TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

Mikä Tulevaisuuden työpaikka?

- Tulevaisuuden työpaikka uudistuu vain ihmisten avulla.
- Tulevaisuuden työpaikka -projekti kokosi yli 50 erilaista työpaikkaa yhteen kehittämään työkaluja työpaikkojen uudistumiseksi ja työntekijöiden osaamisen ajan tasalla pitämiseksi.
- Tavoitteena oli, että työpaikat saisivat eväitä kehittyä houkutteleviksi oppimisympäristöiksi ja että yhä useampi suomalainen pitäisi aktiivisesti osaamistaan ajan tasalla.

Mikä Tulevaisuuden työpaikka?

- Käytännön tekeminen tapahtui ympäri Suomea järjestettävissä Boot Camp -työpajoissa. Ideana oli tuoda erilaisia työpaikkoja yhteen: oppimaan toisiltaan ja uudistumaan yhdessä.
- Projektia veti Sitra yhteistyössä työeläkevakuutusyhtiö Ilmarisen ja henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry:n kanssa.

Tulevaisuuden työpaikka -projektin työkalut

- Jokainen osallistunut työpaikka sai Boot Campista eväitä työpaikan uudistamiseen ja kehitti konkreettisen työkalun oman haasteensa ratkaisemiseksi. Ne ovat nyt tässä käsissäsi.
- Muiden innostus ja apu olivat olennainen osa prosessia. Työkalua päästiin heti kokeilemaan omalla työpaikalla.
- Kokeilepa sinäkin!

Sparraus

”Harjoitus tekee mestareita.”

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Aalto-yliopisto, Oppimiskeskus

TYÖKALUN NIMI

Metataidot esille

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten kohtaamme muutokset yhdessä ja suuntaamme kohti tulevaisuuden haasteita?

SITRA ILMARINEN HENRY

Aalto-yliopisto | Oppimiskeskus

KENELLE?

Kaikille työntekijöille

AVAINSANAT

organisaatiomuutos, osaamisen kehittäminen, osallistaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Työnteko Oppimiskeskuksessa (ent. Kirjasto) on viime vuosina täyttynyt muutoksista. Uusi teknologia on muuttanut päivittäistä työtämme ja tuonut mukanaan uusia palveluita asiakkaillemme, minkä ohessa tietopääoman arvo on monin verroin lisääntynyt. Meillä on takanamme iso organisaatiouudistus ja seuraavankin tiedämme olevan tulossa. Tavoitteemme on kohdata uudetkin muutokset yhdessä tulevaisuutta kohti edeten. Päätimme kasvattaa yhteistä ja jokaisen omaa valmiutta toimia, oppia ja selviytyä muuttuvassa työtilanteessa panostamalla jokaisen henkilökohtaisiin työelämän metataitoihin. Otimme viitekehykseksi Kati Korhonen-Yrjänheikin kuvaamat “Tulevaisuuden osaamisalueet”, joita jokainen asiantuntija tarvitsee työtulevaisuudessaan työtehtävään katsomatta.

“Metataidot esille” on itsereflektointiin ja haastatteluihin perustuva metataitojen kartoitus (puolistrukturoitu haastattelu). Kartoituksen avulla jokainen voi jäsentää omia muutosvalmiuksiaan, mutta samalla saamme kuvan koko työyhteisön valmiuksista selviytyä muutoksissa. Kartoitus toteutetaan yhteisöllisenä oppimisprosessina, jossa haastattelurunkokin pohditaan yhdessä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Elenia

TYÖKALUN NIMI

Elenia Minä

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka edistämme henkilön omaa vastuuta osaamisen kehittämisestä ja jakamisesta?

SITRA ILMARINEN HENRY

ELENIA

KENELLE?

Kaikille työntekijöille, mutta erityisesti asiantuntijoille.

AVAINSANAT

sparraus, henkilökohtainen kasvu, kyvykkyys

TYÖKALUN KUVAUS

Loimme toimintamallin sparraukselle. Jokainen voi pyytää sparrausta itselleen esimerkiksi osaamiseen, kehittymiseen tai työhaasteeseen liittyen. Käytännössä henkilö itse valmistelee etukäteen kysymyksen, johon kaipaa apua ja pyytää siihen sparrausta. Sparraaja voi olla yksi ihminen tai ryhmä. Sparraajat ovat käyneet coaching-valmennuksen. Sparrauksen jälkeen henkilö tekee halutessaan suunnitelman jatkosta, ja käy sen tarvittaessa esimiehen kanssa läpi ja vie asian käytäntöön. Jatkossa tavoitteemme on ottaa käyttöön digisovellus, jossa voi pyytää sparrausta ja antaa siitä palautetta.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Grano Oy

TYÖKALUN NIMI

Gruuvimeisseli – työkalu esimiestyön johtamiseen ja kehittämiseen

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten kehittää johtamista ja esimiestyötä uuden strategian ja määritellyn toimintakulttuurimuutoksen aikaansaamiseksi?

SITRA ILMARINEN HENRY

GRANO

KENELLE?

Esimiehille ja esimiesten esimiehille.

AVAINSANAT

esimiestyön kehittäminen, jatkuva kehittäminen, työkalupakit

TYÖKALUN KUVAUS

Raamitimme esimiestyötä syklisemmäksi ja määritimme esimiestyön keskeiset työkalut. Esimiesten esimiehiä tuemme esimiestyön seurannassa ja kehittämisessä. Työkaluja ovat muun muassa esimiesten henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat ja mahdollisen tuen tarpeen arviointi. Vastaavasti esimiehille tarjoamme tukea oman esimiestyön ja työyhteisön kehittämiseen. Työvälineitämme ovat henkilöstötutkimuksen tulokset, osaamiskartoitus ja kehittämissuunnitelma sekä työkalupakki, josta löytyvät muun muassa viikkopalaverin runko ja vetovinkit, rytmi tärkeille asioille, työyhteisön sisäiseen työpajakehittämiseen vetovinkit, lautapeli strategiatyön ja toimintakulttuurin tavoitteiden sopimiseen, jatkuva fiilismittaus ja mittariin vaikuttaminen sekä Lean-kehittämisen työkalupakki.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Helsingin poliisilaitos

TYÖKALUN NIMI

Ryhmän osaamiskartta

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten varmistamme, että uudessa rikostutkintayksikössä syntyy uutta, entistä monipuolisempaa osaamista?

SITRA ILMARINEN HENRY

POLIISI HELSINKI

KENELLE?

Helsingin poliisilaitoksen uuden rikostutkintayksikön työntekijöille.

AVAINSANAT

osaaminen, uusiutuminen, osallistuminen

TYÖKALUN KUVAUS

Jo uuden rikostutkintayksikön käynnistämisvaiheessa tunnistamme ja kuvaamme sitä laajaa osaamista, mitä eri ihmisillä ja aikaisemmin toimineilla kahdella yksiköllä oli. Toteutamme päällystöesimiehen kutsumana ns. ryhmäkeskustelut, joissa käydään läpi organisoitumiseen liittyvät perusasiat (muun muassa ryhmän tehtävät ja tavoitteet), mutta saman tien keskustellen pohdimme kunkin ryhmän erityisosaamista ja tunnistamme sitä osaamista, mitä ryhmän kannattaa jakaa muille ryhmille uudessa rikostutkintayksikössä. Sovimme ryhmäkeskusteluissa myös kunkin ryhmän yhteiset kehittymistavoitteet.

Merkitsemme tunnistetun osaamisen ja kehittymistavoitteet ns. osaamiskarttaan, joka päivitetään vähintään vuosittain ryhmäkeskusteluissa. Ryhmäkeskusteluiden – ja osaamiskartan – kautta jokainen osallistuu uuden työntekijän toiminnan ja osaamisen kehittämisen suunnitteluun. Kannustamme ryhmäkeskusteluissa myös henkilökiertoon, josta osaamiskartan perusteella teemme erillisen suunnitelman.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Kesko Oyj

TYÖKALUN NIMI

Voimavarat käyttöön -keskustelu

UUDISTUMISKYSYMYS

Millainen toimintamalli tukisi työssä jatkamisen mahdollisuuksia työuran eri vaiheissa Keskossa?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

voimavaralähtöisyys, työntekijäkeskeisyys, vuorovaikutus

TYÖKALUN KUVAUS

Ajattelemme, että työntekijällä itsellään on parhaat avaimet omaan työkykyynsä liittyvien kysymysten ratkaisemisessa – ja hän ansaitsee tähän työpaikan kannustuksen ja tuen.

Meille on tärkeää, että ihminen itse aktiivisesti tuo esille ja etsii uusia työvaihtoehtojaan, mikäli hänen näköpiirissään on asioita, jotka rajoittavat työn tekemistä. Meille on tärkeää, että työntekijä itse myös pohtii ja kertoo, millaisia lisävalmiuksia hän kokee tarvitsevansa mahdollisesti uudessa työssään.

