



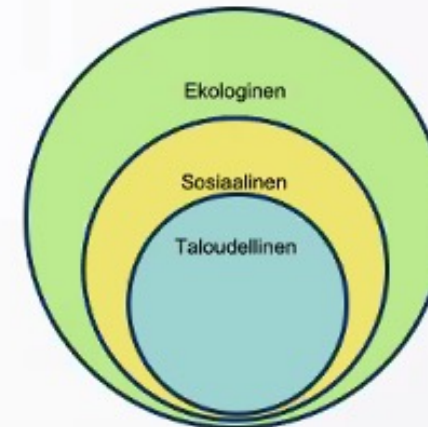
KESTÄVÄ KEHITYS JA KESTÄVYYS



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Heikon kestävyden malli
(Giddings et al. 2002)



Vahvan kestävyden malli
(Giddings et al. 2002)

HELSINGIN YLIOPISTO

HY+

HELSINGIN YLIOPISTON KOULUTUS- JA KEHITTÄMISPALVELUT HY+
HELSINGFORS UNIVERSITETS UTBILDINGS- OCH UTVECKLINGSTJÄNSTER HY+
UNIVERSITY OF HELSINKI CENTRE FOR CONTINUING EDUCATION HY+

Outi Ihanainen-Rokio / HY+

MITÄ ON KESTÄVYYSOSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ?

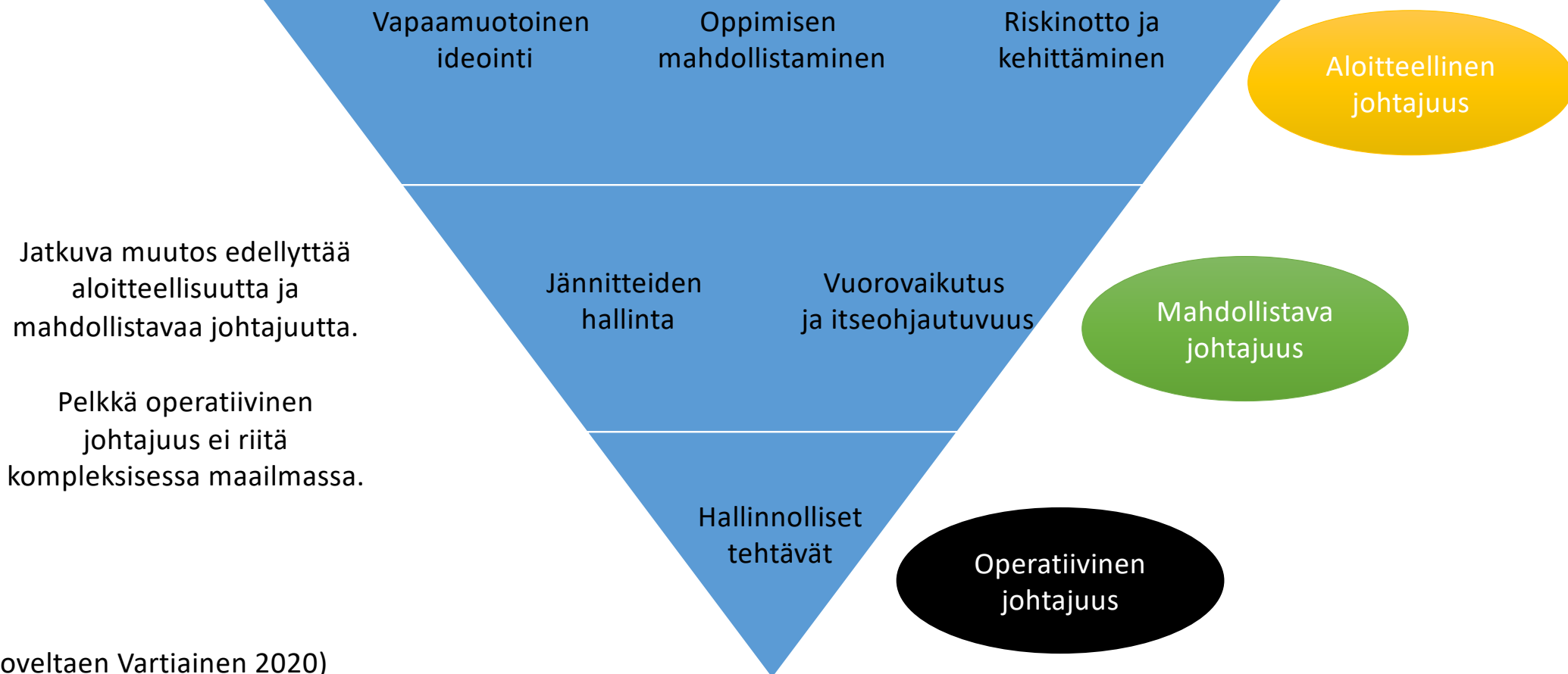
- Systemiajattelua
- Ennustamis-/ennakointiosaamista
- Ohjaavien normien tunnistamista ja tunnustamista
- Strategista ajattelua
- Vuorovaikutustaitoja

