

Erilaisuudesta oppii. Kahden eri toimialan yhteinen strategiatyö

Sisältö

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen	3
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja soveltajalle/asiantuntijalle	3
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	4
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	6
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	7
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	9
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	10
8. Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	10

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Suoja-Pirtti ry tuottaa ja kehittää kuntouttavia asumispalveluja päihde- ja mielenterveysongelmaisilla henkilöille. Toimintayksiköissä palvelee erilaisia asiakasryhmiä. Yhteisinä tavoitteena kaikella toiminnalla on parantaa asiakkaiden elämisen ja selviytymisen ehtoja ja lisätä heidän valmiuksiaan omaan elämänhallintaan. Yhdistys ylläpitää tällä hetkellä kahta toimintapistettä kolmas Leppävaaran toimintapiste yhdistyi Kotkankadun asumispalveluyksikköön keväällä 2023.

Edellinen hanke Kuntouttavia asumispalveluiden kulttuurinkäännös - Vartijasta valmentajaksi – AsKu – hanke, nosti esiin arvopohjaisen toimintamallin ja strategian edelleen kehittämisen tärkeyden ja kokonaan uusia kehittämistarpeita. Edellisessä hankkeessa tehtiin haastattelut henkilökunnalle ja hallitukselle. Yhdistyksen arvotyöskentelyn myötä päädyttiin edelleen kehittämään yhdistyksen toimintaa yhteisöllisempää suuntaan. Arvojen jalkautuminen arkeen vaatii yhteistä puhumista ja toimimista. Asukasnäkökulmaa piti vahvistaa edelleen. Tavoitteena oli myös yhteisökuntoutuksen ja toipumisorientaatio viitekehyksen vahvistaminen. Viitekehyksen arveltiin soveltuvan myös hyvin erilaisiin ihmisiin kohtaaviin työyhteisöihin ja niiden rakentamiseen.

Uutena näkökulmana oli arvopohjaisen toimintamallin ja strategian kehittämisen lisäksi myös yhteisöllisyyden kehittäminen laajasti asiakkaiden lisäksi mm. ulottumaan naapurustoon ja omaisiin sekä yhdessä oppimiseen toisistamme.

Hankekumppanina toimiva kiinteistö- ja isännöintipuolen ammattilainen kohtaa haastavia asukkaita ja Suoja-Pirtin asumisen puolella vasta opetellaan vuokra-asumista. Hankkeessa haluttiinkin vaihtaa laajasti osaamista. Yhteistä organisaatioissa oli ihmisten arvostava kohtaaminen, joka ohjasi myös arvopohjaisen strategian kehittämistä. Tässä kontekstissa yhteisökuntoutuksen ja toipumisorientaatio viitekehukset toivat uutta näkökulmaa yhteiseen kehittämiseen.

Työyhteisöjen tarpeet ja kehittämistavoitteet ovat samansuuntaisia työyhteisön toimialasta riippumatta. Työyhteisössä ollaan yleensä samalla koulutus pohjalla olevia työntekijöitä, joten on kiinnostavaa kehittää työtä ja ajattelua myös erilaisilla työ- ja koulutustaustoilla olevien työntekijöiden kanssa. Mielenpullo harjausta yhdessä eri kokoonpanoissa, asukkaat, taloyhtiöt ja naapurustot mukaan ottaen! Hankkeen myötä haluttiin parantaa henkilökuntatilannetta molemmilla toimijoilla sekä sitouttaa henkilöstöä merkitykselliseen arvopohjaiseen työskentelyyn. Hankkeen aikana haluttiin luoda uusia kasvupolkuja sekä henkilöstölle että asiakkaille

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

Yhteistyöhankkeessa luotiin yhdessä kiinteistö- ja isännöinti alan toimijan kanssa arvopohjainen strategia ja otettiin se käyttöön hankkeen aikana. Toimijat siirsivät myös omaa erityisosaamistaan toisilleen. Ihmisten kanssa työskentelyssä ongelmat ovat samat ja niitä ratkottiin yhdessä toimialojen välillä. Suoja-Pirtin strategia uudistus tehtiin toipumisorientaatio-viitekehyksen ja yhteisökuntoutuksen periaatteiden ja terapeuttisen yhteisön mallin mukaisesti. Viitekehystä itse hyödynnettiin myös hankekumppanin toiminnan kehittämisessä.

