

Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin

Hankkeen aloitusseminaari 6.11.2019 ja päätösseminaari 24.11.2020 klo 17.00 – 19.00

12.1.2021 Levittäminen ja työsuunnitelmat.

Ennen vanhaan kun työ pysyi pitkään samanlaisena, perehdytys tulovaiheessa riitti. Muuttuvassa työssä perehdytys pitää kuitenkin ajatella uusiksi.

Perehdytys ei ole irrallinen osa oppimisessa, vaan vasta alkusoittoa. Silti sitä on syytä korostaa, koska se on merkityksellinen vaihe paitsi oppimisen myös työhön sitoutumisen, samaistumisen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Kun toiminta on nopeasti muuttuvaa, verkostomaista, hyvin asiakasohjautuvaa tai kaikkia näitä, meistä kaikista tulee "perehtyjä" - oppijoita.

Muutoksessa olevaa työtä ei voi ottaa haltuun kertaluontoisesti, yksin, ei pelkästään koulutusten avulla, eikä vain joskus. Työyhteisön oppimisen kohteeksi tulee yhteinen, muuttuva työtoiminta. Siis se, mitä varten työssä ollaan, mitä pyritään yhdessä saamaan aikaan ja miten se parhaiten tehdään.

Muuttuvassa maailmassa jatkuva kehittyminen ja oman yksikön toiminnan kehittäminen koskee jokaista organisaation jäsentä.

Osaaminen syntyy viimekädessä työpaikoilla, kun vastataan yhdessä toiminnan kehityksen haasteisiin – ei vain joskus vaan koko ajan. Tämä kaikki tarkoittaa, että oppimisen käytäntöjä ja välineitä pitää uudistaa varsin perusteellisesti. Tätä varten Kokkolan kaupungissa kehitettiin tässä hankkeessa konkreettiset uudet menettelytavat ja työvälineet. Ne ovat synkronissa kaupungin strategian, arvojen ja kaupungin ”Ihmislähtöisen palvelevan johtajuuden” –lähestymistavan kanssa.

Tavoitteena oli...

Uudenlainen, jatkuvan oppimisen ja perehdyttämisen malli luo edellytykset sille, että työntekijä on tyytyväinen työhönsä, sairastaa vähemmän, kantaa vastuun laadukkaasta työn toteuttamisesta sekä selviää uusista haasteista ja työelämän muutoksista paremmin. Hanke luo siten konkreettisen jatkuvan oppimisen mallin Kokkolan kaupunkiin. Hanke tuottaa tietoa, millaisella prosessilla kyseinen malli tuotetaan ja miten sitä kokeillaan käytäntöön ja miten se vakiinnutetaan.

(Ote hankesuunnitelmasta)

**Kun tarve tunnistettiin ja tiedettiin mitä tavoitellaan,
niin miten uudet ratkaisut tuotettiin?**

”Keskustelussa nousi esiin perehdyttämisen kehittäminen ja sen kokonaisvaltainen kehittämistarve”

Tarve

Silloin kun työ pysyi pitkään samanlaisena, perehdytys vain työhön tullessa riitti. Nyt näyttää siltä, että perehdytys on usein liian niukkaa, se ei anna valmiuksia lähitulevaisuuden työhön. Perehdytys on usein liian yksilöllistä ja yksisuuntaista eikä hyödynnä työntekijöiden erityisosaamista ja kiinnostuksen kohteita.

- **Kyseenalaistettiin** aiemmat hyvät käytännöt osittain epätarkoituksenmukaisena tai riittämättöminä muuttuneessa tilanteessa, näin tunnistettiin tarve.
- Tehtiin näkyväksi perehdytyksen nykytila. Webropol-kyselyn tuloksia: onnistumisia, mutta myös haasteita ja ideoita, näin herätettiin **kehittämismotiivi**, koska ”kukapa hyvää kehittäisi”
- Tarve ja tavoitteet eivät vielä kerro miten homma hoidetaan eli miten päästään uuteen tilanteeseen
- **Etsittiin ensin kysymykset**, jotta tiedettiin mihin hakea vastauksia
27.11.2019 kysyttiin ensiksi ”Miten perehdytään muuttuvaan työhön?” ja sitten kysyttiin muutama kysymys lisää. Sitten tiedettiin mitä tarvitaan ja sen jälkeen uusia työkaluja testattiin kokeilemalla, esim. ”Toiminnan kehityshistorian kuvaus” – Olisiko tästä työvälineeksi?

