Finlandin maajohtajana.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Ohjelman tavoitteena oli tarjota osallistujille laaja-alainen työkalupakki siihen, miten johtaa omaa itseään ja tekemistään niin että työn tekemisestä tulee tuottavampaa, ja samalla kyky sietää ympäristöstä tulevaa painetta paranee ja lisääntyy. Ohjelman tarkoituksena oli työnohjauksellisesti saattaa osallistujat havainnoimaan toimintaansa uudella tavalla, sekä tarjota tarkoituksenmukaisempia toimintamalleja vanhojen toimimattomien tilalle.

Kokonaisuus koostui räätälöidystä 6 työpajan kokonaisuudesta, jossa osallistujat johdatettiin nostamaan tietoisuuttaan omista käyttäytymismalleista ja työtavoista, sekä tarjottiin tilalle uusia tapoja toimia. Työpajat toteutettiin ryhmätyönohjauksena, jolloin jokaisessa työpajatapaamisessa oli aina alustus, teema, harjoituksia sekä reflektointia omaan työhön.

Ohjelma toteutettiin kahdessa jaksossa: ensimmäinen ryhmä aloitti helmikuussa 2017 ja päättyi kesäkuussa 2017, ja toinen ryhmä aloitti elokuussa 2017 ja päättyi joulukuussa 2017. Ryhmissä oli yhteensä 44 osallistujaa.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Ohjelmasta saatu palaute oli erittäin hyvää. Ensimmäisen ryhmän palaute kerättiin KONEen omalla palautekyselypohjalla. Osallistajat olivat erityisen tyytyväisiä saamiinsa konkreettisiin työkaluihin ja vinkkeihin, joiden avulla he kokivat voivansa parantaa tietoista läsnäoloa ja keskittymistä työssään. Toisen ryhmän osalta palaute kerättiin Potential Projectin omalla palautekyselyllä, jonka avulla saatiin numeerista tietoa ohjelman vaikuttavuudesta. 77 % vastaajista koki, että ohjelma oli auttanut heitä lisäämään tehokkuutta työssään. 50 % osallistujista koki, että ohjelman myötä heidän onnellisuutensa ja tyytyväisyytensä työssä oli lisääntynyt. 100 % osallistujista kertoi, että aikoi jatkossa hyödyntää mindfulness-harjoituksia. 93 % vastaajista suosittelisi ohjelmaa kollegoilleen.

Palauteyhteenvedot toimitetaan erillisinä liitteinä.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Ohjelma on herättänyt organisaatiossamme suurta kiinnostusta ja jo vuoden 2017 aikana käynnistimme tämän TSR:n hankkeen ulkopuolella vielä kolmannen ryhmän, joka oli suunnattu meidän tuotekehitysyksiköllemme. Tuossa ryhmässä oli mukana 7 osallistujaa. Lisäksi olemme päättäneet, että v. 2018 tarjoamme syventävää jatko-ohjelmaa, joka on tarkoitettu kaikille, jotka ovat osallistuneet tähän ensimmäiseen osaan. Lisäksi tarjoamme tätä samaa perustason ohjelmaa v. 2018 syksyllä mahdollisille halukkaille, jotka eivät ehtineet mukaan v. 2017 ohjelmiin. Ko. ohjelma tulee todennäköisesti olemaan meillä jatkossa tarjolla kerran vuodessa halukkaille osana meidän KONE Kuntoon -hyvinvointitarjoamaamme.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Uskon, että ohjelma on jo jossain määrin tunnettu oman organisaatiomme sisällä ja kuten aiemmin todettu, se tulee olemaan jatkossakin tarjonnassamme ja sitä markkinoidaan avoimesti koko henkilöstölle. Tulemme myös kommunikoidaan v. 2017 ohjelman kokemuksista ja tuloksista henkilöstöllemme Learning & Development -uutiskirjeessämme tammikuun 2018 aikana.

Olen ollut kertaalleen puhumassa Potential Projectin järjestämässä seminaarissa erästä esimiehillemme suunnatusta ohjelmasta, jossa hyödynnetään osittain samoja mindfulnessiin pohjautuvia työkaluja. Tarvittaessa olen valmis kertomaan tästä Itsensä johtamisen ohjelmastamme myös muille aiheesta kiinnostuneille organisaatioille sopivissa yhteyksissä / tilaisuuksissa.

Ymmärrykseni on, että ohjelmassamme hyödynnetyt työkalut ja -menetelmät ovat pikku hiljaa leviämässä laajemminkin suomalaiseen työelämään ja ehdottomasti haluaisin kannustaa muitakin organisaatioita ryhtymään vastaaviin hankkeisiin. Käsitykseni mukaan muissa Pohjoismaissa ollaan tällä saralla jo hieman pidemmällä ja toivon, että Suomessakin käytännöt integroituvat jatkossa laajemmin luonnolliseksi osaksi työelämää.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

KONEen hankkeen yhteyshenkilö: Maria Purokoski-Vainio, Manager, Learning & Development, maria.purokoski-vainio@kone.com, tel. +358408397390

Ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot: Teetta Kalajo, Country Director, Potential Project Finland, teetta.kalajo@potentialproject.com, tel. +358 40 539 3580