



Innostusvirtaamo – työyhteisöjen kehittäminen innostuskulttuuria vahvistamalla

115346

1.9.2015-31.12.2016

1. Tausta

Hankkeen taustalla oli vahvasti ajatus työntekijöiden osallistamisesta kehittämistyöhön. Halusimme siirtää ajatusta perinteisistä koulutustilaisuuksista yhdessä tekemiseen. Vahva ohjenuora hankkeelle oli jatkuvan parantamisen idea.

2. Tavoitteet

Hankkeen keskeiset tavoitteet olivat:

- Työelämän laadun parantaminen ja mitattava tuottavuuden lisääminen juurruttamalla kehittäminen osaksi arkityötä
- Parantaa mitattua henkilöstön hyvinvointia, kehittää työn innostuksen mittaamiseen uusi tapa (taustalla Hakasen työn imun mittari)
- Parantaa tuottavuutta (kehitysideoiden koritus – mittari)
- Tuottaa kirjattuja kehittämisideoita
- Vaikuttaa omaan sisäiseen motivaatioon ja innostukseen työssä

Hankkeen avulla halusimme vaikuttaa ihmisten työhyvinvointiin, jonka uskoimme tuovan myös taloudellista hyötyä molemmille kunnille.

3. Tehtävät ja menetelmät

Kokonaisuus koostui aloitustyöpajoista, sisäisten kehittäjien valmennuksesta, ideoiden vaihto- ja työstämisforumeista, innostuksen johtamisen

työpajoista, esimiescoachingista ja kehittämisforumeista. Menetelmällisesti osallistujille tarjottiin toiminnallisia menetelmiä, joita he pystyivät hyödyntämään omassa työssään.

Aloitustyöpajoihin osallistui koko työyhteisö. Näissä työpajoissa työstettiin alulle ensimmäiset jatkuvan parantamisen kehittämiskohteet. Ideoiden vaihto- ja työstämisforumeiden ideana oli jakaa omissa työyhteisöissä kokeiltuja käytäntöjä muiden sisäisten kehittäjien kanssa. Joka kerralla sisäiset kehittäjät saivat uusia työkaluja käyttöönsä. Näissä tapaamisissa tutustuttiin myös mindfulness harjoituksiin.

Innostuksen johtamisen työpajoissa yhtenä teema oli se, että kunnanjohtajat pitivät alustukset innostuksen johtamisesta. Esimiescoaching tarjosi esimiehille forumin käydä esimiestyön asioita läpi sekä jakaa keskenään Innostusvirtaamossa toteutettuja kehittämisideoita.

Kehittämisforum Kempeleessä tarjosi kunnan työntekijöille mahdollisuuden tutustua Innostusvirtaamon aikaansaannoksiin. Yhtenä pisteenä oli mm. hiljaisuuden tila, jossa henkilöstö pystyi kehittämisforumin aikana tekemään ohjattuja mindfulness harjoituksia. Limingassa kehittämisforum toteutettiin ammattimessuina, jossa esiteltiin paitsi Innostusvirtaamon tuloksia myös eri alojen toimijoita yläkouluikäisille. Näistä messuista suunnitellaan pysyvää tapahtumaa Limingaan. Muutenkin Innostusvirtaamon kautta syntyi ideoita, joita voidaan siirtää pysyviksi tapahtumiksi kunnan vuosikelloon.

Kehitimme hankkeen aikana myös työhyvinvointikyselyn tilalle innostuksen kyselyn. Osallistujista nousi tarve kehittää myös kehityskeskusteluprosessia. Innostuskyselyä sekä kehityskeskustelua olivat uudistamassa sisäiset kehittäjät, esimiehet ja henkilöstöpäälliköt. Kehityskeskustelu muuttui tsemppikeskusteluksi. Tsemppikeskustelu koostuu tsemppisopimuksesta, tsemppikeskustelusta ja tsemppivartista.

4. Tulokset

Keskeisenä tuloksena voidaan pitää kahden kunnan osalta sitä, että toteutettuja kehittämisteemoja oli lähes sata. Toteutetuilla toimenpiteillä ollaan nähty myös selkeää taloudellista hyötyä, jota emme lähteneet euromääräisesti arvioimaan. Joka tapauksessa taloudellinen hyöty on todettu merkittäväksi.

Merkittävänä tuloksena voidaan nähdä myös kunnille kehitetyn innostuksen mittarin sekä kehityskeskusteluprosessin uudistamisen. Etenkin

tsemppisopimus lähti useassa työyhteisössä käytäntöön jo hankkeen aikana.

Paitsi oman kunnan sisällä myös kuntien välinen yhteistyö tiivistyi hankkeen aikana. Erittäin merkittävä asia on työyhteisöjen omatoiminen, jatkuva oman toiminnan arviointi ja kehittäminen.

5. Tiedotus ja muu hyödyntäminen

Kuntien sisällä on saatu hankkeelle kiitettävästi näkyvyyttä. Limingan kunnan kehittämisforumina toteutettu Ammattimessut saivat näkyvyyttä Rantalakeus lehdessä.

Limingan kunnassa kunnan sisäistä tiedottamista palveli kuukausittain ilmestyvät Innostusvirtaamo kuulumiset, joista kaikki pystyi lukemaan mitä hankkeessa tapahtuu. Molempien kuntien osalta kehittämisforumeiden kautta näkyvyyttä saatiin myös hankkeen ulkopuolelle.

6. Hankkeen toteuttamiseen osallistuvat henkilöt ja heidän toteutuneet työpanoksensa

Hankkeeseen osallistui jokaisesta työyhteisöstä vähintään yksi sisäinen kehittäjä sekä esimies. Sisäisiä kehittäjiä oli yhteensä 26, josta osa vaihtui onnistuneesti hankkeen aikana. Esimiehiä mukana oli yhteensä 17. Tämän lisäksi ohjausryhmä ja henkilöstöpäälliköt työskentelivät aktiivisesti hankkeen mukana. Molemmista kunnista myös kunnanjohtajat olivat mukana hankkeessa.

Aloitustyöpajoihin osallistui koko työyhteisö. Näiden työyhteisöjen koko vaihteli suuresti pienistä työyhteisöistä useiden kymmenien työyhteisöihin.

7. Pohdinta ja johtopäätökset

Tällainen malli kehittää omaa toimintaa toimii mahdollittoman hyvin. Ihmiset lähtevät innolla mukaan kun saavat olla mukana kehittämässä asioita. Erytisen ihailtavaa oli nähdä miten sisäiset kehittäjät ottivat ja kanttoivat roolinsa saaden isoja muutoksia työyhteisöissä aikaan.

Olemme pohtineet, että tämä malli voisi auttaa myös sote-uudistuksen kentässä. Tämä voisi olla hyödyksi myös tilanteissa, joissa fuusioidaan porukkaan yhteen. Tämä konsepti palvelee myös toimintakulttuurin muuttamisessa.

Johtopäätöksenä voisi esittää sen, että ihmisissä on valtava määrä potentiaalia kun heidän osaaminen hyödynnetään ja kanavoidaan oikein. Myös esimiesten tarve vertaistuelle tuli vahvasti esiin hankkeen ja palautteiden kautta.