

Merkkien selitykset:

[?] = sanan kirjoitusasusta ei voi olla täysin varma, mutta merkitys on ainakin sinne päin. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [sana? 00:15:44]

[??] = sanasta ei voinut saada selvää, joten se on täysin epävarma tai sitä ei voitu kirjata ylös lainkaan. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [?? 00:15:44]

[**tekstiä**] = äänet tai litteroimatta jätetyt kohdat merkitään tekstiin hakasulkeisiin, esim. [naurahtaa] tai [haastattelu keskeytyy hetkeksi, kun haastateltava vastaa puhelimeen]

[äänite alkaa]

Aku [00:00:01]: Tervetuloa Mielihyvin duunissa -hankkeen toiseen podcast-nauhoitukseen. Minä olen Hentilän Aku ja toimin Väestöliiton hyvinvointi Oy:ssä organisaatiopalveluista vastaavana terapeutina. Tässä EU:n rahoittamassa ja Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimassa Mielihyvin duunissa-hankeessa toimin erinäisissä tehtävissä niin työelämä- kuin oppilaitosmaailman puolella. Tänäpäin ollaan nyt työelämämaailmassa ja olen saanut tähän podcastiin keskusteluvieraaksi Oral Hammaslääkärit Oy:n henkilöstöjohtajan Sara Mäki-Kalan. Tervetuloa Sara.

Sara [00:00:40]: Kiitos Aku.

Aku [00:00:42]: Kertoisitko vielä ihan omin sanoin vaikka kuka olet, mitä teet ja voit jopa vähän taustaa valottaa, että miten olet päätenyt tähän nykyiseen tehtävääsi.

Sara [00:00:54]: Kiitoksia, ja ihan ensimmäiseksi mukava olla tässä teidän podcastissa mukana. Nimeni on tosiaan Sara Mäki-Kala ja työskentelen Oralin henkilöstöjohtajana. Henkilöstöjohtamisen tehtävissä olen saanut tehdä töitä reilun 20 vuotta, erityisesti palvelusektorilla, yksityisissä terveyspalveluissa. Minulle tärkeää ja ohjannut tätä koko työuraani on ollut ihmiset ja palo siihen, että miten voimme yhdessä ihmisten kanssa rakentaa parempaa työelämää. Ja olen tosi kiitollinen siitä, että olen saanut omalta osaltani viedä näitä asioita eteenpäin.

Aku [00:01:31]: Joo, kiitos. Ja tähän olettekin jo osallistuneet Mielihyvin duunissa-hankeessa yhteen työpajaan ja olette osallistumassa toiseenkin. Tämä mihin osallistuitte, niin sen aiheena oli psykologinen turvallisuus ja rakentava vuorovaikutus. Niin voitaisiinko pysähtyä nyt hetkeksi näiden aiheiden pariin ja keskustella vähän syvemmin?

Sara [00:01:55]: Kyllä, oikein mielellään.

Aku [00:01:56]: Voisin pohjustaa pikkaisen tästä psykologisesta turvallisuudesta, joka nyt on viime vuosinakin tai oikeastaan vähän kauemminkin ollut jo tuttu sanapari suomalaisessakin työelämässä. Eli tähän juontaa juurensa Googlen tällaiseen projekti Aristoteles, mikä oli kymmenen vuotta sitten suoritettu. Se oli Googlen projekti, jonka tarkoituksena oli selvittää, että mikä tekee tiimistä ja työyhteisöstä menestyvän. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että menestyvät tiimit jakavat useita keskeisiä piirteitä, mutta yhtenä keskeisimpänä niistä oli psykologinen turvallisuus. Kun puhutaan psykologisesti turvallisesta työpaikasta, niin sillä yleensä viitataan työympäristöön, jossa työntekijät kokevat olonsa riittävän turvallisiksi, jotta voivat ilmaista itseään vapaasti, jakaa ajatuksia ja ideoitaan ja ottaa myös riskejä ilman pelkoa negatiivisista seurauksista. Eli se, että voi jakaa ajatuksia ja tuntemuksiaan ilman, että on vaaraa, että tulee vaikka häpäistyksi tai kummeksutuksi tai vähätellyksi. Ja jatkopallona vielä se, että työntekijät voivat luottaa siihen, että heidän mielipiteensä ja näkemyksensä otetaan vakavasti ja että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Eli siinä semmoinen kunnioittava inhimillinen ilmapiiri kuuluu psykologiseen turvallisuuteen. Mutta jos nyt jätetään nämä viralliset määritelmät sikseen, niin miten tämä psykologinen turvallisuus, minua kiinnostaisi tietää kovasti, että onko se siellä teillä esimerkiksi työpaikalla tuttu sanaparsi? Onko se sellainen, mihin sinä olet törmännyt työuralla useasti ja jos olet, niin missä yhteyksissä ja mikä kokemus sinulla siitä on? Onko se tärkeää?