Voimavarat käyttöön -keskustelu korvaisi aikaisemmin käytössä olleen ”varhaisen tuen keskustelun”, jossa keskiössä olivat terveydelliset asiat ja joka usein johti työntekijän passiivisuuteen ratkaisuissa. “Voimavarat käyttöön” on ratkaisukeskeinen keskustelusapluuna, johon sisältyy tilannekartoitus, osaamisen arviointia, vahvuuksien kartoittamista, mielekkään tavoitetilan kuvaamista, muutosaskelien suunnittelua ja erityisesti siitä sopimista, mihin työntekijä jo nyt itse voi ryhtyä. Voimavarat käyttöön -keskustelu ei edellytä sairauspoissaoloja, vaan se on myös ennakointia. Keskustelu käydään esimiehen kanssa ja se osaltaan vahvistaa valmentavaa johtamista Keskossa.

SITRA ILMARINEN HENRY

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Nordea Henkivakuutus Suomi Oy

TYÖKALUN NIMI

Vastuu mun muutoksesta on mun!

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten herätämme ja innostamme kaikki työntekijät uudistumaan ja ottamaan vastuuta oma osaamisensa kasvattamisesta?

SITRA ILMARINEN HENRY

Nordea

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

vastuunotto, uudistuminen, oma kehittyminen

TYÖKALUN KUVAUS

Etenemme kolmea polkua pitkin seuraavasti:

1. Lisäämme sisäistä viestintää työn muuttumisesta tuottamalla materiaalia sisäisiin tilaisuuksiin. Havahdutamme niin ulkoisiin kuin sisäisiinkin muutosdraivereihin.
2. Liitämme nykyisiin henkilöstön kehittämismalleihimme työn muuttumisen teeman (esim. PDD follow up -keskustelu ja kuukausittainen Sinun tuntisi -keskustelu). Varmistamme, että jokainen pohdinnan ohessa myös suunnittelisi omaa työtulevaisuuttaan.
3. Tarjoamme uusia uudistumismahdollisuuksia esim.
    - Aikamatka – tiimin/työntekijän mielikuvitusmatka omaan tulevaisuuteensa. Miltä yrityksemme näyttää? Missä tehtävissä olen, täällä vai toisaalla? Mitä osaamista minulta edellytetään?
    - Ristiinpölytys paricoaching hengessä: tulevaisuuskeskustelu työkaverin kanssa
    - Työnkierto – tutustumismahdollisuus toiseen työtehtävään
    - Päivä kollegan matkassa -tutustuminen kollegan työhön oman osaamisen laajentamiseksi
    - Coffee corner -keskustelu ajankohtaisesta teemasta kerran kvartaalissa

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Palkeet

TYÖKALUN NIMI

Move it! Move it!

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten innostamme työntekijät mukaan muutokseen?

SITRA ILMARINEN HENRY

Palkeet
VALTION TALOUS- JA HENKILÖSTÖHALLINNON PALVELUKESKUS

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

sparraus, benchmarking, mentorointi

TYÖKALUN KUVAUS

Kehitämme muutosta tukevan työpolun. Työ muuttuu ja työssä opitaan jatkuvasti uusia toimintatapoja ja luodaan hyviä käytänteitä. Jokaisen vastuulla on ottaa oman alansa työtehtävät haltuun - tutustua, perehtyä ja jakaa omaa osaamista muille.

Lähdemme liikkeelle työn varjostamisesta organisaation sisällä ja mahdollistamme perehtymisen koko henkilöstölle toisen työhön tutustumisen, yhteisen keskustelun sekä yhteisten käytänteiden yhdessä oppimisen kautta. Tämän jälkeen perehtymistä jatketaan benchmarking-käynneillä ja verkostoitumisella organisaation ulkopuolella. Sitten teemme nämä kaikki taas uudelleen.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Power Markkinointi

TYÖKALUN NIMI

PowerHub

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka kehittyä sekä yksilönä että organisaationa ja löytää aikaa, työkalut, prosessit sekä tavoitteet osaamisen kehittämiseen?

SITRA ILMARINEN HENRY

PowerMarkkinointi

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

osaamisen kehittäminen, kilpailukyky, jatkuva oppiminen

TYÖKALUN KUVAUS

Luomme julkaisukalenterin ja ideapankin yhdistelmän PowerHubin. Jokaiselle työntekijälle valitaan yhteisesti yksi opiskeluaihe kahden kuukauden ajaksi, ja tehtävänä on kirjoittaa aiheesta blogiartikkeli julkaistavaksi PowerBlogiin. Tähän saa käyttää strategian mukaisen työajan. Kvartaaleittain järjestetään myös PowerAcademy eli yhteinen oppimishetki, jossa vetäjä opettaa valitun aiheen muulle henkilöstölle. PowerAcademyn esitysmateriaalia hyödynnämme perehdytyksessä, sisällöntuotannossa tai sisäisessä viestinnässä. Vastuuhenkilö huolehtii aiheiden kirjaamisesta projektinhallintajärjestelmään, kalenteriin ja julkaisusuunnitelmaan sekä seuraa oppimiseen käytettyä aikaa viikko- ja kuukausitasolla.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Santen

TYÖKALUN NIMI

Elinikäinen oppiminen

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten asiantuntijaa voi tukea ja motivoida jatkuvasti muuttuvassa globaalissa organisaatiossa ja ympäristössä?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

yhteinen asiantuntijuus, osaaminen, perehdytys

TYÖKALUN KUVAUS

Rakennamme perehdytysohjelman, joka on tarkoitettu uusille taloon tuleville henkilöille Euroopan laajuisesti ja myöhemmin vaikka globaalisti. Voimme hyödyntää jo olemassa olevaa perehdytysohjelmaa, mutta otamme huomioon organisaation kasvun ja vastuiden mahdollisen muuttumisen. Perustamme oman ryhmän tarkastelemaan tätä asiaa Euroopan laajuisesti. Järjestämme nykyisten työntekijöiden jatkuvan perehdytyksen uudenlaisella mentorointiohjelmalla, jossa yhdistetään uudet ja kokeneet asiantuntijat ja siitä aikaansaadaan uusi yhteinen asiantuntijuus.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Suomen Punainen Risti, Veripalvelu

TYÖKALUN NIMI

Digioppimismenu

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten kehitymme oppimisympäristönä, jossa tuemme erilaisia käyttäjiä digitaalisten työkalujen tehokkaassa ja mielekkäässä käytössä?

SITRA ILMARINEN HENRY

Punainen Risti Veripalvelu

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

digitaalisuus, itseohjautuvuus, osaamisen jakaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Ajattelemme, että työ on oppimista ja että oppijoina olemme kaikki erilaisia ja itseohjautuvia. Uskomme, että meistä jokaisella on muille jaettavaa osaamista ja jokainen voi opastaa toisia jossakin asiassa. Perustamme digitaalisten työkalujen oppimisympäristön, jossa työntekijät voivat oppia toisiltaan (käyttäjä opastaa käyttäjää). Luomme verkko-oppimisympäristöömme digioppimismenun, josta jokainen voi valita itselle sopivia oppimistapoja. Ideoita menun sisällöiksi:

Tietoa: tarvitsen tietoa
- koulutuskalenteri, koulutusmateriaalit, itseopiskelumateriaalit

Treeniä: tarvitsen harjoitusta
- itseopiskelumateriaalit, testit, testiympäristö, pelit

Tukea: tarvitsen opastajaa
- sparrauspari, varjostaminen, työpajapaketti tiimille

Tuplakertoimia: tarvitsen lisähaasteita
- projektitehtävien haku, ilmoittaudu sparraajaksi tai varjostettavaksi

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Trimble Solutions Oy

TYÖKALUN NIMI

Growing my potential!

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka viedä “Growth Mindset” käytäntöön, löytää ihmisten vahvuudet ja saada ne aktiivisesti käyttöön?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

vahvuudet, kehittymispolut urapolkujen sijaan, itsetuntemus

TYÖKALUN KUVAUS

Työkalu oman kehittymispolun rakentamiseen:
1) Omien vahvuuksien tunnistaminen (motivaatio ja kiinnostuksen kohteet huomioiden)
2) Kehittämisen askeleiden pohtiminen
3) Oman kehittymispolun rakentaminen ja oman “repun” täyttäminen: vinkkejä
- Tavoitteenamme on yksilön ja yrityksen kehittämistarpeiden kohtaaminen ja Growth Mindset -ajattelun vieminen käytäntöön: rohkaisemme kokeilemaan ja harjoittelemaan, kannustamme oppimaan uutta, suhtaudumme positiivisesti palautteeseen, kehotamme rakentamaan omille vahvuuksille ja tuemme kasvua kohti omia kiinnostuksen kohteita. Tunnistamme, että kehittyä voi myös työn ulkopuolella.
- Organisaation oppiminen: olemassa olevan materiaalin (muun muassa koulutukset, testit/työkalut) päivitys, hyödyntäminen, “paketointi” ja siitä viestiminen; tiimien omien hyvien käytäntöjen jakaminen ja verkostoituminen.

