

# Tulevaisuus- agenttikoulutusmalli

Opas oman tulevaisuusagentti-  
koulutuksen toteuttajalle

# Sisälllys

## **Tutustu Tulevaisuusagenttikoulutukseen ja tee oma toteutuksesi!** 4

Keitä tulevaisuusagentit ovat ja miksi heitä tarvitaan?	6
Asiantuntijana kompleksisessa toimintaympäristössä	7
Miksi Tulevaisuusagenttikoulutus kehitettiin?	8
Mikä on Tulevaisuusagenttikoulutusmallin tavoite?	8
Miten koulutus toteutetaan?	9
Kenelle koulutus on tarkoitettu?	9
Kuka toteuttaa koulutuksen?	9

## **Nostoja kehittämismatkalta oman koulutustoteutuksesi tueksi** 11

### **KOULUTUKSEN SISÄLLÖT** 12

### **KOULUTUKSEN SUUNNITTELU** 13

Tunnista, kartoita ja räätälöi	13
--------------------------------	----

### **TEEMAT JA TOTEUTUSTAVAT** 14

Valitse teemat ja toteutustavat kohderyhmälle sopiviksi	14
---------------------------------------------------------	----

## **TEEMOISTA LYHYESTI** 15

Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusajattelu	15
Kompleksisuusymmärrys	15
Resilienssi eli muutoskyky	16
Kestävä kehitys	16
Palvelumuotoilu yhteisön osallistamisessa	17
Itsensä johtaminen osana hyvinvointia	18
+ Ratkaisukeskeinen valmennus	18

## **RYHMÄTYÖSKENTELY** 21

Yhteiskehittämistä pitää tukea, jotta ryhmä toimii	21
----------------------------------------------------	----

## **VERKKOTYÖSKENTELYALUSTA** 23

Yhteisöllisen verkkotyöskentelyalustan hyödyntäminen	23
------------------------------------------------------	----

## **TYÖELÄMÄKOKEILUT** 25

Vaikuttavuutta omaa työyhteisöä osallistavalla työelämäkokeilulla	25
-------------------------------------------------------------------	----

## **OPPIEN JAKAMINEN** 27

Tulevaisuusagentti jakaa oppejaan	27
-----------------------------------	----

## **Lopuksi** 28

### **TOTEUTTAJAT** 29

### **LOPPUSANAT** 30

### **LÄHTEET** 31

# Tutustu Tulevaisuusagenttikoulutukseen ja tee oma toteutuksesi!

**PK-YRITYKSILLÄ ON TÄRKEÄ YHTEISKUNNALLINEN ROOLI** ja ne kaipaavat käytännönläheistä tukea muutосkykynsä vaalimiseen ja tulevaisuusorientoituneeseen kehittämiseen. Tässä oppaassa kuvataan tarkemmin erityisesti pk-yrityksissä työskentelevien asiantuntijatyötä tekevien tueksi järjestettävän Tulevaisuusagenttikoulutuksen malli. Mallia pohjana käyttäen erilaiset kehittäjäorganisaatiot, kuten yritystoiminnan tukipalvelujen tarjoajat, aluekehittäjät sekä oppilaitokset voivat toteuttaa oman versionsa koulutuksesta tai sen osista. Näin ne voivat osaltaan tukea pk-yritysten matkaa muutосkykyiseen toimintaan ja tulevaisuusorientoituneeseen ajatteluun sekä sen käytäntöön viemiseen.

Tulevaisuusagenttikoulutuksen tavoitteena on vahvistaa osallistujien yhteiskehittämisen valmiuksia, tukea tulevaisuustaitojen, kuten innovointikyvyn, uteliaisuuden ja mahdollisuuksien tunnistamisen, kehittymistä sekä tarjota käytännönläheisiä työkaluja, joiden avulla vahvistaa omaa ja työyhteisönsä muutосkykyä eli resilienssiä. Koulutuksen lähtökohtana on ollut, että tarjoamalla asiantuntijoille taitoja ja työkaluja, pystytään vahvistamaan yritysten sisäisiä kehittämisvalmiuksia ja tekemään kehittämisestä osa yritysten arkea.