Sara [00:03:55]: Kyllä. Lähdän ensinnäkin siitä, että se on erittäin tärkeä asia ja olen siihen törmännyt lukuisia kertoja oman työurani aikana. Se, että millä tapaa rakennetaan turvallista työympäristöä ihmisille osallistua, vaikuttaa, tulla mukaan aktiivisesti osaksi työyhteisöä, niin sillä on valtavan iso merkitys. Ja olen nähnyt, millä tavoin se vaikuttaa myöskin ihan yksilötasolla ja toisaalta laajemmin tiimi- ja koko yrityksen tasolla tekemiseen, tulokseen, hyvinvointiin, sinne asiakasrajapintaan asti myöskin. Minulle psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että meillä ihmiset voivat täysipainoisesti antaa oman panoksensa, tuoda esille omat näkemyksensä ja myöskin niin kuin sanoit, niin myöskin eriävät näkemykset on ok. Voi olla eri mieltä turvallisesti. Kenenkään ei tarvitse pelätä, että tyrmätään tai kummeksuttaisiin sitä, että miksi tuo ihminen on tuota mieltä, vaan se, että luodaan ympäristö ja ilmapiiri sille, että kaikki mielipiteet, ajatukset ja ideat ovat yhtä

tärkeitä ja ne otetaan huomioon. Minulle psykologisesti turvallinen ilmapiiri merkitsee myös sitä, että ihmiset uskaltavat ottaa riskejä. Uskalletaan kokeilla ja joskus tehdään virheitä ja niistä opitaan ja mennään eteenpäin. Se ei ole katastrofi, että virheitä tapahtuu. Tämä liittyy mielestäni hyvin olennaisesti myöskin psykologisesti turvalliseen työpaikkaan ja siihen yhdessä tekemiseen.

Psykologisesti turvallinen työpaikka merkitsee minulle sitä, että ihmiset sitoutuvat työpaikkaan, työnantajaan, tiimiin, asiakkaisiin. Ja tosiaan, niin kuin sanoin, haluavat antaa se oman parhaan työpanoksensa koko yhtiön hyväksi, asiakkaiden hyväksi, tiimin työkavereiden hyväksi. Näen, että se vahvistaa merkittäväällä tavalla myöskin sitä tiimin tekemistä. Turvallisesti psykologisessa ympäristössä ihmiset jakavat omaa osaamistaan, tuovat esille niitä hyviä käytäntöjä, kertovat kaverille. Ei pantata tietoa, annetaan se laajasti jakoon myöskin muille hyödynnettäväksi. Tämä on minusta hyvin tärkeä osa sitä psykologisesti turvallista työympäristöä. Eli kokonaisuudessaan näkisin, että tällä on valtavan iso merkitys tuottavuuteen, ihmisten hyvinvointiin, asiakastyytyväisyyteen, viime kädessä viivan alle siihen liiketoiminnan tulokseen, mitä saadaan aikaiseksi, miten onnistutaan.

Aku [00:06:32]: Joo, kyllä. Tärkeitä pointteja. Minua kiinnostaa HR-osastolla ja esihenkilöiden parissa, niin onko teillä tai sinulla kokemuksia ja ajatuksia, että miten te olette pystyneet edistämään näitä pointteja, mitä vaikka sanoit? Että siellä uskalletaan ottaa riskejä esimerkiksi, jakaa ajatuksia ja mielipiteitä? Tai sitten vaikkapa juuri se, että ei pantata tietoa, että uskalletaan jakaa tietotaitoa vaikka kollegoille. Onko sinulla semmoisista jotain ihan käytännön esimerkkejä, miten olette onnistuneet?