Luottamus

”Rakennetaan yhdessä.”

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Blancco Technology Group

TYÖKALUN NIMI

Blancco Mole

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka tehostamme kommunikaatiota ja vastuun jakamista?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

viestintä, osaamisen jakaminen, luottamus

TYÖKALUN KUVAUS

Jaamme tiimien ja yksilöiden osaamista ja toimintatapoja yrityksen sisällä. Tällä tavoin saamme lisättyä luottamusta osaamiseemme, parannettua viestintää ja lisättyä tietoisuutta eri ryhmien tietotaidosta ja osaamisesta. Luottamus edesauttaa vastuun jakamista. Yhtenä mallina tiimit voivat esimerkiksi videoida työpäiväänsä ja selventää tällä tavoin muille tiimeille prosessiaan sekä sen liittymistä ydinprosessiin.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

KUMPPANIA

TYÖPAIKKA

Kumppania Oy

TYÖKALUN NIMI

Heimon Intohimokartta

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka kasvaa verkostomaisesti samalla halliten luottamusta, vaalien laatua, tehden tuloksellista työtä ja kehittäen Kumppanian brändiä?

KENELLE?

Ihmisille, jotka tekevät verkostossamme bisnestä.

AVAINSANAT

intohimoinen tekeminen, luottamus, kumppanuus

TYÖKALUN KUVAUS

Piirrämme ja rakennamme verkostomme visuaalisen osaamis- ja intohimokartan. Kartoitamme, mitä olemassa olevassa Kumppaniassa osataan jo nyt.

Huomaamme näin, mitä intohimosektoreita meillä on ja mietimme, miten olemme asiakkaille ja yhteiskunnille jo nyt hyödyksi. Mitkä ovat vision mukaiset intohimo-, osaamis- ja hyötymantereet, joille olemme menossa, ja mitä osaamista meiltä sille matkalle puuttuu? Hyödynnämme James Collinsin siilikonseptia verkoston määrittelyssä ja kuvaamisessa.

SITRA ILMARINEN H•E•N•R•Y

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Maanmittauslaitos

TYÖKALUN NIMI

Tulevaisuuskeskustelu

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten osaamista hallitaan niin, että se on innostavaa, työn tavoitteita edistävää ja luonteva osa esimiesten ja koko henkilöstön arkea?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

tulevaisuus, tavoitteet, osaaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Työkalumme on tulevaisuuteen ja osaamiseen keskittyvä tilannekeskustelu. Keskustelun tavoitteena on luoda yhteinen ymmärrys yhteisistä tavoitteista sekä tiimitasolla että henkilötasolla. Tulevaisuuskeskustelu on osa ”keskustelutarjotinta”, jossa muita teemoja ovat palaute, tavoitteet, suoritus ja palkkaus.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Oilon

TYÖKALUN NIMI

Bloggaripalsta

UUDISTUMISKYSYMYS

Millä keinoin tuemme ja vahvistamme sisäisten toimintatapojen uudistamista niin, että henkilöstö ja johto sitoutuvat sekä antavat tukea kaikille?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

viestintä, vuorovaikutus, läpinäkyvyys

TYÖKALUN KUVAUS

Bloggaripalstamme tavoitteena on lisätä avointa keskustelukulttuuria, joka antaa pohjaa yhteiselle sisäisen toiminnan kehittämiselle. Otamme käyttöön intrassa blogin, jossa tullaan julkaisemaan kirjoituksia, valokuvia, videoita, piirustuksia ym. laajalti koko organisaatiosta. Julkaisut tulevat projekteilta, työharjoittelijoilta, eläkkeelle lähtijöiltä, työterveydestä, johtoryhmäläisiltä, taloushallinnosta, matkatyötä tekeviltä ym. Julkaisijoiden ja aiheiden lista on laaja ja suunnitelmarunko on tärkeä. Seurantamittareina ovat sivuston kävijämäärä, annetut kommentit ja saatu palaute.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

VTT Oy

TYÖKALUN NIMI

Itseohjautuvuuden työkalupakki

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten lisäämme itseohjautuvaa toimintaa strategian toteuttamisessa ja toimintamme vaikuttavuuden vahvistamisessa?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille, pilotointi ensin tutkimustiimeissä.

AVAINSANAT

itseohjautuvuus, dynaaminen verkostoituminen, vastuunotto

TYÖKALUN KUVAUS

Meille strategian toteuttamisessa on tärkeää siirtyä manageerauksesta kyvykkäiden ihmistemme
väliseen luottamukseen. Vapautamme asiantuntijoiden aikaa ydintehtävään vähentämällä turhaa ohjeistamista ja valvontaa. Samalla havahdutamme jokaisen löytämään oma osuutensa ja vastuunsa strategian toteuttamisessa sekä herätämme suunnittelemaan omaa työtään entistä itsenäisemmin tämän mukaisesti.

Tuotamme modernin työkalupakin seuraavia asioita ratkomalla:

- Arvioimme ja sovimme yhdessä erilaisille työtehtäville mielekkäät roolit strategian edistämisessä.
- Lopetamme sellaisen tekemisen ja ohjeistuksen, mikä ei vie tekemistä eteenpäin.
- Tärkeälle tekemiselle organisoimme tuen.
- Kannustamme jokaista pohtimaan, millaisia oppimistarpeita strategiasta itselle nousee ja tarjoamme tähän myös ohjausta.
- Digitalisoimme mahdollisuuksien mukaan asiantuntijoidemme tarvitsemia palveluita ja toimintamalleja, jotta asiat sujuisivat helposti ja kätevästi.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Yleisradio

TYÖKALUN NIMI

Minun tarinani Ylessä – vaihtoehtoiset tulevaisuuteni

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten huolehdin omasta osaamisestani ja tulevaisuudestani?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille. Erityisesti niille, joita tulevaisuus ja muutokset ahdistavat sekä niille, joiden työ on erityisen isossa muutoksessa. Niille, jotka eivät ole havahtuneet muutokseen ja/tai kehitä osaamistaan.

AVAINSANAT

oma työ, havahtuminen, itsensä johtaminen

TYÖKALUN KUVAUS

- Miten minä muutun? Tarjoamme jokaiselle mahdollisuuden ”Minun tarinani Ylessä - vaihtoehtoiset tulevaisuuteni” -keskusteluun omasta työtulevaisuudesta Ylessä itse valitun henkilön kanssa.
- Jokainen voi kutsua itselleen keskustelukumppanin. Myös työkaveri tai esimies voi kannustaa tällaiseen keskusteluun, kun tulevaisuus alkaa askarruttaa kollegaa. Meille tärkeää on, että jokainen pysähtyisi jäsentämään omaa työtilannettaan ja pohtisi myös sitä, miten itse haluaa edetä.
- Keskustelussa pohditaan omaan työhön, työn muutokseen ja omaan kehittymiseen liittyviä teemoja apukysymysten avulla. Mitä askelia haluan ottaa? Kuka voisi minua auttaa ja keneen otan yhteyttä? Miten toimin?
- Keskustelua voi käyttää strategiatyön tai yksittäisen kehityshankkeen tukena tai kehityskeskusteluun valmistautumiseen.
- Tieto on aina luottamuksellista ja vapaaehtoista.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Ympäristöministeriö

TYÖKALUN NIMI

Tulevaisuuskeskustelu

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten saada johto mahdollistamaan ja henkilöstö oivaltamaan uudistumisen merkityksen ja tarpeen?

SITRA ILMARINEN HENRY

Ympäristöministeriö
Miljöministeriet
Ministry of the Environment

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

uudistuminen, oivaltaminen, ennakointikyvykkyys

TYÖKALUN KUVAUS

Laadimme tulevaisuuskartan ja visualisoimme näkymän tulevaisuudesta sekä työroolien muutoksesta. Näkökulmamme on osaaminen ja uudistuminen.

Otamme käyttöön tulevaisuuskeskustelut: sekä yksiköiden yhteiset tulevaisuuskeskustelut että jokaiselle yksilölle oma henkilökohtainen tulevaisuukeskustelu. Näin syntyy oivalluksia ja yhteinen näkemys uudistumisen suunnasta ja keinoista. Lisäksi jokainen tekee yhden konkreettisen uudistumislupauksen.

Kokeilukulttuuri

”Vaatii mm. rohkeutta.”

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Länsi-ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto

TYÖKALUN NIMI

Iloiset kokeilut

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten opimme kokeilukulttuuria uudessa työympäristössämme?

SITRA ILMARINEN HENRY

Länsi- ja Sisä-Suomi Aluehallintovirasto

KENELLE?

Uudessa työympäristössä työskenteleville virkamiehille.