**TULEVAISUUTTA LUODAAN YHDESSÄ**, joten erilaiset osaamiset ja toimijat on valjastettu myös mallin rakentamiseen. Tulevaisuusagenttikoulutusmalli pohjautuu *Bounce Forward – Resilienssiä työelämään* -hankkeessa (Euroopan Sosiaalirahasto, ESR) toteutettujen kahden koulutuskierroksen teemoihin ja tämän

kehittämismatkan aikana saatuihin oppeihin. *LAB-ammattikorkeakoulu, Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Centria-ammattikorkeakoulu ja Liikuntakeskus Pajulahti* tuovat kukin malliin oman näkökulmansa ja osaamisensa. Kierrokset toteutettiin vuosina 2022–2023 Uudellamaalla, Keski-Pohjanmaalla ja Päijät-Hämeessä, ja niihin osallistui lähes 60 asiantuntijaa eri toimialoilta ja yrityksistä. Moninainen joukko osallistujia on antanut kehittämismatkastaan palautetta, jonka pohjalta koulutusidea on hiottu tässä oppaassa esiteltäväksi malliksi. Koulutusmalli koostuu varsinaisesta mallikuvasta (seuraavalla sivulla) sekä tästä mallia avaavasta oppaasta.

Toteuttamamme koulutusmalli on luonteeltaan suuntaa antava. Se ei sisällä varsinaisia koulutussisältöjä, sillä mielestämme toteutuksen on tärkeää istua kulloiseenkin tilanteeseen ja osallistujien tarpeeseen. Oppaassa esitetty koulutusmalli on hyödynnettävissä CC BY -lisenssin mukaisesti.

## Toiminnallisia kehittämisetkiä toivottaen

*Bounce Forward – Resilienssiä työelämään -hanketiimi*

31.5.2023

## Tulevaisuusagenttikoulutusmalli oman koulutuksen toteuttamisen tueksi



KOULUTUKSEN  
SUUNNITTELU

Oman ajattelun ja organisaation toimintamallien uudistamista ja työyhteisön osallistamista tukevaa teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa

OPIT KÄYTTÄÖN

TEEMAT	YHTEISÖLLINEN VERKKOALUSTA	RYHMÄ- TYÖSKENTELY	TYÖELÄMÄKOKEILU	OPPIEN JAKAMINEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>muutoskyky</li> <li>tulevaisuustaidot</li> <li>kompleksisuus</li> <li>kestävä kehitys</li> <li>palvelumuotoilu</li> <li>itsensä johtaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tiedon ja ajatusten jakaminen</li> <li>luovan ajattelun aktivoiminen</li> <li>ryhmytyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ryhmytyminen</li> <li>verkostoituminen</li> <li>yhdessä ja toisilta oppiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>fasilitointivalmiudet</li> <li>kokeilevan kehittämisen ajattelutapa</li> <li>yhteisön osallistaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>osallistujien välinen vertaisoppiminen</li> <li>reflektointi</li> <li>palautteen pyytäminen ja antaminen</li> </ul>

### Koulutusorganisaatiot voivat toteuttaa

koulutuksesta omille sidosryhmilleen soveltuvan kokonaisuuden.

### Koulutus soveltuu

erityisesti itsenäistä asiantuntijatyötä tekeville pk-yritysten työntekijöille, esihenkilöille ja yrittäjille.

### Tulevaisuusagenttina toimiminen omassa organisaatiossa

Tulevaisuusagentit ovat tulevaisuuslukutaitoisia ja muutoskykyisiä yksilöitä, jotka ymmärtävät ennakoinnin merkityksen henkilökohtaisella ja organisaatiokohtaisella tasolla. He hahmottavat työelämän kompleksisuutta ja ymmärtävät yhteistyön ja vertaisoppimisen merkityksen. Heillä on osaamista ja työkaluja edistää kestävästä tulevaisuudesta ja työelämän edellyttämää muutosta työyhteisöön ja sidosryhmiin osallistamalla.

Lisätietoa: [www.resilienssiatyolamaan.fi](http://www.resilienssiatyolamaan.fi)

Hanke rahoitetaan osana unionin Covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.





## Keitä tulevaisuusagentit ovat ja miksi heitä tarvitaan?

Nopeat ja yllättävät toimintaympäristön muutokset rasittavat yrityksiä, jotka eivät ole varautuneet toimimaan uudessa ympäristössä. Korona-aika on muuttanut työn tekemistä. Se on luonut sekä haasteita että mahdollisuuksia yritysten toimintaan ja työyhteisöjen yhdessä tekemiseen niin lähi- kuin verkkoympäristöissä. Murroksessa luovien yritysten pitää omaksua uusia keinoja toiminnan ylläpitämiseksi ja uudistamiseksi. Tähän työyhteisöissä tarvitaan tulevaisuusagentteja.