Sara [00:07:13]: Joo, kyllä. Eli kaikki lähtee minusta siitä, että rakennetaan se ympäristö, se organisaatorakenne sen tyyppiseksi, että se tukee tätä tekemistä: tiedon jakamista, on kommunikaatiokanavat, viestintäkanavat avoimet. On erilaiset mallit ja toimintamallit huomiointiin, tunnustuksen antamiseen siitä, että vaikkapa jaetaan tietoa työkavereille. Annetaan kiitoksia. Tästä minulla on yksi aika kiva esimerkki. Meillä on käytössä tällaiset kertapalkkiomallit, joissa me työnantajana voidaan huomioida ja antaa tunnustusta siinä arjessa. Sen ei tarvitse olla kovin juhmallista, odotetaan juhlapuheisiin ja vuoden päättymiseen, vaan siinä arjessa matkan varrella annetaan kiitoksia ja huomiointia hyvin tehdystä työstä, hyvistä ideoista, joita henkilö on antanut yhtiön, tiimiin ja koko toiminnan käyttöön. Toinen tällainen kiva esimerkki ja myöskin hyvin konkreettinen ja yksinkertainen toteuttaa on kiitos kollegalle -laatikko, joka tarkoittaa sitä, että kollega kollegalle voi myöskin osoittaa sen huomiointin ja tunnustuksen siinä arjessa. Kiittää työkaveria avusta tai siitä, että on antanut jonkin hyvän vinkin siihen arjen työn tekemiseen.

Tämän tyyppiset esimerkit minusta tukevat hyvin sitä psykologisesti turvallista työympäristöä, jossa ihmiset tekevät ja aktiivisesti vaikuttavat. He saavat myöskin tunnustusta ja kiitosta siitä niin esihenkilöiltä kuin työkavereilta.

Aku [00:08:41]: Onko teillä muuten jotain kanavia tai menetelmiä kehitetty vaikuttamiseen? Esimerkiksi nuoren ääni. Pääseekö se kuuluviin teillä, jos joku nuori haluaa sanoa jotain?

Sara [00:09:00]: Kyllä. Meillä on käytössä erityinen Advisory Board-toiminta, joka tarkoittaa meille sitä, että me kutsutaan avoimesti henkilöstöä osallistumaan. On sitten kyse projekteista, toimitilahankkeista, uuden järjestelmän käyttöönotosta tai vaikka prosessien, toimintamallien muutoksista ja uudistuksista. Me kutsutaan tähän Advisory Boardiin ihmisiä eri ammattiryhmistä, yli tiimirajojen, yli asemarajojen, ja pyritään sitä kautta saamaan moniäänisyys ja mahdollisimman laaja näkemys ihmisiltä, sekä palaute, ideat ja ajatukset siihen meidän työn, ja mikä meillä kulloinkin on työn alla kehitettävänä. Advisory Board-toiminta on tästä minusta yksi aika kiva esimerkki.

Aku [00:09:43]: Okei. Oliko se niin, että tähän advisory boardiin on sillä lailla ikäraja, että sinne teillä tulee nuoria, mutta sitten myös vanhempiakin kollegoita, eli siellä on diversiteettiä sillä rintamalla?

Sara [00:09:57]: Kyllä, nimenomaan juuri tämä, että mahdollisimman laaja-alainen moniääninen yhteenliittymä, ryhmä ihmisiä, jotka tulevat vapaaehtoisuuteen perustuen. Me avataan avoin haku ja henkilöstö voi hakea. Ja on ollutkin tosi mielenkiintoista nähdä, että kun me otettiin tällainen toimintamalli käyttöön, niin kun me avataan, että nyt me tarvitaan näkemyksiä tähän ja tähän teemaan, niin meille tulee valtavan paljon kiinnostuneita, jotka haluavat lähteä mukaan. Eli on se rohkeus myöskin olemassa, että voin ja uskallan vaikuttaa, minulta kysytään ja ennen kaikkea, että minua kuunnellaan.

