

VALOKEILASSA FOORUMIX

Viisi näytöstä
esimiesten vertaisfoorumeista



Valokeilassa Foorumix

Viisi näytöstä esimiesten vertaisfoorumeista

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori
2017

Foorumix-hanke 2015–2017
Euroopan Unioni, Euroopan sosiaalirahasto
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit B1/2017

ISSN 1457-0696 | ISBN 978-951-633-218-8 (painettu)
ISSN 2323-8356 | ISBN 978-951-633-219-5 (PDF)

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Tiedepuisto 3, 28600 Pori
www.samk.fi

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Maija Hannukainen
Niina Inberg

Kuvat:
Foorumix-hankehenkilöstö
Inna Saarinen
Anne Sankari
Katri Väkiparta
Pixabay

Paino: Brand ID
Paperi: Kannot Algro Design Duo 250 g/m²
Sisus GalerieArt Silk 150 g/m²

Tekijät:
Kaarina Latostenmaa
Tapio Myllymaa
Hanna Hannukainen
Niina Inberg
Merja Koivuniemi
Tuula Rouhiainen-Valo
Pirjo Tuomi



OHJELMASSA

Käsikirjoittajan tervehdys	6		
Ohjaajan sanat	7		
1. NÄYTÖS		4. NÄYTÖS	
Mistä on kyse?	9	Vaikuttavuudesta ja merkityksellisyydestä	27
Foorumix-spirittiä	10	Foorumixin merkitys – osallistujien kokemaa	30
Verkostojen merkitys – osallistujat eri yrityksistä	12		
 		5. NÄYTÖS	
2. NÄYTÖS		Eläköön Foorumix!	33
Ohjaaja ja ryhmän kokoaminen	15	Työkykyjohtaminen kilpailukyvyn tekijänä	34
Työterveyshuollon työparit astuvat näyttämölle	16		
 		Johtajan epilogi	36
3. NÄYTÖS		Onko Foorumix minulle se oikea?	38
Foorumixit käytännössä	19	Kestävää ja tuottavaa hyvinvointia	39
Lavastajan pajasta	20		
Kortit pöytään!	21	Foorumix in English	40
 		Lähteet	41
Väliaika – Foorumix eri näyttämöillä	22	Foorumix-prosessi esimiehen näkökulmasta	42

Käsikirjoittajan tervehdys

Käsikirjoitus pohjaa havaintoihini työpaikkojen arjesta. Toimiessani työnohjaajana olen monesti keskustellut esimiestyön innostavuudesta. Olen keskustellut myös sen haastavuudesta ja siihen liittyvästä yksinäisyydestä.

Olen saanut jakaa hienoja oivalluksia ja huomioita. Olen huomannut, miten taitavia ja työlleen omistautuneita esimiehiä meillä on. Samalla olen kuullut, miten yksin moni esimies tehtävässään on – varsinkin pienissä yrityksissä, joissa vastaavissa tehtävissä toimivia kollegoita ei ole.

Näissä tilanteissa olenkin työnohjaajana toisinaan kokenut riittämättömyyttä, koska en ole pystynyt tarjoamaan esimiehille heidän kaipaamaansa vertaistukea siinä määrin kuin olisin toivonut – enhän ole heidän kollegansa vaan työnohjaajansa.

Koin vahvasti, että osaavilla ja innostuneilla esimiehillä olisi paljon annettavaa toisilleen. Liian monet hienot oivallukset jäivät mielestäni vain minun ja ohjattavan välille. Toki toivon niiden hyödyntäneen ohjattavieni työyhteisöä laajemminkin, mutta edelleen kaipasin keskusteluille hieman laajempaa foorumia – muita esimiehiä.

Sama tarve välittyi esimiesten puheissa – tärkeää olisi kuulla muiden kokemuksia.

Näiden havaintojen ja pohdintojen pohjalta ryhdyin ideoimaan Foorumix-hanketta. Halusin osoittaa, miten paljon voimaa on vertaisuudessa ja miten paljon annettavaa esimiehillä on toisilleen.

Juoni kiertyy esimiesten vertaisryhmien rakentamiseen: luodaan puitteet ja autetaan ryhmät hyvin alkuun. Sen jälkeen höllennetään ohjausta ja tuetaan ryhmiä myös omaehtoiseen, vapaamuotoisempaan toiminnan jatkamiseen.

Itse jäin äitiyslomalle saatuumme hankerahoituksen. Valokeilaan astui ohjaaja. Hänen tehtävänään oli herättää käsikirjoitus henkiin – löytää sopivat esiintyjät rooleihin, ohjata prosessia eteenpäin ja antaa sille sen vaatima aika.

Ohjaajan tehtävänä oli ryhmänsä kanssa harjoitella eri kohtauksia sekä muuttaa niitä, jotka eivät toimi. Vastuun siirtyessä jäin seuraamaan haikeudella ja ylpeydellä, miten ajatukseni saivat tuulta alleen.

Hanna Hannukainen

Lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu



Ohjaajan sanat

Olen saanut kunnian olla Foorumix-hankkeen ohjaksissa projektipäällikkönä. Työ on ollut mieluista: mainio käsikirjoitus ja erinomainen henkilökunta.

Vertaisuuden voimaan pohjaava konseptimme oli odotettu. On ollut hienoa viedä Foorumixia täysille saleille sekä kehittää tarinaa motivoituneiden esimiesten ja sidosryhmien kanssa.

Onnistumiset ja innostumiset ovat olleet harjoituskaudelle ominaisia. Jotkut kokeilut ovat osoittautuneet vähemmän toimiviksi, mutta punainen lanka on aina löytynyt.

Tärkeintä on, että vertaisfoorumien avulla esimiesten jaksaminen ja osaaminen paranevat – koko työyhteisön hyväksi.

Näin produktion valmistuessa on aika kiittää. Tärkeimpänä kohteena ovat kehittämiseen osallistuneet esimiehet ja sidosryhmäaktiivit, jotka uskovat Foorumixiin omakohdaintaisten kokemusten kautta.

Muutamassa työterveyshuollossa Foorumix on jo tulossa ohjelmistoon, erityiskiitos ensimmäiselle aallolle. Myös

yritysneuvojat ja hyvinvointitoimijat, kuten työnohjaajat, vievät hienosti asiaa eteenpäin.

Satakuntalaiset pk-yritykset ovat ottaneet asian omakseen. He näyttävät koko Suomelle mallia siitä, miten hyvinvointia ja tuottavuutta kehitetään Foorumixin avulla.

Kumppaneiden avulla asia leviää. Uusia ohjaajia tulee työpaikkojen ja esimiesten tueksi. Uskoni on lujaa: Foorumixin pariin kokoonnutaan jatkossakin!



Kaarina Latostenmaa

Projektipäällikkö, Foorumix
Satakunnan ammattikorkeakoulu



1. NÄYTÖS

Mikä on esimiesten vertaisfoorumi ja miksi esimiehet hakeutuvat joko työyhteisön sisäisiin tai yritysten välisiin vertaisryhmiin?

MISTÄ ON KYSE?

Esimiesten vertaisfoorumi ”Foorumix” on vertaisuuteen perustuva ryhmäprosessi. Se lisää esimiesten jaksamista ja osaamista, mikä näkyy koko työyhteisön hyvinvoinnissa ja tuottavuudessa.

Malli ottaa huomioon esimiesroolin erityisyyden ja työkykyjohtamisen haasteet. On voimia antavaa, kun voi jakaa kokemuksia samojen asioiden parissa painiskelevien kanssa, vastavuoroisesti.

Foorumixit voivat olla työyhteisöjen sisäisiä tai yritysten välisiä. Ainakin aluksi on tarpeen tehdä sopimus ulkopuolisen ohjaajan kanssa. Tämä kutsuu ryhmän koolle ja auttaa löytämään muut osallistujat foorumiin.

