



Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

TYÖ2030
palvelukortit



2. Sisällysluettelo

1. Kansi
2. Sisällysluettelo
3. Tiivistelmä
4. Mallit ja työkalut-sisällysluettelo
5. Miten tilataan palveluita
6. TYÖ2030-palvelukortit



3. Tiivistelmä

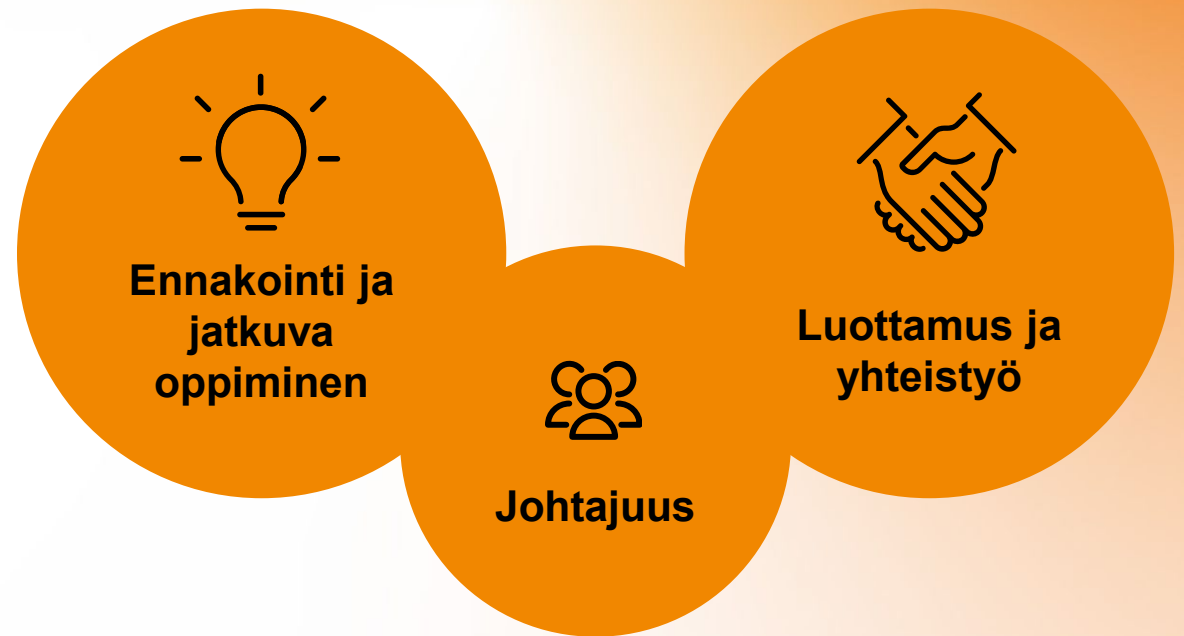
Tervetuloa tutustumaan uusiin tarjolla oleviin toimintamalleihin ja työkaluihin!

Vuosina 2020-2022 on TYÖ2030-ohjelman eri toiminnoissa syntynyt paljon uusia toimintamalleja ja työkaluja työpaikkojen käyttöön. Mallit soveltuvat niin toimialojen, alueellisille toimijoille kuin työpaikkojen kehittäjien käyttöön. Tästä esityksestä löydät tiiviit kuvaukset malleista ohjelman eri teemoista.

- **Ennakointi ja jatkuva oppiminen**
- **Johtajuus**
- **Luottamus ja yhteistyö**

Ohjelmakauden aikana (31.3.2023 asti) TYÖ2030 tukee mallien ja työkalujen käyttöönottoa.

Lisätietoa: www.tyo2030.fi



4. Mallit ja työkalut

1. Digitaalinen turvallisuuspeli
2. Yhteistoiminnan tason mittari
3. Fast Expert Teams
4. Vertaisoppimisverkostot
5. Tulevaisuusvuoropuhelu
6. Hyvän työn spurtti
7. Työhyvinvoinnin startti
8. Oppimisen starttipaketti
9. Johtajuusfoorumi
10. Tositarinoita työelämästä -näyttely
11. Workathlon
12. Huomisen johtajuus –starttipaketti
13. Luovuusindeksi ja luovuuden kehittämisen työkalut



5. Miten tilataan palveluita



Valitse haluamasi palvelu/palvelut.

Lisätietoja palvelusta löydät palvelukortin lisäksi osoitteesta www.tyo2030.fi.



Kuvaa lyhyesti tarve, johon palvelu teillä vastaa.



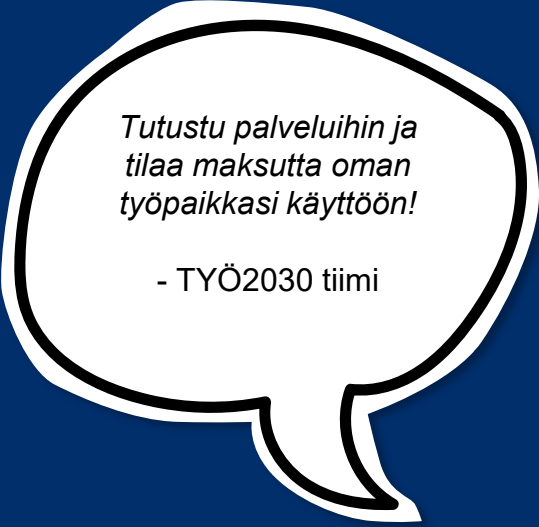
Ota yhteys TYÖ2030-tiimiin ja kerro tilanteestanne.

S-posti:
laura.sarparanta@ttl.fi
Puhelin: 030 474 3371



Sopikaa yhdessä palveluiden käyttöönotosta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista.

- Aikataulu
- Tarvittava tuki
- Muut käytännön asiat



*Tutustu palveluihin ja
tilaa maksutta oman
työpaikkasi käyttöön!*

- TYÖ2030 tiimi

6. TYÖ2030-palvelukortit



Digitaalinen turvallisuuspeili

Digitaalinen turvallisuuspele



Mikä?

Digitaalinen työkalu, jonka avulla lisätään tietoa työpaikan turvallisuudesta, löydetään yksi yhteinen kehittämiskohde ja sovitaan etenemisen askeleista.



Kenelle?