Aku [00:10:34]: Joo. Onko sitten teillä mitään ihan työura alussa ja tällainen perehdyttäminen, niin oletteko sinne kehitelleet jotain toimintamalleja?

Sara [00:10:47]: Kyllä. Erityisesti on tähän työpolun alkuvaiheeseen otettu käyttöön kummitoiminta, mikä on tosi kiva osa tätä hyvin tuettua ja turvallista työhön siirtymistä. Erityisesti nuorten kohdalla näen, että kummitoiminta on todella tärkeä. Kokeneemmat kollegat auttavat tiimiin mukaan pääsystä, arkeen mukaan pääsystä. Kummi auttaa

turvallisella tavalla uutta nuorta tulemaan mukaan toimintaan. Pidän tätä tosi tärkeänä myöskin meille kokeneemmille. Saamme myöskin siinä vastavuoroisesti nuorilta osaajilta näkemyksiä, ideoita siitä meidän omasta työstämme ja miten sitä voitaisiin kehittää. Tämä toimii hyvinkin vastavuoroisesti molempiin suuntiin.

Aku [00:11:36]: Joo, tämä on tosi mielenkiintoinen ja meillähän tässä hankkeessakin on yksi tämmöinen polku. Kutsumme sitä Mielihyvin duunissa mentor-toiminnaksi ja vähän tämmöinen, missä nimenomaan työuran alkuun pyritään tuomaan eri työkaluja ja menetelmiä, mitkä auttavat usein hyvin epävarmassa uuden uran alussa, alkutaipaleella. Onko teillä muuten mitään sisäisiä koulutus- tai materiaalipankkeja tai tämän tyyppisiä asioita, missä myös käsittelette psykologista turvallisuutta tai jotain muita teemoja ehkä sen ympärillä?

Sara [00:12:20]: Kyllähän me ollaan rakennettu hyvin pitkäjänteisesti ja systemaattisesti Oral Akatemia -toimintaa, joka tarkoittaa sitä, että me tuodaan henkilöstölle tarjolle hyvin laaja kattaus heidän osaamisensa kehittämiseen, heidän työuralla kehittymiseensä. Oral Akatemia tarjoaa eri ammattiryhmille erilaisia koulutuksellisia sisältöjä. Siellä on myös materiaalipankki, jota voi omatoimisesti hyödyntää aikaan ja paikkaan sitomatta. Ja näkisin, että täällä on myöskin erittäin iso merkitys siihen, että pystymme luomaan psykologisesti turvallista työympäristöä, jossa ihmisillä on ne tiedot, taidot, valmiudet ja he pystyvät koko ajan kehittämään omaa toimintaa ja tekemistä. Tähän pyrimme tuomaan Oral Akatemian avulla myöskin heille työkaluja.

Aku [00:13:11]: Okei. Kun puhutaan mielen hyvinvoinnista ja ehkä ennakoivasta mielen hyvinvoinnista ja nyt vaikka nuorista, niin onko teillä näitä seikkoja huomioitu millään lailla?

Sara [00:13:26]: Kyllä. Me ollaan otettu tämmöinen hyvin kokonaisvaltainen hyvinvoinnin lähestymistapa, joka tarkoittaa meille sitä, että meillä tässä tarjottimella on tarjolla erilaisia hyvinvointia tukevia palveluita. Yhtenä esimerkkinä on juuri mielen hyvinvoinnin palvelut, eli matalan kynnyksen tuki, apu saatavilla, nopeasti, helposti, mutkattomasti. Näitä työkaluja ja palveluita haluamme edelleenkin kehittää.

Aku [00:14:00]: Tässä työpajassa, mihin te osallistuitte, toisena osa-alueena oli rakentava vuorovaikutus. Kun puhutaan rakentavasta vuorovaikutuksesta ja psykologisesta turvallisuudesta, voidaan ajatella, että rakentava vuorovaikutus on yksi oleellinen rakennusaines tai jopa edellytys psykologisesti turvalliselle työpaikalle. Mitä kokemuksia

sinulla on laajemminkin kommunikaatiosta, vuorovaikutuksesta, organisaatiosta? Mikä sinun kokemuksesi on, että onko teillä rakentavaa vuorovaikutusta tai miten sitä voi rakentaa tai tukea sitä, että vuorovaikutus olisi rakentavampaa?