Viisi keskeistä elementtiä kestävämpään työelämään:

- Joustava ja sopeutuva suunnittelu
- Erilaisuuden viljeleminen
- Aktiivinen oppiminen
- Merkityksen rakentaminen
- Terve johtaminen

Lähde: Hot Spot Movement

Kokeile, osallista, edistä



Toimintaympäristösi kuvana

1. Työelämä on täynnä kirjoittamista. Näin etäyhteyksien ajalla teksti on edelleen merkittävin tapa ilmaista asioita työssä.

Haluamme kuitenkin löytää uusia näkökulmia, herättää oivalluksia.

Mitäpä jos vaihtaisimme myös kommunikoinnin mediaa?

2. Ota tyhjä paperi, kynä tai kyniä.

Kuvaa toimintaympäristösi kuvana. Piirrä, väritä, leikkaa ja liimaa – tekniikka on vapaa. Tehtävänäsi on vain kuvata se mitä onja näet ja koet (työ)ympäristössäsi.

Pyydä työkaveriasi tekemään sama tehtävä: kuvaamaan oma (työ)ympäristönsä omana kuvana.

3. Kun kuvanne ovat valmiit, sopikaa kumpi kommentoi ensin toisen kuvaa.

Kommentoijan tehtävänä on kertoa, mitä hän näkee ja kokee kuvassa. Piirtäjä ei saa puhua eikä etukäteen kertoa omasta kuvastaan eikä tuntemuksistaan mitään.

Kun ensimmäinen kommentointi on tehty, vaihtakaa osia. Edelleen piirtäjä ei osallistu kommentoijan puheeseen vaan kuuntelee.

Lopuksi yhteinen reflektointi: Mitä kuulitte kommentoijan puheessa? Mitä ajatuksia, tunteita tämä tehtävä herätti?

Tulevaisuuskuvittelu-ryhmäkeskustelu

Voitte pitää tulevaisuuskuvittelun vaikka kestävä johtaminen –teemalla.

Sopii yli 6 hengen ryhmälle. Parhaimmillaan 8-15 ihmistä.

Valitkaa mahdollisesti organisaatiohistorialtaan nuorimmat pääkeskustelijoiksi. Heitä tulisi olla 3-5. Muu ryhmä muodostaa Kysyjät-ryhmän.

Pääkeskustelijoiden tehtävänä on kuvitella keltaisen laatikon tilanne. Heittäytykää tilanteeseen! Pääkeskustelijat vastaavat täysin oman mielikuvittelunsa kautta Kysyjien kysymyksiin. Tarkoituksena on kuvitella parasta mahdollista tulevaisuustilannetta ja “lennossa keksiä” vastauksia kysymyksiin.

Varatkaa aikaa esim. 10-25 minuuttia tälle kysymys ja vastaus –vaiheelle, riippuen ryhmän koosta.

Lopuksi yhteinen reflektointikeskustelu omissa normaaleissa työrooleissa. Mitä ajatuksia tulevaisuuskuvittelu herätti? Mitä nousi esiin sisältöinä, entä tuntemuksina? Mitä tämän jälkeen?

Tulevaisuuskuvittelu

On vuosi 2030. Organisaatioisi on saavuttanut unelmatilanteen, josta vuonna 2022 vasta haaveilitte.