AVAINSANAT

monitoimitila, positiivisuus, kokeilukulttuuri

TYÖKALUN KUVAUS

Siirtyessämme monitilatyöympäristöön innostamme keksimään keinoja ja kokeiluja, jotka edistävät positiivista virettä ja yhteistyötä ihmisten kesken sekä auttavat sopeutumaan erilaiseen työskentelyyn. Haluamme myös pienten kokeilujen kautta löytää uuteen työtilaan sopivia yhteisiä sopimuksia ja toimintatapoja. Samalla opimme ”matalan kynnyksen” kokeilujen kautta kokeilemisen kulttuuria.

Tällaisia keksimiämme Iloisia kokeiluja ovat jo:

- Simulaatioharjoituksessa keskitytään ulkopuolisen silmin havainnoimaan uutta työympäristöä. Kokemukset jaetaan ja käydään läpi. Näin jokaisen tarpeet ja toiveet mm. yhteisistä sopimuksista tulevat huomioiduksi.
- Paperinpoisto- ja siivoustalkoissa etsitään keskustellen ideoita paperityön digitalisoimiseksi. Jokainen kertoo oman työnsä ”paperigeneraattoreista”.
- ”Digihelppi” on kollegan digiapu asiassa kuin asiassa – lupa kysyä vierustoverilta, kun tarvitsee helppiä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

CP Kelco Oy

TYÖKALUN NIMI

CMC Akatemia

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten lisäämme ketteryyttä ja hyödynnämme koko yritystä paremmin sisäisenä oppimisympäristönä?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

osaamisen laajentaminen, ketteryys, uramahdollisuudet

TYÖKALUN KUVAUS

Uskomme, että ketteryys perustuu ihmisten hyvään yhteispeliin ja kokonaisuuksien ymmärtämiseen yrityksen toiminnassa. Yhteisöllisyys kasvaa toistemme arvostamisesta ja siitä, että sparraamme toisiamme. Innostamme jokaista laajentamaan osaamistaan ja ”kokeillen testaamaan siipiään” myös itselle uudenlaisissa työtehtävissä yrityksessämme.

CMC Akatemia starttaa tarjoamalla sisäisiä lyhyitä tehtäväkiertomahdollisuuksia kaikille Innokkaille. Tarjoamme kesälomien kautta syntyviä ”kesäpestejä” omille työntekijöillemme haettaviksi ennen kuin avaamme ne ulkoiseen hakuun. ”Kesäpestien” henkilövalintakriteerit pysyvät entisellään – uskomme, että sisältä löytyy hyviä kandidaatteja – ja luonnollisesti perehdytys kuuluu asiaan. Näin osa työntekijöistämme saa aivan uudenlaisen näköalan yritykseemme (eri tehtävät, eri osasto, eri työyhteisö).

Uskomme, että ”kesäpesti” tuottaa uusia ideoita myös omaan työhön ja voi avata joustavia uramahdollisuuksiakin – samalla kun yrityksemme osaamispääoma kasvaa ja yhteisöllisyys vahvistuu.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Kela

TYÖKALUN NIMI

Kompassi – osaamisen arviointi ja henkilökierto

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten hyödynnämme paremmin henkilöstömme kehittymispotentiaalia?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

uudistuminen, työelämäsuunnitelma, henkilökierto

TYÖKALUN KUVAUS

Päätimme luoda uusia kehittymismahdollisuuksia henkilöstölle ja innostaa jokaista oman osaamisen kehittämiseen sekä työelämäsuunnitelman tekemiseen. Kaikki tekevät osaamisarvion itsearviona. Lisäksi luomme mallin henkilökiertoon ja kokeilemme sitä käytännössä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

LAMK Lahden ammattikorkeakoulu Oy

TYÖKALUN NIMI

Uudistava korkeakoulutoimija

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten lisätä ylpeyttä työskennellä ja/tai opiskella LAMK:ssa?

SITRA ILMARINEN HENRY

LAMK Lahden ammattikorkeakoulu
Lahti University of Applied Sciences

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

uudistava, rohkea, rajoja rikkova

TYÖKALUN KUVAUS

Keskeinen tekijä, joka synnyttää ylpeyden työhön, on kokemus työn merkityksestä ja vaikuttavuudesta. Tämä edellyttää ymmärrystä omasta roolista kokonaisuudessa ja odotuksista omalle työlle. Uudistavan korkeakoulutoimijan identiteetissä ydin on rohkea ja rajoja rikkova osaamisen uudistaminen. Kuvaamme asiantuntijan osaamisalueet (Korhonen-Yrjänheikki, K. 2014) meille sopivalla tavalla. Autamme työntekijöitämme laajentamaan identiteettiään korkeakoulutoimijoina. Saamme aikaan viitekehyksen, joka auttaa tavoitteiden asettamista vuosittain sekä mahdollistaa yhteisöllisen arvioinnin ja tukee kulttuurimme muutosta. Asiantuntijoiden ylpeys omasta työstä voi vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden kokemukseen LAMK:sta.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Maa- ja metsätalousministeriö

TYÖKALUN NIMI

Ennakoiva toiminnan ja osaamisen suunnittelu

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten toteuttaa ennakoivaa toiminnan ja osaamisen suunnittelua?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Ensisijaisesti johdolle ja esimiehille, lisäksi talous- ja henkilöstöhallinnolle sekä muille työntekijöille.

AVAINSANAT

ennakointi, tulevaisuuden toiminta, henkilöstön osaaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Luomme työkalun tukemaan ministeriön henkilöstön osaamisen suunnittelua. Kytkemme työkalun resurssisuunnitelmaamme. Hyödynnämme työkalun suunnittelussa ministeriön ennakointityötä ja muuta jo olemassa olevaa materiaalia. Hyödynnämme esimiesten ja asiantuntijoiden osaamista muun muassa haastattelemalla, tekemällä kokeiluja ja järjestämällä työpajoja. Tavoitteenamme on, että ennakoiva toiminta on osa arkeamme ja meillä on oikeat työkalut takaamaan riittävä osaaminen ministeriössä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Siparila Oy

TYÖKALUN NIMI

Asiakasohjautuvuutta tukevat palvelumallit

UUDISTUMISKYSYMYS

Millä keinoin asiakas ohjaa aivan jokaisen työntekoa ja sisäistä toimintaa?

SITRA ILMARINEN HENRY

SIPARILA

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

asiakasohjautuvuus, johtaminen, palvelukulttuuri

TYÖKALUN KUVAUS

Siparila on täysin itseohjautuva puuteknologiayritys. Meillä ei ole työnjohtoa, ja 90 puualan ammattilaista toimii joustavasti kolmella paikkakunnalla. Haluamme saada asiakkaan äänen kuuluviin selkeästi kaikkialla organisaatiossa. Nyt otamme lisäaskelia kehittämällä asiakasohjautuvia palvelumalleja:

- Määrittelemme kaikkien toimenkuvat asiakkaan tarpeesta lähtien – kaikki tekevät työtä asiakaslupauksen lunastamiseksi.
- Nimeämme ja kuvaamme jokaiselle organisaation toiminnolle palvelut, joita ne tuottavat muiden toimintojen jäsenille.
- Keräämme asiakaspalautetta – asiakastyytyväisyys liitetään kaikkien työntekijöiden mittaristoon.
- Kuvaamme organisaatiomme asiakasarvoketjuina – opimme tuntemaan asiakkaamme ja opimme näkemään toiminnastamme ne kohdat, jotka tuottavat arvoa asiakkaan arjessa.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Sympa

TYÖKALUN NIMI

Dreamcloud

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten tunnistamme ja hyödynnämme osaamispotentiaalin koko organisaatiossa?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

unelma, merkityksellisyys, strategisen osaamisen johtaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Kartoitamme henkilöstön ammatilliset unelmat ja hyödynnämme niitä johdon strategiatyössä. Luomme yhteisen käsityksen osaamisen johtamisesta; olemassa olevasta osaamispotentiaalista sekä sen hyödyntämisestä. Annamme henkilöstölle luvan lentää ja pohtia omia ammatillisia unelmiaan tiimien yhteisissä Dreamcloud-tilaisuuksissa. Työkalun avulla selvitämme: mikä on oman tiimin rooli vuonna 2022? Mitä haluamme oppia, jotta olemme vuonna 2022 parhaita osaajia? Lisäksi jokainen työntekijä jakaa anonyymin kyselyn avulla omat ammatilliset unelmansa. Näistä koostamme yhteisen Dreamcloudin strategisen osaamisen johtamisen tueksi.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Tekes

TYÖKALUN NIMI

ASK! Kysymme ja kokeilemme

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten hyödynnämme ja kehitämme strategista osaamistamme asiakkaan eduksi?

SITRA ILMARINEN HENRY

Tekes

KENELLE?

Kaikille työntekijöille, asiakkaille ja sidosryhmille.

AVAINSANAT

strateginen johtaminen, asiakas- ja työntekijäkokemus, kokeilut

TYÖKALUN KUVAUS

Päätimme, että johto määrittelee muutaman strategisen kysymyksen muutostilanteeseemme liittyen. Kysymme kysymyksiä henkilöstöltä, asiakkailta ja sidosryhmiltä eri kanavia hyödyntäen ja kohderyhmäkohtaisesti.