Sara [00:14:49]: Kyllä, eli näkisin, että tässä hyvä lähtökohta on pohtia ensin se rakenne kuntoon ja se organisaatiomalli, että miten toimitaan. Miten systeemit ja vuorovaikutuksen keinot ja kanavat on rakennettu, miten se koko organisaatio on rakennettu? Kaikista tärkeimpänä yksittäisenä asiana pidän kuuntelemisen taitoa. Ja sehän on semmoinen taito, että me voidaan kaikki sitä opetella ihan joka ikinen päivä, että miten me oikeasti kuunnellaan, keskitytään kuuntelemiseen. Ja minusta se lähtee niin tämmöisistä hyvinkin yksinkertaisista asioista, kun se organisaatio ja se perusta on kunnossa. On ne viestintäkanavat, on ne vuorovaikutuksen mahdollisuudet, niin sitten sen jälkeen se muodostuu hyvin pienistä ja helpoistakin asioista omaksua, kun niihin tietoisesti keskitytään. Näkisin, että voimme esihenkilöinä aina omalla toiminnalla edistää rakentavaa vuorovaikutusta. Eli omalla esimerkillä sen suunnan näyttäminen. Olen monesti esihenkilöille jutellut meidän yhteisissä tilaisuuksissa, että miten tärkeää se on, että me esihenkilönä ollaan ihmisten arjessa. Me ei sulkeuduta työkammarin perälle, vaan me ollaan ihmisten parissa yhteisen keskustelun aloittajana, aloitteellisena tekijänä. Kommunikoidaan ja näytetään omalla esimerkillä se malli. Ja ennen kaikkea, että me mennään ja kohdataan ihmisiä ja me kysytään, että mitä sinulle kuuluu. Se lähtee hyvin pienistä asioista. Ei tarvitse olla hienoja ja monimutkaisia systeemejä ja järjestelmiä, vaan se lähtee ihminen ihmiselle. Pidän tätä kaikista tärkeimpänä rakentavan vuorovaikutuksen rakennuspalikkana.

Aku [00:16:45]: Joo, olen kyllä ihan samaa mieltä sen suhteen, että kaikki lähtee kuuntelemisesta ja se, että ihmisen syvimpiä tarpeita on tulla kuulluksi. Ja tosiaan se kysymys, että mitä sinulle kuuluu, niin on tosi voimallinen. Yksinkertainen, mutta voimallinen. Mutta tämä jotenkin herättää minulla mielenkiintoa mennä vielä syvemmälle, koska minulla on vähän käsitys se, että terveys- tai sote-ala laajemminkin, niin siellä paikoitellen saattavat olla organisaatorakenteet aika hierarkkiset. Joskus törmään tällaiseen, että ollaan tittelintarkkoja ja näin poispäin. Mikä sinulla on kokemus terveyspalveluiden tuottajana tuosta alasta? Kuinka luonnollisesti siellä tullaan kohti, kysytään mitä kuuluu ja jos teillä on tähän päästy, niin mitä se on vaatinut ja onko sinulla jakaa tästä ajatuksia?

Sara [00:17:51]: Olen törmännyt tähän samaan asiaan, minkä sinäkin nostit esille, eli ehkä hyvinkin hierarkkiset ja vanhanaikaisetkin tavat johtaa ja tavat olla vuorovaikutuksessa, johon liittyy hyvin voimakkaasti esimerkiksi vahvat roolitukset, että kuka toimii milläkin tontilla. Ja tämä on sellainen asia, johon on pyritty meillä Oralissa vaikuttamaan hyvin

