

OPPIMISEN STARTTIPAKETTI

5 ASKELTA OPPIMISEN
KÄYNNISTÄMISEEN
TYÖPAIKALLA

**1. PUHU
OPPIMISESTA**



2. MAHDOLLISTA!



**5. TUE
YKSILÖÄ**



4. JAA OSAAMISTA



**3. KEHITTÄMINEN
KUULUU
KAIKILLE**



Sisällysluettelo

Oppimisen starttipaketti

5 askelta oppimisen käynnistämiseen työpaikalla	3
Tärkeät kysymykset oppimiskeskustelujen vauhdittamiseen	4
Puhummeko oppimisesta ja sen tärkeydestä?	4
Mahdollistammeko osaamisen jakamisen?	4
Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen?	4
Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?	4
Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen?	4
Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen?	7
Puhummeko oppimisesta jäsens tärkeydestä?	7
Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen?	7
Mahdollistammeko osaamisen jakamisen?	7
Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?	7
Näin käytät Oppimisen starttipakettia!	
10 vinkkiä oppimiskeskustelujen käymiseen:	8
Maailman paras työelämä tehdään yhdessä	9

Oppimisen starttipaketti

5 askelta oppimisen käynnistämiseen työpaikalla

Oppimisen starttipaketti on kätevä ja konkreettinen työkalu, tukenasi ensimmäisillä askelilla kohti oppivaa työpaikkaa. Starttipaketti palvelee arjessa, kun olette käynnistämässä keskusteluja ja aloittamassa matkaa jatkuvan oppimisen vauhdittamiseksi työyhteisössänne. Työpohja on oppimismuotoiltu erityisesti ajatellen pienten ja keskisuurten organisaatioiden tarpeita ja tiiviissä yhteistyössä testijoukon kanssa.

Työpohja sisältää 5 inspiroivaa, napakkaa kysymyspatteria ja työskentelyohjeet. Niiden avulla Sinä tai kuka tahansa onnistuu oppimiskeskustelujen ohjaamisessa tiimin viikkopalavereissa tai yksikön kehittämispäivissä.

Tärkeät kysymykset oppimiskeskustelujen vauhdittamiseen



1.

Puhummeko oppimisesta ja sen tärkeydestä?

Sanoittaminen, mitä oppiminen työpaikallamme on ja miksi oppiminen on meille tärkeää, kannustaa ihmisiä panostamaan omaan oppimiseensa. Olemassaolevan osaamisen sanoittaminen ja arjen oppimisen näkyväksi tekeminen

2.

Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen?

Oppimisen johtamista ei voi irrottaa johtamisesta ylipäätään. Johtamisella varmistetaan, että kaikilla ihmisillä ja tiimeillä on välineet oman oppimisensa johtamiseen. Kun organisaation iso kuva jasuunta on selvillä, kukin voi ottaa vastuuta ja suunnata oppimistaan yhteiseen suuntaan.

3.

Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen?

Uudenlaisia kehitysideoita ja innovaatioita voi syntyä kenen toimesta tahansa. Siksi on fiksua luoda käytänteitä, joilla saadaan kaikkien aivot käyttöön. Yhdessä oppiminen tekee kehittämisestä mielekästä ja vaikuttavaa.

4.

Mahdollistammeko osaamisen jakamisen?

Oppiminen, kuten työ muutenkin, on monella tapaa yhteistyötä, ei yksilölaji. Tiedon ja osaamisen jakaminen korostuu. Tarvitsemme arkeen paikkoja vertaisoppimiselle ja keskustelulle, jossa yksilön havainnot ja oivallukset voivat muuttua koko organisaation oppimiseksi.

5.

Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemme yksilön potentiaalia?

Ihmisissä ja heidän kyvyssään oppia on valtava potentiaali. Yksilön vahvuuksien tunnistaminen ja kehittymisen tukeminen vahvistaa niin hyvinvointia, sitoutumista kuin motivaatiotakin.



OPPIMINEN
RAKENTUU
KULTTUURIIN

OPITAAN
VIRHEISTÄ
YHDESSÄ

KAIKKI
KEHITYMINEN
ON OPPIMISTA:
POISOPPIMISTA JA
UUDEN OPPIMISTA

TUNNISTETAAN
JA TUETAAN
ERILAISUUTTA

Ajatuksia OPPIMISESTA

PUHUTAAN
OPPIMISEN
TAVOITTEISTA
JA MITTAREISTA

HUOMATAAN
OPIT JA ILOITTAAN
NIISTÄ

VARATAAN
KALENTERISTA
AIKAA OPPIMISELLE

OSALLISTETAAN
JA SITOUTETAAN
JOKAINEN
KEHITTÄMISEEN

*Kommentit on kerätty
testiyleisön haastatteluista*

5 askelta

OPPIMISEN STARTTIPAKETTI

-työpohja

OPPIMINEN ON
KEINO PÄÄSTÄ SINNE
MINNE HALUAMME



5 askelta

OPPIMISEN STARTTIPAKETTI

-työpohja

1.

Puhummeko oppimisesta ja sen tärkeydestä?