Tavoite

*Meneillään oleva työn murros on suuri haaste työntekijöiden osaamiselle. Uudenlainen työ vaatii uudenlaista osaamista. Ihmisten elämä ja tarpeet muuttuvat ja tulee uudenlaisten palvelutuotannon tarpeita. **Tuotantotapoja pitää uudistaa** ja perinteiset ammattikuvat eivät enää riitä. Tällaisessa tilanteessa tarvitaan uudenlaisia kyvykkyyksiä kaikilta työntekijöiltä. Työyksiköiden **pitää ymmärtää muutoksen lainalaisuuksia ja osata jäsentää oman toimintansa kehitysvaihetta ja haasteita.** Henkilöstön pitää osata katsella ympärille: miten asiakkaiden tarpeet muuttuvat. Periaatteina on, että **oppiminen ja kehittäminen on jatkuvaa ja yhteistä ja se koskee kaikkia työntekijöitä.***



Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin

Keskeisten kysymysten löytäminen yksi toisensa jälkeen, on tämän hankkeen yksi tärkeä tulos!

Ilman hyviä kysymyksiä, ei löydy hyviä ratkaisuja.

- Hankkeen ideana on luoda Kokkolan kaupunkiin uudenlainen oppimismalli, jossa työyhteisössä on jatkuvasti käynnissä oman toimintansa kehittäminen ja uudistaminen
- Uusi tapa tukea henkilöstön jatkuvaa oppimista ja kehittymistä – koskee jokaista
- Hyödynnetään työntekijöiden erityisosaamista ja kiinnostuksen kohteita
- Organisaation yksi merkittävin menestystekijä on sitoutunut työntekijä, jolla on vahva ote oman osaamisensa kehittämiseen
- Strategisen työkykyjohtamisen ydintä: oppimismallilla varmistetaan, että henkilöstön osaaminen ja työtavat kehittyvät toimintaympäristön vaatimusten ja haasteiden tahdissa
- Oppimismalli tulee sisältämään oppimisalustan sekä siihen liittyvän työskentelyn – väline dialogiseen vuorovaikutukseen henkilöstön kanssa ja kesken

Miten perehdytään yhdessä muuttuvaan työhön?

Miten tunnistetaan osaamista ja oppimisen tarvetta yksilöllisesti ja yhteisöllisesti?

Miten muutoksessa olevaa työtä kehitetään henkilöstöä osallistavasti ja mitä työvälineitä käytetään?

Miten Howspacea käytetään avuksi perehtymisessä ja jatkuvassa oppimisessa?

Jatkuvan oppimisen työkalupakkiin...