Pääkeskustelija: Olet organisaatiossasi konkari, jota pidetään kehityksen pioneerinä. Joukko uusia tulokkaita eli **Kyselijät** haluavat kuulla miten olette saavuttaneet tämän tilanteen ja millainen kehitysmatka oli pioneerin silmin, mitä haasteita koitte ja miten ylititte ne.

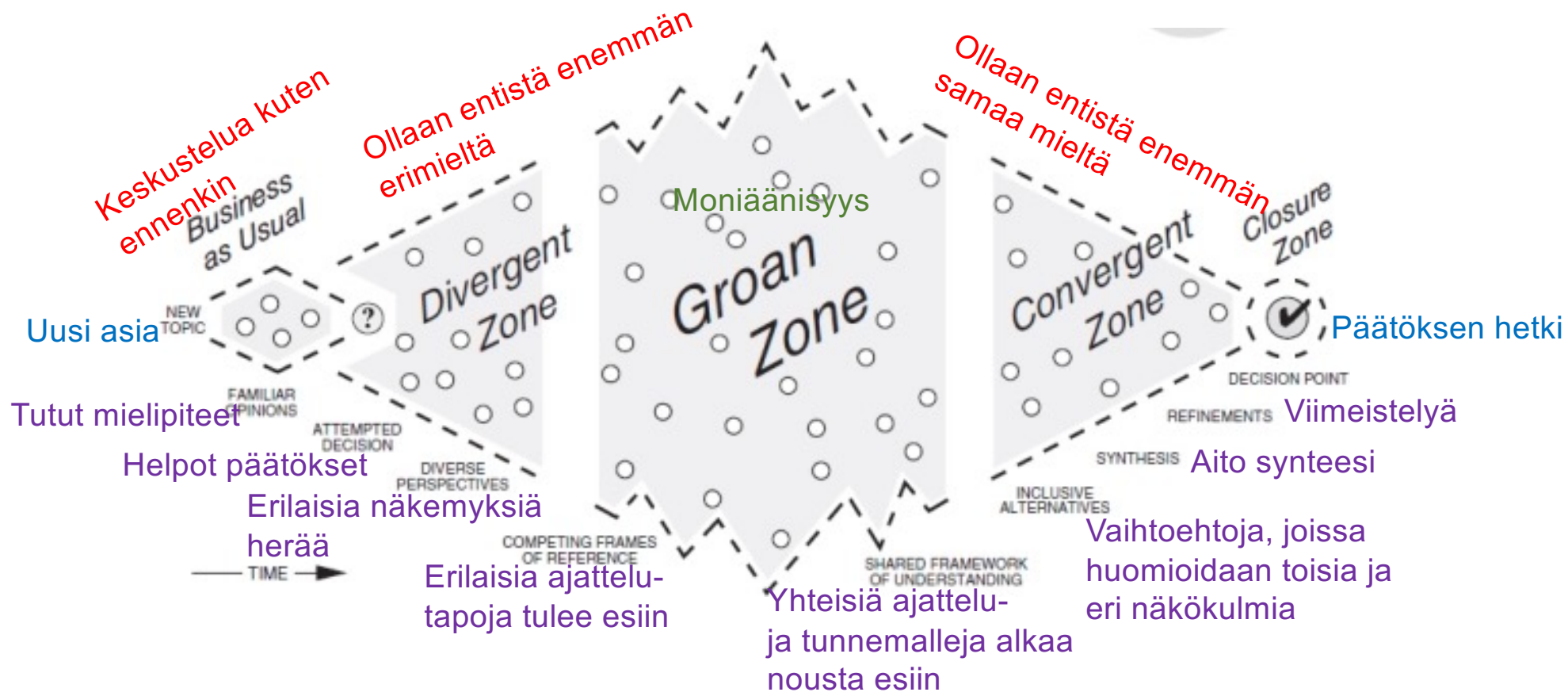
Kyselijät kysyvät niin paljon kysymyksiä kun keksivät tai kunnes kysymyksille ja vastauksille varattu aika loppuu. Pääkeskustelijat vastaavat.