voimakkaasti. Haluamme rakentaa matalaa organisaatiomallia. Olemme tehneet sitä tietoisesti jo vuosien ajan. Meillä on hyvin joustava meidän toimintamalli ja emme ole tosiaan niin kuin sanoit tittelintarkkoja. Kaikki tekevät hommia. Jokaisella on totta kai hyvin tarkkaan sovittu oma tehtävä ja työn sisällöt ja siihen liittyvät tavoitteet. Mutta teemme vahvasti tiiminä yhdessä töitä yli ammattiryhmärajojen. Tämä vaatii minusta sen, että johdolla on yhteinen tahtotila asialle. Haluamme aidosti viedä organisaatiota tähän suuntaan: mutkattomaan ketterään organisaatioon, jossa on matala hierarkia, jossa yhdessä tosiaan tehdään töitä riippumatta siitä, millä tittelillä sitä työtä tekee. Tämä vaatii pitkäjänteistä työtä, tietoista toimintaa ja työtä sen eteen.

Aku [00:19:11]: Aiemmin mainitsit esimerkin näyttäminen, niin onko tämä sellainen, mihin johto ja esihenkilöt ovat kiinnittäneet huomiota, että vaikka nuoria kohtaan menisi kohti ja näyttäisi esimerkkiä ja mennä tosiaan, että mitä sinulle kuuluu?

Sara [00:19:30]: Kyllä, juuri näin. Nimenomaan niin, että me esihenkilöt johdon edustajina toimimme esimerkkinä ihan jokaisessa arjen kohtaamisessa ja niissä tilanteissa, kun me kohdataan ihmisiä eri puolilla organisaatiota. Tämäkin on tietoista tekemistä ja toimintaa. Se ei tapahdu sattumalta, vaan siihen täytyy myöskin keskittyä ja kiinnittää huomiota, että okei, miten olemme ihmisten arjessa läsnä. Huolehditako me siitä, että me kuunnellaan aidosti? Onko meillä ne foorumit ja kohtaamisen paikat, joissa sitä oikeasti ja konkreettisesti tapahtuu? Mikään näistä ei ole sattumaa. Kaikki vaatii minusta hyvin pitkäjänteistä ja suunnitelmallistakin työtä kohti sitä tavoitetta. Että ollaan organisaatio ja toimiva tiimi, jossa voidaan olla vuorovaikutuksessa toinen toistemme kanssa. Toimitaan yhdessä yhteisten tavoitteiden ja päämäärien eteen.

Aku [00:20:30]: Joo. Onko sinulla jotain esimerkkiä vaikka foorumeista? Mainitsit foorumisanan, niin onko teillä jotain tapoja, menetelmiä, millä te vaikka varmistatte, että nuorilla on niitä foorumeita? Aiemmin toki mainitsit, että oli näitä palautteen ja mikä se oli, kiitos kollegalle?

Sara [00:20:51]: Kiitos kollegalle.

Aku [00:20:52]: Onko muita tällöisiä rakenteita tai foorumeita?

Sara [00:20:56]: Kyllä, eli olemme ottaneet tuossa muutama vuosi käyttöön tällaisen CDG Hub, vuorovaikutteinen viestintäsovellus, joka on todella mukava lisä tähän meidän arkeen ja toimintamalleihin. Eli alusta, jossa ihmiset tulevat toinen toisilleen kohdatuksi yli ammattiryhmärajojen, yli asemarajojen. Olemme kaikki siellä, ihan jokainen meidän työkaveri. Olemme kaikki siellä ja voimme CDG Hub-kanavalla vaikuttaa, tuoda omia näkemyksiä esille, ideoita, ajatuksia. Siellä jaetaan myöskin hyvin läpinäkyvästi tietoa, että missä me mennään yrityksenä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä. Puhutaan paljon meidän arvoista, miten arvot ohjaavat meidän toimintaamme ja arkeamme. Nämä kaikki ovat siellä meidän yhteisessä CDG Hub-sovelluksessa, johon kaikilla on pääsy ja kaikki pystyvät sitä kautta myöskin osallistumaan mukaan toimintaan. Eli tarvitaan myöskin näitä erilaisia sitä tekemistä ja toimintaa tukevia instrumentteja, työkaluja, systeemejä, jotta se sitten myöskin tukee sitä yhteistä suuntaa ja matkaa. CDG Hub on tästä tosi mielenkiintoinen lisäelementti meille. Olemme nähneet, miten esimerkiksi henkilöstön tyytyväisyys siihen, miten me viestimme työnantajana, miten läpinäkyvää se on, miten olemme vahvistaneet sitä luottamusta, niin uskon, että tämä on myöskin tuonut osaltaan siihen erittäin positiivisen vaikutuksen näihin ihmisten kokemuksiin.