TYÖVÄLINE	TAVOITE TULOS	Teoreettinen perusta ja työskentelyvälineet
Mistä-mihin –työskentely (miten oma toimintamme on muuttunut) – toiminnan kehityshistorian kuvaus	Työn muutos/historiallinen kehitys näkyväksi ja nykyisen kehitysvaiheen tunnistaminen. Kehittämiskohteiden alustava tunnistaminen.	Muutoksen syklimalli – työn historiallinen kehitys Toiminnan kehityshistorian kuvaus –tehtävä (perusteellinen) Mistä mihin –tiivistys(tehtävä) ”Mikä puhuttaa?” Mikä työssä nyt innostaa ja sujuu hyvin ja mikä ei tunnu sujuvan / aiheuttaa harmia. Lähikehityksen kuvaamisvälineet. Kehittämiskohteiden valinta ja suunnitelma.
Häiriöpäiväkirja Peiliaineiston keruu; aineistoperustainen työskentely	Kirjataan asioita, jotka vaikeuttavat työn sujumista; saadaan esille konkreettisia tilanteita, joita analysoidaan ratkaisujen löytämiseksi. Näkökulma: häiriöitä tulkitaan työn kehityksen keskeneräisyyden merkkeinä ja siksi kehittämistyön voimavarana.	Häiriö ja häiriökuormitus – käsitteet. Häiriöitä esiintyy erityisesti muuttuvassa työssä, muutoksen eri vaiheissa, merkkeinä kehityksen keskeneräisyydestä. Arki on toimijoille aina jossain määrin tuntematon, siksi sitä pitää tehdä näkyväksi ja saada lisätietoa ratkaisuja varten. Häiriöseurantalomake. Aineisto tuottaa peilin, joka mahdollistaa moniäänisen keskustelun ja nykytoiminnan kyseenalaistamisen.
Onnistumisen tilanteet / jaksaminen koetuksella – tilanteet (tehtävä)	Kunkin työntekijän viimeaikaiset, konkreettiset kokemukset esiin; yhteinen keskustelu tai työntekijä+ esimies	Käsitteet kohdehyvinvointi ja häiriökuormitus. Onnistumisen tilanteet / jaksaminen koetuksella – tilanteet tehtävä ja tulkintaohje. Kuvaukset paljastavat henkilökohtaisesti tärkeitä mielenkiinnon kohteita.
Motivoiva vuoropuhelu	Tukee työntekijän ammatillista kehitystä: tuottaa uudenlaisen käsityksen ammatillisesta kehitysvaiheesta ja kehittymistarpeesta, nostaa esiin kiinnostuksen kohteet ja tuottaa työpaikan toiminnan kehityksen suuntaisen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman.	Ammatilliset kehityssyklit kuvaavat niitä yksilön työuran aikaisia kehityskulkuja, joissa hänen kiinnostuksensa ja innostuksensa johonkin työssä tärkeään asiaan syttyy, vakiintuu ja sammuu. Nämä kehityskulut, ammatilliset kehityssyklit, selittävät henkilön mielenkiinnon kohteiden ja samalla työhyvinvoinnin vaihteluita. Työntekijä/ esimies oppii ja kehittyy haasteita ottamalla. Motivoivan vuoropuhelun prosessi ja dialogia edistävät välineet.
Howspace –alusta ja uudet työtilat	Henkilöstön osallistaminen. Keskinäinen dialogi. Yhteinen työtila-yhteisöalusta	Kaupungin howspace-alusta perehdytyksen avuksi. Työpaikkakohtaiset howspace –työtilat; osallistavan kulttuurin väline, digitaalinen fasilitointi ”7/24”. Jatkuva oppiminen –työtila, ”työkalupakki”: uudet työvälineet, perusteet ja työohjeet.

Uusia työvälineitä.



Työkalupakissa on välineitä sekä työpaikan kehittyvän toiminnan tarkasteluun että työpaikalla toimivien ammatillisen kehityksen tarkasteluun.

Työkaluilla on sama teoreettinen perusta. Siksi niitä voi käyttää erilaisina yhdistelminä. Ne ovat kuin toisiinsa sopivat legopalikat.

Perehdytys ja jatkuva oppiminen

– oppimisen eri tasot ja välineet



Nelikenttä lähikehityksen kuvaajana: oppimisen tasot ja välineet.

Kuvan selitys.

(Nelikenttä on hankkeen yksi innovaatio ja tulos. Sitä ei ole vielä julkaistu missään)

Kokkolan kaupungissa on linjattu, että ”henkilöstön osaaminen ja työtavat kehittyvät toimintaympäristön vaatimusten ja haasteiden tahdissa”. Uusi osaaminen ja uudenlaiset työtavat eivät synny kouluttamalla, vaan tarvitaan ”oppimismalli, jossa työyhteisössä on jatkuvasti käynnissä oman toimintansa kehittäminen ja uudistaminen”. Tuo kuvaa tavoitetta hankkeessa: **”Perinteisestä perehdytyksestä jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin”**. Konsepti viittaa käsitteeseen, ideaan tai logiikkaan, jonka mukaan tietty kokonaisuus rakentuu, toimii ja kehittyy.

Nelikenttämalli on yksi tapa kuvata toiminnan lähikehitystä. Se sisältää aiempia hyviä käytäntöjä, mutta päivitetynä uuden konseptin, jatkuvan oppimisen toimintakonseptin suuntaan. Lisäksi siinä on kehittämistyöryhmässä työstettyjä välineitä ja vielä kokeilujen alla olevia uudistuksia.