Ohjaaja voi olla omasta työterveyshuollosta tai esimerkiksi työnohjaaja. Pääasia on perehtyneisyys vertaisuuteen ja Foorumix-ryhmäprosessin ohjaamiseen.



Kuvio 1. Foorumix-malli

Verkkovälitteinen ohjaajakoulutus työterveyshuollolle pilotoidaan syksyllä 2017 Foorumix-hankkeessa. Koulutusta tai ohjaajaa voi kysyä SAMKista, www.foorumix.fi.

Foorumix -spirittiä



Jokaiselle tulee joskus elämän näyttämöllä heikkoja hetkiä: sanat hukkuvat ja keinot loppuvat. Tuttu tunne myös esimiehille. Kukaan meistä ei ole täydellinen. Onneksi – kukapa sellaisen kanssa jaksaisikaan.

Olen ollut vertaistoiminnan kanssa tekemisissä pitkään. Foorumix-hankkeen myötä olen päässyt todistamaan sen merkitystä uudessa ympäristössä. Pilotoinnissamme olen ohjannut työpaikkojen sisäisiä Foorumixeja, Kaarina yritysten välisiä.

Hienoa on ollut havaita kuinka ryhmässä jo ennestäänkin tutut kollegat oppivat tuntemaan toisiaan entistä paremmin. Tämä tutuus on helpottanut kanssakäymistä arjessa, kynnys kilauttaa kaverille on laskenut. Itselleni on ollut yksi riemullisimmista asioista nähdä toisensa vapaa-aikanakin hyvin tuntevien tutustumisen toisiinsa esimiehinä.

Yrityksen sisäisissä Foorumix-keskusteluissa päästään nopeasti asioiden ytimeen, siihen mikä eniten askarruttaa. Kun yhteisössä on muutosta, korostuu esimiesten joutuminen ”puun ja kuoren väliin”.

Pitäisi tehdä tulosta lisääntyvien odotusten saattelemana ja ehkä myös pienemmin resurssein, samalla huolehtien koko yhteisön hyvinvoinnista.

Foorumixissa ollaan yhteisen löytämisen äärellä. Lähtiessään esimies päättääkin kokeilla toisenlaisia ratkaisuja mihin on tottunut ja kokee sen oppimiskokemuksena. Kokeneempi tukee kokemattomampaa ja toisinpäin.

Ryhmässä on yhdessä opittu ja jaettu tietoa – sitä hiljais-takin. On etsitty yhteisiä pelisääntöjä, varauduttu lyhyen ja pidemmän aikavälin muutoksiin. Ei ole ollut pakottavaa tarvetta tehdä päätöksiä päivänpolttavissa haasteissa.

Viesti minullekin on ollut vahvasti se, että näitä ryhmiä on tarvittu. Tärkeää on ollut kokemus turvallisuuden lisääntymisestä, Foorumix-ryhmässä voi hetken hengähtää.

”Vertaisuudessa tärkeintä on, että ryhmä rohkaistuu jakamaan kokemuksiaan toistensa kanssa – antamaan ja saamaan – kertomaan vahvuuksistaan ja opin-pai-koistaan.”

Osallistujilla on monenlaista aikaisempaa kokemusta ta-voista tukea hyvinvointia ja lisätä osaamista. Nämä ovat saattaneet tuottaa myös pettymyksiä. Osallistujat ovatkin tuoneet esiin sen, että Foorumixissa odotukset ovat ylityneet. Vertaisuudessa on voimaa, joka yllättää.

”Toisinaan löydetään ratkaisuja sellaisiin isoihin kysymyksiin, jotka ovat kauan odottaneet ratkaisuaan. Kissa ei ehkä ole rohjettu nostaa pöydälle tai keskustelulle ei ole ollut sopivaa yhteistä pesää arjen kiireissä.”

Tärkeää on juuri se, että Foorumixissa ei kokoonnuta tekemään asioita tavoitteellisesti vaan heittäydytään kokemusten jakamiseen ja yllätys yllätys – saavutetaan paljon. Esimiehet ovat olleet kiitollisia siitä, että heitä arvostetaan. Hetki yhdessä on työnantajan kädenojennus hyvälle esimiehille. Se on palkkio, joka tuntuu.

”Hetki, jolloin voi ’puhaltaa’ on tärkeä.”

Hienoa on ollut kokemus ohjaajan tarpeellisuudesta. Samoin on ollut hienoa nähdä ryhmäläisten halu vetää itse työpaikan sisäistä ryhmää ohjaajan poistuttua ja tehdä se luovasti.

Työterveyshuollon työntekijöiden alkaessa vetää Foorumix-ryhmiä on ollut riemullista nähdä, miten vaivattomasti malli siirtyy uusien ohjaajien käyttöön, kun takana on vahva ammattikokemus. Jalkautuksen onnistumisen ilo on suuri. Tässäkin koen saaneeni maistaa jotakin hyvää, ainakin osa heidän voimaantumisestaan on siirtynyt minuun.

Tapio Mäyllymaa

Lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu



VERKOSTOJEN MERKITYS – OSALLISTUJAT ERI YRITYKSISTÄ

Kaarina Latostenmaa

Mikro- ja pienyrityksissä esimiehet ovat monessa roolissa. He hoitavat usein henkilöstöasioiden lisäksi talouden tai tekevät työtä muiden rinnalla. Foorumixissa voi rauhassa keskittyä asioihin, jotka muuten tahtovat jäädä arjen pyöriksen jalkoihin.

Yritysten välisissä Foorumixeissa tämä tapahtuu yhdessä ennestään vieraiden esimiesten kanssa. Tutustumiselle varataan aikansa, mutta nopeasti se käy. Joskus halutaan vierailla toisten työpaikoilla. Tämä toimii varsinkin silloin, kun ryhmä on valmis isompaan ajankäyttöön kuin Foorumixeille tyypillinen 1,5–2 tuntia.



Kotipalvelualan mikroyrittäjäryhmä nauttii toistensa työkaveruudesta Foorumixissa.

Toisten näkökulmien kuuleminen on avartavaa ja saa uutta perspektiiviä asioihin. Tiedonvaihto ajankohtaisista asioista on myös tärkeää. Ennen kaikkea on huojentavaa huomata, miten samankaltaisia esimiesten tilanteet erityyppisissäkin yrityksissä ovat.

Verkostoitumisen merkitys on erityisen suuri silloin, kun esimies on oman työpaikkansa ainoa, mutta muutenkin. Yrittäjäyhdistykset ja vastaavat palvelevat monessa asiassa ja antavat spontaania vertaistukea. Foorumixin valtti on sen pitkäjänteisyys: tietää voivansa vaihtaa kokemuksia jatkossakin, sille rauhoitetulla ajalla.

Aina Foorumix-ryhmän alkaessa puhutaan luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta sekä vertaisuudesta – siitä voimasta, mikä kokemusten jakamisella on. Lisäksi on tärkeää jakaa niitä motiiveja, joiden vuoksi kukin on tullut mukaan. Tämä on pohja sille, miten kukin myöhemmin arvottaa Foorumixiin osallistumisen.

Ihmiset ovat erilaisia. Jollekin voi olla luontaisempi strukturoitu ryhmä. Hänellä saattaa olla tarkkojakin toiveita sille, mitä Foorumixin myötä tapahtuu itselle ja työyhteisölle. Toinen voi olla alkujaan valmiimpi heittäytymään uuteen.

Vuorovaikutus palkitsee. Ryhmissä käydään säännöllisesti. Kuitenkin, jos etäisyydet ovat olleet suuria, osallistuminen ei aina kaikkien kohdalla jatkunut. Samoin, jos yhteisiä nimittäjiä on ollut hyvin vähän. Toisaalta osa on toivonut ryhmää periaatteella ”erilaisuus on rikkaus”. Tällöin yritysten kilpailuasetelmia ei ole.