Käynnistämme ideoista ja vastausvaihtoehdoista ketteriä kokeiluja. Muodostamme kokeilujen toteutusta varten poikkiosaamisryhmiä, joissa hyödynnetään rajat ylittäen erilaisia osaamisia. Johto on tiiviisti mukana koko prosessin ajan.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Teknologiateollisuus

TYÖKALUN NIMI

Kokeilukeneraattori

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten vahvistamme yhdessä tekemisen ja oppimisen kulttuuria?

SITRA ILMARINEN HENRY

Teknologiateollisuus

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

kokeilu, osallistaminen, pienet teot

TYÖKALUN KUVAUS

Työkalumme kokeilukeneraattorin ideologia on, että kokeilu kuukaudessa pitää organisaation ketteränä. Uskomme, että pienistä teoista syntyy kulttuurin muutos.

Keräämme ideoita edistämään yhdessä tekemisen ja oppimisen kulttuuria ja jalostamme niistä näistä konkreettisia pieniä kokeiluja. Kokeiluja voisivat olla esimerkiksi lopete-laatikko, no-call- tai no-email-päivä, kollegojen speed date. Henkilöstö äänestää, mikä idea valitaan kokeiltavaksi ja voi myös esittää uusia ideoita seuraaviksi kokeiluiksi. Keräämme jokaisesta kokeilusta palautteen ja jaamme kokemukset koko henkilöstölle. Parhaat ideat jäävät käyttöön. Kokeilukeneraattoria voidaan käyttää minkä tahansa aihepiirin kehittämiseen. Se muuttaa ideoiden energian yhteistyöksi!

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Turun Kaupunki/vapaa-aikatoimiala

TYÖKALUN NIMI

Kokeilulaboratorio – kohti yhteistä innostusta

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten luoda ja sitouttaa henkilöstö visioon, joka vastaa tulevaisuuden kaupunkilaisen palvelutarpeisiin?

SITRA ILMARINEN HENRY

TURKU ÅBO

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

rohkeus kokeilla, uskallus astua epämukavuusalueelle, onnistumisten ja epäonnistumisten jakaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Haluamme kokeilla, ovatko ennakkoluulottomat kokeilut ja yhteiset voimavarat meillä mahdollisia. Aloitamme kokeilulaboratorioden eli avoimien ideointi- ja verkostoitumistilaisuuksien järjestämisen. Tämä auttaa meitä tutustumaan paremmin toisiimme ja toistemme työhön. Tapamme tehdä on vapaamuotoinen; aivomyrsky, joka mahdollistaa ennakkoluulottomat kokeilut. Meillä on mahdollisuus pitää kipinäpuheenvuoroja, joissa jaetaan onnistumiset ja epäonnistumiset. Näistä nousevia helmiä kehitämme eteenpäin yhteisen sopimuksen mukaan. Työntekijöiden on mahdollista osallistua varjostamisohjelmaan, joka mahdollistaa syvemmän tutustumisen aiheeseen.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Yara Suomi Oy Siilinjärvi

TYÖKALUN NIMI

Tietopolku – aina oikealla tiellä

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka hallita ja hyödyntää työssä tarvittava jatkuva tiedon virta?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille Siilinjärvellä.

YARA

Knowledge grows

AVAINSANAT

tietotasot, yksilöity, rakenne

TYÖKALUN KUVAUS

Osaammeko erottaa, mikä tieto on työssä tarpeellista ja mikä ei? Tällä hetkellä tarjolla on paljon tietoa, ja tiedon määrä on jatkuvasti lisääntymässä. Tiedot ovat levällään eri paikoissa, joista oleellisen tiedon erottaminen on hankalaa ja aikaa vievää.

Työkalumme avulla jäsentelemme tiedon ”tasoille”. Tasoilta löytyy jokaiselle yksilöidymmän tiedon portaat askel kerrallaan omassa työssä tarvittavan tiedon ytimeen ilman, että työntekijä eksyy epäoleellisen tiedon poluille.

Tulevaisuudessa metatieto ja kategoriarakenteet ovat pakollisia kaikessa toimipaikalla liikkuvassa ja tallennettavassa tiedossa. Tiedon rakenne on organisoitua ja se on visualisoitu näkyväksi.

Avoimuus

”Hyvässä ja huonossa.”

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Confidex Oy

TYÖKALUN NIMI

WE

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka opimme tuntemaan toisemme paremmin organisaation kasvaessa sekä edesautamme avointa ja energisoivaa kulttuuria?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille, pilotointi yhdessä yksikössä.

CONFIDEX Capturing IDeas

AVAINSANAT

avoimuus, motivaatio, tuottavuus

TYÖKALUN KUVAUS

Haluamme lisätä ymmärrystä toistemme tekemiseen paikallisesti ja globaalisti organisaation kasvaessa. Tavoitteenamme on nähdä ihminen kokonaisuutena. Etenemme kokeillen sekä palautetta ihmisiltä kysellen. Ensimmäisenä toimenpiteenämme ovat teemalliset aamukahvit. Idealistallamme ovat myös videotutustumiset ja videoblogisarja. Tutustumista mahdollistavat myös lyhyet, sisäiset vaihtariohjelmat, joiden avulla ihmiset voisivat tutustua toistensa työpäivään, eri työpisteisiin ja erilaisiin tehtäviin.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Fläkt Woods Oy

TYÖKALUN NIMI

Sisäiset muutosviestintäagentit

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten käytämme viestintää yrityskulttuurin ja yhteistyön kehittämisen välineenä?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

tiedon jakaminen, yrityskulttuuri, osallistaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Muutosviestintäagenttimme keräävät omasta yksiköstään uutisia, asioita, tapahtumia, onnistumisia, epäonnistumisia, apua jne. Keräämme tiedot yhteen ja jaamme ne koko henkilöstölle monissa eri kanavissa säännöllisin väliajoin. Tavoitteenamme on uudenlainen tiedon jakaminen ja ymmärryksen lisääminen henkilöstön kesken. Näin voimme iloita muiden onnistumisista ja autamme toinen toistamme haasteissa. Saamme yhtenäistettyä työyhteisökulttuuria ja lisättyä organisaation sisäistä yhteistyötä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Hakonen Solutions Oy

TYÖKALUN NIMI

Vilkku-ideointityökalu

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten muutamme toimintatapojamme tukemaan jatkuvan kehittämisen kulttuuriamme ja kasvutavoitteitamme?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

HAKONEN

Poistamme huolesi

AVAINSANAT

ideointi, osallistaminen, mobiili

TYÖKALUN KUVAUS

Jokaisella hakoslaisella on päivittäisenä työkalunaan mobiililaite, jonka kautta käyttävät yhteistä toiminnanohjausjärjestelmäämme. Lisäämme toiminnanohjausjärjestelmäämme Vilkku ideointityökalun, jotta jokainen voi helposti ja tehokkaasti välittää keksimänsä ideat ja kehitysehdotukset eteenpäin mistä tahansa työnsä ääreltä. Ideat voivat koskea esim. oman työn sujuvuutta, yhtiötason kehitysasioita, havaittuja poikkeamia, turvallisuutta, laatua, asiakasymmärrystä jne.

Jokainen näkee ja voi kommentoida/peukuttaa Vilkkuun laitettuja ideoita. Se taho, jolle kukin idea Toimintamallimme mukaisesti kuuluu, pohtii, päättää ja viestii toimenpiteistä. Näitä tahoja ovat muun muassa tiimipalaverit, henkilöstöryhmät, tuotannon ohjausryhmät ja johtoryhmä.

Johto seuraa ideoiden käsittelyä ja ratkaisee myöhemmin yhdessä esimiesten ja henkilöstöedustajien kanssa, miten palkitsisimme toteutetuista ideoista. Vilkku vie kehittämiskulttuuriamme epäkohtien havaitsemisesta ideoiden ja ehdotusten tekemiseen. Samalla opimme kehittämään asioita yhdessä - osallistuen – tiimipalavereissamme ja päivittäisessä johtamisessa. Lisäksi jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua yhtiön toiminnan ja oman työnsä merkityksellisyyden kehittämiseen.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Heltti Oy

TYÖKALUN NIMI

Reaaliaikainen organisaatiomalli = ROMMI

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten pysyä kartalla helttiläisten työn arjesta yrityksen kasvaessa ja miten kuvailla organisaation kommunikaatiota, rooleja ja resursseja?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

verkostoanalyysi, organisaatiomalli, tiedolla johtaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Emme halua kuvata organisaatiotamme staattisena organisaatiokaaviona, vaan kuvaamme sen ROMMIn avulla jatkuvasti elävänä ihmisten keskinäisenä työyhteyksien verkostona.