OHJAA JA JOHDA ENERGIAA



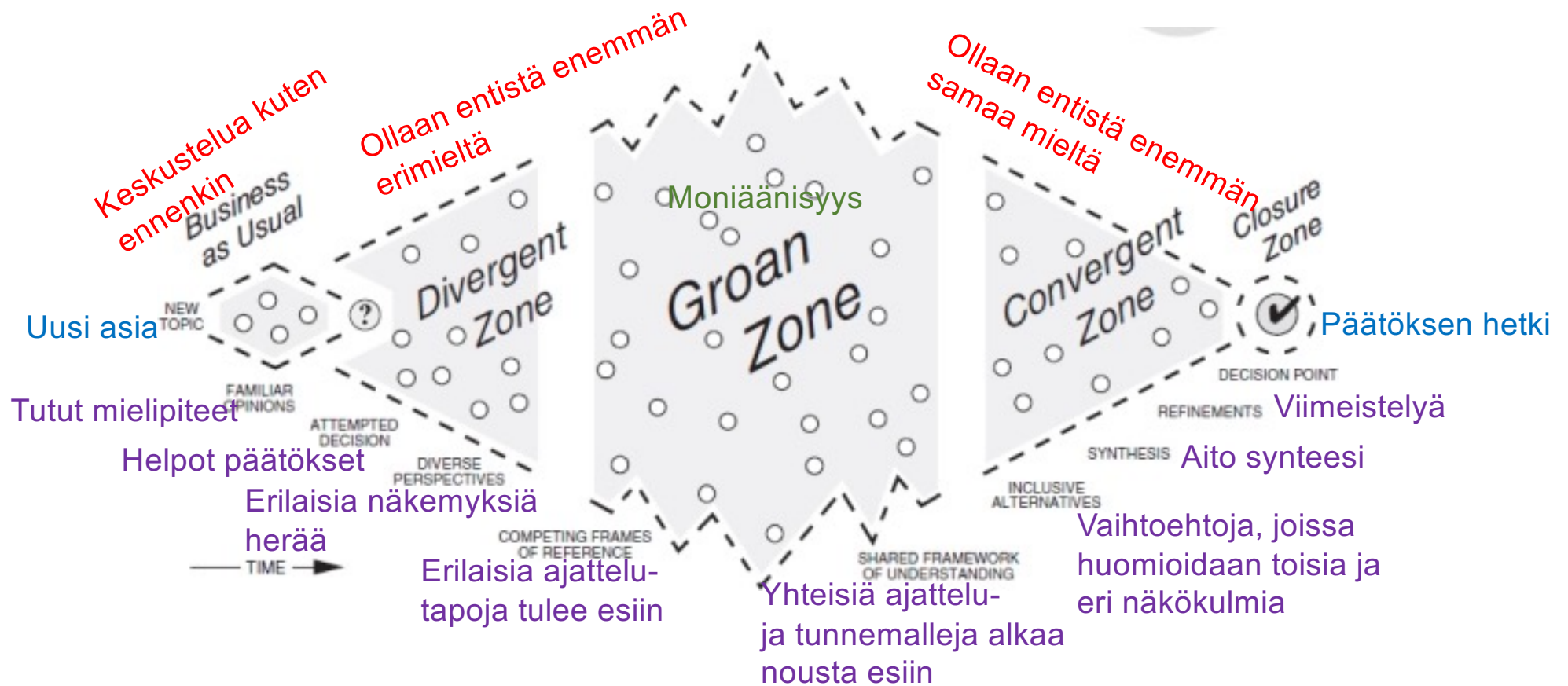
GROAN ZONE – MUTINAVYÖHYKE

MITEN PÄÄSTÄ KESTÄVÄÄN OSALLISUUTEEN?