Kehittämisenmenetelminä käytettiin erilaisia pienryhmätapaamisia yhdessä kumppanin kanssa sekä omassa organisaatiossa. Organisaatioiden yhteinen kehittäminen tapahtui pääasiallisesti ketterissä pienryhmissä, joissa käsiteltiin erilaisia työyhteisön toimintaan ja sen johtamiseen liittyviä teemoja arvopohjaisuuteen ja tarkoituksenvetoisuuteen suhteuttaen. Pienryhmät koottiin molemmista hankeorganisaatioista sen mukaan, keiden olisi tarkoituksenmukaista osallistua hanketyöskentelyyn käsiteltävä aihe huomioiden. Jokainen tapaaminen ja kohtaaminen tavoitteli johtamisen innovatiivista uudistamista. Organisaatioiden väliset yhteiset tapaamiset toteutettiin Teamsin kautta. Suoja-Pirtin sisällä oli myös mentorointiryhmiä, yksilö- ja ryhmätapaamisia sekä työpajatyöskentelyä. Mentoreiden tukena oli työnohjausta.

Kehittämiseen osallistui koko Suoja-Pirtin henkilöstö sekä hallitus. Kaikkein tiiviimmin halki koko hankkeen toteutuksessa mukana oli johtoryhmä.

Hankkeessa siis siirrettiin ja jaettiin arvopohjaisuuteen ja tarkoituksenvetoisuuteen liittyvää erityisosaamista kahden organisaation välillä. Samalla tuotettiin asiantuntijoille sisältöä ja toimintamalleja hyödynnettäväksi laajemmin suomalaisen työelämän kehittämisessä.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Ulkopuolisena asiantuntijana hankkeessa toimi työelämän kehittämiseen erikoistunut Skillmotor Finland Oy. Yhtiön asiantuntijoina toimineilla Iiro Jussilalla ja Tuula Elorannalla on monipuolinen akateeminen tausta sekä työyhteisöjen ja johtamisen kehittämisen kokemusta jo yli 20 vuotta, mm. laajojen tutkimus- ja kehityshankkeiden koordinoinnin ja toteuttamisen muodossa. Samat asiantuntijat

olivat toteuttajina myös edellisessä hyvin onnistuneessa kehittämishankkeessa. Organisaation ja sen henkilöstön johtajien tunteminen ennestään mahdollisti tehokkaan startin hankkeelle.

Asiantuntijoiden hankkeet ovat saaneet erilaisia tieteellisiä tunnustuksia (mm. George R. Terry -kirjapalkintoehdokkuus) ja voittaneet kaksi Vuoden henkilöstöteko -palkintoa (Vaasan & Vaasan, Planmeca). Asiantuntijoita ja heidän tuottamaansa tietoa on hyödynnetty mm. erilaisissa laki-, politiikka- ja hallintouudistuksissa. Heidän kehittämiään teorioita on hyödynnetty opetuksessa ympäri maailman ja heidän luomiaan toimintamalleja on levitetty kansainvälisesti. Asiantuntijoiden tutkimus- ja kehityshankkeet ovat tuoneet merkittäviä parannuksia asiakkaiden ja rahoittajaorganisaatioiden johtamiseen, henkilöstön hyvinvointiin, laatuun, työturvallisuuteen ja tuottavuuteen.

Asiantuntijat ovat saaneet asiakkailta runsaasti positiivista palautetta siitä, kuinka he yhdistävät laajan asiantuntemuksensa asiakasyhteisöjen kipupisteiden tunnistamiseen, ratkaisujen tuottamiseen ja valmiuksia kehittävään ohjaukseen.