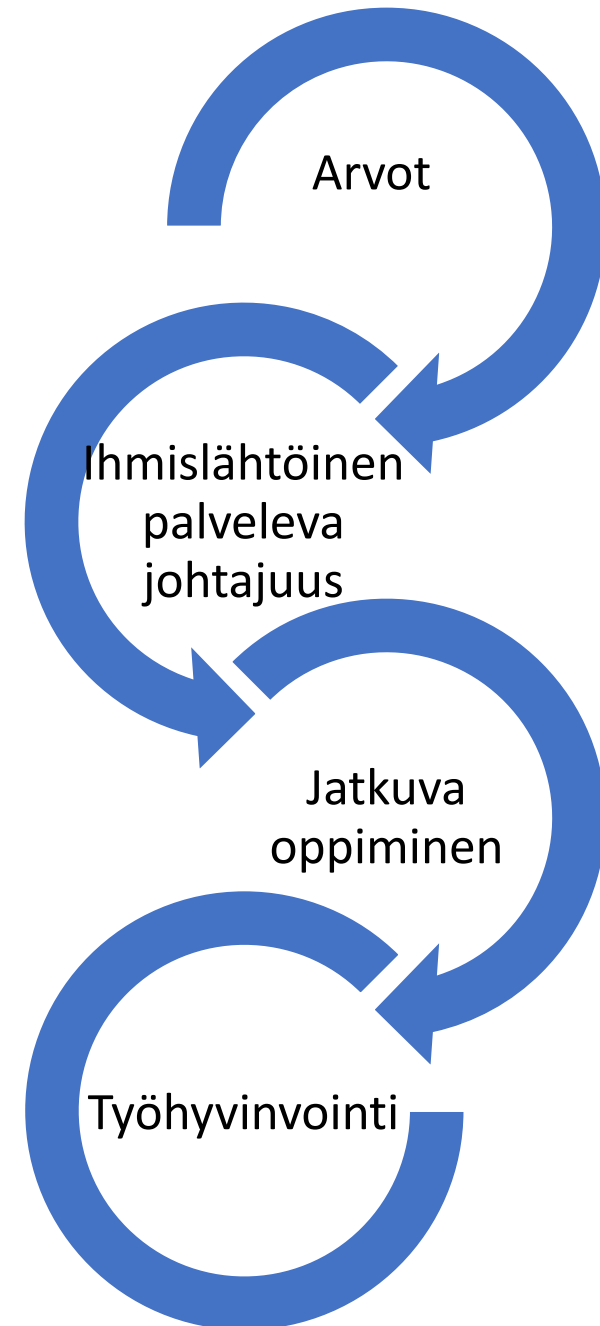
Nelikentän ideana on kuvata sitä, mikä logiikka sitoo yhteen hankkeen nimessä mainitut asiat ”perinteisestä perehdytyksestä jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin”:

- perehdytys ei ole irrallinen osa, vaan jatkuvassa oppimisessa perehdytys käsitetään ajallisesti sijoittuvan työsuhteen alkuvaiheeseen; sitä on syytä korostaa, koska se on merkityksellinen vaihe oppimisen, työhön sitoutumisen, samaistumisen ja työhyvinvoinnin kannalta
- perehdytyksen käytäntöjä voidaan uudistaa siten, että työntekijä voi ottaa aktiivisen rooliin ja organisaatio mahdollistaa aktiivisesti sen, että työntekijä voi käsittää työnsä laajemmasta viitekehiksestä kuin työtehtävistä käsin (yksilötaso ja organisaatiotaso); uusina välineinä on mm. howspace ja ”work trainer”
- Luoteiskulmassa oleva ”käyttötarkoitukseen sopiva perehtymissuunnitelma” tarkoittaa, että on muitakin perehtyjä kuin koulun penkiltä tulevat, kuten palaavat, sijaiset, alalla vaihtavat, uuteen pestiin siirtyvät
- nelikentän kaakkoiskulmassa painottuvat työtoiminnan uudistamisen hallinnan kannalta keskeiset oppimisen ja kehittämisen välineet ja käytännöt, jotka ovat lähtökohtaisesti henkilöstöä osallistavia; muutoksessa olevaa työtä ei voi kehittää vain silloin tällöin, vaan tarvitaan suunnitellut kehittämisfoorumit – ja dialogia voi käydä myös sähköisellä foorumilla (Howspacea)
- nelikentän koilliskulmassa ovat ne välineet, joilla edistetään ammatillista osaamista ja tarkastellaan henkilön ammatillista kehitystä suhteessa meneillään olevaan työn muutokseen
- Keskellä nelikenttää laatikossa oleva teksti ”Strategian ja operatiivisen dialogi” haluaa painottaa sitä, että strategian pitää ohjata operatiivista toimintaa eli strategian pitää konkretisoitua käytännön tasolla, kaikilla kuvassa näkyvillä kentillä, ja strategiaa myös reflektoidaan operatiivisella tasolla. Dialogi tarkoittaa sitä, että esim. yksiköissä tapahtuva toiminnan kehittämistyö voi vahvistaa strategista linjausta tai tuottaa siihen uusia aineksia. Joka tapauksessa oppimiskäytäntöjen ja välineiden on tuettava toiminnan strategian mukaista uudistamista – jatkuvan oppimisen toimintakonseptissa.

