

# OPPIMISEN STARTTIPAKETTI

## 1. PUHU OPPIMISESTA



## 2. MAHDOLLISTA!



## 5 ASKELTA OPPIMISEN KÄYNNISTÄMISEEN TYÖPAIKALLA



## 4. JAA OSAAMISTA



## 3. KEHITTÄMINEN KUULUU KAIKILLE

## 5. TUE YKSILÖÄ



# 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 viikkopalaverissa 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 taas auttaa ymmärtämään, että työssä opitaan jo nyt jatkuvasti.

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.

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 ja suunta on selvillä, kukin voi ottaa vastuuta ja suunnata oppimistaan yhteiseen suuntaan.

5.

## Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?

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

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 mielekäästä ja vaikuttavaa.



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

#### 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?

1.

OPPIMINEN ON  
KEINO PÄÄSTÄ SINNE  
MINNE HALUAMME

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?

#### 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?

2.



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?

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?

5 askelta

# OPPIMISEN STARTTIPAKETTI

-työpohja

1.

OPPIMINEN ON  
KEINO PÄÄSTÄ SINNE  
MINNE HALUAMME



5.

2.



4.

3.

# 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!

Starttipaketista ja työpohjasta löydät 5 kysymyspatteria, joiden avulla voit helposti rakentaa 5 askeleen oppimisprosessin - esimerkiksi keskusteluhetki kerran viikossa 5 viikon ajalle.

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

## 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: <https://www.eratauko.fi/tyokalu/rakentavan-keskustelun-pelisaannot/>
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. 5) 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 kahvihuoneen seinille. Näin ne muistuttavat oppimisen tärkeydestä joka päivä!

# TYÖ2030

*Maailman paras työelämä tehdään yhdessä.*

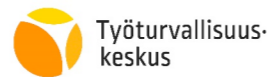
TYÖ2030-ohjelmassa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa sekä kannustetaan kokeiluihin.

Toimintatapoja uudistamalla voidaan vaikuttaa työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn sekä Suomen työelämäbrändiin maailmalla.

[tyo2030.fi](http://tyo2030.fi)

**Kiitos arvokkaista näkökulmista ja testiyleisönä toimimisesta seuraaville tahoille:**

Sari Komulainen (Palvelumuotoilu Palo), Nina Toivola (Kumppania Oy), Tiina Vanala (Nitor Group Oy), Teemu Japissan (SUEK), Anneli Kolari (Wellmo, Mobile Wellness Solutions MWS Oy), Anna-Maria Henell (Disior Oy), Lauri Ant-Wuorinen (OY Plastex AB), Taija Kavalto (Kavalton tila)



Työsuojelurahasto  
Arbetskårsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS<sup>+</sup>

Työterveyslaitos



OPETUS- JA  
KULTTUURIMINISTERIÖ



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

SITRA



Akava



Kunta-  
työntekijät



Elinkeinoelämän  
keskusliitto



Yrittäjät



KEVA