ROMMI perustuu ns. interaktiiviseen ja reaaliaikaiseen verkostoanalyysiin, jossa näkyy organisaatio-, tiimi- ja yksilötasolla, mitä töitä tehdään ja kenen kanssa viestitään. ROMMI kuvaa organisaation dynaamisena, jatkuvasti muuttuvana verkostona.

ROMMIn avulla saamme arvokasta tietoa siitä, millainen organisaatiomme todellisuudessa on, miten käytämme työaikaamme ja miten työajan käyttö suhteutuu tavoitteisiimme. Saamme käsityksen myös siitä, minkälaista on tiimien ja ihmisten välinen yhteys ja viestintä organisaatiossamme.

Suunnitelman mukaan data kerätään yhteisistä kalentereista ja viestintäkanavista.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Isännöinti-Saarto

TYÖKALUN NIMI

Road map – tiekartta muutokseen

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten työyhteisö saadaan osallistumaan välttämättömään palveluiden digitalisointiin?

SITRA ILMARINEN HENRY

Isännöinti-Saarto

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

digitalisaatio, osallistaminen, valmiuksien muuttuminen

TYÖKALUN KUVAUS

Teemme yhdessä keskustellen visuaalisen tiekartan kuvaamaan toimintatapojen muutosta, joka meillä on edessämme. Tiekarttaan kirjaamme myös nykytilan ja tavoitetilan, jotta muutos konkretisoituu ja siitä on helpompi keskustella yhdessä. Tavoitetila on tämän hetken suunnitelma siitä, missä palveluissa ja työtehtävissä tarvitaan digitaalisia ratkaisuja. Tiekarttaan merkitään myös välietapit, jotta puheista päästään tekoihin edistyminen tulee näkyväksi.

Jokainen pääsee osallistumaan tiekartan tekemiseen ja samalla pohtimaan, millaisia valmiuksia tarvitsee – on mahdollisuus ennakoivasti lisätä omia valmiuksia.

Tiekartta helpottaa muutosmatkaamme, koska se jäsentää asioita, tukee konkreettista etenemistä ja kirkastaa kokonaiskuvaa muutoksesta. Pidämme tiekartan esillä, keskustelemme siitä ja muokkaamme sitä tarvittaessa. Meidän tiekarttamme on reittimme palveluiden digitalisointiin.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy

TYÖKALUN NIMI

Väylä

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten edistämme työntekijän moniosaamista määräaikaisen työsuhteen aikana?

SITRA ILMARINEN HENRY

KIERRÄTYSKESKUS
Olet enemmän

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

sisäinen rekrytointi, moniosaaminen, työnhakutaidot

TYÖKALUN KUVAUS

Haluamme kaikin tavoin tukea jokaisen työntekijämme (myös työkokeilussa olevien) oma-aloitteisuutta itselle kiinnostavan työpaikan etsimisessä.

Koska meillä on keskenään erilaisia työtilaisuuksia eri toimipisteissä, kokoamme kaikki työmahdollisuudet avoimeen Väylään jokaisen nähtäväksi ja haettavaksi. Väylä yhdistää avoimet työpaikat ja niistä kiinnostuneet työntekijät. Väylässä toimimalla opimme myös perustehtävämme kannalta tärkeitä työnhakutaitoja.

Kun aikaa säästyy sisäisten työpaikkojen hallinnoinnista, kykenemme enemmän ja henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti ohjaamaan muun muassa työkokeilussa olevia työntekijöitämme juuri heille tärkeissä työnhakukysymyksissä.

Lisäämällä näin työnkiertoa, lisäämme myös moniosaamista, koska toimipisteissämme on hyvin erilaista osaamista. Myös dialogi toimipisteidemme välillä lisääntyy.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Kysteri

TYÖKALUN NIMI

Laatu- ja vaikuttavuusmittaus

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten turvataan henkilöstön osaaminen, kun toimintatavat muuttuvat entistä asiakaslähtöisemmiksi?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Työpaikan päätöksentekijöille, työntekijöille ja asiakkaille.

KYS Kysteri

AVAINSANAT

asiakaslähtöisyys, kilpailuun varautuminen, vaikuttavuus

TYÖKALUN KUVAUS

Tarvitsemme jatkossa päätöstemme tueksi reaaliaikaista tietoa asiakastyytyväisyydestä ja henkilöstön hyvinvoinnista. Nykyään toimintaamme arvioidaan pääsääntöisesti määrän ja kustannusten näkökulmasta, mutta jatkossa tarvitsemme tietoa myös toimintamme laadusta ja vaikuttavuudesta: Esimerkiksi siitä, miten voimme tuottaa parempaa terveyttä ja hyvinvointia asiakkaillemme. Aiomme laatia jatkuvaan seurantaan laatu- ja vaikuttavuusmittaukset.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Lexia Asianajotoimisto

TYÖKALUN NIMI

Lexia Talent App

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten varmistamme Lexian strategian kannalta oikeat kyvykkyydet?

SITRA ILMARINEN HENRY

LEXIA

KENELLE?

Kaikille työntekijöille, asiakkaille ja potentiaalisille tuleville työntekijöille.

AVAINSANAT

kyvykkyys, asiakastyytyväisyys, työnantajamielikuva

TYÖKALUN KUVAUS

Erityisenä tavoitteenamme on yhdistää asiakkaidemme jatkuvasti kehittyvät tarpeet sekä oman osaamisemme lisääminen läpinäkyvästi ja helposti. Samalla haluamme profiloitua houkuttelevana työpaikkana, jossa omaa osaamistaan pääsee kehittämään asiakkaiden toimeksiantojen kautta.

Ideoimme Lexia Talent Appin, jossa
- asiantuntijamme kuvaavat tarjolla olevan osaamisensa niin asiakkaille kuin kollegoilleenkin
- asiakkaamme pääsevät merkitsemään tulevaisuuden osaamistoiveitaan ja välittämään meille vinkkejä kokemuksiinsa perustuen mahdollisista kehittymistarpeista
- potentiaaliset tulevat työntekijämme voivat kertoa osaamisestaan ja ammatillisista intresseistään.

Myöhemmässä vaiheessa harkitsemme lisä-älyn liittämistä Talent Appiin niin, että ns. osaamiskuilua asiakastarpeiden ja nykyisen osaamisemme välillä voisi tarkastella kokonaisuutena.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Neuroliiton Maskun neurologinen kuntoutuskeskus

TYÖKALUN NIMI

100 kehua – uusi palautteenantokulttuuri työpaikalle

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten kannustaa työntekijöitä löytämään työnilon ja uudistumismyönteisyyden?

SITRA ILMARINEN HENRY

MASKUN NEUROLOGINEN KUNTOUTUSKESKUS

KENELLE?

Kaikille työntekijöille ja laitoskuntoutusasiakkaille.

AVAINSANAT

myönteinen palaute, keskinäinen arvostus, kannustava työilmapiiri

TYÖKALUN KUVAUS

Olemme käynnistäneet sekä työntekijöiden että kuntoutujien keskuudessa projektin 100 kehua. Olemme hankkineet työpaikalle yhteisen vihon, johon keräämme kehuja työkavereista, heidän tekemisistään yksinään/työpareina/työryhminä, omaksumistamme työtavoista, käytössä olevista välineistä jne.

Työkavereilla on mahdollisuus peukuttaa vihkoon kirjattuja kehuja. Kun 100 kehua on koossa, koko työyhteisö palkitaan. Kun vihko on täynnä, annamme sen asiakkaidemme tarkasteltavaksi ja peukutettavaksi. Peukutuksista selviää, mitä asioita työntekijämme ja kuntoutujamme eniten arvostavat. Henkilöstölle on tärkeää saada palautetta siitä, mitä asiakkaat arvostavat.

Olemme antaneet samanlaisen 100 kehua -vihon myös kuntoutujiemme täytettäväksi. Kun vihko on täynnä, työntekijät voivat tarkastella ja peukuttaa kuntoutujien kehuja. Vihkoja käyttämällä vahvistamme myönteisen palautteen julkista antamista ja arvostuksen välittämistä henkilöstön ja asiakkaiden välillä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Musti ja Mirri

TYÖKALUN NIMI

Sisäisen Palvelun Parantaminen

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka hyödyntää sisäisen asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia oman organisaation asiakaspalvelun parantamiseen?

SITRA ILMARINEN HENRY

Musti ja Mirri

KENELLE?

Myymälähenkilökunnalle, toimihenkilötiimeille ja esimiehille.

AVAINSANAT

sparraus, sisäinen asiakaspalvelu, yhteishenki

TYÖKALUN KUVAUS

Julkistamme tiimien sisäiset asiakastyytyväisyystulokset vuosineljänsittäin. Perustamme Yammer-ryhmän asiakastyytyväisyystulosten läpikäyntiin. Tiimien vetäjät käyvät tulokset läpi oman tiiminsä kanssa ja viestivät jatkosuunnitelmat Yammeriin koko henkilökunnan nähtäväksi. Otamme lisäksi käyttöön sparrausparit myymälöistä tiimeittäin, jolloin tiimien vetäjät hakevat itselleen sparrausparin sisäisistä asiakkaista. Sparrauksella saadaan parempi kuva tarjolla olevista sisäisistä palveluista, mahdollisista ongelmakohdista ja opitaan toisilta. Palkitsemme onnistuneita tiimejä ja useamman kehun keränneitä kollegoita.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Riihimäen kaupunki

TYÖKALUN NIMI

Kyvyt käyttöön

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka saamme luotua organisaatioon toimintatavan, jossa verkostomaisesti ratkotaan työhön liittyviä kysymyksiä?

