

Yhteenveto 3.11.2015 THL:n Change Day:sta – toimitettu JARO-osaston johtoryhmälle

Lainaus THL:n Inhimillisen pääoman kehittämisen suunnitelmasta:

"THL:n Henkilöstöstrategian yhdeksi tavoitteeksi on asetettu työhyvinvoinnin ja tuloksellisen työn yhteyden kirkastaminen sekä esimiesten hyvinvointiosaamisen lisääminen. Tavoitteiden tarkoituksena on korostaa työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyttä arjen työn ja muutosten keskellä.

Esimies-valmennuksen, työnohjauksen ja työyksikkökohtaisten tilaisuuksien avulla pyritään tukemaan yksilöiden ja työyhteisöjen työhyvinvointia muutoksessa.

Työhyvinvointi syntyy työssä onnistumisesta ja hyvästä yhteishengestä. Osaamisen kehittämisessä painotetaan toimia, joilla edistetään työyhteisön jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, yhteishenkeä ja jaksamista, työprosessien parempaa hallintaa sekä tehdyn työn asiakaslähtöisyyttä."

"Rakennamme yhdessä työyhteisöämme" (THL:n uudistettu strategia - uudistumislupaus)

Change Day on vuorovaikutusta

Change Day on ensimmäistä kertaa Suomessa toteutettu kansainvälinen konsepti. Sen ytimessä ovat lupaukset muutoksista, joiden avulla parannetaan toimintaa, palveluja ja työyhteisöä. Suomen ensimmäinen kansallinen Change Day huipentui 3.11.2015. Change Day Suomi toimii kanavana, jonka kautta kuka tahansa voi kertoa omasta muutosteostaan tai -ideastaan. Change Dayssa Suomi toteutuksessa ja mallin lanseerauksessa Suomeen oli vuonna 2015 mukana SITRA, STM, THL, Suomen Kuntaliitto, SOSTE, Forssa ja Tampereen kaupunki.

Toteutus THL:ssä

Change Dayn tavoitteena THL:ssä oli haastaa henkilökuntaa pohtimaan muutosta oman työn näkökulmasta. Kysymykseksi valittiin: Mikä on sinun lupauksesi työn arjen parantamiseksi? Kysymystä saattoi tarkastella oman työn kehittämisen, työyhteisön viihtyvyyden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Change Day – päivänä 3.11 THL:n ravintolaan pystytettiin lupauksille seinä, jonne jokainen halukas saattoi käydä antamassa oman ideansa ja lupauksensa.

Päivän toteutuksen takana oli vapaaehtoisten "Change Day" -agenttien joukko ja päivän järjestämisen alkusysäys tuli Järjestelmät-osastolta. Agenttien joukko kokoontui suunnittelun merkeissä 2-3 kertaa n.tunnin ajan. Change Dayn toteutusta THL:ssä koordinoi JAVA-yksikkö (Merja Lyytikäinen/Innokylä). Tapahtuman käytännön toteutuksessa oli mukana työntekijöitä JAVASTA, JAREsta, henkilöstöyksiköstä ja viestintäosastolta. Change Dayn järjestämisen kulut THL:lla olivat n. 400 euroa, jotka käytettiin tarvikehankintoihin.

Tulokset: 340 metriä lupauksia

Neljän tunnin aikana seinälle kertyi 167 lupautusta. Lupauksia lajiteltiin seuraaviin ryhmiin:

- Leipominen, kahvit, työtilat
- Kehuminen, kuuntelu, läsnäolo

- Kiireen taltutus + töiden järjestely
- Hymy, moikkailu, huumori
- Kiukun, narinan, valituksen ja muun negatiivisuuden laannutus – huom. varsin suurena alakategoriana Kieku-kiukun laannutus
- Asiakaslähtöinen ajattelu
- Oma hyvinvointi ja omat asenteet

Lupaukset olivat hyvin konkreettisia ja arkisia. Lupausten voidaan nähdä olevan näkymiä toivottuun tulevaisuuteen ja siihen millaisen toivoisi organisaatiokulttuurin olevan. Mutta ei pelkkiä toiveita. Lupauksen antaminen on askel kohti toimintaa. Mitä jokainen on itse valmis tekemään oman työn arkensa ja työviihtyvyytensä eteen? Change Day:n ajatuksen mukaan, pienet konkreettiset teot yhdessä voivat saada aikaiseksi suuren muutoksen. Myös muiden lupauksien näkeminen voi innostaa muutokseen.

Pohdintaa

Ensimmäisenä toteutusvuonna Change Day päivä oli kokeilu ja varsin onnistunut sellainen. Myös jatkossa Change Day voisi olla työväline ja keino lisätä ihmimillistä pääomaamme ja toimia keinona THL:n työviihtyvyyden kehittämiseen. Se on myös yksilölle keino olla osa jotain yhteistä, omana itsenään. Yhteisöllisyys on työntekijälle voimavarojen lähde, joka lisäksi sitouttaa organisaatioon.

Lupauksista voidaan tunnistaa, että työntekijöillä on tarve positiiviseen vuorovaikutukseen työyhteisössä, kiirettä ja negatiivisia asenteita haluttiin lupauksissa torjua. Toisten kehuminen ja huomion kiinnittäminen hyviin puoliin on yksi työyhteisöä voimaannuttavista asioista. Monet olivat antaneet lupauksen, jossa kertoivat pitävänsä jatkossa parempaa huolta omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi onkin yksilöllinen kokemus, johon itse pystyy myös itse vaikuttamaan.

Annettujen lupauksen määrä oli myös odotuksiin nähden korkea ja päivän vastaanotto innostunut. Yksistään päivän järjestäminen synnytti uudenlaista yhteistyötä osastojen välille. Tavoitteena voisi jatkossa olla, että Change Day on yksi tapa osallistaa henkilökuntaa työyhteisön kehittämiseen yksikkö- tai osastokohtaisten tilaisuuksien lisäksi.

Organisaatiokulttuurimme muovautuu kanssakäymisen säännönmukaisuuksista, ryhmissä syntyvistä normeista, hallitsevista ilmaistuista arvoista, toiminnan perusfilosofiasta, pelisäännöistä, tunnelmasta ja ilmapiiristä. Juhliminen ja yhdessä iloitseminen on yksi myönteisen organisaatiokulttuurin merkki. Organisaatiokulttuurimme ilmenee artefakteina esim. siinä miten pukeudumme, ovatko ovet kiinni vai auki työhuoneisiin, miten käyttäydymme, kun esimies on paikalla. Onko esimies vaikka paikalla antamassa Change Day -lupauksia? Organisaatiokulttuurin kehittäminen edellyttää osallistumista ja yhteistä tekemistä. Esimerkin voima on ihmeellinen.