Aku [00:22:30]: Kiitos, kuulostaa tosi mielenkiintoiselta. Miten teidän oma sisäinen CDG Hub, miten nuoret työntekijät ovat ottaneet sen vastaan?

Sara [00:22:43]: Erittäin hyvin ja se oikeastaan, miten arvioin sitä, että se on otettu hyvin vastaan, on se, että ihmiset ovat siellä tosi aktiivisia. Ja se, mikä siellä on erittäin mukava asia, on se, että työkaveri vaikkapa kysyy jotakin, että hei, mitenköhän tämä menee tai voisiko joku auttaa, niin siellä ei ikään kuin odoteta, että esihenkilö nyt, että mikä on se oikea vastaus, vaan työkaveri työkaverille tulee ja käy kommentoimassa, että hei, tee näin tai tuolta löytyy se tieto. Eli tämä toimii todella mainiolla tavalla siinä meidän arjessa. Ja uskon, että nuoret erityisesti saavat ammennettua sieltä valtavasti tietoa. Se on ajantasaista, läpinäkyvästi saatavilla ja myöskin, että siellä on mahdollisuudet kysyä neuvoa ja apua työkavereilta.

Aku [00:23:28]: Joo, okei. Teillä tosiaan ihan selvästi on keskimääräistä enemmän panostettu psykososiaaliseen hyvinvointiin ja myös huomioitu nuoria. Jos tätä podcastia kuuntelee sellainen HR-ihminen, esihenkilö sellaisesta organisaatiosta, jossa on mietinnän asteella tai pohdittu, että miten voitaisiin nuoria huomioida ja tällaista ennaltaehkäisevää työhyvinvointia mielen hyvinvoinnin puolella, niin miten puhuttelisit tällaista kollegaa? Voisitko peräti suositella, että mitkä ovat ne tuollaisessa kohdassa olevalle kollegalle, joka vielä miettii?

Sara [00:24:12]: Ehdottomasti lämpimästi suosittelisin tähän asiaan tarttumaan. Lähtemään miettimään siinä omassa organisaatiossa, että mikä on meidän nykytila, millä tapaa me vuorovaikutamme, millaiset ovat ne meidän kommunikaatiokeinot ja kanavat, mitä meidän ihmisille kuuluu esimerkiksi henkilöstökyselyiden avulla. Kartoittaisin nykytilan ja siitä lähtisin rakentamaan eteenpäin omaa tekemistä. Erityisesti korostaisin sitä, että kyse ei ole taikatempuista tai massiivisista järjestelmä- tai prosessiuudistuksista, vaan niin kuin sanoin siinä aluksi, ihminen ihmiselle. Lähdetään oikeasti pysähtymään niihin keskusteluihin, pysähtymään niihin kohtaamisiin ihmisten kanssa siinä omassa organisaatiossa. Pienin askelin tätä voi lähteä viemään eteenpäin. Totta kai kohti selkeää päämäärää ja tavoitetta pitää olla. Systemaattista työskentelyä se vaatii, mutta ehdottomasti kannustaisin kollegoita ottamaan tämän omalle agendalleen ja lähtemään miettimään siinä omassa organisaatiossaan, että miten näitä asioita voisi lähteä edistämään. Väitän, että se varmasti kannattaa. Se näkyy työtyytyväisyydessä, asiakastyytyväisyydessä ja viime kädessä myöskin siinä toiminnan tuloksessa, mitä aikaansaadaan yhdessä tiimin kanssa.