Yritysten välillä voi jakaa haasteita ja iloja samalla lailla, kuin niiden sisällä. On lupa rauhassa keskittyä asioihin, varsinkin niihin eniten kuormittaviin. Tapaaminen ohjataan aina niin, että sen jälkeen on hyvä olla. Myönteisellä perusvireellä on valtava merkitys jaksamiselle.



Metalleja (kromi ja teräs), eläinperäisten aineiden luontoon kierrätystä sekä siipikarjaa elintarvikkeisiin on näiden esimiesten yrityksissä. Yhteinen sävel löytyy.

Tärkeintä on samaa kokevien kohtaaminen. Silloin oppii uutta, jaksaa paremmin ja saa vinkkejä arkeen. Tulee rohkeutta kehittyä sekä tehdä muutoksia ja päätöksiä, myös työkykyä turvaten.



Eniten hyvää tapahtuu,
kun luottaa jakamisen ja
vertaisuuden voimaan.



2. NÄYTÖS

Miten päästä alkuun, mistä ohjaaja?
Foorumix työterveyshuollon palveluksi.

OHJAAJA JA RYHMÄN KOKOAMINEN

Kaarina Latostenmaa

Hankkeen aikana Foorumixit ovat olleet maksuttomia ESR-hankerahoituksen ansiosta. On testattu, mikä toimii ja mikä ei. Haarukointi osoittaa, että ainakin kahdeksan ensimmäisen kerran aikana ryhmässä on tärkeää olla ulkopuolinen ohjaaja.

Mistä ohjaajan sitten saa? Jatkossa useaan työterveys-huoltoon tulee Foorumix osaksi palvelutarjontaa. Samoin osa työnohjaajista vihkiytyy sen saloihin. SAMKin omia vertaisuuden ja ryhmäprosessien taitajia voi kysyä ohjaajaksi.

Tämän kirjan kolmannessa näytöksessä kuvaamme Foorumixin merkitystä ja hyötyjä esimiespalautteen ja tutkimustiedon kautta. Nyt jo julistamme kantamme:

” Foorumixien myönteiset vaikutukset ovat niin suuria, että ohjauksesta kannattaa maksaa.

Tulevaisuudessa kukin palveluntarjoaja päättää maksun suuruuden tahoillaan. Hanke kysyy kuitenkin mielipidettä sopivasta hinnoittelusta kevään 2017 arvioinnissa. Asiasta keskustellaan myös tulevissa ohjaajakoulutuksissa. Pääasia on, että maksu riippuu siitä, miten prosessin tuki toteutetaan.

” Mikä sopii yhdelle ryhmälle, ei sovi toiselle. Aina lähdetään tarpeesta.

Yritysten sisäisten ryhmien valmistelu menee usein kätevästi, toisinaan Foorumixin voi järjestää johtoryhmän yhteyteen. Asiat syventyvät nopeasti. Tuttujenkin ihmisten välillä tulee uudenlaista kohtaamista.

Yritysten välisen ryhmän kokoamiseen menee jonkin verran aikaa, mutta usein asia järjestyy luontevasti muiden verkostojen kautta. Työpaikkojen väliset vertaisfoorumit ovat erityisen tärkeitä silloin, kun työpaikalla on vain yksi esimies. Verkostoituminen tuo ”työkavereita”.

” Edullista hankkia yhdessä

Ryhmäpalvelut ovat siitä hyviä, että jakamalla kaikki saavat ohjaustuen huomattavasti halvemmalla, kuin jos palvelua ostaisi yksittäin. Erityisesti mikroyrityksille asia on tärkeä.

Työterveyshuollon työparit astuvat näyttämölle

Foorumix-hankkeen tavoitteena on esimiesten vertaisfoorumimallin leviäminen ja juurtuminen. Työterveyshuollon toimijat nostettiin keskeisiksi pk-yritysten esimiesten työkykyjohtamisen ja oman hyvinvoinnin kumppaneiksi.

Työterveystoimijoille suunnattu tiedottamis- ja kuulemisvaihe käynnistettiin, kun Foorumix-kokemuksia oli jo kertynyt. Työterveyshuollon edustajia kutsuttiin mukaan seminaareihin sekä järjestettiin omat tilaisuudet Keski-Satakunnassa, Porissa ja Kankaanpäässä.

Näissä Foorumixin perusajatus sai vahvistusta. Työterveystoimijat tunnistivat pk-yritysten tarpeen esimiesten työhyvinvoinnin tukemiselle ja työkykyjohtamistaitojen edistämiseksi.

Tapaamisissa esiteltiin suunnitelma, jonka perusteella mukaan lähtevät pystyvät arvioimaan kehittämistyöhön tarvittavat resurssit. Yhteiskehittely käynnistyi keväällä 2016 kolmea eri työterveyshuoltoa edustavan työparin kanssa.

Parityöskentely nähtiin tarpeelliseksi innostuksen säilyttämiseksi ja osaamisen kehittymisen tueksi. Yhteiskehittely tukeutui Foorumix-kokemuksiin sekä työparien aikai-

sempiin ohjaus- ja esimiesyhteistyön kokemuksiin.

Kahdessa eri työpajapäivässä käsiteltiin vertaisryhmän toimintaa ja ohjaajan roolia ryhmässä. Ohjaajan rooli vertaisryhmän käynnistäjänä ja ryhmän työskentelyn jäsentäjänä poikkeaa merkittävästi perinteisestä asiantuntijan roolista.

Työparien näkemyksiä sekä tarpeita kuunneltiin ”herkällä korvalla”. Keskusteltiin ryhmän kutsumiseen, aloittamiseen, pelisääntöihin, keskustelun virittämiseen ja ryhmän päättämiseen liittyvistä käytänteistä. Työpareille esiteltiin Kymppikortit ja pelisääntöpyörä aloituskertaan.

Syksyn 2016 aikana työparit käynnistivät Foorumixit, jotka koottiin erilaisin kriteerein kunkin työterveyshuollon asiakaskunnasta. Ryhmät kokoontuvat kerran kuussa, yhteensä kuusi kertaa.

Kolmessa ryhmässä on yhteensä 20 esimiestä. Osallistuminen pidettiin maksuttomana, koska esimiehet ovat mukana kehittämässä Foorumixia kunkin työterveyshuollon omaksi palvelumalliksi. SAMKin ohjaajat ovat toimineet työparien mentoreina ja sparraajina.

Ensikokemukset vertaisryhmistä ovat olleet myönteisiä ja innostavat jatkamaan ryhmämallin kehittelyä. Työterveys- huollon käynnistämistä ryhmistä saadaan kevään 2017 aikana hyviä kokemuksia ja käytäntöjä www.foorumix.fi -sivustolle.

Kiitos Kankaanpään Mehiläiselle, Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymälle (Ksthky) sekä Kankaan- päään Dextralle! Tuotteistamisenne myötä Foorumix leviää ja saamme arvokasta pohjaa syksyllä 2017 alkavaan verk- koväliitteiseen ohjaajakoulutuksen pilottiin.

Uskomme, että hyvien kokemusten ja niiden kuvausten myötä yhä useampi työterveyshuolto ottaa esimiesten vertaisfoorumit omaan palveluvalikoimaansa.

Merja Koivuniemi

Lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu



Työterveyshuollon väkeä matkalla Foorumix-ohjaajaksi.

Kuvassa Ulla Lehtonen (Kankaan- päään Mehiläinen), Marja Koivunen (Ksthky), Carita Ahtilinna (Kan- kaanpään Mehiläinen) ja Hanna Hietava (Ksthky). Ohjaaja- porukkaan kuuluvat myös Kankaanpään Dextran Maarit Hallia ja Jussi Törmä.



- ” Esimiesten vertaisfoorumi -ajatus herätti mielen- kiintoa ja saimme helposti porukan kasaan. Koemme myös itse ryhmän tärkeäksi.
- ” Ohjaajana on selvästi tärkeää rajata omaa ”äänes- sä olemista” ja luottaa siihen, että pienen herättelyn jälkeen ryhmä kyllä alkaa itse keskustella asioista.
- ” Omat ryhmämme perustuivat koulutuspäivien työpajoista saatuihin oppeihin. Positiivisinta oli Kymppikortit, joissa on hyvät aiheet ja niitä on käsitelty monipuolisesti.