Peli sopii erityisesti työpaikoille, joille turvallisuus on tärkeää, kuten rakennus-, kauppa- ja opetusalat. Se toimii kuitenkin mainiosti alalla kuin alalla.



Miksi?

Pelin tarkoitus on saada koko työyhteisö innostumaan turvallisuusasioista ja löytää yksi kehittämiskohde, jota lähdetään yhdessä edistämään. Peli on virkistävä tapa nostaa asioita keskusteluun, kuulla jokaisen näkemyksiä, parantaa työpaikan turvallisuutta ja sitouttaa sen kehittämiseen.



Miten digitaalinen turvallisuuspeli toimii?

Peli toimii älypuhelimella tai tietokoneella ilman erillistä, ladattavaa ohjelmaa. Se sisältää 52 pelikorttipakan kaltaista korttia, joissa on turvallisuutta koskevia väittämiä.

Peli on täysin digitaalinen, mutta sitä voi pelata myös fyysisillä pelikorteilla. Peli toimii lähiversiona, etänä tai hybridisti.

- Peliä voivat pelata kaikissa työpaikan eri tehtävissä toimivat. Erilaisilla kokoonpanoilla syntyy aina erilaisia tuloksia.
- Pelissä jokaiselle pelaajalle jaetaan viisi korttia. Pelaaja saa valita mieluisimman ja aloittaa keskustelun kortin aiheesta.
- Peli tekee näkyväksi kehittämisen paikat ja ongelmat, jotka ovat ehkä olleet vain rajatun porukan tiedossa.
- Kaikki tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi – siksi peliä kuvataan myös dialogipeliksi. Pelin lopuksi

päätetään, mitä asioita lähdetään kehittämään, millä toimenpiteillä, kuka tekee ja missä aikataulussa.

- Peli antaa keskustelulle ja ongelmakohtien kartoittamiselle raamit: alun ja lopun. Peli kestää noin tunnin.
- Pelissä käydyistä keskusteluista saadaan myös raportit, joita voi hyödyntää myöhemmin.

Digitaalinen turvallisuuspeli nostaa turvallisuusasiat innostavalla tavalla keskusteluun koko organisaatiossa. Keskustelupeli antaa myös hiljaisemmille mahdollisuuden saada ajatuksensa esille.

Perinteisesti eri osastot ovat keskittyneet omaan osa-alueeseensa turvallisuuden varmistamiseen. Peli auttaa ymmärtämään ja kehittämään turvallisuuden kokonaiskuvaa työpaikalla.

”Hauska, tehokas ja tasa-arvoinen tapa herättää ajatuksia, nostaa pinnalle turvallisuutta koskevia asioita ja vauhdittaa etsimään ratkaisuja.”

Peliin osallistunut työntekijä

Pelin teemat:

- Tietoturvallisuus
 - Toiminnan ja tilojen turvallisuus
 - Työ- ja henkilöstöturvallisuus
 - Varautuminen ja kriisinhallinta
-



Yhteistoiminnan tason mittari

Yhteistoiminnan tason mittari



Mikä?

Digitaalinen kysely, joka antaa monipuolista tietoa organisaation nykytilasta. Se kartoittaa työntekijöiden, johdon ja työnantajan näkemyksiä yhteistyön vahvuuksista ja mahdollisista kipupisteistä sekä luo pohjaa avoimelle keskustelulle.



Kenelle?

Kaikille kehittymishaluisille työpaikoille. Tarvittaessa kysymykset ovat muokattavissa työpaikkakohtaisesti.



Miksi?

Mittarin tulokset auttavat löytämään työpaikan kehityskohteet ja sitouttamaan työyhteisön jäsenet yhteistyöhön laaja-alaisesti. Mittauksen toteuttaminen sekä sen tulosten arvioiminen ja jatkotoimenpiteistä sopiminen yhdessä rakentaa luottamusta, luo kehittämistä sekä antaa valmiuksia paikalliseen sopimiseen.



Miten Yhteistoiminnan tason mittari toimii?

Yhteistoiminnan tason mittari on web-pohjainen työkalu, joka auttaa tunnistamaan yhteistoiminnan kehittämisen paikat aiempaa helpommin.

Yhteistoiminta on paljon muutakin kuin muodollisia kokouksia. Se on työnantajan ja työntekijöiden välitöntä vuoropuhelua, joka liittyy kaikkeen työhön ja sen tekemiseen – hyvää keskustelua ja yhdessä kehittämistä organisaation sisällä.

- Mittaus tehdään työnantajan toimesta, yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.
- Rekisteröitymisen palveluun tekee työnantajan edustaja, joka voi olla esimerkiksi HR:n tai tuotannon edustaja.
- Vastaajaryhminä toimivat työntekijät, työntekijöiden luottamushenkilöt, sekä työnantajan edustajat.

- Mittauksen tuloksia arvioidaan ja kehittämistoimenpiteistä sovitaan yhdessä.
- Tuloksia voidaan suhteuttaa tietojärjestelmässä myös muiden yritysten tuloksiin.

Yhteistyön tason mittari auttaa selvittämään yhteistyön toteutumista toiminnan eri osa-alueilla. Se nostaa laaja-alaisesti esiin mahdollisia kehittämisen kohteita. On tärkeää, että vuoropuhelu toimii kaikilla toiminnan osa-alueilla. Tulokset kertovat mitkä osa-alueet yhteistoiminnassa toimivat hyvin ja missä löytyy kehitettävää.

Työkalua voidaan hyödyntää millä tahansa toimialalla, mutta se edellyttää räätälöinnit yhdessä ylläpitäjätahon (Alfame) kanssa.

Työkalun osoite: tasomittari.fi

”Laadukas ja toimiva työkalu yhteistoiminnan tutkimiseen sekä kehittämistarpeiden kartoittamiseen. Tulosten perusteella liitot tarjoavat yrityksille myös palveluita ja koulutusta yhteistoiminnan kehittämisen tueksi.”

Sauli Holappa, Teknologiateollisuus ry

Pelin teemat:

- Liiketaloudelliset tavoitteet
- Toiminnan ja tuottavuuden kehittäminen
- Toiminnalliset tavoitteet
- Luottamus ja vastavuoroisuus
- Johtamis- ja organisaatiokäytännöt
- Paikallinen sopiminen

Fast Expert Teams

Fast Expert Teams



Mikä?

