

Organisaation oppimispolulla

Lähtö

Pelin tavoite: auttaa organisaatioita, tiimejä ja työntekijöitä ymmärtämään ja soveltamaan strategioita, jotka vahvistavat erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden oppimista ja integroitumista työyhteisöön. Pelin avulla työpolkuohjaaja voi nostaa keskusteluun ohjaukseen liittyviä kysymyksiä työyhteisössä.

Etappi 1.

Organisaation oppiminen

Organisaation strategiset valinnat ohjaavat oppimista ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tukemista. Tärkeää on kehittää oppimispolkuja ja työpolkuohjaajien toimintaa osana organisaation oppimisstrategiaa. Koko henkilöstön osallistaminen ja sitouttaminen kehittämiseen on keskeistä.



Työpolkuohjaaja on henkilö, joka on osallistunut työpolkuohjaajavalmennukseen ja vahvistanut tietotaitoaan erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kohtaamisesta ja ohjaamisesta työpaikalla. Työpolkuohjaajavalmennuksen tavoitteena on vahvistaa työpaikoilla ja työyhteisöissä taitoja kohdata, ohjata ja työllistää erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä.

Työpolkuohjaaja vie tietoa työyhteisöön erityistä tukea tarvitsevien ohjaamisesta sekä hyväksyvän kohtaamisen ja rakentavan vuorovaikutuksen vahvistamiseksi. Työpolkuohjaajan tehtävä on huomioida, että työntekijän erityisen tuen tarve huomioidaan ja että työpaikan vuorovaikutus ja ilmapiiri tukevat työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön.

Etappi 3.

Rutiinit ja prosessit

Organisaation on luotava rakenteita ja käytäntöjä, jotka tukevat erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden rekrytointia, ohjausta ja kiinnittymistä työhön. Tärkeää on huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja varmistaa tuen saatavuus arjen tilanteissa.

Etappi 2.

Yksilön oppiminen

Työn konteksti määrittää oppimisen. Työntekijöiden, esihenkilöiden ja johtajien kyvyt sekä työpolkuohjaajien taidot ovat tärkeitä erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden oppimisen edistämiseksi ja arvostavan toimintaympäristön luomisessa.

Maali

Organisaatiossa voidaan nyt aloittaa työpolkuohjaaja-toiminta erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työn sujuvoittamiseksi.

Pelin kulku

1. Pelaaja aloittaa kulkemaan organisaation oppimispolkua Lähtö-ruudusta.
2. Polun varrella pelaaja saapuu kolmelle etapille: organisaation oppimisen, yksilön oppimisen sekä rutiinien ja prosessien etapille.
3. Kullakin etapilla pelaajaa vastaa oppimiseen liittyviin kysymyksiin.
4. Kun pelaaja on vastannut kaikkiin etapin kysymyksiin, hän voi jatkaa matkaansa seuraavalle etapille.
5. Kun pelaaja on vastannut kaikkiin kysymyksiin viimeisellä etapilla, hän voi siirtyä maaliin ja aloittaa työpolkuohjaaja-toiminnan erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työn sujuvoittamiseksi.

Etappien kysymykset

Etappi 1. Organisaation oppiminen

1. Millaiset arvot ohjaavat työyhteisönne toimintaa?
2. Miksi organisaatioonne rekrytoidaan erityistä tukea tarvitsevia?
3. Mikä on organisaatioonne valmius ja tahtotila työprosessien uudelleenjärjestelyihin ja työtehtävien räätälöintiin?
4. Miten johtamisella tuetaan erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä?
5. Miten organisaatioossanne tuetaan moninaisuutta ja myönteisen ja arvostavan kulttuurin syntymistä?
6. Miten organisaatioossanne kannustetaan yhteistyöhön?
7. Miten työpolkuohjaajan toimintamalli omaksutaan organisaatioonne pysyväksi käytännöksi?

Etappi 2. Yksilön oppiminen

1. Millaista tietoa ja osaamista työyhteisössänne arvostetaan?
2. Työnteossa tapahtuu oppimista. Missä ja miten oppimista tapahtuu organisaatioossanne?
3. Miten työyhteisönne on vuorovaikutuksessa keskenään?
4. Kuinka yhteisössänne suhtaudutaan erilaisiin tapoihin tehdä töitä?
5. Kuinka työyhteisössänne käsitellään virheitä?
6. Miten työyhteisössänne suhtaudutaan innokkaaseen työntekijään eli miten vähennetään latistamisen ja tyrmäämisen asennetta ja vahvistetaan positiivisesti?
7. Miten organisaatioossanne vahvistetaan yksilöiden uteliaisuutta uuteen?
8. Oppiminen tapahtuu työnteon ohessa. Miten tietoisia organisaatioossanne ollaan henkilöstön kykyyn ratkaista ongelmia ja tuottaa ideoita ja uusia tapoja työhön?

Etappi 3. Rutiinit ja prosessit

1. Miten organisaatioonne toimintatavat, käytänteet ja rutiinit tukevat erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimista?
2. Kuka on vastuussa erityistä tukea tarvitsevan työntekijän ohjaamisesta?
3. Miten työnkuva muotoillaan sopivaksi erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle?
4. Miten erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kokemukset ja palaute otetaan huomioon?
5. Miten organisaatorakenteenne antaa kokeneille työntekijöille, esihenkilöille ja johtajille mahdollisuuden rakentaa uudenlaisia oppimiskäytäntöjä erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työhön kiinnittymisessä?
6. Miten henkilöstönne kokemustietoa hyödynnetään ja arvostetaan?
7. Kenellä/ Miten on mahdollisuus muuttaa vallitsevia työhön ohjaamisen käytänteitä?

Pelin tausta: peli pohjautuu Bente Elkjærin näkemyksiin organisaation oppimisesta.

Elkjær, B. 2003. Social Learning Theory: Learning as Participation in Social Processes pp. 38-53. In Mark Easterby-Smith and Marjorie A. Lyles (eds.) Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management. Oxford: Blackwell Publishing.
Elkjær, B. 2004. Organizational Learning The 'Third Way'. Management Learning 35(4), 419-434.