3. NÄYTÖS

Miten kokemusten vaihto käytännössä toteutuu? Esittelemme Kymppikortit ja www.foorumix.fi -sivuston.

FOORUMIXIT KÄYTÄNNÖSSÄ

Kahvittelu kuuluu suomalaisen työpaikan arkeen. Sillä on hyvä aloittaa myös Foorumixit.

Esimiesten vertaisfoorumeissa keskeistä on luottamuksellinen kokemusten vaihto toisten samassa tilanteessa olevien kanssa, pitkäjänteisessä, vertaisuuden voimaan luottavassa prosessissa.

Mitä kuuluu -kierros avaa pelin. Sen jälkeen mennään osallistujien ehdoilla. Keskustellaan niistä asioista, jotka esimiehiä eniten askarruttavat, ilahduttavat tai ovat muuten mielen päällä.

Ohjaaja huolehtii prosessin kulusta – esimiehet voivat uppoutua tilanteeseen. ”Vastaavaa ei ole ollut. Palaverissa on yleensä paljon pikkusälää, kollegan tukeminen on jäänyt muiden asioiden jalkoihin. Nyt myös muut kohtaamiset ovat käyneet sujuvammin.”

Vertaistuessa on kyse itseavusta, kokemuksellisesta asiantuntemuksesta, jakamisesta. Sekä työpaikan sisäisissä että yritysten välisissä ryhmissä kyse on ”yhteisen löytämisestä”.



Lehmuskolon esimiehet Foorumix-ryhmässä.

Tapaamisissa keskustellaan esimiestyöstä monista eri näkökulmista. Aiheina on usein muutosjohtaminen, työkykymuutosten tunnistaminen, yrityskulttuuri ja vaikeiden asioiden puheeksiotto – juuri ne seikat, jotka esimiestä kuormittavat.

” Tärkeintä on kohtaaminen.

Foorumixissa ei ole väliä, onko kokemusta esimiestyöstä enemmän tai vähemmän. Aina on jaettavaa ja opittavaa. Rikkautta on myös löytää oma roolinsa yrityksen kokonaisuuden tärkeänä osana.

” On asioita, joita ei oikein aina osaa pukea sanoiksi tai voi ajatella olevansa niiden kanssa yksin. Kun aiheen näkee Kymppikorteissa, se on helppo valita keskusteluun.

Lavastajan pajasta

Hyvä idea ei vielä riitä valovoimaiseen esitykseen, tarvitaan myös inspiroivat puitteet. Foorumixit ansaitsevat hyvän ja käyttäjiensä näköisen tarpeiston. On aika katsoa, mitä lavastajan pajalla saatiin aikaan.

Foorumix-hankkeen seminaarit ovat saaneet ensikipinän markkinointimateriaaleissa. Esitteiden – sekä perinteisten paperisten että sähköisten – on haluttu viestivän kulloisenkin tilaisuuden antia. Tavoitteenani on ollut tuoda niihin ripaus luontoa ja leikitellä Foorumix-värimaailmalla.

Hankkeen www.foorumix.fi -sivusto on rakentunut monipuoliseksi materiaalipankiksi. Sinne on koottu tietoa muun muassa vertaisuuden merkityksestä esimiestyössä, foorumien käynnistämisestä, työterveysyhteistyöstä ja Foorumix-työkaluista.

Sivusto on myös seminaarien ja Foorumixin medianäkyvyyden esittelykanava sekä tuo esimiesten äänen esille kokemuspuheenvuorojen kautta.

Foorumixin aihepakka, Kymppikortit, luotiin ohjaajan työkaluksi tuomaan keskusteluihin monipuolisuutta ja

uudenlaisia tulokulmia. Ne antavat sysäyksen näkökulmiin, jotka saattaisivat muuten unohtua. Teemat lähtevät kuitenkin aina osallistujien toiveista.

Kymppikorttien laatimisessa ensiarvoista oli, että ne palvelevat aitoa tarvetta. Niiden teemat onkin koostettu vertaisfoorumeihin osallistuneiden esimiesten ja ohjaajien yhteistyöllä.

Kiitosta keränneet Kymppikortit ovat osoitus siitä, että digitalisoituvassa maailmassa ihmiset kaipaavat ajatustensa tueksi jotain, mitä hypistellä ja selata.



Niina Tuberg

Projektityöntekijä
Satakunnan ammattikorkeakoulu

KORTIT PÖYTÄÄN!

Kympikortit kulkevat kätevästi mukana niille räätälöidyssä kuoressa. Se kätkee sisäänsä kymmenen aihekorttia (yhteensä yli 50 keskusteluteemaa), kaksi ohjekorttia sekä Viisi tapaa käyttää Kympikortteja -esitteen.



Aiheista esimerkiksi Työkykyjohtaminen on iso juttu. Sen onnistuminen ei vain vähennä kustannuksia vaan tutkitusti myös lisää tuottavuutta.

Viisi tapaa käyttää Kympikortteja -esite.
Mitä kuuluu? -kierros aloittaa ryhmän.



Korttien graafinen ilme: Niina Inberg



VÄLIAIKA

Pirjo Tuomi

Esitys vaatii aina väliajan. Foorumix-hankkeessa seminaarit ja hankkeesta kertovat esittelyt ovat jaksottaneet hanketta sopivasti ja koonneet kohderyhmää yhteen isoihinkin tapahtumiin.

Valokeilassa Foorumix -kirjan ensiesittelytilaisuuden 9.2.2017 teemaksi valittiin ”On aika” ja pääpuhujaksi Esko Valtaoja. Seminaarien aineistoja löytyy www.foorumix.fi -sivustolta.



Helmiseminaarissa Porin Suomalaisella Klubilla lyötiin Kymppikortit pöytään ja keskusteltiin esimiesten vertais-
tuesta sekä vertaisfoorumeista. Työelämän sukupolvista
ajatuksia avasi työelämäntutkija Anu Järvensivu.



Työelämä 2020 -hankkeen alueverkoston
kanssa järjestettiin yhteinen "Parempaan ja
tuottavampaan työelämään Satakunnassa"
-seminaari, pääpuhujina Marko Kesti ja Pasi
Kusmin (kuvassa oikealla).



Toukokuun lopulla vietettiin Kesäpäivää Tuorin kartanolla Porissa.



Iltapäivän teemana oli ennakoiva työkyvyn tukeminen, fiilisten roihut ja tulipalojen sammutus. Ohjelmassa oli myös tutustuminen itsensä ja toisten johtamisen näkökulmiin sekä reagointitapoihin.

Päivä koettiin ympäristöineen ja eri toimintapisteineen erilaiseksi ja hyvin kiinnostavaksi.



Ahlaisten VPK:n palomiesten ohjaamana kaikki harjoittelivat sammuttimen käyttöä sekä kävivät sammuttamassa liekkiin syttyneen kattilan.

Samalla mietittiin, miten "fiilisten roihut" kannattaa sammuttaa ilman, että mitään jää kytemään.

Heinäkuussa Foorumix-hanke näkyi ja kuului SuomiAreena 2016 -tapahtumissa.



Projektipäällikkö Kaarina Latostenmaa ja projekti-assistentti Pirjo Tuomi esittelivät hanketta isolle yleisölle Porin torilla työ- ja elinkeinoministeriön teltalla. Kymppikortit nostettiin pöydälle ja niiden parissa käytiin hyvää keskustelua.



Kansalaisareenan järjestämässä, Marianne Heikkilän juontamassa paneelissa Porin kaupungintalon pihalla olivat mukana Kaarina Latostenmaa, Mikko Väisänen, Paula Määttä, Anu Toija ja Ilmari Nurminen.