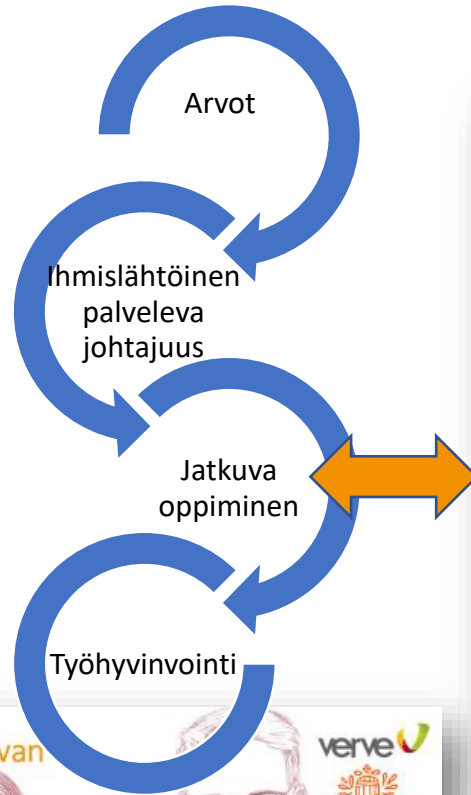
Synkronissa myös...

Ihmislähtöinen palveleva johtajuus

Pointti: kun tulee uutta teoriaa ja tutkimusta, on tärkeää pohtia, miten se suhteutuu olemassa olevaan. Muuten on riskinä "taas uutta" -ilmiö, eikä havaita, että eri tasot ja viitekehykset eivät ole mitenkään keskenään ristiriitaisia vaan nivoutuvat yhteen. Vaikka niissä on erilaisuutta synty- ja teoriaperustasta johtuen, niin ne kuitenkin "synkkaavat" hyvin yhteen. Ne ikään kuin korostavat toinen toistensa merkitystä ja parhaita puolia ja ne myös tuovat kukin niitä konkreettisia työkaluja ja menettelytapoja, joilla tavoiteltavia tuloksia saadaan aikaan.



Kohti uutta: uutta viitekehystä, teoriaa ja konkreettisen kehittelyä



Strategian pitää konkretisoida käytännössä. Oppimiskäytäntöjen on tuettava toiminnan strategian mukaista uudistamista.



Perehdytys ja jatkuva oppiminen

– oppimisen eri tasot ja välineet



Hankeidea: Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin

- Hankkeen ideana on luoda Kokkolan kaupunkiin uudenlainen oppimismalli, jossa työyhteisössä on jatkuvasti käynnissä oman toimintansa kehittäminen ja uudistaminen
- Uusi tapa tukea henkilöstön jatkuvaa oppimista ja kehittämistä – koskee jokaista
- Hyödynnetään työntekijöiden erityisosaamista ja kiinnostuksen kohteita
- Organisaation yksi merkittävin menestystekijä on sitoutunut työntekijä, jolla on vahva ote oman osaamisensa kehittämiseen
- Strategisen työkykyjohtamisen ydintä: oppimismallilla varmistetaan, että henkilöstön osaaminen ja työtavat kehittyvät toimintaympäristön vaatimusten ja haasteiden tahdissa
- Oppimismalli tulee sisältämään oppimisalustan sekä siihen liittyvän työskentelyn – väline dialogiseen vuorovaikutukseen henkilöstön kanssa ja kesken



Miten perehdytään yhdessä muuttuvaan työhön?

Miten tunnistetaan osaamista ja oppimisen tarvetta yksilöllisesti ja yhteisöllisesti?

Miten muutoksessa olevaa työtä kehitetään henkilöstöä osallistavasti ja mitä työvälineitä käytetään?

Miten Howspace- oppimisalustan työtiloja käytetään avuksi perehtymisessä ja jatkuvassa oppimisessa?

Jatkuvan oppimisen työkalupakkiin...