GROAN ZONE – MUTINAVYÖHYKE

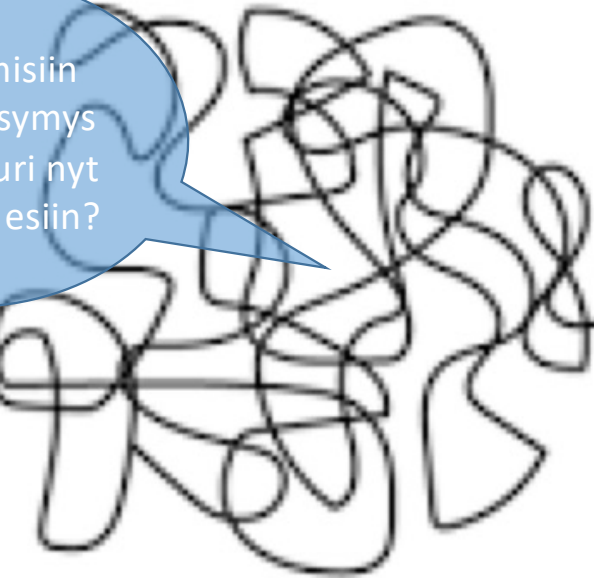
MITEN PÄÄSTÄ KESTÄVÄÄN OSALLISUUTEEN?



Epävarmuus

Selkeys

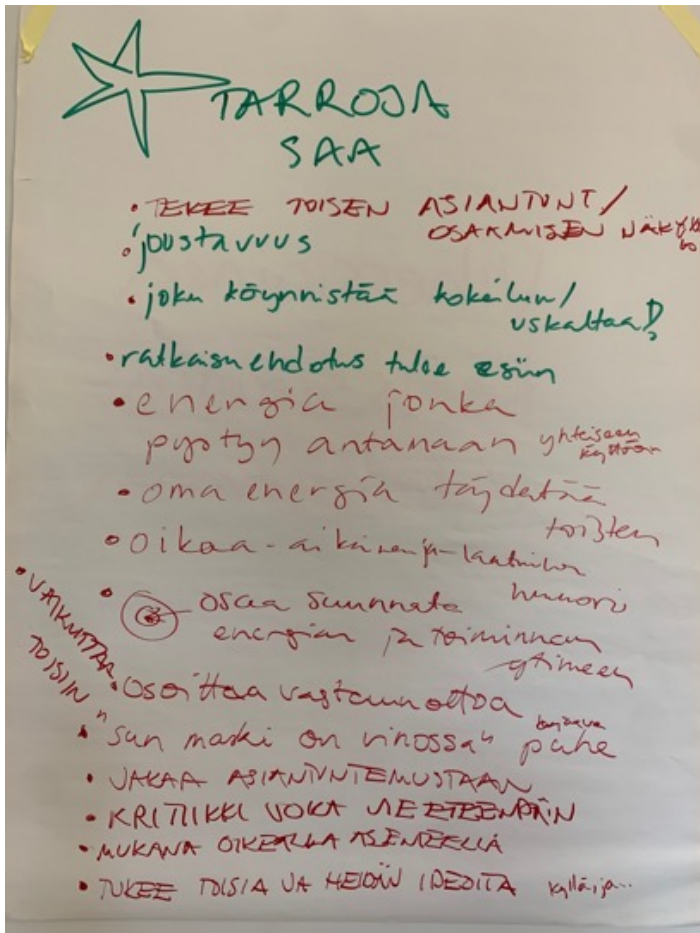
Mikä ihmisiin
liittyvä kysymys
tuntuu juuri nyt
nousevan esiin?



Löytäminen,
tutkiminen

Suunnitelma

Toteutus



Näissä arjen tilanteissa on johtajuutta, jota haluamme tuoda esiin:

- Tuo toisen osaamisen esille
- Joustaa
- Käynnistää kokeilun
- Tuo esiin ratkaisuehdotuksen
- Tuo energiaa
- Tuo toisia täydentävää energiaa
- Oikea-aikainen ja -laatuinen huumori
- Suuntaa energian ja toiminnan 100% vaikuttamisen alueelle
- Osoittaa vastuunottoa
- "sun maski on vinossa" korjaava arjen huomio / palaute
- Jakaa asiantuntijuuttaan
- Eteenpäin vievä kritiikki
- Mukana oikealla asenteella
- Tukee toisia ja heidän ideoitaan (kyllä, ja...)
- Vaikuttaa toisiin

PAIKKOJA, TILLOJA,
TAPOJA

- VUODEN TEEMA
- KOLLEKTIIVINEN PALIKINTO
- KEHU AINA KUN MAHDOLLISU
- HUOMAA HYVÄ
- TUNNISTAA ITSE ETIÄ
SAAVUTI TAVOITTEET