4. NÄYTÖS

Mikä merkitys vertaisryhmätoiminnalla on esimiehille? Aluksi asiaa on vaikuttavuustutkimusten valossa, sitten esimiesten omia sanoja Foorumixista.

VAIKUTTAVUUDESTA JA MERKITYKSELLISYYDESTÄ

Kaarina Latostenmaa ja Tapio Myllymaa

Jokainen meistä on kohdannut vertaistoiminnan merkityksen omassa elämässään lukuisia kertoja. Hyvää näytelmää katsellessaan tai kirjaa lukiessaan samaistuu usein johonkin roolihenkilöön ja kokee yhteyttä, joka voimaannuttaa.

Kun vertaisuuden voima otetaan käyttöön pitkäjänteisessä ryhmäprosessissa, vaikuttavuus kasvaa. Foorumixeissa merkitys näkyy esimiesten jaksamisen ja osaamisen kasvamisena sekä työyhteisön tuottavana hyvinvointina.

Joskus huomaamme toiminnan arvon heti. Saatamme huudahtaa: Vaikuttavaa työskentelyä! Merkittävä produktio!

Usein kuitenkin vasta ajan kuluminen auttaa meitä näkemään tapahtuneen vaikutukset muuhun toimintaamme. Aikaperspektiivi ja monien tekijöiden summaus ovat vaikuttavuustutkimuksen haasteita.

Foorumixien merkityksellisyyttä voimme lähestyä sitä lähellä olevien vaikuttavuustutkimusten kautta.



Helmiseminaarin osallistujia tutustumassa Kymppikortteihin. Tilaisuuteen liittyen Satakunnan Kansa haastatteli Raija Setälää Pappilanlammen palvelukeskuksesta (kuvassa etuvasemmalla) Foorumixin merkityksestä.

Vertaistuen merkitys on vasta viime aikoina alettu oivaltaa työelämän alueella. Suuri osa vertaistuen vaikuttavuustutkimuksesta on tehty kriiseihin ja kuntoutumiseen liittyen. Tulokset ovat joka tapauksessa yksiselitteisiä: vertaistuesta koetaan saavan henkistä ja sosiaalista tukea sekä voimaantumista. (Saviranta & Åhlberg 2010, Mikkonen 2009)

Spontaanista esimiesten vertaistuesta on kysytty Terveydenhuollon lähiesimiesten vertaistuki -opinnäytetyössä, vertaisryhmiä haastatelluilla ei ollut. Tuloksena oli, että vertaistuen myötä omien vahuuksien hyödyntäminen parani ja käytännön tuki sekä voimavarojen jakaminen lisääntyivät. Vertaistukea toivottiin paljon lisää, osaksi esimiesarkea. (Lindell 2012)

Myös Laschingerin ym. (2006) ja Lammintakasen ym. (2008) mukaan esimiesten kokemukset pystyvyydestään, hyvinvoinnistaan sekä voimaantumisestaan vahvistuvat, kun systemaattista vertaistukea pääsee käyttämään johtamisessa ja toiminnan kehittämisessä. Hyrkkään ym. (2005, 2008), Kramerin ym. (2007), Narisen (2000), Petersonin ym. (2008) ja Surakan (2008) mukaan johtamistaidot monipuolistuvat vertaistuen myötä. (Lindell 2012)

Tartu kollegaa hihasta – Vinkit esimiesten vertaistyöhön -kirjassa kuvataan mainiosti työpaikan sisäisen esimiesten vertaisryhmän etenemistä sekä esimiesrooliin, vuorovaikutukseen ja palautteen antamiseen ja saamiseen liittyviä harjoituksia. (Hannukainen 2014)

Kirja pohjaa SAMKin Jengoilleen-hankkeeseen (Työsuojelurahasto). Hankkeessa tehdyn esimieskartoituksen mukaan koulutus ja tiedotus ovat toki tärkeitä, mutta esimiehet kaipasivat erityisesti vertaistukea. (Jengoilleen-hankkeen www.sivut 2017). Kartoituksen tulokset vaikuttivat Foorumix-hankkeen hakemiseen.

Työnohjaus- ja coachingtoiminnan vaikuttavuus -kirja on kattava katsaus tutkimuksiin. Tarkastelussa on tiedon tai käyttäytymismallin soveltaminen uusissa tilanteissa, samoin muutosten ylläpito. Viesti on myös, että taakoista vapautuminen mahdollistaa uudistumisen ja että jatkuvilla prosesseilla saadaan edullisemmin pysyviä tuloksia, kuin päätöksillä. (Paunonen-Immonen & Heinonen, 2016)

Hoitotyön lähiesimiesten kokemuksia hallinnollisesta työnohjauksesta -opinnäytetyön mukaan hyödyt voidaan jakaa kollegiaalisuuden, dialogisuuden, yksinäisyyden käsittelyn, voimavarojen vahvistumisen, voimaantumisen sekä työn reflektoinnin saroille. Ryhmätyönohjaus tarjoaa väylän kuormituksen jakamiselle sekä esimiesaseman yksinäisyyden läpikäynnille ja hyväksymiselle, keskeisimpänä vertaistuki. (Hakala 2009)



Hoiva-alan yritysten välinen ryhmä

” Foorumix on kuin keidas. Ymmärrämme toisiamme. Asiat, jotka luulin vain itsestäni johtuviksi, ovat toisillekin tuttuja. Tiedän, että luottamus pysyy. Aina opin uutta.

Esimiesten työnohjaus vaikuttaa Heikkilän (2010) mukaan myönteisesti työn ilon uudelleen löytymiseen sekä uusien näkökulmien oivaltamiseen. Samoin voimavaroja tunnistetaan ja rajataan paremmin, asioita otetaan herkemmin esille ja tiimityö sujuu. Ruotsalaisen (2011) mukaan esimiehet hakeutuivat johdon työnohjaukseen pääasiassa kolmesta syystä: jaksakseen työssään, voidakseen työstää johtamisen eri haasteita sekä kehittääkseen johtamista. (Paunonen-Immonen & Heinonen, 2016)

Vertaismentorointi esimiestyön tukena -opinnäytetyön mukaan Alkon myymäläpäälliköt kokivat tarvitsevansa enemmän vertaistukea. Sen merkityksiksi nousevat työn kehittämisen mahdollistaminen, tuen ja neuvojen saaminen tarvittaessa sekä verkostoitumisen lisääntyminen kollegoiden kesken. Vaikutuksena koettiin myös halukkuus jatkaa työpaikassa. (Maukonen 2015)

Muutostilanteet ovat hetkiä, jolloin tarve vertaistukeen aktivoituu. Tätä kuvaa mm. väitöskirja verkko-opetuksen kehittämisestä opettajiksi opiskelevien ja opettajien työssä (Hiltunen, 2010). Vertaistuki nousi esiin myös Maatalousyrittäjien eläkevakuutuslaitoksen (MELA, 2013) selvittäessä maatalousyrittäjien tarpeita.

Kokemuksellisten esimerkkien merkitystä sekä vertaistuen aikaansaamaa yhteenkuuluvuutta korostetaan myös

esimiesvalmennuksiin keskittyvässä opinnäytetyössä. Yhteinen pohdinta auttaa esimiehiä kohtaamaan päivittäiset tilanteet. (Huttunen 2009)

Pitkäjänteinen prosessimainen työskentely, johon liittyy ohjaukselliset menetelmät, on myös Luoman ja Salojärven (2007) mukaan muita menetelmiä syvällisempi ja vaikuttavampi. Näin on varsinkin silloin, kun niissä tietopuolen lisäksi paneudutaan tunteiden ja sosiaalisten suhteiden reflektointiin. (Huttunen 2009)



Kuntoutuskeskus Kankaanpäässä pääsi mukaan hyvin myös etäyhteydellä.