Hankkeessa sovellettiin useita tutkimuksia, joiden sisällöt kattaa parhaiten kolme julkaisua. Ensimmäinen näistä tuore (vuonna 2023) Journal of Management -tiedelehdessä julkaistu yrityksen toiminnan tarkoitusta ja sen määritelmiä käsittelevä artikkeli. Toinen artikkeli on sosiaalipedagogisessa aikakauskirjassa niin ikään hiljattain (vuonna 2022) julkaistu Juha Rantalan puheenvuoro toipumisorientaatiosta ja sen periaatteista (pähldetyössä). Kolmas artikkeli on puolestaan jo vuosikymmeniä vanha Tampereen yliopiston julkaisu (vuodelta 1975), joka määrittelee olennaisilta osin sen mitä terapeutilla yhteisölle tarkoitetaan. Julkaisut valikoituivat hankkeeseen siksi, että ne tarjoavat kattavan ja jäsenetyn sisällön keskusteluiden ja uusien toimintamallien luomisen pohjaksi.

Lähde	Soveltaminen
George, G., Haas, M.R., McGahan, A.M., Schillebeeckx, S.J.D., Tracey, P. (2023). Purpose in the For-Profit Firm: A Review and Framework for Management Research. Journal of Management, 49(6), 1841–1869.	Hankkeen pääasiallinen teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta yrityksen toiminnan tarkoituksen käsittekartta muodostettiin. Keskustelun ja dokumentaation pohjana mm. missio (syy firman olemassaololle), visio (tulevaisuuden ihannekuva, tavoitteet), strateginen aikomus (strateginen suunnittelu, strategian muotoilu ja strategian toimeenpano), arvot (toimintaa ohjaavat uskomukset, periaatteet ja ihanteet), palvelu (taloudellisia hyötyjä laajempi näkemys tehtävästä ja roolista suhteessa asiakkaaseen; kestävyys, sosiaalinen vastuu, resursseista huolehtiminen, yhteisöllinen oppiminen) ja hyvä hallinto (resursseista huolehtiminen, sidosryhmät huomioiva ja osallistava kasvu).
Rantala, J. (2022). Toipumisorientaatio pähldetyössä. <i>Sosiaalipedagoginen aikakauskirja</i> , 23(1), 109-120.	Toipumisorientaation viitekehys tarjosi hankkeelle tavan lähestyä yhteisöä, joka on kriisissä niin henkisesti kuin taloudellisesti. Sen mukaan toipuminen on prosessi, jossa ihminen muuttaa asenteitaan, arvojaan, tunteitaan ja tavoitteitaan sekä kehittää taitojaan. Liittymänä yllä mainittuun tutkimukseen,

	<p>toipumisorientaatioviitekehyksen mukaan toiminnan tarkoituksen tunnistamisella ja henkilökohtaisen merkityksellisyuden löytämisellä on suuri merkitys toipumisen kannalta.</p> <p>Toipumisorientaatiossa on lisäksi kaksi tärkeää periaateetta, jotka sovellettuna työyhteisöön kuuluvat seuraavasti. Ensinnäkin jokainen työntekijä on ainutlaatuinen yksilö, jolle on tärkeää osallistua oman hyvinvointinsa luomiseen ja siihen vaikuttavista asioista päättämisenä. Toiseksi me kaikki elämme elämäämme monimutkaisissa yhteisöissä, joissa monet erilaiset biologiset, psykologiset, sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset ja henkiset rakenteet vaikuttavat hyvinvointiin ja tämä kokonaisuus on ymmärrettävä pyrittäessä kehittämään työyhteisöä.</p>
<p>Penttilä, I. (1975). <i>Terapeuttinen yhteisö huumausaineiden väärinkäyttäjien hoitomuotona</i>. Tampereen yliopisto. Julkaisusarja A. No. 16. Tampere.</p>	<p>Terapeuttisen yhteisön keskeiset elementit olivat keskeistä sisältöä halki hankkeen. Näitä elementtejä ovat Penttilän mukaan yhteinen päämäärä, tasa-arvoisuus, avoin kommunikaatio, roolien uudelleen arviointi, vapaaehtoisuus ja ryhmätoiminnot.</p> <p>Koko hankkeen ytimessä oli tarkoitusvetoisuuden vahvistaminen. Eri ammattiryhmien ja hierarkiatasojen välisen epätasa-arvon vähentäminen oli kehittämisen tavoite. Avoimeen ja rehelliseen kommunikaatioon rohkaistiin kaikilla organisaatiotasolla. Roolien uudelleenarviointia tehtiin niin kaikkien ammatti- ja työyhteisöroolien kesken sekä asiakkaan ja palveluntarjoajan roolien kesken. Vapaaehtoisuuteen ja oma-aloitteisuuteen perustuvaa filosofiaa ajettiin sisään halki hankkeen. Yksin puurtamisen sijaan korostettiin organisaation siilot ylittävää keskinäistä ymmärrystä ja yhteistä ongelmanratkaisua korostavaa yhteistyötä.</p>