Fast Expert Teams (FET) tuo nopeasti erilaista asiantuntemusta omaavat, eri paikoissa työskentelevät ihmiset yhteistyöhön haasteiden ja monisyisten tehtävien ratkaisemiseksi.



Kenelle?

Kaikille yksityisen, kolmannen ja julkisen sektorin toimijoille – yhdessä tai erikseen. Työskentelyssä tarvitaan avointa mieltä, epävarmuuden sietämistä sekä halua ja kykyä oppia uutta.



Miksi?

Menetelmä auttaa ratkaisemaan haasteita ja tarttumaan mahdollisuuksiin nopeasti. Monialainen työskentely tuo arvokasta ulkopuolista näkemystä, laajentaa näkökulmaa, rakentaa verkostoja ja luo puitteet löytää parempia ratkaisuja.



Miten Fast Expert Teams toimii?

Nopeat ratkaisutiimit eli FET-työskentely on joustavaa ja tehtävään räätälöityä. Asiantuntijat kutsutaan mukaan ennalta sovituksi ajaksi tiettyä teemaa tai tehtävää varten.

- Työskentely toteutetaan yleensä täysin digitaalisesti ja paikasta riippumattomasti.
- FET-työskentelyyn ei osallistuta minkään tahon edustajana vaan henkilökohtaisen asiantuntemuksen ja motivaation perusteella.
- FET-ryhmän kokoaminen lähtee yhteisön ja tiimien tehtävästä. Keitä olisi hyvä saada mukaan miettimään juuri tähän haasteeseen liittyviä ratkaisuja?
- Fasilitoituun etätyöskentelyyn on mahdollista saada muutoin vaikeasti saatavilla olevaa asiantuntemusta.
- Laajempaa tehtävää varten voidaan rakentaa väliaikainen FET-yhteisö ja työskennellä sen sisällä

useassa eri ratkaisutiimissä. Työskentely voi myös olla pienimuotoista, yhdessä tiimissä tapahtuvaa.

- FET-työskentelyä voi hyvin käyttää myös ekosysteemien ja yhteisöiden rakentamisessa.
- Työskentely on määräaikaista ja sen päätyttyä syntyy usein uutta yhteistyötä.

Työskentelyn tuloksena organisaatio saa joustavasti käyttöönsä osaamista oman organisaation eri puolilta ja rajojensa ulkopuolelta. FET-työskentelyä voidaan käyttää innovaatiotoiminnassa, kilpailuedun kehittämisessä ja erilaisten ekosysteemien rakentamisessa.

Toimintatapa sopii erinomaisesti myös yhteiskunnallisiin haasteisiin, jotka eivät ole kenenkään yksittäisen toimijan vastuulla ja joita ei voi ratkaista yhdessä organisaatiossa.

Lisätietoa: [FET-työkirja](#)

"Fast Expert Teams -yhteistyössä voi nähdä maailman uudelta kulmalta, löytää itsestään uusia puolia, kehittyä työskentelyssä ja kokea innostumista ja oivaltamisen hetkiä".

FET-prosessiin osallistunut
asiantuntija

FET-työskentelyn kulmakivet

- Kiinnostus tehtävää kohtaan
- Sisäinen motivaatio
- Vieraus, erilaisuus
- Verkosto
- Luottamus
- Joustavat rakenteet & rajat
- Kehkeytyvä tehtävä
- Rajattomat resurssit

Vertaisoppimisverkosto

Vertaisoppimisverkosto



Mikä?

Tietyn teeman tai aihealueen käsittelyä varten kokoontuva verkosto. Jaetaan ja jalostetaan tietoa, kokemuksia, toimivaksi todettuja käytäntöjä ja oivalluksia – ja tietysti oivalletaan yhdessä! Kolmen fasilitoidun työpajan tehokas kokonaisuus.



Kenelle?

Kaikenlaisissa organisaatioissa ja tehtävissä toimiville .



Miksi?

Auttaa tunnistamaan jo olemassa olevaa osaamista ja hyödyntämään sitä vielä monipuolisemmin. Tarjoaa kaivatun mahdollisuuden kollegoiden väliselle ristipölytykselle. Verkostossa syntyvät uudet ideat sujuvoittavat osallistujien arkea - rakentuu näköaloja tulevaan ja uutta elinvoimaa.



Miten Vertaisoppimisverkosto toimii?

Kunkin verkoston työskentely suunnitellaan osallistujien omista tarpeista lähtöisin. Aiheina voivat olla olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja uuden oppiminen esimerkiksi vaikka digitalisaatioon tai työhyvinvointiin liittyen.

- Osallistuminen on osallistujille maksutonta.
- Työskentelyssä huomioidaan eri kokoisten eri organisaatioiden ja niiden edustajien jo olemassa olevan osaaminen ja oppimishalu.
- Toteutus on napakka: Tiettyyn aikatauluun sidottuja työpajoja on vain kolme (a' 2 h).
- Toteutusaika sovitaan osallistujien kiireiseen arkeen sopivalla tavalla.

- Paikkakunnalla ei ole väliä, kun työpajat toteutuvat digitaalisin keinoin.
- Avoin mieli, osaamisen ja oppimisen tärkeyden ymmärtäminen ovat tärkeitä. Sen sijaan väliä ei ole iällä, tittleillä, tutkinnoilla tai vastuilla.

Lisäksi ohjelmaan kuuluu digialustalla käytäviä keskusteluja kiinnostavista aiheista. Näihin jokainen osallistuja voi osallistua sellaisina hetkinä, kun kullekin sopii. Työpajan jälkeen keskustelu ja vertaisoppiminen jatkuu yhteisesti sovitun mukaisesti.

Ratkaisu uuden oppimisen haasteisiin löytyy yhdessä!

” Uusi vanha tapa kehittää itseään ja yritystään. Kuka yrittäjää ymmärtäisi paremmin kuin toinen yrittäjä.”

verkostojen rakentaja,
fasilitaattori Riitta Hyppänen

Työskentelyn kulku:

- Etukäteisvalmistelut
 - Työpaja 1: Osaaminen ja osaamistarpeet
 - Työpaja 2: Jatkuvan oppimisen monet tavat
 - Työpaja 3: Ekosysteemin rakentaminen
 - Yhteenveto ja seuranta
 - Koko matkan ajan yhteistä työskentelyä ja keskustelua Howspacea etäfasilitoituna
-

Tulevaisuusvuoropuhelu

Tulevaisuusvuoropuhelu



Mikä?