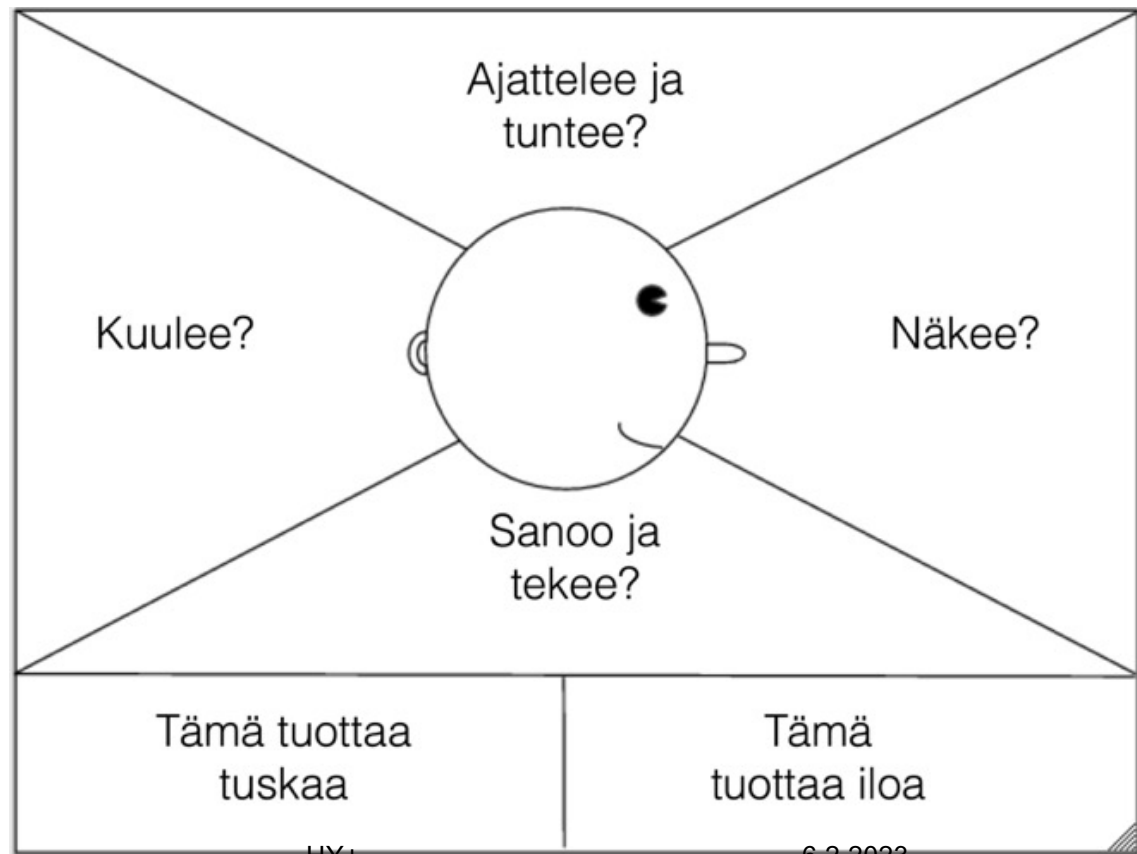
ERILAISUUTEEN HUOMIO
AJANKÄYTTÖ
TAVOITTEET
VUOROVAIKUTUS
ITSE VAATII, ASETTAA
OMA HYVINVOINTI
TIEDONEN RAJOITTEISTA

Mitä kaikkea voi johtaa?

Missä ja miten voimme
tuoda halutun kaltaisen
johtajuuden vielä
paremmin esiin
vuorovaikutuksen
keinoin?