- ” Esimiesten vertaisryhmien tapaamisissa koin avoimen ilmapiiriin ja hyväksyvän kuuntelun voimauttavaksi.
- ” Esimiesroolini on selkeytynyt.
- ” Tunnen vahvistuneeni, kun lähdän ryhmästä.
- ” Esimiesten vertaisfoorumimalli on tasa-arvoistava. Sen avulla myös pienyrityksen esimies pääsee vertaisverkostoon.
- ” Kokemus siitä, että voi antaa ja saada on merkityksellinen.
- ” Suhtauduin aluksi skeptisesti mutta tämä on ylittänyt odotukset.
- ” Vaikuttanut kaikkeen läpi koko organisaation.
- ” Kun esimies kokee olonsa hyväksi roolissaan, saavat työntekijät sellaista tukea, jonka ansaitsevat.

FOORUMIXIN

MERKITYS

Osallistujien kokemaa



Foorumixissa luotetaan vertaisuuden voimaan. Kokemuksia jaetaan prosessissa, jossa keskeisintä on esimiesroolin erityisyys – sen ilot ja haasteet.

” Voimme paremmin yhteisönä kuin ennen.

” Muutkin kohtaamiset ovat käyneet jatkossa helpommin. Vaikka olisi ennestään tuntenutkin, nyt keskustelua on tullut lisää.

” Hetki, jolloin voi 'puhaltaa' on tärkeä. Yhteistyöstä on tullut helpompaa ja syvällisempää.

” Minä olen tärkeä.

Foorumixin ohjaajana on hienoa ihailta kokemusta, myös nuoruuden intoa. Saa nauttia yhdessä keksityistä ratkaisuksista. Kun toinen kehuu kaveria, on ohjaajankin helppo yhtyä yhteiseen löytämisen riemuun.

– Tapio ja Kaarina

Niin ja upeaa on kun ryhmä odottaa tapaamista ja kokee sen tärkeäksi.



5. NÄYTÖS

Esimiehet kautta maan ottavat Foorumixit omakseen – esimiesten osaaminen ja jaksaminen näkyy koko työyhteisön hyvinvoinnissa ja tuottavuudessa.

Foorumix tulee osaksi työterveyshuollon palveluvalikoimaa.

ELÄKÖÖN FOORUMIX!

Vision toteutuminen on realistinen: Foorumixien ohjaaminen sopii erinomaisesti työterveyshuolloille, työnohjaajille sekä muille tuottavan hyvinvoinnin osaajille.

Myös muut yrityspalvelut ovat Foorumixin juurtumiselle hyvin tärkeitä: ne kertovat tästä uudesta mahdollisuudesta työpaikoilla, uusille esimiehille.

Syksyllä 2017 pilotoimme verkkovälitteisen Foorumix-ohjaajakoulutuksen pirkanmaalaisen Tullinkulman työterveyden kanssa. Tämä on merkittävä jatko Satakunnan työterveysyhteistyöhömmme.

Kokemusten avulla laadimme kompaktin ja edullisen verkkovälitteisen koulutuksen. Työkykyjohtamispainotteisena se sopii erityisesti työterveyshuolloille. Vuodesta 2018 alkaen sen voi hankkia mistä päin Suomea tahansa.



Yhdessä voi hankkia sellaista, mitä yksin ei voi.

TYÖPEILI 2017–2020

Foorumixissa totesimme ryhmäpalvelut ja vertaisoppimisen mitä parhaimmaksi mpk-yrityksille. Nyt olemme saaneet ESR-rahoituksen 1.8.2017 alkavaan Työpeili-hankkeeseen, jossa teemme paljon yhteistyötä yrityspalveluiden kanssa. Siinä pääosaan tulee kehittyminen yrityspalveluiden tuella.

Työpeilin idea nousi mpk-sektorin yritysten ja yksinyrittäjien tarpeesta voida yhdessä kehittää sellaisia konkreettisia asioita, joita muuttuvassa maailmassa tarvitaan. Erityisen suuri haaste lähivuosina kohtaa pieniä sote-alan toimijoita.

Työpeilin vertaisryhmissä asiantuntijaosuudet liittyvät aaltomaisesti prosessiin varmistuen muutoksen asettumisen työpaikan arkeen. Uudistuvaa toimintakenttää opetellaan yhdessä - jaksamista tukien.



Yrityspalvelutkin saavat vaikuttavan ryhmäpalvelumallin mpk-sektorin tueksi.

TYÖKYKYJOHTAMINEN KILPAILUKYVYN TEKIJÄNÄ

Kaarina Latostenmaa

Millaiset ovat pienten työpaikkojen mahdollisuudet kehittää työkykyjohtamista? Suomen yrityksistä 98,9% on alle 50 hengen yrityksiä. Mikroyrityksiä, eli alle 10 hengen työpaikkoja on 93,4%.

Foorumix-hankkeen pilottiin osallistuneet olivat kaikki pk-yrityksiä, enemmistö mikroyrityksiä. Palaute oli, että vihdoin on jotain, joka sopii hyvin myös pieniin yrityksiin.

Työkykyjohtamisen sanotaan olevan resurssointi, joka näkyy myönteisesti tunnusluvuissa maksaen itsensä takaisin pienempinä sairauksista ja työkyvyttömyydestä johtuvina kustannuksina. Se on keskeinen osa esimiestyötä. (Latostenmaa 2017)

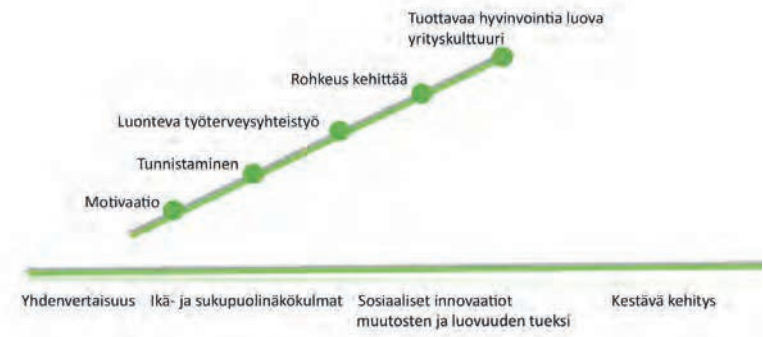
Vahvasti perustellun kannan työkykyjohtamisen vaikuttavuudesta on tuonut myös Marko Kesti, jonka väitöskirjan (2012) mukaan hyvä työelämän laatu ei vain vähennä kustannuksia, vaan euromääräisesti lisää tuottavuutta. (Foorumix-hankkeen www.sivut 2017)

Kokemusten ja osaamisen jakaminen toisten esimiesten kesken on tärkeää, sillä työkykyasiat ovat mutkikkaita.

”Ainoa oikea” tapaa ei ole, vaikka esim. varhaisen puuttumisen malli antaa runkoa toimintaan.

Vaikeiden asioiden puheeksiotto on yksi esimiehiä eniten kuormittavista asioista. Kun työpaikalla on turbulenssia, tunteita ilmaistaan enemmän ja eri reagoitavat tulevat kohdattaviksi (Laukkarinen 2014). Samoin epävarmuutta aiheuttaa se, pystyykö auttamaan oikein tai osaako pyytää sopivalla hetkellä apua oikeilta tahoilta.

On haastavaa tunnistaa ajoissa työkyvyn heikkeneminen. Seuraava vaihe on usein käytännön toimet työterveyshuollon kanssa, ehkä työn mukauttaminen.



Kuvio 2. Foorumixin edellytyksiä

Terveysteen ja identiteettiin liittyvät asiat koskettavat syvästi. Muuttuvien kuviodien vaikutukset myös muuhun työyhteisöön vaativat usein oikeudenmukaisuuteen liittyvää herkkyyttä. (Elo ym. 2010)

Johda työkykyä, pidennä työuria -opas nostaa järjestelmällisen työkykyjohtamisen suureen arvoon. Oppaassa korostetaan aktiivista vuorovaikutusta, jossa ongelmat otetaan puheeksi varhain. On tärkeää, että esimiehet tuntevat esimerkiksi stressistä palautumisen mahdollisuuksia sekä polkuja, miten päästä kuntoutumisen jälkeen takaisin työelämään. (EK 2011)

Työkykyjohtamisen moninaisuutta korostaa myös laajan toimijatahon edistämä Työelämä 2020-strategia. Tärkeitä ovat joustavat uudistukset, joilla vahvistetaan mahdollisimman monen ihmisen kykyä ja tahtoa jatkaa työelämässä riittävän kauan ja motivoituneina. Luottamus ja yhteistyön syveneminen on tässäkin keskeistä.