SITRA ILMARINEN HENRY

RIIHIMÄKI

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

ideapankki, osaajat esiin, kehittämispajat

TYÖKALUN KUVAUS

Luomme nopeat ja helpot kanavat kehitysideoiden esiintuomista varten ja keräämme ne ideapankkiin. Koulutamme sisäisiä kehittäjiä, joiden tehtävänä on läpikäydä kehittämisideoita ja etsiä sopivat osaajat kuhunkin tilanteeseen. Kannustamme koko henkilöstöä kehitysideoiden esiin tuomiseen ja löytämään eri alojen osaajia; pyydämme jokaista tuoman esiin omat ja työkaverin kyvyt. Palkitsemme syntyneistä ideoista parhaat.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Super ry

TYÖKALUN NIMI

Monimuotoiset työtavat -hyppykeppi

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten edistää erilaisten monimuotoisten työympäristöjen hyötykäyttöä?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

SUPER

AVAINSANAT

läpinäkyvyys , luottamus, joustavuus

TYÖKALUN KUVAUS

Tavoitteenamme on tunnistaa, hyödyntää ja kehittää monimuotoisten työvälineiden mahdollisuuksia ja yhdenmukaistaa toimintakulttuuriamme niiden osalta. Luomme yhdenmukaiset toimintatavat ja -mahdollisuudet sekä pelisäännöt. Teemme etätyöstä normityön – yhden työnteon mahdollisuuden. Näemme tulevaisuudessa työn asetettujen tavoitteiden saavuttamisen kautta. Kuuntelemme ja huomioimme kehitysehdotuksia henkilöstöltä.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Tampereen teknillinen yliopisto

TYÖKALUN NIMI

Tampere3-Excu – henkilöstövaihto-ohjelma

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten saamme henkilöstön äänen paremmin kuuluviin rakenteiden rajat rikkoen?

KENELLE?

Tampere3-korkeakoulujen työntekijöille.

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

AVAINSANAT

osallistaminen, luottamus, osaamisen ja tiedon jakaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Tampereen teknillinen yliopisto, Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu yhdistyvät Tampere3-korkeakouluksi. Laadimme vastavuoroisen henkilöstövaihto-ohjelman, jossa vieraillaan toisessa Tampere3-korkeakoulussa. Vaihtovierailun aikana, joka on kestoltaan 2-5 päivää, tutustutaan johonkin toimintoon ja työyhteisöön työparin opastuksella. Lisäksi vaihtovierailun aikana vaihdetaan ajatuksia ja ideoita. Ohjelman tarkoitus on lisätä yhteisymmärrystä, saada uusia ideoita, laajentaa verkostoja sekä jakaa osaamista ja hiljaista tietoa.

SITRA ILMARINEN H•E•N•R•Y

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Tulli

TYÖKALUN NIMI

Tulliselvityksen tulevaisuuskuva

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten saamme henkilöstön innostumaan jälleen uuden oppimisesta?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Yhden yksikön työntekijöille.

TULLI TULL·CUSTOMS

AVAINSANAT

muutosjohtaminen, innostaminen, osaamisen kehittäminen

TYÖKALUN KUVAUS

Päätimme tehdä konkreettisella viestintätyökalulla näkyväksi ja ymmärrettäväksi, mitä alan lainsäädännön muutokset sekä järjestelmiimme liittyvä kokonaismuutos tarkoittavat kunkin oman työn kannalta. Laadimme tulevaisuuskuvan, jossa yhdellä kuvalla kerrotaan:
- matka menneisyydestä nykyhetkeen ja siitä tulevaisuuteen
- muutoksen aikataulu, vaikutukset työtehtäviin, kriittiset osaamistarpeet sekä se, miten jokainen voi varmistaa oman valmiutensa muutoksiin
- tulevien koulutusten aikataulut.

Yhdessä tekeminen

”Voimaa erilaisuudesta.”

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Centria-ammattikorkeakoulu Oy

TYÖKALUN NIMI

Osallistuva toimintakulttuuri

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten toimintakulttuurin muutos onnistuu yksin tekemisestä kohti yhteistä tekemistä, osaamisen jakamista ja muutosmyönteisyyttä?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille ja opiskelijoille.

AVAINSANAT

toimintakulttuuri, osallisuus, avoimuus

TYÖKALUN KUVAUS

Tavoitteenamme on varmistaa henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus kaikissa muutosprosesseissa. Työkalussa kuvataan henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus muutosprosessin eri vaiheissa. Kuvaamme muutoksen pelilautamaisena työkaluna, jossa prosessin eteneminen on vaiheistettu etapeiksi. Etappien sisällöt työstetään yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Sovellamme työkalua kaikissa laajemmissa ja henkilöstö- ja opiskelijavaikuttavuudeltaan suurissa muutosprosesseissa.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Dennis Food Factory Oy

TYÖKALUN NIMI

Yhteistyöllä eteenpäin

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten henkilöstö saadaan toimimaan sujuvasti yhdessä tiiminä ja miten luodaan onnistumisia, joilla taataan hyvä yhteishenki?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

yhdessä tekeminen, yhteishenki, kommunikointi

TYÖKALUN KUVAUS

Vahvistamme tiimimme yhteenkuuluvuuden tunnetta ja autamme erilaisia, eri taustaisia ja eri vuoroja tekeviä työntekijöitä tutustumaan toisiinsa. Opettelemme arvostamaan jokaisen panosta, myös omaa. Ensimmäinen vaihe lähentymisessämme on tiimipäivä, jossa johto antaa tulevaisuuskatsauksen ja kertoo mahdollisista tulevista muutoksista. Tärkeää meille on saada kehitettyä omia kommunikaatio- ja yhteistyötaitojamme, jolloin saamme viestittyä paremmin onnistumisista. Sisäisen viestinnän parantaminen takaa yhteistyön sujuvuuden ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta.

SITRA ILMARINEN H•E•N•R•Y

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Isku Interior Oy

TYÖKALUN NIMI

Isku Family

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten innostamme iskulaiset toteuttamaan “parasta ja nopeaa palvelua” asenteen joka päivä?

SITRA ILMARINEN HENRY

ISKU

KENELLE?

Kaikille työntekijöille ja heidän perheilleen.

AVAINSANAT

yhdessä tekeminen, ylpeys omasta työstä, yhteenkuuluvuus

TYÖKALUN KUVAUS

Iskussa haluamme korostaa yhdessä tekemisen tärkeyttä, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ammattiylpeyttä. Työkalumme tulee vuosittaiseksi osaksi Iskun HR:n palkitsemiskulttuuria.

Isku Family on henkilöstön vuosittainen kesätapahtuma tehtaalla Lahdessa. Kesäpäivillä vietämme myös avoimien ovien päivää tuotannossa ja silloin työntekijöidemme läheiset ovat tervetulleita tutustumaan työpaikkaamme ja toimintatapoihimme prosessikävelyn muodossa. Prosessikävelyn tarkoituksena on avata työn tekemisemme eri muotoja ja osallistaa työntekijöitämme oman työn kehittämiseen. Kesäpäivillä valitaan myös vuoden asennemestarit, joita koko työyhteisö on saanut äänestää. Päivä huipentuu yhteiseen iltajuhlaan.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Itä-Suomen Siivouspalvelu

TYÖKALUN NIMI

Unelmakartta

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka toteutamme tarvittavan organisaatiomuutoksen niin, että työilmapiiri säilyy hyvänä?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

Itä-Suomen Siivouspalvelu Oy

AVAINSANAT

työilmapiiri, vahvuudet, maailman paras työpaikka

TYÖKALUN KUVAUS

Keskitymme rakentamaan työilmapiiriä hyväksi, emmekä niinkään itse työnkuvaan. Hyvä fiilis on kaiken a ja o.

Kuuntelemme toisiamme, pidämme huolta työkavereista ja laitamme rahallisia panoksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Uskomme, että työhyvinvointiin ja viihtymiseen panostaminen näkyy loppuasiakkaalle, joka tuo meille kilpailuetua. Hyvä työilmapiiri on kaikkien asia, mutta esimiehen sitoutuminen ja esimerkki ovat tärkeitä. Työkalun käyttöönotto vaatii kaikkien osallistumista, hieman rahaa ja paljon aikaa.

Selvitämme jokaisen omat unelmaduunipaikkafiilikset – teemme unelmakartat jokaiselle ja kokoamme unelmista kaikille sopivan yhteisen unelmakartan. Tuloksena on päämäärä, johon ponnistelemme joukolla!