TYÖVÄLINE	TAVOITE TULOS	Teoreettinen perusta ja työskentelyvälineet
Mistä-mihin –työskentely (miten oma toimintamme on muuttunut) – toiminnan kehityshistorian kuvaus	Työn muutos/historiallinen kehitys näkyväksi ja nykyisen kehitysvaiheen tunnistaminen. Kehittämiskohteiden alustava tunnistaminen.	Muutosilmälinni – työn historiallinen kuvaus Toiminnan kehityshistorian kuvaus – tehtävä Mistä-mihin -työskentely (tehtävä) "Mikä puuttuu?" Mikä työssä nyt innostaa sujuvan / aiheuttaa harmia. Lähikehityksen kuvaamisvälineet. Kehittämiskohteiden valinta ja suunnitelma.
Häiriöpäiväkirja Peiliaineiston keruu; aineistoperustainen työskentely	Kirjataan asioita, jotka vaikeuttavat työn sujumista; saadaan esille konkreettisia tilanteita, joita analysoidaan ratkaisujen löytämiseksi. Näkökulma: häiriöitä tulkitaan työn kehityksen keskenäisyyden merkeinä ja siksi kehittämistyön voimavarana.	Häiriö ja häiriökuormitus – käsitteet. Häiriö työssä, muutoksen eri vaiheissa, merkeinä on toimijoille aina jossain määrin tuntemat saada lisätietoa ratkaisuja varten. Häiriöseurantalomake. Aineisto tuottaa peilin kuvan nykytoiminnan kyseenalaistamiseksi.
Onnistumisen tilanteet / jaksaminen koetuksella – tilanteet (tehtävä)	Kunkin työntekijän viimeaikaiset, konkreettiset kokemukset esiin; yhteinen keskustelu tai työntekijä+ esimies	Käsitteet kohdehyvinvointi ja häiriökuormituksen jaksaminen koetuksella – tilanteet tehtävä ja henkilökohtaisesti tärkeitä mielenkiinnon kohteita.
Motivoiva vuoropuhelu	Tukee työntekijän ammatillista kehitystä: tuottaa uudenlaisen käsityksen ammatillisesta kehitysvaiheesta ja kehittymistarpeesta, nostaa esiin kiinnostuksen kohteet ja tuottaa työpaikan toiminnan kehityksen suuntaisen henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman.	Ammatilliset kehityssykliä kuvaavat niitä yksilöitä, joissa hänen kiinnostuksensa ja innostuksensa syttyy, vakiintuu ja sammuu. Nämä kehityssykliä selittävät henkilön mielenkiinnon kohteiden vaihteluita. Työntekijä/ esimies oppii ja kehittää itsensä vuoropuhelun prosessi ja dialogia edistävät välineet.
Howspace –alusta ja uudet työtilat	Henkilöstön osallistaminen. Keskinäinen dialogi. Yhteinen työtila-yhteisöalusta	Kaupungin howspace-alusta perehdytyksen avuksi. Työpaikkakohtaiset howspace –työtilat; osallistavan kulttuurin väline, digitaalinen fasilitointi "7/24". Jatkuva oppiminen –työtila, "työkalupakki": uudet työvälineet, perusteet ja työohjeet.





1 Jatkuva oppiminen

▶ Uudistuva työ

▶ Ammatillinen kehitys

▶ Käyttökokemuksia



Perinteisestä perehdytyksestä jatkuvan oppimisen malliin - uusilla työkaluilla!

Tässä työkalupakissa on välineitä sekä työpaikan kehittyvän toiminnan tarkasteluun että työpaikalla toimivien ammatillisen kehityksen tarkasteluun. Ja nämä on kehitetty täällä Kokkolassa!

Kun toiminta on muuttuvaa, verkostomaista ja asiakasohjautuvaa meistä kaikista tulee "perehtyjä" -oppijoita.

Muuttuvassa maailmassa jatkuva kehittyminen ja työpaikan toiminnan kehittäminen koskee jokaista.

Tarvitaan tietysti asianmukaiset menettelytavat ja työvälineet. Uutta ovat työkalut, joilla päästään käsiksi sellaiseenkin, mitä ei voi nähdä suoralta kädeltä!

Kun työkaluilla on sama teoreettinen perusta, niitä voi käyttää erilaisina yhdistelminä. Ne ovat kuin toisiinsa sopivat legopalikat.

 [Jatkuva oppiminen_lue lisää.docx](#)





1 Jatkuva oppiminen

Uudistuva työ

Ammatillinen kehitys

Käyttökokemuksia

AT

Perinteisestä perehdytystyökaluilla!