Tulevaisuusvuoropuhelu on osallistamismenetelmä tilanteisiin, joissa etsitään vastauksia kiperiin kysymyksiin, halutaan kuulla eri osapuolia ja ymmärtää tilannetta paremmin.



Kenelle?

Työkalu kaikille työpaikoille, organisaatioille, oppilaitoksille, toimialoille ja valtiohallinnolle vauhdittamaan sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien kanssa käytävää keskustelua.



Miksi?

Yhteinen ymmärrys tulevaisuudesta ei synny itsestään, vaan vaatii jatkuvaa keskustelua tulevaisuuden muutoksia eri kulmista katsovien toimijoiden välillä. Tulevaisuusvuoropuhelu auttaa luomaan yhteistä tulevaisuuskuvaa, ennakoimaan tulevia tarpeita sekä ideoimaan ratkaisuja tuleviin tai tarvittaviin muutoksiin.



Miten Tulevaisuusvuoropuhelu toimii?

Vuoropuhelua edistää se, että sille on varattu aika ja paikka. Lisäksi tarvitaan tehokas osallistamismenetelmä, joka nostaa systemaattisesti esiin erilaiset näkemykset ja uudet ideat. Tulevaisuusvuoropuhelu on kehitetty ratkaisuksi näihin tarpeisiin.

Tulevaisuusvuoropuhelun suunnittelun ja toteutuksen tukena on digitaalinen [Tulevaisuuspuhulun työkirja](#), joka sisältää kysymykset ja tehtävät kuhunkin vaiheeseen sekä fasilitaattorin ohjeet vuoropuhelun järjestäjälle.

Tulevaisuusvuoropuhelussa on viisi vaihetta, jotka auttavat navigoimaan vuoropuhelun aallokossa: Käynnistä, Rakenna, Valmistele, Toteuta ja Paketoi.

- Työskentelyn ajankohta ja muoto (hybridi, online tai live) sovitaan alussa.
- Vuoropuhelun valmisteleva työryhmä sopii ennen vuoropuhelutilaisuutta millaista tietopohjaa tarvitaan teeman alustukseen.

1,5 h. Suositus on, että tilaisuuksia järjestettäisiin 2-3, jolloin edellisessä tilaisuudessa esiin nousseiden asioiden käsittelyä voidaan syventää seuraavassa.

- Työskentelyn tuloksena syntyy vuoropuhelun rikastettu tilannekuva, ideat jatkokehitykseen, sovitut jatkostepit ja suunnitelma toteutettavista viestinnän tehtävistä.

Tulevaisuusvuoropuhelu auttaa ymmärtämään kokonaisuutta, syitä ja seurauksia.

Se ei tarjoa valmiita vastauksia, vaan toimii päätöksenteon tukena ja antaa vauhtia tulevaisuuteen uteliaasti kurkottavalle yhteiskehittämiselle.

Tavoitteena on, että jatkossa kaikilla toimialoilla käydään jatkuvaa vuoropuhelua – työnantaja- ja palkansaajapuoli sekä työpaikat, oppilaitokset ja alan muut toimijat yhdessä. Kun keskustelujen tulokset saatetaan tiedoksi myös poliittisille tahoille, pystymme entistä paremmin varautumaan tuleviin muutoksiin.

”Osallistuin vuoropuheluun, sillä aihe on erittäin ajan-kohtainen ja tärkeä alan ja alueen kehittymisen kannalta. Vuoropuhelun kautta pääsin vaikuttamaan ja sain ääneni kuuluviin.”

Toimialan tulevaisuusvuoropuheluun osallistunut

Vuoropuhelutilaisuuden kulku:

- Teeman alustus eri lähteistä kootun tiedon perusteella
- Pienryhmäkeskustelut
- Keskustelun kiteytykset
- Seuraavat stepit, päätössanat

Hyvän työn spurtti

Hyvän työn spurtti



Mikä?

Hyvän työn spurtti on yhteisöllinen verkkovalmennus. Osallistajat tuovat ryhmään kukin oman kehittämishaasteensa, jota ratkotaan asiantuntevien sparraajien ja muiden osallistujien tuella 4 viikon aikana.



Kenelle?

Hyvän työn spurtti sopii kaikille organisaatioille. Tällä hetkellä palvelu on tarjolla ELY-keskuksen, TE-toimiston ja alueellisten työelämäverkostojen kautta erityisesti pk-yritysten, yksinyrittäjien ja kevytyrittäjien kehittämistarpeisiin.



Miksi?

Hyvän työn spurtti tarjoaa alustan, joka auttaa osallistujia löytämään ratkaisuja niin akuutteihin kuin pitkään työlistalla olleisiin haasteisiinsa. Osallistuminen on investointi tulevaan myös työnantajabrändin näkökulmasta: jokainen organisaatio, joka kertoo, miten se kasvaa, kehittyy ja kehittää henkilöstöään, on kiinnostava myös työnhakijoille.

Miten Hyvän työn spurtti toimii?

Hyvän työn spurtti neljän viikon aikana toteutettava verkkovalmennus, jossa osallistujien haasteita ratkotaan ryhmässä ja asiantuntijoiden tuella.

- Luottamuksellista ja maksutonta toiminnan tuottavuuden ja laadun kehittämistä.
- Osallistujat tuovat työskentelyyn kukin oman kehittämistarpeensa tai haasteen, jota lähdetään ratkomaan yhdessä.
- Ratkaistavat haasteet voivat koskea esimerkiksi:
 - (liike)toimintaa
 - osaamisen kehittämistä
 - työn tuottavuutta
 - työhyvinvointia.
- Sparrausta sekä asiantuntijoilta että muilta osallistujilta.

- Työskentelyn tapahtuu kokonaan etäyhteyksillä ja sen voi ajoittaa itselle sopivaan hetkeen.
- Vuorovaikutusta verkkoympäristössä lyhyesti kirjoittaen.
- Lisäksi tarjolla on päivittäinen mahdollisuus etätapaamiseen ja lounastreffejä.
- Viikoittain etenemisen sykli.
- Enintään 10 organisaatiota per spurtti.