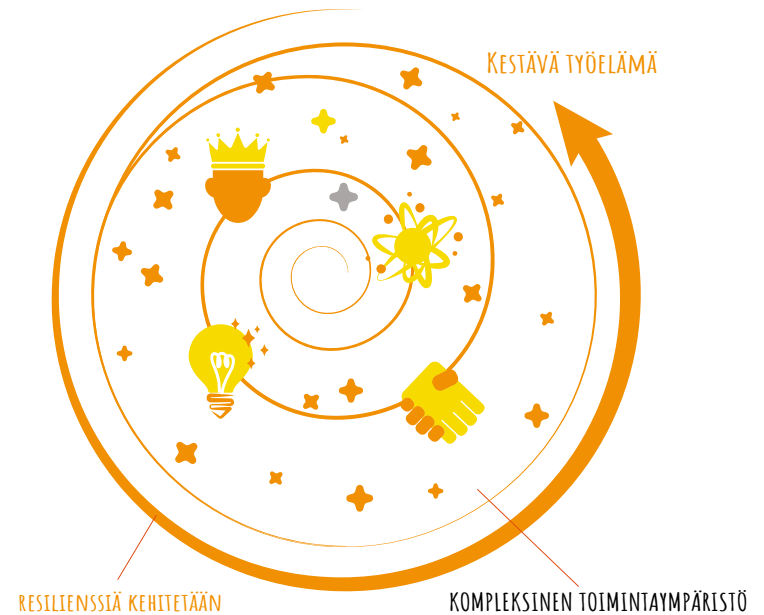
Tulevaisuusagentti on tulevaisuuslukutaitoinen ja muutostykyinen yksilö, joka ymmärtää ennakoinnin merkityksen henkilökohtaisella ja organisaatiokohtaisella tasolla, ja on valmis edistämään kestävästä tulevaisuudesta ja työelämän edellyttämää muutosta. Tulevaisuusagentti tukee työyhteisöä kehittymään ja onnistumaan muuttuvassa ympäristössä.

## Asiantuntijana kompleksisessa toimintaympäristössä

Maailman ollessa aiempaa kompleksisempi ja vaikeammin ennustettavissa oleva, tarvitaan siinä navigointiin uutta osaamista. Asiantuntijatyötä tekevien tuleekin virittää ajattelunsa uudelle taajuudelle erottaakseen tulevaisuuteen liittyvät toiveet ja oletukset. Ajatusten muovaaminen käytännön toimiksi vaatii niin yksilöltä kuin työyhteisöltä uutta ymmärrystä, kuten tulevaisuustaitoja, kykyä johtaa itseään sekä yhteisöllistä kehittämistä esimerkiksi fasilitointiosaamisen avulla. Näin voidaan löytää aivan uudenlaisia ratkaisumalleja ja selvittää siten haastavien aikojen yli jopa entistä vahvempina.

Viereisessä kuvassa esitetään *Bounce Forward – Resilienssiä työelämään* -hankkeen tausta-ajatus asiantuntijatyötä tekevän kompleksisesta toimintaympäristöstä. Kompleksisessa toimintaympäristössä on tärkeää tunnistaa vaihtoehtoisia tulevaisuuden kehityskulkuja, jotta yritys voi suunnata toimintaansa kohti toivomaansa, ei olettamaansa, tulevaisuutta. Johtamalla itseään, kehittämällä kompleksisuusymmärrystään ja tulevaisuustaitojaan sekä osallistamalla työyhteisöään yhteiskehittämään yrityksen toimintaa, tulevaisuusagenttina toimiva asiantuntija pystyy auttamaan yritystä kohti haluttua tulevaisuutta.

### MUUTOSKYKYINEN ASiantuntija



- |                                                                                       |                       |                                                                                       |                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|  | ITSENSÄ JOHTAMINEN    |  | OLETETTU TULEVAISUUS          |
|  | KOMPLEKSISUUSYMMÄRRYS |  | TOIVOTTU TULEVAISUUS          |
|  | TULEVAISUUSTAITOT     |  | VAIHTOEHTOISIA TULEVAISUUKSIA |
|  | YHTEISKEHITTÄMINEN    |                                                                                       |                               |



## Miksi Tulevaisuusagentti- koulutus kehitettiin?

Tulevaisuusagenttikoulutuksella haluttiin vastata koronan myötä korostuneeseen tarpeeseen auttaa pk-yrityksiä lisäämään asiantuntijatyötä tekevien resilienssiä, jotta he pysyvät käynnissä olevassa murroksessa mukana ja voivat olla osaltaan luotsaamassa omaa työyhteisöään kohti kestävää tulevaisuutta.

