

Kompleksinen työelämä –koulutus

Näkökulmia kaaosmaisessa työelämässä toimimiseen

Mitä

Toimintamalli, jolla tuetaan työhyvinvointia ja työntekemistä, etenkin johtamistyötä, jatkuvasti muuttuvassa, kaaosmaisessa työelämässä.

Koulutus auttaa osallistujia hahmottamaan kaaosmaisuuuden taustalla olevaa kompleksisuusteoriaa ja ymmärtämään erilaisia työelämätilanteita. Koulutus myös vahvistaa osallistujien resilienssiä eli omaa kykyä toimia ja etenkin tehdä päätöksiä muutoksissa ja yllättävissä tilanteissa.

Kenelle

Koulutukseen osallistujilla on hyvä olla työkokemusta. Koulutus on tarkoitettu työn ja yhteiskunnan muutoksesta kiinnostuneille, joita työelämän hektisyys, nopeasti muuttuvat ja yllättävät tilanteet mietityttävät ja/tai kuormittavat. Soveltuu erityisesti esimies- ja johtotehtävissä toimiville ja asiantuntijatyötä tekeville.

Miten

Kyseessä on työpajatyypinen koulutus, joka voidaan toteuttaa lyhyempänä ja pidempänä versiona. Molempiin kuuluu teoriaosuus, käytännön harjoitus ja analyysi.

Pidempi konsepti:

Kaksipäiväinen koulutus, jossa lähipäivien väli on hyvä olla 2-3 viikkoa. Välissä tehdään etätehtävä. Koulutusryhmän optimikoko on 12-20 henkilöä.

Koulutuksessa käsiteltäviä aiheita ovat työelämän muutoksen megatrendit, pirulliset ongelmat ja kompleksisuus, kompleksisuuden johtaminen, havainnointikyky, resilienssi, päätöksentekotaidot ja kollektiivinen parviäly.

Käytettävät työmenetelmät: luento, simulaatioharjoitus, ryhmäkeskustelu, päiväkirja, omaehtoinen kirjallisuuteen tutustuminen.

Lyhyempi konsepti:

Koulutus voidaan toteuttaa myös lyhyenä noin kolmen tunnin mittaisena työpajana, jossa annetaan tiivis teoria alustus, tehdään simulaatioharjoitukset ja puretaan ne auki.

Miksi

Työelämän nopeat muutokset, sirpaleisuus ja epävarmuus ovat lisääntyneet. Asioiden syy-seuraussuhteiden hahmottaminen on vaikeampaa - yksittäiset asiat voivat saada aikaan odottamattomia lopputuloksia. Kompleksisuutta ei voi johtaa

Toimintamallin mahdolliset jatkokehitystarpeet/ideat

Mallia on testattu vain sekaryhmissä, joissa osallistujat ovat eri organisaatioissa. Malli voi sopia myös työyhteisöille, mutta tästä ei ole kokemusta.

Kehittäjät

Malli on kehitetty ESR-osarahoitteisessa Hyvän työelämän ääni –hankkeessa. Kehitykseen ovat osallistuneet Sari Niemi, Markus Kräkin, Leena Haapola ja Leena Eloranta.