Hyvän työn spurtti auttaa valmennukseen osallistuvia organisaatioita kehittämään toimintaansa ja rakentamaan polkuja uuteen. Oiva mahdollisuus myös oppia uutta ja verkostoitua!

” Suosittelen lämpimästi osallistumista yrittäjälle, joka tarvitsee kannustusta ja apua oman liiketoiminnan kehittämisessä tulevaisuuteen. Yritysten vertaiskokemukset ovat myös erittäin hyödyllisiä.”

Spurttiin osallistunut yrittäjä

4 viikkoa, 4 teemaa:

- Osallistuvan organisaation kehittämistarve
- Ratkaisuvaihtoehdot
- Konkretisointi ja jatkostepit
- Jälkioivallukset ja jatkoverkostoituminen

Työhyvinvoinnin startti

Työhyvinvoinnin startti



Mikä?

Verkkoalustalla omaan tahtiin suoritettava koulutus ja vertaisvalmentus. Kolmen viikon aikana osallistujat määrittelevät henkilökohtaisen tai työpaikkansa tärkeimmän työhyvinvoinnin kehityskohteen ja askeleet sen ratkaisemiseksi.



Kenelle?

Yrittäjille, esimiehille tai työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille. Olennaisinta on, että ryhmän osallistujat ovat samalta alalta ja painivat samantyyppisten haasteiden kanssa.



Miksi? Työhyvinvoinnin startti tuo henkireiän kiireen keskelle. Työhyvinvoinnin kehittämiseen on monesti vaikea löytää aikaa, vaikka juuri jatkuvan kiireen ja kuormituksen takia syytä olisi. Koulutus kasvattaa työn imua ja antaa työkaluja ratkoa myös haasteita, jotka tuntuvat epämääräisiltä ja vaikeasti tartuttavilta.

Miten Työhyvinvoinnin startti toimii?

Työhyvinvoinnin startti tapahtuu Howspace-verkkoalustalla 3 viikon aikana. Se on jaettu kolmeen vaiheeseen, joista jokainen on puolestaan pilkottu 3 x kolmeen eri tehtävään.

Koulutuksen elementit:

- asiantuntijan orientoivat **videoalustukset**
- ajattelua ja keskustelua ohjaavat **viikkokysymykset** keskusteluineen
- **vertaisryhmän videotapaamiset**, joita on kahdesti viikossa.

Koulutukseen voi osallistua kerrallaan 5–10 henkilöä, samalta alalta ja samantyyppisistä työtehtävistä. Tällä osallistujamäärällä kaikki ehtivät hyvin mukaan keskusteluihin.

Jokaisella viikolla on kaksi ryhmän videotapaamista: viikon alussa ja lopussa. Yhteensä vertaistapaamisia on siis kuusi.

Koulutuksen rakenne ja kysymyspatteristo on tehty kiireisten osallistujien, mutta ennen kaikkea aivojen ehdoilla. Jokaiselle viikolle on 3 x 3:a erilaista kysymystyyppiä:

- Ensin on 3 orientoivaa, lämmittelevää kysymystä (vaaleanpunaiset kysymykset).
- Sitten 3 ajattelua haastavaa ratkaisukeskeistä kysymystä, jotka ovat kysymysten ns. pihvi (siniset kysymykset).
- Lopuksi 3 luovempaa, jopa rentouttavaa kysymystä (vihreät kysymykset).

Koulutuksia voivat vetää ammattifasilitaattorit, viestinnän ammattilaiset tai ihmiset, jotka kehittävät työoloja muutenkin. Erityisosaamista työhyvinvoinnista ei tarvita.

"Sain motivaatiota lähteä ratkomaan ongelmaani pienissä paloissa ja järjestämään aikaa tälle."

Starttiin osallistunut

3 valmista asiantuntija-alustusta videolla:

- Työhyvinvointi rakentuu työoloista
- Miten johtajana edistän työoloja
- Työn tuunaamisella koko työyhteisön viisaus käyttöön

Videoalustuksissa asiantuntijana
Työterveyslaitoksen erikoistutkija
Janne Kaltiainen.

Oppimisen starttipaketti

Oppimisen starttipaketti



Mikä?

Oppimisen starttipaketti on kätevä ja konkreettinen oppimisen johtamisen työkalu. Se auttaa ensimmäisillä askelmilla kohti oppivaa työpaikkaa.



Kenelle?

Eryityisesti pienille ja keskisuurille työpaikoille.



Miksi?

Kyky oppia on yksi työelämän tärkeimmistä taidoista. Oppiminen auttaa reagoimaan muutokseen ja tekemään muutosta ympäröivään maailmaan. Starttipaketti palvelee arjessa ja auttaa käynnistämään keskusteluja, kun tavoitteena on aloittaa työ jatkuvan oppimisen varmistamiseksi.

Miten Oppimisen starttipaketti toimii?

Oppimisen starttipaketti -työpohja sisältää 5 inspiroivaa, napakkaa kysymyspatteria ja työskentelyohjeet. Niiden avulla kuka tahansa onnistuu oppimiskeskustelujen ohjaamisessa tiimin viikkopalaverissa tai yksikön kehittämisspäivissä.

Oppimisen starttipaketti on tarkoitettu käyttöön työelämän arkisissa kohtaamisissa. Seuraavaa kehittämisspäivää ei tarvitse odottaa, vaan oppimiskeskustelut voi käynnistää ketterästi jo osana seuraavaa tiimipalaveria!

Starttipaketista ja työpohjasta löytyy 5 kysymyspatteria, joiden avulla on helppo rakentaa 5 askeleen oppimisprosessi - esimerkiksi keskusteluhetki kerran viikossa 5 viikon ajalle.

Oppimisen starttipakettia kannattaa käyttää juuri sellaisilla tavoilla, jotka tuntuvat hyödylliseltä ja mielekkäältä!

Kysymyspattereiden teemat ovat:

- Puhummeko oppimisesta ja sen tärkeydestä?
- Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen?
- Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen?
- Mahdollistammeko osaamisen jakamisen?
- Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?