## Mikä on Tulevaisuusagentti- koulutusmallin tavoite?

Mallin avulla erilaiset pk-yritysten toimintaa tukevat tahot voivat rakentaa oman versionsa Tulevaisuusagenttikoulutuksesta ja näin tukea yritysten muutoskykyä ja kestävämmän työelämän kehittymistä.

Tulevaisuusagenttikoulutuksella tuetaan yksilöiden ja yhteisöjen muutoskykyä, tulevaisuuslukutaitoa ja tuodaan konkreettisia fasilitointitaitoja työpaikoille valmentamalla organisaatioiden henkilöstöstä tulevaisuusagentteja eli muutosten mahdollistajia. Malli antaa tietoa, näkökulmia ja käytännön vinkkejä koulutuksen rakentajalle ja toteuttajalle oman koulutustoteutuksen ja omalle valitulle kohderyhmälle suunnatun koulutuksen suunnittelua ja toteuttamista varten.

### Miten koulutus toteutetaan?

Tulevaisuusagenttikoulutus perustuu tiedon jakamiselle, vertaisoppimiselle sekä osallistujien omille työelämäkokeiluille, jotka juurruttavat uudistavaa toimintaa osaksi yrityksen arkea.

*Bounce Forward – Resilienssiä työelämään* -hankkeessa maksuttomat koulutuskierrokset toteutettiin samanaikaisesti kolmella eri alueella: Uudellamaalla, Päijät-Hämeessä ja Keski-Pohjanmaalla. Kummallakin kierroksella osallistujia oli kolmisenkymmentä, noin 10 henkilöä kultakin alueelta. Kokemuksemme mukaan koulutus olisi skaalattavissa niin suuremmalle kuin vähän pienemmällekin joukolle. Hankkeen koulutukset toteutettiin hybridimuodossa. Ne olivat kestoltaan 4–6 kk ja vaativat osallistujilta aikaa yhteensä noin 60 tuntia. Koulutus alkoi kaikille yhteisellä kuukauden mittaisella intensiiviosuudella, jonka aikana tavattiin verkon yli kahdesti viikossa. Tämän jälkeen tapaamisia oli noin kerran kuukaudessa, minkä ohella osallistujat toteuttivat jokainen oman työyhteisöä osallistavan työelämäkokeilunsa sekä työskentelivät koulutuksen yhteisöllisellä verkkotyöskentelyalustalla. Viimeisellä tapaamiskerralla osallistujat esittelivät toteuttamansa työelämäkokeilut toisilleen, antoivat palautetta itselleen ja muille osallistujille, avasivat kehittämistyön jatkoaskelia ja refleктоivat koulutusmatkaansa kokonaisuutena.

Oman Tulevaisuusagenttikoulutuksen toteuttava voi rakentaa koulutuksensa vastaavalla tavalla tai räätälöidä koulutuksen soveltuvien osin omalle kohderyhmälle/osallistujajoukolle sopivaksi.

### Kenelle koulutus on tarkoitettu?

Tulevaisuusagenttikoulutusmallia mukaileva koulutus sopii kokemuksemme mukaan itsenäistä asiantuntijatyötä tekeville työntekijöille sekä esimiehille pk-yrityksissä, työvoima- ja yrityspalvelujen kehittäjille ja tarjoajille sekä yrittäjille ja itsensä työllistäjille. Koulutus antaa uusia valmiuksia vastata muuttuvan työelämän ja toimintaympäristön tarpeisiin, joten uskomme, että Tulevaisuusagenttikoulutusta voisi toteuttaa eri tavoin räätälöitynä myös toisenlaisille ryhmille – esim. muissa työtehtävissä toimiville, työtömille työnhakijoille tai eri alojen ja koulutusasteiden opiskelijoille. Tätä tukee se, että hankkeessa kerätyn osallistujapalautteen mukaan koulutuksen tarjoamaa osaamista tarvitsee lähes jokainen.

### Kuka toteuttaa koulutuksen?

Jotta koulutus tarjoaisi osallistujille mahdollisimman ajantasaista tietoa erilaisista teemoista aina johtamisesta tulevaisuustietoisuuteen ja oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen, hankkeen Tulevaisuusagenttikoulutus rakennettiin eri alojen ja lukuisten toimijoiden yhteistyönä. Koulutuksissa olivat mukana alueryhmien toiminnasta vastanneet alueelliset vetäjät sekä teemojen ja työkalujen asiantuntijat. Kokemuksemme pohjalta koulutuksen aikana joka ryhmällä on hyvä olla erillinen vetäjä, fasilitaattori, joka kokoaa joukon ja tukee ryhmää kehittämismatkalla. Tällainen kanssakulkija ja tukihenkilö voi löytyä esimerkiksi oppilaitoksesta, kehittämissyhtiöstä tai olla itsenäinen konsultti.