- Mitä oppiminen meillä tällä hetkellä konkreettisesti tarkoittaa?
- Miten meillä oppimisesta puhutaan? Millä sanoilla ja missä tilanteissa?
- Koetaanko jatkuva oppiminen tärkeäksi? Jos, niin miksi?

5.

Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?

- Millaisin keinoin tuemme vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista?
- Millaista kehittymistä ja kasvua työnkuvamme ja tehtävänjakomme mahdollistaa?
- Miten tuemme oppimistavoitteiden asettamisessa ja niihin pääsemisessä?
- Millaisia rakenteita ja työkaluja tarvitsemme yksilöiden ja tiimien oppimiseen?

OPPIMINEN ON
KEINO PÄÄSTÄ SINNE
MINNE HALUAMME



2.

Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen?

- Miten luomme ja vahvistamme oppimiselle tärkeää luottamuksen ilmapiiriä?
- Miten tuemme oppimisasennetta, eli ihmisten uskoa siihen, että omia kykyjään voi kehittää jatkuvasti?
- Miten meillä suhtaudutaan virheisiin ja miten opimme niistä yhdessä?
- Miten huolehdimme tasapainosta jatkuvan oppimisen keskellä?

4.

Mahdollistammeko osaamisen jakamisen?

- Millaisia paikkoja on yhteiselle keskustelulle ja oppien jakamiselle tiimien tai toimintojen välillä?
- Miten hyödynnämme konkareiden hiljaisen tiedon ja uusien tulokkaiden tuoreet näkökulmat?
- Miten jaamme asiakkailta ja verkostoista tulleita oppeja ja ideoita talon sisällä?
- Miten opimme palautteesta?

3.

Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen?

- Millaisia tapoja ja foorumeja meillä on osallistua uuden kehittämiseen?
- Miten seuraamme toimintaympäristöä, kilpailijoita ja tulevaisuuden hiljaisia signaaleja?
- Miten opimme yhdessä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa?

Näin käytät Oppimisen starttipakettia!

Oppimisen starttipaketti on tarkoitettu käyttöön työelämän arkisissa kohtaamisissa. Sinun ei tarvitse odottaa seuraavaa kehittämispäivää, vaan voit käynnistää oppimiskeskustelut ketterästi jo osana seuraavaa tiimipalaveria!

10 vinkkiä oppimiskeskustelujen käymiseen:

1. Parhaiten oppimiskeskustelut toimivat, kun jakaudutaan 4-5 hengen ryhmiin. Tällöin dialogi on sujuvaa, eikä vaadi erityistä fasilitointia.
2. Käykää yhdessä **Erätauko-säätiön rakentavan keskustelun pelisäännöt** läpi ennen keskustelua.
3. Jokaiseen keskusteluryhmään kannattaa valita kirjuri, joka huolehtii, että ajatukset ja ideat tulevat kirjatuksi joko suoraan työpohjaan tai tarralappuja käyttäen.
4. Ota yksi kysymyspatteri kerrallaan käsittelyyn.
5. Varaa aikaa mielellään vähintään 30 minuuttia (per kysymyspatteri).
6. Jakakaa ryhmäkeskustelujen anti yhteisesti, ja valitkaa 1-2 kokeilua tai kehityskohdetta kerrallaan, jota edistätte arjessa.
7. Kasvokkain työskennellessä kannattaa tulostaa täytettävä työpohja (s. 6) A3-kokoiseksi (yksi työpohja per ryhmä).
8. Verkossa työskennellessä voit laittaa työpohjan jpg-version taustalle esim. Miroon, Muraliin, Google Jamboardiin tai vaikkapa jaettavaan Power Point -sivuun. Näin sen päälle voi kirjoittaa tai liimata digitaalisia tarralappuja.
9. Kysymyksiä voi käyttää myös omaan itsenäiseen reflektointiin tai keskustella vaikkapa työkaverin kanssa kaksin lounastauolla.
10. Starttipaketin inspiroivia kuvia ja kysymyksiä kannattaa printata kahvihuooneen seinille. Näin ne muistuttavat oppimisen tärkeydestä joka päivä!

TYÖ2030

Maailman paras työelämä tehdään yhdessä.

TYÖ2030-ohjelmassa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa sekä kannustetaan kokeiluihin. Toimintatapoja uudistamalla voidaan vaikuttaa työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn sekä Suomen työelämäbrändiin maailmalla.

tyo2030.fi

Kiitos arvokkaista näkökulmista ja testiyleisönä toimimisesta seuraaville tahoille: Sari Komulainen (Palvelumuotoilu Palo), Nina Toivola (Kumppania Oy), Tiina Vanala (Nitor Group Oy), Teemu Japison (SUEK), Anneli Kolari (Wellmo, Mobile Wellness Solutions MWS Oy), Anna-Maria Henell (Disior Oy), Lauri Ant-Wuorinen (OY Plastex AB), Taija Kavalto (Kavalton tila).



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**



**SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ**



Filosofian Akatemia



MUKAMAS
learning design

BUSINESS
FINLAND



Työturvallisuus-
keskus

SAK



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS[†]

Työterveyslaitos

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

Kirkon työmarkkinat

SITRA

Akava

KT
Kunta-
työnantajat

EK
Elinkeinoelämän
keskusliitto

Yrittäjät

KEVA