Oppimisen starttipaketista löydät myös 10 käytännön vinkkiä oppimiskeskustelujen käymiseen.

"Paketissa yhdistyy tutkimukseen pohjautuvaa tietoa käytännönläheiseen, yritysten ja työyhteisöjen arkea hyödyttävään muotoon."

Kehittämisryhmän jäsen

Ajatuksia oppimisesta:

- Oppiminen on keino päästä sinne minne haluamme.
 - Opitaan virheistä yhdessä.
 - Kaikki kehittyminen on oppimista: poisoppimista ja uuden oppimista.
 - Varataan kalenterista aikaa oppimiselle.
-

Johtajuusfoorumi

Johtajuusfoorumi



Mikä?

Johtajuusverkoston tapahtuma on foorumi, jolla osallistujat pääsevät kuulemaan alan asiantuntijoita, keskustelemaan muiden johtamisuteliaiden kanssa ja löytämään sitä kautta uusia oivalluksia omaan työhön ja arkeen.



Kenelle?

Oman Johtajuusverkoston tapahtuman voi järjestää yksi tai useampi organisaatio yhdessä. Monesti järjestäjien joukossa on oppilaitoksia, korkeakouluja ja järjestöjä. Tapahtuman osallistujiksi kutsutaan kaikki johtamisesta kiinnostuneet.



Miksi?

Muun muassa osaajapula, digitalisaatio, monipaikkaisuus sekä työurien pirstaleisuus ja pidentäminen ovat työelämää mullistavia ilmiöitä. Millaista on johtaminen murroksen keskellä? Mitä tulevaisuuden johtajalta vaaditaan? Johtajuusverkoston tapahtuma tukee ihmisiä muutoksessa ja siihen liittyvien uudistusten toteuttamisessa



Miten johtajuusfoorumi toteutetaan?

Tapahtuma on paikallisesti järjestettävä johtajuusfoorumi, jonka teeman ja toteutustavan valitsette itse.

Tapahtuman rakenne:

- Etä- tai lähitoteutus noin 2 h.
- Yksi keynote-puheenvuoro ja/tai useampi alan asiantuntijan alustus.
- 1-2 paneelikeskustelua, joissa mukana erilaisten organisaatioiden johtajia, asiantuntijoita, tutkijoita ja nuoria.
- Ajatusten ja keskustelun herättelyä avoimien ja rehellisten muutosesimerkkien kautta.
- Osallistujien kysymyksiä varten chat ohjelman aikana.
- Ohjelman jälkeen osallistujien aktivoiminen keskinäiseen keskusteluun ja verkostoitumiseen.

- Osallistujille voidaan tarjota tapahtuman jälkeen teemaan liittyviä, fasilitoituja vertaisryhmiä esim. 3 x 1-1,5 h.
- Ideoita: Lähitapahtuman voi järjestää myös aamiais- tai lounastilaisuutena. Ja esimerkiksi After Work –teemalla tapahtuma voi olla lähi-, etä- tai hybriditoteutus.

Johtamisverkoston tapahtumat tukevat oman organisaation johtamisen kehittämistä. Ne myös auttavat ymmärtämään mitä nuoret – tulevaisuuden johtajat – ajattelevat työelämästä ja huomisen johtajuudesta.

[LinkedIn'in Johtajuuden kehittämisverkosto](#) palvelee tapahtumien rinnalla. Siellä voi koska tahansa kysyä neuvoa sekä jakaa omia ajatuksia ja uusia ideoita.

Johtajuusverkoston tapahtumia on tuotettu valtakunnallisesti ja paikallisesti. Valtakunnallisten tapahtumien tallenteet löydät täältä (vai Youtube): <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/johtamisverkosto>

"Aiheet ja esitykset "osui ja upposi", oli kaikinensa erittäin mielenkiintoista kuunneltavaa ja keskusteltavaa asiaa! Reppu oli jälleen täydempi lähtiessä"

Turun johtajuustapahtumaan osallistunut

Aiempien tapahtumien teemoja:

- Luovuus ja innovaatio
- Digitaalisuus
- Oppimisen johtaminen
- Monimuotoisuuden johtaminen
- Luottamuksen johtaminen
- Tulevaisuuden johtajuus

Tositarinoita työelämästä -näyttely

Tositarinoita työelämästä -valokuvanäyttely



Mikä?

Ketterästi pystytettävä roll-up –valokuvanäyttely ja tarinakokonaisuus. Näyttely koostuu 12 tositarinasta. Se esittelee eri ikäisiä ja eri aloilla työskenteleviä ihmisiä ja heidän ajatuksiaan työstä sekä siitä, mitä työ heille merkitsee ja mitkä asiat tekevät työarjesta antoisaa.



Kenelle?

Kaikille suomalaisille työpaikoille ja tapahtumiin. Juhlista näyttelyn avulla merkittävää virstanpylvästä organisaatiossasi tai järjestä aiheen ympärille teemaviikko!



Miksi?

Muiden kokemukset koskettavat ja inspiroivat. Näyttelyn tarkoitus on pysäyttää ihmiset pohtimaan, mikä työstä tekee itse kullekin hyvää ja toimivaa. Työ ei nimittäin ole pelkkää pakkopullaa, vaan se on täynnä mitä erilaisimpia kokemuksia myös ilosta, innostumisesta, aikaansaamisesta ja hyvinvoinnista.

Miten Tositarinoita työelämästä –näyttely toimii?

Tositarinoita työelämästä on kevyesti liikuteltava ja pystytettävä roll-up -valokuvanäyttely ja tarinakokonaisuus. Se sisältää 12 tositarinaa, jotka on kerätty ihmisiltä vuoden tutkimusmatkan aikana.

Näyttely pohtii hyvän työarjen edellytyksiä.

Se sopii niin oman organisaation sisäisen keskustelun virittäjäksi kuin myös verkostojen ja asiakkaiden inspiraatioksikin.

Näyttelyn tarinat kertovat kuinka monella eri tavalla työ voi olla tekijöilleen palkitsevaa. Se myös innostaa pohtimaan, miten voimme yhdessä tehdä siitä vielä entistä parempaa.

Uratarinoiden kokoelma tekee selväksi, että elämä ei seuraa stereotyyppisiä oletuksia. Polkuja on kaikenlaisia - ylä- ja alamäkiä ja yllättäviä käänteitä riittää.