Yrittäjä Pekka Niemelä sai vuonna 2016 Foorumixin yritysneuvojafoorumissa Winny-palkinnon elämäntyöstään osatyökykyisten työurien edistämisessä. Palkinnon luovuttivat Markku Kivinen Satakunnan Yrittäjistä, Päivi Laine Satakunnan TE-toimistosta sekä Kaarina Latostenmaa ja Tapio Myllymaa SAMKista.

Johtajan epilogi

Johtajan tärkeä tehtävä on kannustaa työntekijöitään ja antaa tilaa ja mahdollisuus kokeilla uusia asioita. Foorumix-hankkeessa tuon tavoitteen edistäminen on ollut helppoa. Hanke kokonaisuutena on innostuneiden ja luovien työntekijöiden yhteistyön tulos.

Hanna Hannukaisen arvokas havainto johtajien ja esimiesten työn yksinäisyydestä ja tuen puutteesta synnytti idean, joka jalostettiin hankkeeksi. Rahoituksen varmistuttua pienten ja keskisuurten eri aloja edustavien yritysten vertaistukiryhmätyöskentelyt saatiin nopeasti käyntiin.

Projektipäällikkö Kaarina Latostenmaa ja lehtori Tapio Myllymaa kuvaavat tässä julkaisussa kohtaamisiaan vertaisryhmissä ja välittävät teksteissään hienosti sitä onnistumisen iloa, jota ryhmä parhaimmillaan tuottaa.

Rahoittajan edustajan ja ohjausryhmän kannustavat keskustelut ovat osaltaan mainiosti edistäneet Foorumix-hanketta.

Esimiehet ovat kiireisiä, se on tuttu asia, mutta hankkeeseen mukaan lähteminen ja ajan varaaminen tapaamisiin on osoittanut asian tärkeyden.

Hankkeen kuluessa on luotu Kymppikortit, joiden ideoinnista koko hanketiimi on vastuussa. Korttien ansiokas layout on nuoren projektityöntekijä Niina Inbergin.

Korttien käyttöperiaate on avattu tässä julkaisussa. Tarkoitus on, että niitä on jatkossakin saatavissa vertaisfoorumien vauhtiin pääsyn helpottamiseksi. Tilanteiden spontaaniuden ja itseohjautuvuuden tueksi ohjaukseen ja korttien käyttöön halutaan kuitenkin tulevaisuudessakin liittää perehdytysjakso, josta Foorumix-työntekijät SAMKissa vastaavat.

Foorumix-hankkeen ideaa on pystytty Satakunnassa laajasti levittämään erilaisten tapahtumien yhteydessä. Avoimet kutsut yritys- ja sidosryhmäkumppaneille ovat olleet oiva tapa saada asiaan innostuneita henkilöitä mukaan tilaisuuksiin.

Projektiassistentti Pirjo Tuomi kuvaa tämän julkaisun väliainkaosiossa näitä tilaisuuksia kuvin ja sanoin.

Hankkeen mielenkiintoinen toinen vaihe on vasta viritteillä, sillä työskentelyssä työterveyshuollosta ja yrityspalveluista vastaavien kanssa on päästy vasta alkuun. Merja Koivuniemi kuvaa tässä raportissa työterveyshuollon kanssa työskentelyä.

Foorumixin viimeiset kuukaudet tullaan käyttämään mallin vahvistamiseen ja tämän uuden esimiesten jakamista edistävän tuotteen markkinointiin.

Arvioijana toimivan Innolink Research Oy:n kanssa on käyty motivoivia keskusteluja, joissa on avattu mallin oikeaa arvoa ja paikkaa esimiesten ja johtajien työhyvinvoinnin edistämiseksi. Heidän tekemänsä loppuarviointi keväällä 2017 antaa lisää tietoa.

Olen projektista vastuullisena johtajana voinut luottaa projektipäällikön ja -työntekijöiden osaamiseen ja työmotivaatioon hankkeen kuluessa. Myös omaa jaksamista ja erilaisia valmennusohjelmia, joihin omien johtajuusvuosikymmenien aikana olen päässyt mukaan, on ollut mielenkiintoista peilata tämän suhteellisen yksinkertaisen vertaistukimallin käyttöönoton edistymisessä.

”

Tärkeä työssäjaksamiseen liittyvä kysymys 'Mitä sinulle kuuluu?' on omien valmennusten ja sparrausten aikana usein jäänyt kysymättä.

Foorumix-hanke on varmasti edistänyt ainakin mukana olevien yritysten esimiesten ja johtajien työhyvinvointia. Toivoa sopii, että myös tulevaisuudessa Foorumix ja muut henkilöstöhyvinvointiin liittyvät hankkeet edistävät yritystoiminnan tärkeää sosiaalista ulottuvuutta toiminnan tuloksellisuuden kulmakivenä.



Tuula Rouhiainen-Valo

Johtaja, Hyvinvointi ja terveys
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Onko Foorumix minulle se oikea?

KYLLÄ EI

Ajattelen, että kokemusten vaihto samassa tilanteessa olevien kanssa antaa eniten jaksamista ja osaamista olla hyvä esimies ja työpaikan kehittäjä.

Tarvitsen varmuutta työkykyjohtamiseen. Olen huomannut, että koulutus ei ole siihen keskeisin apu. Vaikeissa tilanteissa ei ole yksiselitteisesti oikeita tai väriä tapoja

Muutkin ovat saaneet virkistystä ja oppia! Minäkin haluan!

Verkostoituminen kannattaa

Palavereissa esimiesroolin ydin jää usein talous- ja tuotantokysymysten alle. Käytävällä on vaikea alkaa keskustella kollegan kanssa asiasta, joka vaatii aikaa ja paneutumista.

Haluan työyhteisölleni parasta.

Vaikkei minulla ole toista esimiestä työpaikallani, saan työkaverin Foorumixin kautta.

Tiedän, että esimiesten jaksaminen ja osaaminen vaikuttavat suoraan siihen, miten työyhteisössä voidaan ja onko työpaikalla hyvinvoinnista kumpuavaa ”tuottavaa pörinää”.

Jos sait vähintään neljä Kyllä-vastausta, liity Foorumix-joukkoon.

Foorumix-ryhmä on vaihtoehto, jota kannattaa kokeilla hyvinvoinnin, ikäjohtamisen ja tuottavuuden parantamiseksi sekä uudistumisen tueksi. Hyvät kokemukset puhuvat Foorumixin puolesta!

Foorumix on erityisen tärkeä pienten työpaikkojen esimiesten näkökulmasta, mutta sopii hyvin suuriinkin.



Kaikki haluavat tuottavuutta ja hyvinvointia – Foorumixin kautta sitä voi hankkia kätevästi, miellyttävästi ja vaikuttavasti.

Kestävää ja tuottavaa hyvinvointia

Foorumixissa työkykyyn vaikuttavat seikat nähdään laajasti, myös eri elämäntilanteiden ja sukupuolinäkökulman kautta. Esimiehen ratkaistavaksi tulee kysymyksiä liittyen mm. perheen ja työn yhteensovittamiseen, työyhteisön monimuotoisuuteen sekä ikäjohtamiseen.

Esimiehille on tärkeää rohkeus ennaltaehkäisyyn ja kuormitus-tilanteiden vuoksi tehtäviin työn mukauttamisiin. Parhaimmillaan näillä voidaan vähentää työkyvyttömyyttä, joka on usein suuri menoerä yrityksille ja yhteiskunnalle sekä iso tragedia yksilölle.