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa työstettiin lähinnä Suoja-Pirtin uutta arvopohjaista strategiaa johtoryhmien ja asiantuntijoiden kanssa. Johdon kumppanitapaamisissa todettiin, että toiminnan (kotiin viettävän työn) laajentaminen esimerkiksi Kotkaan voisi olla strategisesti tulevaisuudessa kannattavaa. Myös pääkaupunkiseudun ympäryskuntiin voisi olla järkevää tarjota päihdeettömyyttä tukevia asumispalveluja. Sisäisesti arvopohjaisuuden pitäisi ohjata niin rekrytointeja kuin kaikkea arjen toimintaa voimakkaammin. Mentorointi aloitettiin täydessä laajuudesta sisäisesti toukokuussa 2023. Mentorointi Suoja-Pirtin osalta ei toteutunut hankkeen alkuvaiheessa suunnitellusti, koska Suoja-Pirtti ry:n toiminnassa tapahtui runsaasti muutoksia.

Vuoden 2023 alussa Helsingin kaupungin asukasohjaus muuttui Leppävaaran- ja Kotkankadun asumispalveluyksikköjen osalta Helsingin päihdepalvelujen vastuulle. Molempien yksiköiden asiakasmäärät vähenivät. Maaliskuussa yhdistyksen hallitus päätti, että toinen yksiköistä lopetetaan.

Keväällä yksiköiden yhdistäminen viivytti sekä hankkeen etenemästä että kehittämistä. Leppävaaran yksikkö lopetettiin ja toiminta henkilökuntineen siirrettiin Kotkakadulle huhtikuun lopussa. Kotkankadun yksikön yksikönpäällikkö irtisanoutui ja Leppävaaran yksikönpäällikkö siirtyi henkilökuntansa kanssa Kotkankadulle. Henkilökuntaa ei irtisanottu keväällä 2023. Tuplamiehitystilannetta korjattiin sillä, että ulkopuolisia kesälomasijaisia ei palkattu. Syyskuussa aloitettiin muutosneuvottelun ja niiden päätyttyä yksi työntekijä irtisanottiin. Kesän ja syksyn aikana irtisanoutui 8 työntekijää. Kotkankadun yksikönpäällikön tehtävät jaettiin Rukkilan yksikönpäällikön ja Suoja-Pirtilä ry:n toiminnanjohtajan kesken. Keväällä 2023 hallitus teki myös päätöksen, ettemme perusta uutta yksikköä.

Hankesuunnitelman mukainen viikoittainen mentorointi alkoi täysimittaisena Suoja-Pirtillä toukokuussa. Mentoreina toimivat yksikönpäälliköt ja aktoriryhmän muodostivat kaikki Rukkilan, Kotkankadun ja Työtä kohti -hankkeen työvuorossa olevat työntekijät. Tapaamiset toteutettiin Teams kokouksina.