Näyttelyn kuvat ja tarinat pysäyttävät ihmiset tarkastelemaan omaa uraansa tarinana, jonka seuraavia lukuja he parhaillaan ovat kirjoittamassa. Tarinoiden keskiöön nostetaan kysymys siitä, mikä itse kullekin tekee työstä hyvää, mielekästä ja motivoivaa. Se herättää ihmiset pohtimaan:

- Mikä tekee minun työarjestani hyvää?
- Millaista oman työelämäni tositarinaa itse kirjoitan?

Oman uratarinansa pohtimisen lisäksi yleisöä kannustetaan sen jakamiseen.

Osallistujat voivat jakaa oman tarinansa somessa #tositarinoitatyöelämästä-tunnuksen alla. Kasvava uratarinoiden mosaiikki on myös esillä verkossa tositarinoitatyöelamasta.fi –sivustolla.

Työkalut

- Valokuvanäyttely ja tarinat roll-up -muodossa
 - Verkkosivusto tositarinoitatyöelamasta.fi
 - Some: #tositarinoitatyöelämästä
-

Workathlonit

Workathlon



Mikä?

Maksuton kehittämisloikka ajankohtaisiin työelämän trendeihin liittyen. Osallistujat saavat fasilitaattoreiden, kollegoiden ja muiden osallistujien sparrausta tapahtuman aiheeseen liittyviin oman työpaikkansa haasteisiin.



Kenelle?

Kaikille kehittämishaluisille työpaikoille, johdolle ja koko henkilöstölle toimenkuvasta riippumatta.



Miksi?

Pysytkö kärryillä digitaalisten työkalujen kehityksessä? Onko organisaatiossanne valmiudet jatkuvaan oppimiseen? Miten sujuu vuoropuhelu ja miten rakennatte luottamusta? – Workathlon-työskentely tuottaa uusia ideoita ja konkreettisia käytäntöjä sekä innostaa kehittämään omaa työpaikkaa näihin työelämän ajankohtaisiin teemoihin liittyen.



Miten Workathlon toimii?

Workathlon on napakka tapahtumakonsepti, joka törmäyttää osallistujien ja alustajien osaamisen.

- Workathlon-työpajat keskittyvät kukin yhteen teemaan tai aiheeseen teeman sisällä.
- Samaan Workathloniin osallistuu 4–6 työpaikkaa tai yhden työpaikan eri yksikköä.
- Osallistujia keskimäärin 1-3 henkilöä per yritys tai yksikkö.
- Workathlon-prosessi kestää yleensä 1–2 viikkoa.
- Konseptiin kuuluvat työpajan lisäksi sekä esivalmistelut että Howspace-jälkipohdinnat.
- Työpaja voidaan myös järjestää kokonaan digitaalisesti.

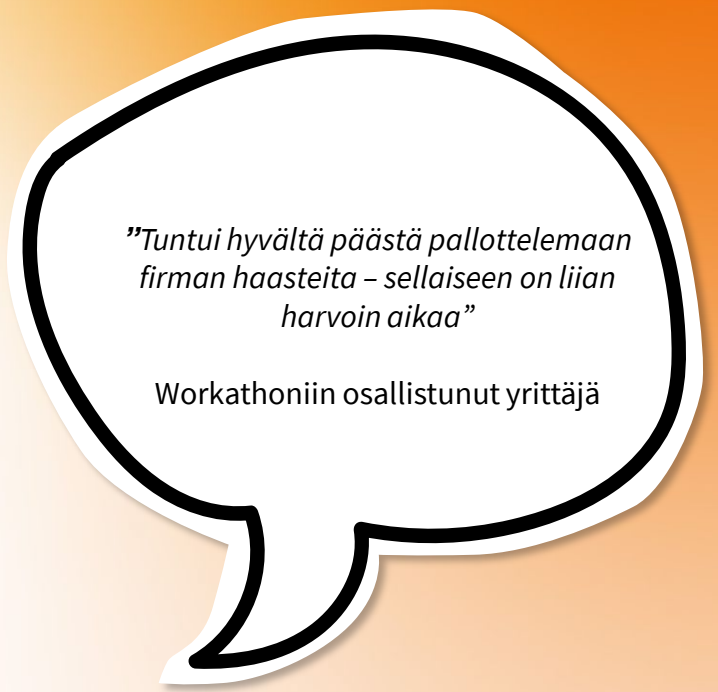
Workathlon työpajojen teemat ovat:

Paremmen oppimisen työpaja antaa työkaluja osaamisen kehittämiseen alati muuttuvassa työelämässä. Se antaa eväitä tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin ja jatkuvaan oppimiseen.

Digitalisaatio-työpaja auttaa varmistamaan, että henkilöstö pysyy mukana digitaalisessa murroksessa. Se laajentaa näkökulmia siitä mitä arjen työntekoa tukeva uusi teknologia voisi juuri teillä tarkoittaa ja auttaa työntekijöitä onnistumaan töissään.

Vuoropuhelua, luottamusta ja yhteistyötä käsittelevässä työpaja taas antaa näkökulmia luottamuksen ja yhteistyön rakentamiseen esim. siellä, missä työ jatkuu tulevaisuudessa monipaikkaisena.

Workathlonissa ääneen unelmointi on mahdollista ja haaveet saattavat konkretisoitua!



”Tuntui hyvältä päästä pallottelemaan firman haasteita – sellaiseen on liian harvoin aikaa”

Workathoniin osallistunut yrittäjä

Workathlon-spurtti:

- Sparraajat tutustuvat osallistujien haasteisiin
 - Workathlon ja oma kehittämissuunnitelma
 - Jälkipohdinnat Howspaceissa
 - Toteutuksen suunnittelu työpaikalla
-

Huomisen johtajuus Starttipaketti

Huomisen johtajuus -starttipaketti



Mikä?

Maksuton starttipaketti huomisen johtajuuteen. Tavoitteena on edistää keskustelua työpaikoilla huomisen johtajuudesta.



Kenelle?

Se auttaa erityisesti esihenkilöitä ja tiiminvetäjiä, mutta myös jokaista, joka on kiinnostunut johtajuudesta, pysähtymään ja pohtimaan – joko yksin tai yhdessä tiimin kanssa – mitä huomisen johtajuus tarkoittaa.