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Jouluradio

TYÖKALUN NIMI

Jouluradion aarrekartta

UUDISTUMISKYSYMYS

Kuinka nostaa sisällön laatu uudelle, ammattimaisemmalle tasolle ja kuinka kehittää työkulttuuria pitkäjänteisempään suuntaan?

SITRA ILMARINEN HENRY

KENELLE?

Kaikille työntekijöille mukaan lukien johtoryhmä.

AVAINSANAT

palvelumuotoilu, visuaalisuus, tarinallistaminen

TYÖKALUN KUVAUS

Tavoitteenamme on luoda visuaalinen esitys yrityksen tavoitteista, tämän päivän toiminnasta sekä menneistä valinnoista ja niiden vaikutuksista. Tämän avulla voimme paloitella strategian ja tavoitteet helpommin hahmotettaviin ja hallittaviin kokonaisuuksiin. Käytännön toimenpiteinä ovat kuuntelijatutkimus, henkilöstön omien ajatusten reflektoiminen ja yhdessä toteuttaminen.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Metso Minerals Oy

TYÖKALUN NIMI

Lupa olla liekeissä -esimiesverkosto

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten vahvistaa esimiesten omistajuutta omien johtamistaitojen kehittämisestä?

KENELLE?

Esimiehille.

AVAINSANAT

vertaistuki, yhdessä tekeminen, johtamistavat

TYÖKALUN KUVAUS

Perustamme esimiesverkostoja, joissa käsitellään erilaisia johtamisen teemoja ja joissa esimiehillä on mahdollisuus jakaa näkemyksiä ja kokemuksia. Tavoitteena on luottamuksellinen esimiesverkosto, jonka sisältä voi löytää itselleen kollegan ajatusten vaihtoon.

SITRA ILMARINEN HENRY

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Neste Jacobs

TYÖKALUN NIMI

Competénce Go!

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten visualisoidaan ja kehitetään organisaation osaamisvoimaa?

SITRA ILMARINEN HENRY

NESTEJACOBS

KENELLE?

NAPCON-liiketoimintayksikön kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

yhteisöllisyys, osaaminen, liiketoiminta

TYÖKALUN KUVAUS

Haluamme tuoda visuaalisesti esille tiimeissä olevat osaamisvoimat (NAPCON super powers). Ymmärtämällä syvällisesti yhteiset osaamisvoimamme kykenemme entistä paremmin suunnittelemaan ja kehittämään liiketoimintaamme sekä löytämään uusia keinoja erilaisen ja eri tiimeissä sijaitsevan osaamisen hyödyntämiseksi ja jakamiseksi. Koska kyseessä ovat ihmisten supervoimat, toteutamme osallistavan prosessin seuraavasti: Fasilitoimme tiimeittäin ”Gym” workshopit osaamisvoimien visualisoimiseksi. Kun kaikkien tiimien voimat on yhdistetty yhteiseksi kuvaksi : 1) keskustelemme kuvasta yhdessä: Miten osaamisvoimat liittyvät toisiinsa ja synnyttävät NAPCONin yhteiset supervoimat? Miten tunnistamme yhteisiä rajapintoja osaamisten välillä ja kehitämme osaamista yhdessä?, 2) sovimme toimenpiteistä: Miten esittelemme osaamisemme muille? Mitä haluamme muilta oppia? Miten yhdistämme osaamisvoimiamme ja synnytämme niistä uusia vahvuuksia? Käytämme keskustelun lisäksi collaboration-työkalua.

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Pfizer Suomi

TYÖKALUN NIMI

Rohkeat XF-heimot

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten fokusoin tekemistäni oikeisiin asioihin koko yrityksen tavoitteiden suuntaisesti?

KENELLE?

Kaikille työntekijöille.

AVAINSANAT

rohkeus, yhteiset tavoitteet, kokeilukulttuuri

TYÖKALUN KUVAUS

Verkostoitumalla ison kansainvälisen organisaatiomme sisällä ns. XF-heimoiksi (cross functional) varmistamme eri funktioissa työskentelevien asiantuntijoiden toiminnan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Samaan heimoon pyrimme kokoamaan henkilöitä, joita yhdistävät muun muassa samat asiakkaat tai samat ajankohtaiset teemat. Perustamme digitaalisen alustan XF-heimoille, jotta jokainen voi löytää omansa.

Uskomme, että samojen kysymysten parissa työskentelevien ihmisten välisen yhteistyön lisäksi XF- heimoutuminen madaltaa organisaatiorajoja. Uskomme vahvasti motivoituneiden osaajien keskinäiseen kekseliäisyyteen sekä epämuodollisempien heimo-organisaatioiden voimaan, tahtoon ja rohkeuteen.

Heimorakenne tukee yrityksen sisäistä verkostoitumista ja osaamispotentiaalin hyödyntämistä. Se myös mahdollistaa jatkuvan työssäoppimisen ja sitouttaa henkilöstöä yhteisiin teemoihin sekä kannustaa innovoimaan ja haastamaan rohkeasti nykykäytäntöjä.

SITRA ILMARINEN HENRY

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

SOL

TYÖKALUN NIMI

SOL itseohjautuvuuden startup

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten kehitämme työntekijöille uuden, itseohjautuvuuteen perustuvan, tuottavan toimintatavan, jolla vaikutetaan asiakaskokemuksen laatuun ja oman työn merkityksellisyyteen?

KENELLE?

Asiakkaille, työntekijöille ja esimiehille.

AVAINSANAT

asiakaskokemus, itseohjautuvuus, arkiluovuus

TYÖKALUN KUVAUS

Tavoitteenamme on rakentaa SOL:ssa itseohjautuvuuden ja tiimiytymisen malli/mallit ohjeistuksineen. Haluamme selvittää, miten työ voidaan tehdä itseohjautuvasti pienemmällä palveluesimiehen panoksella ja valvonnalla.

Vapautamme esimiehen energiaa asiakastyöhön, jolloin esimiehen rooli muuttuu enemmän valmentavaksi, coachaavaksi ja palvelevaksi.

Tiimiytys on tässä mallissa avainsana: Luomme asiakaskohteisiin palveluvastaavien tiimejä, jotka vastaavat yhdessä työnsä tuloksesta. Samalla kykenemme tekemään muutostilanteissa tarvittavia päätöksiä tiimeissä työn sujuvuuden varmistamiseksi. Esimiehen ei tarvitse puuttua joka asiaan. Tiimin jäsenet tsemppaavat toisiaan yhä parempiin suorituksiin.

- Oleellista on pystyä rakentamaan mallit tiimeistä erilaisissa työympäristöissä:

1. Yksi asiakaskohde, monta työntekijää
2. Yksi asiakaskohde, yksi työntekijä
3. Yksi työntekijä, monta asiakaskohdetta
4. Monta työntekijää, monta asiakaskohdetta

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

UUDISTUMISEN ELÄVÄT TYÖKALUT

TYÖPAIKKA

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

TYÖKALUN NIMI

Laadukas palveluhankinta yhteistyöllä

UUDISTUMISKYSYMYS

Miten hankintatiimin ja toimeksiantajan välistä työnjakoa voidaan selkiyttää niin, että hankintatiimin työaikaa vapautuu oman asiantuntijuuden, työtapojen ja työn kehittämiseen?

SITRA ILMARINEN HENRY

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRI

KENELLE?

Palveluhankintojen hankintatiimille ja palveluhankintojen toimeksiantajille palvelunkäyttäjää varten

AVAINSANAT

toimintatapa, työajan tehokkuus, yhteistyö

TYÖKALUN KUVAUS

Kuvaamme palveluhankintojen kilpailutukseen liittyvät toimintatavat ja organisoimme työn hankintatiimin ja toimeksiantajan yhteistyöksi. Toimintatapaan sisältyvät prosessit (valmistelu, kilpailutuksen eteneminen vaiheina ja sopimuskausi), vastuut ja yhteiset pelisäännöt. Yhteistyön kautta hankintatiimimme kykenee vastaamaan toimeksiantojen (kilpailutusten) käsittelyyn tehokkaammin ja varmistamaan samalla riittävän ajan oman osaamisen kehittämiselle.

Uuden toimintatavan mukaisesti toimeksiantajan asiantuntijat osallistuvat aktiivisesti kilpailutettavan palvelun kuvaukseen ja tarpeen määrittelyyn. Edelleen kilpailutusta johtaa palveluhankintojen tiimi, mutta toimeksiantajien osallistumisen kautta toiminta tehostuu ja hankintojen laatu paranee.
Kukin asiantuntija toimii osaamisalueellaan jakaen samalla osaamistaan hankintaa valmistelevassa työryhmässä.

Lisätietoa Tulevaisuuden työpaikka -projektista

Ota yhteyttä:

saara.rimon@sitra.fi
marita.salo@henry.fi
kati.huoponen@ilmarinen.fi