Kilpailukyky paranee toimintojen ja palveluiden kehittämisen helpottuessa. Se on mahdollista, kun yrityksessä panostetaan esimiesten jaksamiseen ja osaamiseen.

Kestävää kehitystä on, että Foorumixissa asioita työstetään esimiesten kanssa, juuri heidän tarpeisiinsa sopivaksi. Tämä tukee hyvien työkäytäntöjen ja innovaatioiden syntymistä selkeästi paremmin kuin ”valmiit ratkaisut”, joita yritettäisiin juurruttaa työpaikoille. Foorumixit toimivat erittäin hyvin muutostoiminnan tukena.

Yritysten verkostoituminen tarjoaa mahdollisuuden uusille yhteistyön muodoille. Bisneksen lisäksi kumppanuus voi liittyä työterveyshuoltoon tai muihin yrityspalveluihin.



Vertaisoiminta kannattaa -kirjan on julkaissut ASPA ja yksi sen kirjoittajista on Tapio Myllymaa. Foorumixin visuaalinen ilme on saanut alkunsa pesäpalloviuhkasta. Liekö siksi, että projekti-assistentti Pirjo Tuomi on innokas lajin seuraaja.



Foorumix kansainvälisessä esittelyssä SAMKin Summitissa elokuussa 2015. Niina Inberg kertoo kiinnostuneelle hollantilaiselle esimiesten vertaisfoorumitoiminnasta.

Foorumix – Peer Forums of Superiors

Foorumix-model – Peer Forums of Superiors – invented in project Foorumix (European Social Fund) to enhance work ability management and productivity especially in small or middle sized enterprises.

Foorumix can be used in many kinds of workplaces to promote well-being, coping with work and using methods of work ability management.

There is demand for long-term peer forums for superiors. Questions related to work ability are subjects that supervisors need help from each others.

Supervisors want to serve the work community well but the demands are often out of their own expertise: e.g. the cooperation with the occupational health is not easy to start alone in the hectic pace of everyday life.

The superiors need an opportunity to share their experiences and to reflect their work as well as to develop management related with work ability and coping with the work load. The long-term role of Foorumix is also significant. Integration of new knowledge is not easy to do without a well-planned process.

In Foorumix work ability issues are considered from a wide perspective; the central themes include diversity at work places and producing new business culture.

The Peer Forums have been piloted in small and middle-sized companies in West Finland. The need of them has been shown in previous EU-projects and interviews made by Satakunta University of Applied Sciences.

At the moment the project Foorumix makes visible the strength of Peer Forums both for the superiors and the entire work community. The aim is that forums become permanent practices in companies and other work places.

The experiences of the piloting are the base for the model that helps to start Peer Forums of Superiors easily and quickly as well as to maintain them. Special material is made for the consultants working with enterprises and for the occupational health care in order to instill the social innovations made in the project.

The success stories of the superiors who have implemented Foorumix play a central role in dissemination.

<http://www.foorumix.fi/english/>

LÄHTEET

Alhanen, K., Kangasaho, A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, S. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Elo, A-L, Ervasti, J & Kuokkanen A 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Työterveyslaitos ja Tampereen yliopisto. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 2.1.2017. partner.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/Hyvinvointi_raportti_TTL.pdf

EK (Elinkeinoelämän keskusliitto). 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. Viitattu 2.1.2017 http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf Foorumix-hankkeen nettisivut 2016.

Foorumix-hankkeen www-sivut. Viitattu 2.1.2017. www.foorumix.fi

Hakala, A. 2009. Hoitotyön lähiesimiesten kokemuksia hallinnollisesta työnohjauksesta Kuopion yliopistollisessa sairaalassa. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu Viitattu 2.1.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200912047066>.

Hannukainen, H. 2014. Tartu kollegaa hihasta. Vinkit esimiehen vertaistyyöhön. Sarja D, Muut julkaisut 7/2014. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Hiltunen, L. 2010. Enhancing Web Course Design Using Action Research. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 2.1.2017. <https://www.jyu.fi/erillis/ajankohtaista/arkisto/2010/12/tiedote-2010-12-08-09-59-37-026391>

Holm, J., Huuskonen, P., Jyrämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T. & Vahtivaara, J. (2010). Vertaistoiminta kannattaa. Kouvola: ASPA, Solver palvelut Oy Huttunen, T. 2009.

Huttunen, T. 2009. Esimiesvalmennusten vaikuttavuus. Miten esimiesvalmennusten vaikutukset näkyvät valmennettujen käytännön työssä. Tapaus Helsingin kaupunki. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 2.1.2017 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81095/gradu03927.pdf?sequence=1>

Jengoilleen-hankkeen www-sivut. Viitattu 2.1.2017. <http://tyokykyopas.samk.fi/>

Kesti, M. 2015. Esitelmä Foorumix-hankkeen seminaarissa Porissa 2.9.2015, <http://www.foorumix.fi/>

Latostenmaa K. 2017. Kymppikortit pöytään – vertaisuuden voimaa ja työkykyjohtamisteemoja esimiesten työnohjauksellisiin ryhmiin. Teoksessa Tuliniemi E. & Rajaniemi K. (toim.) Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä. Satakunnan ammattikorkeakoulun työnohjaajakoulutuksen 2015–2016 artikkelit. Sarja B, Raportit 2/2017. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Laukkarinen, J. 2014. Johtajan valta ja pelko. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Lindell, M. 2012. Terveystieteiden lähesimiehen vertaistuki. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 2.1.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83656/gradu05976.pdf>

Maukonen, E. 2015. Vertaismentorointi esimiestyön tukena. Opinnäytetyö, ylempi amk. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2017. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89361/Maukonen%20Elina.pdf?sequence=1>

Mikkonen, I. 2009. Sairastuneen vertaistuki. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Viitattu 2.1.2017. <http://www.oppi.uef.fi/uku/vaitokset/vaitokset/2009/ISBN978-951-27-1232-8imikkonen.htm.html>

Paunonen-Ilmonen, M. & Heinonen, U. 2015 Työnohjauksen ja coaching-toiminnan vaikuttavuus. Työnohjauksen, johdon työnohjauksen ja coachingin hyödyt organisaatioille. Sued Management Oy. Helsinki.

Saviranta, A & Åhlberg, K 2010. Vertaistuen kokemukset ja merkitys eri asiakasryhmissä. Opinnäytetyö. Diak Etelä. Viitattu 2.1.2017. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25392/VERTAISTUEN%20KOKEMUKSET%20JA%20MERKITYS%20ERI%20ASIAKASRYHMISSESSA.pdf?sequence=1>

Foorumix-prosessi esimiehen näkökulmasta



Kuvio 3. Foorumixin vaiheet

Kiitos & kumarrus!



The End

Esirippu aukeaa ja valot syttyvät. Esimiesten vertaisfoorumimalli astuu näyttämölle.

Foorumix-ryhmissä – Esimiesten vertaisfoorumeissa – ideana on kokemusten jakaminen vertaisten eli toisten esimiesten kanssa. Ryhmät voivat olla työyhteisöjen sisäisiä tai yritysten välisiä. Pilotointi on tehty satakuntalaisten pk-yritysten kanssa. Kirjassa kuvataan kokemuksia siitä.

Esimiesten jaksaminen ja osaaminen vaikuttavat suoraan siihen, miten työyhteisöissä voidaan ja onko siellä hyvinvoinnista kumpuavaa tuottavuutta.

Foorumixeja voi perustaa jatkossa monenlaisiin työpaikkoihin ympäri Suomea SAMKin tai muiden Foorumix-osaajien, kuten työterveyshuollon, tuella.

”Esimies on tärkeä yrityksen menestyksessä, kuten ohjaaja näytelmässä. Ohjaaja onnistuu, kun henkilökunta pääsee parhaimpaansa – loistaa.”

Foorumix – Esimiesverkostot työkykyjohtamisen tukena -hanke 2015–2018