Miksi?

Vain yksi viidestä nuoresta aikuisesta on tyytyväinen siihen, miten johtajuus suomalaisessa työelämässä tällä hetkellä ymmärretään. Huomisen johtajuus on ennen kaikkea vastuullista, rohkeaa ja ihmisläheistä esimerkillä johtamista. Vastakkainasettelun sijaan kaipaamme jaettua johtajuutta ja yhdessä tekemistä. Johtajuus onkin yhteistyötä.



Miten Huomisen johtajuus -starttipaketti toimii?

Huomisen johtajuus -starttipaketti sisältää 2+2 työkalua itsereflektioon ja työskentelyyn tiimin kesken. Starttipakettia voi hyödyntää yksin tai yhdessä tiimin kanssa niin viikkopalavereiden kuin strategiapäivän yhteydessä.

Kokonaisuus jakautuu kahteen osaan: teeseihin ja työkaluihin. Jokaisesta teesistä on kirjoitettu alustus, joka johdattaa aiheeseen. Teesien yhteyteen on tuotu sitaatteja Vuoden nuori johtaja –kilpailun voittajilta ja finalisteilta antamaan oivalluksia ja inspiraatiota. Jokainen teesi tarjoaa myös kysymyksiä pohdittavaksi joko itsenäisesti tai tiimin kesken.

Työpohjat tarjoavat mahdollisuuden pohtia omaa johtajuusmotivaatiota tai mitä johtajuus sinulle tarkoittaa. Tiimin kesken se antaa yhteisen tilan ymmärtää, mitä odotamme johtajuudelta ja millaista työhyvinvointia te haluatte edistää.

Huomisen johtajuuden kahdeksan teesiä ovat:

- Tulevaisuus
- Johtamiskäsitys
- Inhimillisyys
- Motivaatio
- Itsereflektio
- Yhteisöohjautuvuus
- Jatkuva oppiminen
- Kriittinen ajattelu

Huomisen johtajuutta edistämässä:

- Huomisen johtajuus –starttipaketin tavoite on edistää keskustelua huomisen johtajuudesta työyhteisön voimin
 - Starttipaketin voi ladata osoitteesta: johtajuudenanatomia.fi
-

Luovuusindeksi ja luovuuden kehittämisen työkalut

Luovuusindeksi ja luovuuden kehittäminen



Mikä?

Jokainen meistä on luova omalla tavallaan. Tunnistamalla oman luovuutemme potentiaalin ja häiriötekijät voimme paremmin hyödyntää luovaa ajattelua ja toimintatapoja niin työssä kuin vapaa-ajallamme.



Kenelle?

Kaikille suomalaisille yksilöinä ja organisaatioina.



Miksi?

Ilman luovuutta ei ole innovaatioita, kilpailukykyä, ongelmanratkaisua tai ennakointikykyä. Siksi luovuuden tulisi olla jokaisen suomalaisorganisaation kehityskohteena.



Miten luovuusindeksi ja työkalut toimivat?

Luovuus on yksi nykypäivän työelämän olennaisimmista taidoista, jolla rakennetaan niin yhteisöjen kuin yksilöiden hyvinvointia ja kehitystä.

Jokainen meistä on luova omalla tavallaan. Tunnistamalla oman luovuutemme potentiaalin ja häiriötekijät voimme paremmin hyödyntää luovaa ajattelua ja toimintatapoja niin työssä kuin vapaa-ajallamme.

Luovan työelämän työkalu on tarkoitettu kaikille omasta luovuudestaan kiinnostuneille – toimialaan ja titteliin katsomatta! Suurimmat hyödyt se tarjoaa tiimeille ja organisaatioille, jotka ottavat työkalun käyttöön organisaatiotasolla ja kehittävät yhdessä luovaa organisaatiokulttuuriaan.

Luovan työelämän työkalu syventää ammatillista itsetuntemustasi luovuuden näkökulmasta.

Organisaatiotason työkalu antaa valmiuksia luovuuden johtamiseen sekä oman tiimisi luovan ajattelun ja yhteistoiminnan kehittämiseen.

Työkalussa oleviin yksilö- ja organisaatiotason kyselyihin vastaaminen vie aikaa vain vartin, mutta tehtävät tarjoavat innostusta ja kannustusta useiden viikkojen ajan. Työkalun käyttöönottoa tukeva Luovan työelämän valmennus sisältää kolme moduulia, jotka muodostuvat johdantovideoista, ohjeistuksista ja harjoituksista. Voit tutustua materiaaleihin omassa tahdissasi – esimerkiksi viikon aikana osio kerrallaan.

Luovuus lähtee aina yksilöstä, mutta sen tuomat hyödyt ja taidot näkyvät myös yhteisöissä ja organisaatioissa, joissa toimimme. Vain suomalaisten luovaa suorituskkyä vahvistamalla voimme rakentaa yhdessä parempaa työelämää ja kestävämpää yhteiskuntaa!

Luovuuden kehittäminen työyhteisössä:

- Hyödynnä luovuuden työkaluja: [Hyödynnä työkalut luovuuden vahvistamiseen!](#) - [MARK \(luovatyoeelama.fi\)](#)
-



DOKUMENTTIEN HALLINTA

Meillä on yhtenäiset käytänteet dokumenttien nimeämiselle ja säilyttämiselle.

TURVALLINEN TYÖYHTEISÖ

Työyhteisössämme kohdellaan kaikkia tasapuolisesti emmekä suvaitse kiusaamista, häirintää tai epäasiallista käytöstä. Puutemme epäkohtiin välittömästi.

PÄÄSYOIKEUKSIEN HALLINTA

Meillä on työtehtävän kannalta pääsyoikeudet oikeaan tietoon ja oikeisiin järjestelmiin ja ne päivittyvät työsuhteen mukana.

KRIITTISET AVAINTEHTÄVÄT JA HENKILÖT

Olemme tunnistaneet ja nimenneet organisaatiomme -henkilöt ja meillä on varahenkilöjärjestelmä.







**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Ollaan yhteydessä!



[@tyo2030](https://twitter.com/tyo2030)



[TYÖ2030-ohjelma](https://www.linkedin.com/company/tyo2030-ohjelma)