Myöhemmin syksyllä kohdennettiin mentorointia mm. arvopohjaisen organisaation johtamiseen ja vuokra-asumiseen liittyvään osaamiseen. Hankekumppanilta saatiin osaamista Suoja-Pirtin työntekijöille (aktorit) ja mentori Suoja-Pirtiltä antoi osaamista mielenterveys- ja päihdehaitoista oireilevien asukkaiden kanssa toimimiseen, vuorovaikutustilanteisiin sekä vahvasti yhteisöllistä osaamista Kotkan Seudun Talokeskukselle. Molemmat hyötyivät osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen mallista sekä yhteistyön kehittämisestä oppilaitosten kanssa. Hankkeen aikana oli tarkoitus kouluttaa laajasti Suoja-Pirtin henkilökuntaa toimimaan mentorina, mutta se tavoite ei toteutunut. Koulutuksia jatketaan vuonna 2024.

Vuoden 2023 aikana Suoja-Pirtissä on työskennellyt kokemusasiantuntijoita, osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä joko työkokeilussa ja/tai palkkatukitöissä. Olemme myös ohjanneet meillä asuvia tai asuneita henkilöitä työ- ja koulutuspoluille. Maaliskuussa 2023 kävimme tutustumassa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian työvoimakoulutukseen ja erityisesti puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan koulutukseen. Työvoimakoulutus soveltuu erittäin hyvin asukkaidemme koulutusmuodoksi. On tärkeää tukea toipumisen erivaiheissa olevia henkilöitä työkokeiluun, palkkatyöhön ja erimuotoisiin koulutuksiin.

Yhteistyö Kotkan Seudun talokeskuksen kanssa tehtiin hankkeen alkuvaiheessa pääosin asiantuntijoiden välityksellä. Syyskaudella aloitettiin kumppanin kanssa intensiivinen yhteistyö johtoryhmien arvopohjaiseen strategiaan liittyvillä työpajoilla ja esihenkilöiden mentoroinneilla. Henkilöstön osallistumista laajennettiin syksyn aikana. Näistä muodostui kaksi kehittämislatua, joissa ensimmäinen

keskittyi erityisesti arvopohjaisen organisaation johtamiseen yleisemmin ja toinen sen sisältöihin liittyvään teemakohtaiseen osaamisen jakamiseen hankekumppanien kesken.

Johtoryhmien kesken jaettiin kokemuksia, ajatuksia ja kehittämisideoita koskien arvojen merkitystä johtamisessa, arvopohjaisen yhteisön johtamista, johtamisen rakenteita ja johdonmukaisuutta sekä johdon läsnäoloa ja yhteistyötä. Hankekumppanien henkilöstöä osallistavissa pienryhmissä käsiteltiin ihmisten keskinäistä kohtaamista, työyhteisön pelisääntöjä, työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, asiakaslähtöisyyttä, palvelua ja myyntiä, hyvää asumista ja toimitilojen käyttöä, osaamisen kehittämistä, rekrytointeja, perehdytystä ja palkitsemista sekä esimiestyötä.

Hankkeen lopuksi koottiin yhteen Suoja-Pirtin arvopohjainen strategia vuosikelloineen, rakenteineen ja mittareineen. Tämän avulla hallitus ja operatiivinen johto voi ohjata tekemistä ja ennen kaikkea varmistaa arvopohjaisuuden toteutuminen kaikilla organisaatiotasolla. Kyseessä on todella laaja verkko, jonka hallinta ei ole helppoa.

5.Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Suoja-Pirtillä on jatkettu jo edellisessä hankkeessa (AsKu-hanke) aloitettua arvolähtöisen toiminnan kehittämistä. Nyt on kehitetty organisaation arvopohjaista strategiaa, joka luo vahvan kivijalan yhdistyksen toimintaan läpi organisaation. Organisaation toiminnan tulee olla vahvasti arvojen ohjaamaa ja pelisääntöjä noudattavaa toimintaa. Pelisäännöt tulevat olla selkeät sekä henkilökunnalle että asukkaille.