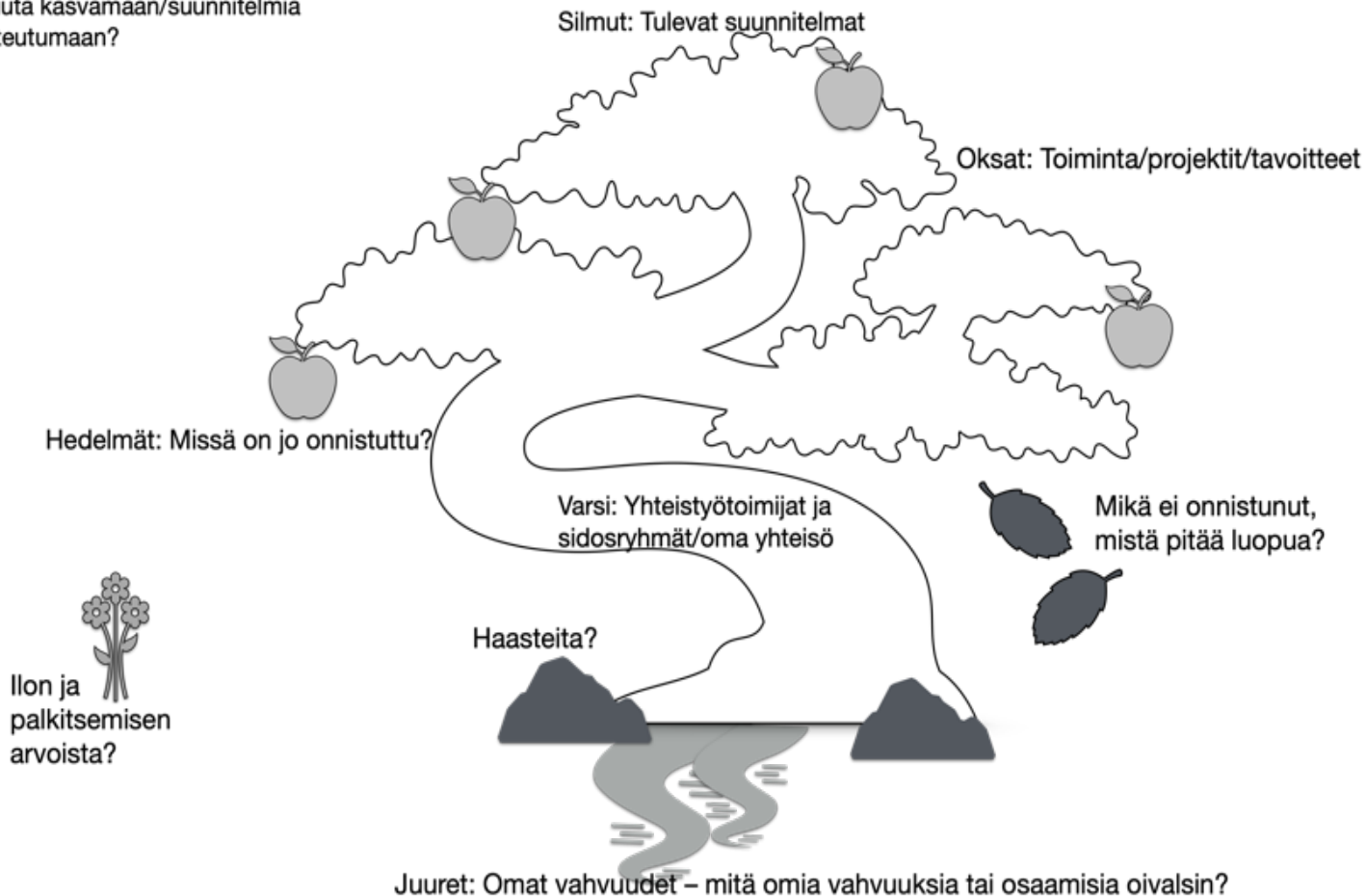
MISSÄ, MITEN OSALLISUUS TOTEUTUU TÄMÄN TYYPIN KOHDALLA? MISSÄ ON MERKITYS, ONKO JO VASTUUNOTTOA?

EMPATIAKARTTA AUTTAA
ASETTUMAAN
VASTAANOTTAJAN
ASEMAAN



TARINAPUULLA VOIT KERTOA YHTEISTÄ POLKUA

Ympäristö: Mikä voi edesauttaa puuta kasvamaan/suunnitelmia toteutumaan?



Ilon ja palkitsemisen arvoista?

Miten kertoa kehittämisestä?

Miten viestin olennaisesta?

Mieti tarinapuuta mallina kerronnassasi.

Lähde tunnistamaan, hahmottamaan ja viestimään näitä.

Tarinapuu voi olla malli myös oman henkilökohtaisen kehittymisen matkastasi.