Aku [00:25:42]: Hienoa, kiitos. Vielä sen verran tähän loppuun, kun tekin olette nyt tosiaan ollut tämän Mielihyvin duunissa-hankkeen työpajassa. Tässä hankkeessa on siis erinäköisiä toimenpiteitä työpaikoillekin suunnattu, eli on webinaareja, seminaareja, on koulutuksia, on työpajoja, on vielä erinäköisiä intensiivisempiäkin työskentelymuotoja. Tämä työpaja, mihin osallistuitte, niissä rakenne on tämmöinen kolme tuntia, missä on tyypillisesti asiantuntijan alustus aiheeseen, vaikka juuri psykologinen turvallisuus ja rakentava vuorovaikutus. Sitten on omalla työporukalla työstövaihetta. Ja sitten lopussa tehdään tämmöinen purku, missä parhaassa tapauksessa siitä sitten jää ajatuksia ja jopa jotain ihan konkreettisia menetelmiä työarkeen. Mikä kokemus nyt sinulla ja teillä oli tuosta työpajasta ja millä porukalla te olitte siellä?

Sara [00:26:43]: Joo, meidän kokemus oli erittäin positiivinen ja ensiksikin iso kiitos, että saamme olla mukana tässä. Olimme siinä mukana, meidän henkilöstöpalveluiden tiimi oli siinä ja sitten meidän asiakaspalvelukeskuksen esihenkilöt. Yhdessä saimme työskennellä asiantuntijoiden johdolla näiden tärkeiden teemojen äärellä. Erityisen hyvää siinä oli se, että kun saimme tosiaan tämän alustuksen kuhunkin teemaan, niin sen jälkeen pääsimme omalla porukalla pohtimaan niitä asioita. Miettimään yhdessä meidän ihmisten kanssa niitä teemoja ja sitten tosiaan vielä se sparrailu asiantuntijoiden johdolla, niin tämä oli minusta tosi hedelmällinen työskentelytapa ja arvostin sitä tosi paljon. Se, mitä otimme siitä mukaan, niin on ehdottomasti se, että se antoi meille vahvistusta sille, että olemme oikealla tiellä. Me ei olla suinkaan valmiita. En väitä sitä, että kaikki asiat ja toimintamallit olisivat vielä kunnossa, mutta se antoi meille sen vahvistuksen, että tämä on se suunta, tätä meidän

kannattaa jatkaa, tämä on tutkitusti hyvä asia ja tämä tuottaa hyviä asioita sekä organisaatiolle, että yksilöille, että koko tiimille. Tämä oli erittäin tärkeää meille ja on hienoa, että saamme olla mukana ja vielä seuraaviinkin työpajoihin pääsemme mukaan.

Aku [00:28:10]: Hienoa. Kiitos teille, että olette osallistuneet ja kiitos Sara Mäki-Kala Oral Hammaslääkärit Oystä ja osallistumisesta keskusteluun ja kun jaoit näkemyksiäsi ja ajatuksiasi. Se oli tosi inspiroivaa kuulla ja on aina kiva kuulla yrityksissä, mihin näissä asioissa on panostettu ilmiselvästi teillä. Mielestäni on aina kypsyyttä tunnistaa keskeneräisyys, että tähän on matka. Varmasti meillä kaikilla on kehitettävää ja opittavaa. Mutta kaikki lähtee siitä, että tajuaa, että on tilaa vielä oppia uutta ja kehittää esimerkiksi nyt nuorille ystävällisempää työpaikkaa. Tai se, että nuoret kohdataan paremmin, niin näissä työpajoissakin pyritään kohtaamaan näitä aiheita. Kiitos myös teille kuulijat, jotka olette kuunnelleet tänne asti. Tämä materiaali, niin kuin kaikki muukin materiaali, löytyy meidän hankkeiden nettisivuilta www.mielihyvinuunissa.fi. Ja sinne tulee nyt kesästä 2024 eteenpäin koko ajan enenevässä määrin materiaalia. Eli kannattaa käydä tutustumassa siellä. Sinne tulee uutta materiaalia koko ajan. Ei minun puolestani muuta kuin kiitos keskusteluista ja hyvää jatkoa, Sara.

Sara [00:29:39]: Kiitos Aku ja kiitos, että saimme olla mukana tässä ja jakamassa meidän ajatuksiamme. Kiitos paljon.

Aku [00:29:45]: Kiitos.

[äänite päättyy]