Suoja-Pirtin henkilökunnan toimintaa tukevaa viikko-ohjelmaa on kehitetty edelleen koko vuosi 2023. Kehittäminen alkoi jo edellisen hankkeen (AsKu-hanke) aikana.

Henkilökunnan viikko-ohjelmassa on viikoittain henkilökuntakokous, moniammatillinen tiimi, jossa käsitellään asiakkaiden tilannetta suhteessa palvelusuunnitelmaan, kerran viikossa on henkilökunnan ja asiakkaiden yhteinen kokous (yhteisökokous). Kerran kuukaudessa on työryhmillä kehittämispäivä, joka sisältää 1,5 tunnin ryhmäyönohjauksen. Keskustelu toiminnan (asumisvalmennus ja tuki päihitteettömyyteen) tarkoituksesta ja arvoista on lisääntynyt työyhteisön kesken ja myös asiakkaiden kanssa. Terapeuttisessa yhteisössä yhtenä keskeisenä elementtinä on avoin kommunikaatio ja siksi tarvitaan säännöllisiä kokouksia, joissa asioista on mahdollista puhua ja päättää.

Kokotalon tiimi (Teams) on kerran kuukaudessa, siinä käydään yhdistyksen asioita läpi sekä tuodaan terveiset hallituksen kokouksesta. Marraskuun alusta olemme julkaisseet viikkokirjeen, jossa kerrotaan

Kotkankadun, Rukkilan ja Työtä kohti -hankkeen ajankohtaiset asiat. Viikkokirje on sekä henkilökunnalle että asukkaille. Viikkokirjeen tavoitteena on lisätä avoimuutta kaikkien Suoja-Pirtissä työskentelevien tai asuvien henkilöiden välillä. Toipumisorientaation mukaisesti kaikkien on mahdollista osallistua oman hyvinvoinnin luomiseen. Jatkossa viikkokirjeen toimittamiseen toivotaan myös asukkaiden osallistumista.

Selvää on se, että hankkeessa tuotettu arvopohjaisen ja tarkoitusvetoisen organisaation johtamisen mallin elementtejä ja sisältöjä voidaan soveltaa jatkossa paitsi Suoja-Pirtissä myös laajemmin periaatteessa missä tahansa organisaatiossa ja varsinkin sellaisessa organisaatiossa, jonka omistajat tai hallitus näin päättävät.

6.Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Edellisessä hankkeessa aloitettu työ yksiköiden toimintarakenteiden vakiinnuttamiseksi on nyt hyvässä vaiheessa. Sekä Rukkilassa että Kotkankadulla on viikko-ohjelma, jossa henkilökunta tapaa säännöllisesti toisiaan sekä asiakkaat ja henkilökunta tapaavat. Rukkilassa on otettu käyttöön asukkaiden läheisten tapaamiset. Joulukuussa 2023 Rukkilassa järjestettiin Puurojuhla, johon kutsuttiin asukkaiden läheisiä sekä Rukkilassa aikaisemmin asuneita henkilöitä. Kotkankadulla pidettiin kesäkuun alussa (jo 2. vuotena peräkkäin) avoimet ovet yhteistyökumppaneille, entisille asukkaille, henkilökunnalle (entisille ja eläköityneille) sekä avoimella Facebook -kutsulla kutsuttiin kaikki toiminnasta kiinnostuneet mukaan tapahtumaan. Avoimien ovien ohjelman toteutettiin yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa. Musiikkiesitykset ja puheet saivat kiitosta vierailijoilta. Molemmat tapahtumat on päätetty vakiinnuttaa vuosittaiseksi perinteeksi. Yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä naapuruston kanssa on tarkoitus jatkaa ja syventää. Asukkaiden ja henkilökunnan yhteisvoimin osallistuttiin Kansalaistorilla 17.10. 23 Asunnottomien yön tapahtumaan. Tapahtumassa jaettiin Arskan patsas. Suoja-Pirtti ry on jakanut Arskan patsaan vuodesta 2002 lähtien. Sen saa henkilö tai organisaatio, joka keskustelee aktiivisesti asunnottomuuden poistamisesta. Kaikki yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden toteuttamat tapahtumat vahvistavat osallisuutta ja toimijuutta. Se on Suoja-Pirtin arvojen mukaista toimintaa.