Tässä työkalupakissa on välineitä työpaikalla toimivien ammatillisten Kokkolassa!

Kun toiminta on muuttuvaa, verkostomaista ja asiakasohjautuvaa meistä kaikista tulee "perehtyjä" -oppijoita.

Muuttuvassa maailmassa jatkuva kehittyminen ja työpaikan toiminnan kehittäminen koskee jokaista.

Tarvitaan tietysti asianmukaiset menettelytavat ja työvälineet. Uutta ovat työkalut, joilla päästään käsiksi sellaiseenkin, mitä ei voi nähdä suoralta kädeltä!

Kun työkaluilla on sama teoreettinen perusta, niitä voi käyttää erilaisina yhdistelminä. Ne ovat kuin toisiinsa sopivat legopalikat.

[Jatkuva oppiminen_lue lisää.docx](#)

- Katso tämä ensin
- Toiminnan muutoskuvaus
- Toiminnan nykytilan kuvaus
- Mihin olemme menossa
- Työhyvinvointi liittyy työhön

osallistujana. [Näytä administraattorina](#)

sen malliin - uusilla

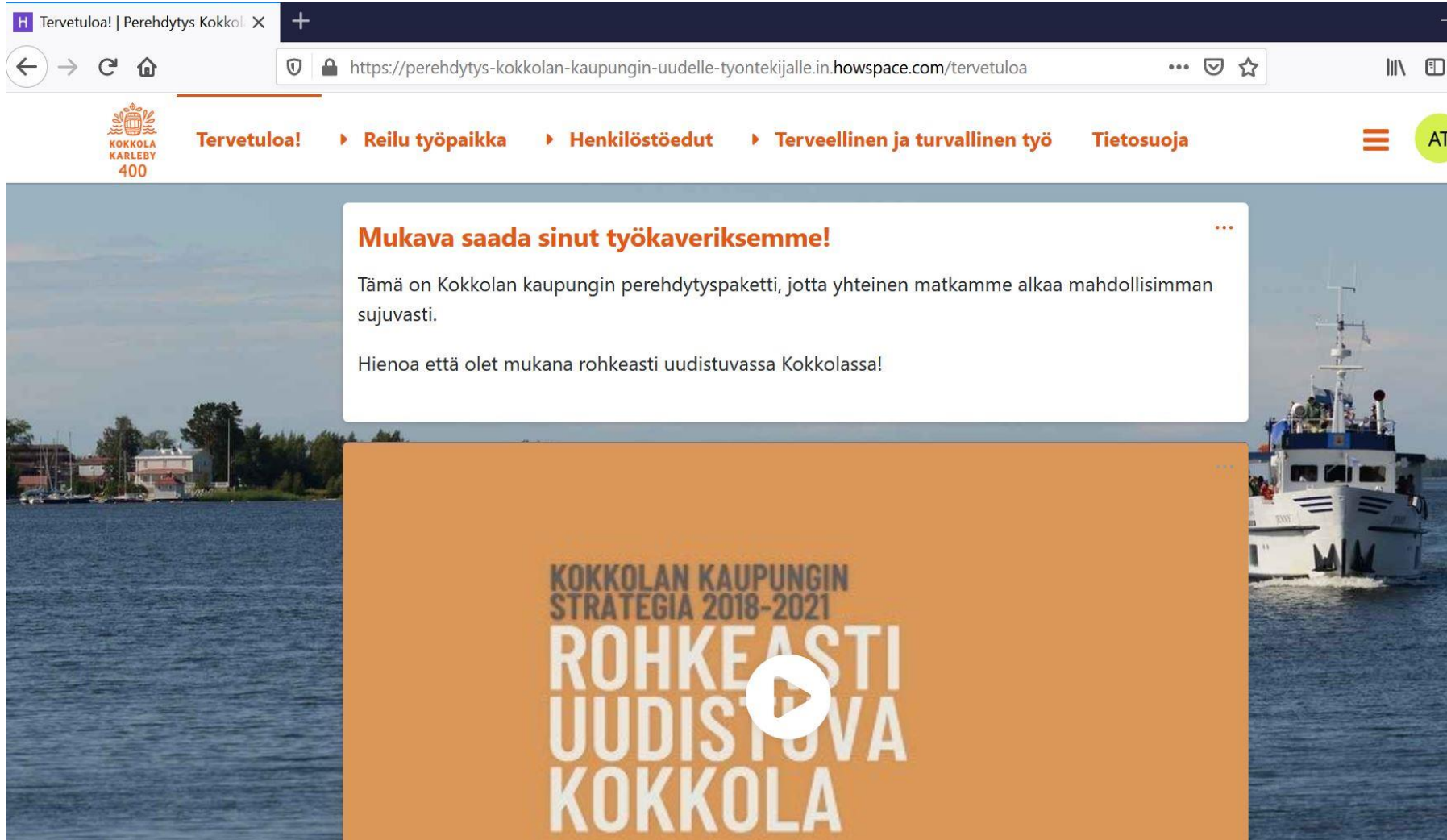
innan tarkasteluun että
ämä on kehitetty täällä