Arvojen mukainen toiminta vaatii läsnä olevaa lähiesihenkilöä. Kotkankadulta lähiesihenkilö puuttuu toistaiseksi. Hallitus keskustelelee tammikuussa 2024 rekrytoinnin mahdollisuudesta. Suoja-Pirtin toiminta on ollut viimeiset kaksi vuotta tappiollista mutta marraskuussa 2023 saatiin Kotkankadulta täytettyä kaikki asiakaspaikat. Hallitustyöskentely ja johtoryhmätyöskentely on ollut koko hankkeen ajan säännöllistä ja niissä on käyty avointa arvokeskustelua. Yhdistyksen huono taloustilanne ei ole

kuitenkaan lamaanuttanut kehittävää työtettä. Kahden yksikön yhdistäminen ja henkilöstön suuri vaihtuvuus (väheneminen) on hidastanut hankkeen toteutusta ja suunniteltuja mentoriryhmiä kumppanin kanssa ei päästy alkuperäisessä laajuudessa totuttamaan. Kehitystyö on tuottanut kuitenkin selvästi tulosta. Asiakastyytyväisyys on merkittävästi kasvanut ja ostaja-asiakkaalta on tullut hyvää palautetta asiakastyön laadusta. Vuosi 2023 oli Kotkankadulla ensimmäinen yhteistyön vuosi uuden asukkaita lähettävän tahon kanssa. Myös ilmapiiri on parantunut ja oman työn merkitys kirkastumassa.

Erittäin tärkeää on se, että tarkoitus, arvot, tavoitteet ja strategia kyetään viemään vuoden 2024 aikana systemaattisesti työryhmien ja yksilöiden tasolle ja purkamaan vuoden 2025 toimintasuunnitelma ja talousarvio riittävän lähelle yksilöä, jotta tämä kykenee ymmärtämään oman toimintansa suhteessa strategiaan ja yhtiön talouteen. Viestinnän kehittämiseen ja erityisesti tarkoituksen, arvojen ja strategian sanoittamiseen tulee kiinnittää perusteellisesti huomioita, jotta arvopohjaisen ja tarkoituksellisen yhteisön ajattelu kehittyä toivotulla tavalla ohjaamaan päivittäistä toimintaa. Haasteita tuo varmasti myös jatkossa henkilöstön perusosaamistaso. Myös esihenkilöitä rajoittaa usein perinteinen suorituskeskeisyys.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen tiedotusvastuut eivät ole olleet Suoja-Pirtissä riittävällä tasolla ja jatkuva aikapula vaikutti erityisesti viestintään. Hankkeesta ei ole tiedotettu riittävästi. Kehitystyöstä ja tuloksista tiedottamista jatketaan aktiivisemmin vielä hankkeen päätyttyä.

Hankkeen asiantuntijat ovat levittäneet hankkeessa syntyntä tietoa henkilökohtaisissa sosiaalisen median kanavissaan, yrityksenä sosiaalisen median kanavissa, kotisivuillaan julkaisemissaan blogeissa sekä alan liittojen, asiantuntijoiden ja yritysjohtajien tapaamisissa. Hankkeessa tuotettuun tietoon on myös viitattu muissa yhteyksissä.

8. Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Suoja-Pirtti ry, Pia Miettinen, pia.miettinen@suoja-pirtti.fi, puh. 0447545455

Skillmotor Finland Oy, Tuula Eloranta, tuula.eloranta@skillmotor.com, puh. 0505550234

Skillmotor Finland Oy, Iiro Jussila, iiro.jussila@skillmotor.com, puh. 0504659899