Uudenlainen oppimismalli ja kaupungin sähköinen työtila.

Kokkolan kaupungin
Howspace-työtila
uusille työntekijöille

- Perehdytys
jatkuvan oppimisen
alkuvaiheena
- Työtilan otsikot
ovat samalla
kansioita, joiden
alta löytyy paljon
kaikille tärkeää
tietoa, käytäntöjä
ja yhteisiä
sääntöjä
- Linkki työtilaan
voidaan jakaa
mihin tahansa
sähköpostiin



Tervetuloa! | Perehdytys Kokkola X

← → ↻ 🏠 🔒 https://perehdytys-kokkolan-kaupungin-uudelle-tyontekijalle.in.howspace.com/tervetuloa

KOKKOLA
KARLEBY
400

Tervetuloa! ▶ Reilu työpaikka ▶ Henkilöstöedut ▶ Terveellinen ja turvallinen työ Tietosuoja

AT

Mukava saada sinut työkaveriksemme!

Tämä on Kokkolan kaupungin perehdytyspaketti, jotta yhteinen matkamme alkaa mahdollisimman sujuvasti.

Hienoa että olet mukana rohkeasti uudistuvassa Kokkolassa!

KOKKOLAN KAUPUNGIN
STRATEGIA 2018-2021
ROHKEASTI
UUDISTUVA
KOKKOLA

JATKUVAN OPPIMISEN MALLI

Mallin ydin: työyhteisön yhteisen työtavan ja kehityshaasteiden läpinäkyväksi tekeminen ja ratkaiseminen.

Yhteisen innostuksen ja motivaation kasvattaminen

Työn innovaatiot syntyvät jatkuvassa yhteisessä dialogissa

Uusi työkalupakki ja oppimisalusta mahdollistavat uudenlaisen perehdyttämisen ja jatkuvan oppimisen käytännöt, mutta sähköinen oppimisalusta vaatii yhteisen käsityksen, miten alustaa käytetään ja miten sitä kehitetään yhä paremmaksi vuoropuhelun välineeksi.

Hankkeen tuloksena voidaan esittää vahva hypoteesi siitä, että uudenlainen perehdyttämisen ja jatkuvan oppimisen välineistö luo edellytykset sille, että työntekijä on tyytyväinen työhönsä ja työyhteisö selviää uusista haasteista ja työelämän muutoksista paremmin. Työn kehittäminen poistaa työn kehityksen keskeneräisyydelle tyypillistä häiriökuormitusta, jolloin työ sujuu ja työssä voi onnistua, mikä puolestaan edistää työhyvinvointia erittäin tehokkaasti - tutkimustenkin mukaan.



Miten jatketaan? Tämä on kriittisin vaihe kehittämistyössä...

Miten levitetään uudet työvälineet kaikkien käyttöön?

Miten vakiinnutetaan käyttöön meillä (hankkeen) pilottiyksiköissä?

Miten Howspace toimii dialogin eli keskustelun ja vuoropuhelun välineenä?

Seuraava vaihe levittäminen (koronaepidemian jatkuessakin)
Ko. toimialueilla levitetään ensin ja sitten koko organisaatioon.

Hankkeen aikana opittiin, että kehittämistyön jatkaminen poikkeusoloissa onnistuu ja se on tärkeää. Ensiksikin ei synny ns. kehittämisvelkaa, eikä toiminnan normalisoituessa ole kova urakka odottamassa. Toiseksi oman toiminnan kehittämisosaamista tarvitaan kipeästi juuri poikkeusoloissa. Kolmanneksi kehittämistyö kriisitilanteen aikana luo uskoa tulevaan.