## Huomioita toteutuksen tueksi

Kysykää itseltänne ennen koulutuksen alkua:

- Kuka toimii koulutuksenne vetäjänä?
- Millaista osaamista hänellä täytyy olla?
- Tarvitsetteko koulutuksen toteutuksessa ulkopuolista tukea?
- Miten varmistatte koulutuksen tarvelähtöisyyden sekä ajantasaisen tiedon?
- Onko koulutus kaikille avoin vai rajaatteko koulutuksen jollekin tietylle kohderyhmälle?
- Miten tavoitatte halutun kohderyhmän?
- Onko koulutus maksullinen vai maksuton?
- Paljonko koulutus vie osallistujien aikaa?
- Järjestetäänkö koulutus lähitoteutuksena, etänä vai hybridinä?

## Työkaluvinkkejä

■ Koulutuksessa hyödynnettiin uusia **ohjaus- ja oppimisteknologioita ja digitaalista maailmaa**.

Koronan takia moni asiantuntijatyötä tekevä ihminen on ollut mukana suomalaisen työelämän digiloikassa. Kohderyhmästä riippuen erilaisten digitaalisten ympäristöjen monipuolinen ja luova käyttö voi auttaa laajentamaan osallistujien työkalupakkia.

■ **Verkkokokousympäristöt** mahdollistavat yhdessä kehittämisen paikasta riippumatta. Mahdollisia ympäristöjä ovat esimerkiksi Zoom, Teams, Howspace live jne.

■ **Yhteisölliset verkko-työskentelyalustat**, kuten Howspace, Flinga ja Miro, tukevat yhteiskehittämistä sekä toimivat ajasta ja paikasta

riippumattomina oppimisen ja oppien jakamisen keskittyminä.

■ **Osallistavina menetelminä tulevaisuustiedon hyödyntämiseen** liiketoiminnan kehittämiseksi voidaan käyttää esimerkiksi trendianalyysijä ja skenaarioita (Futures Platform), pelillistämistä, Kolmen horisontin -mallia, Topaasia-työyhteisö-peliä, Dixit-kortteja jne. Osallistamista ohjaavat tulevaisuus ja tulevaisuudenkuvat – työkaluina kaksi erilaista näkökulmaa – intuitiivinen ja analyttinen.

■ Osana koulutusta esiteltiin myös erilaisia **palvelumuotoilun menetelmiä**, kuten asiakaspolku, skenaariotyöskentely ja asiakaspersonat. Moni osallistuja hyödynsi näitä menetelmiä osana omaa työelämäkokeiluaan.

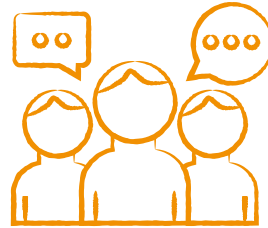
**Nostoja kehittämismatkalta  
oman koulutustoteutuksesi tueksi**



## KOULUTUKSEN SISÄLLÖT



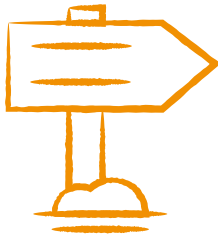
- Koulutuksen suunnittelu  
- kohderyhmän tarpeiden  
selvittäminen ja koulutus-  
sisältöjen määrittely



- Ryhmätyöskentely  
- ryhmäytymisen  
tukeminen



- Verkkotyöskentelyalusta  
- ajasta ja paikasta  
riippumaton tiedon  
jakaminen



- Teemat ja toteutustavat



- Työelämäkokeilut



- Oppien jakaminen

## Tunnista, kartoita ja räätälöi

Jotta Tulevaisuusagenttikoulutuksen järjestäjä tavoittaa halutut kohderyhmät ja innostaa heidät mukaan koulutukseen, **kannattaa prosessi aloittaa tunnistamalla kohderyhmä, kartoittamalla sen tarpeet ja räätälöimällä toteutus ja sisällöt tarpeisiin sopivaksi.**

Osallistujia on hyvä kannustaa pohtimaan henkilökohtaisia tavoitteitaan koulutuksen alkuvaiheessa. Tämä helpottaa esimerkiksi osana koulutusta toteutettavien työelämäkokeilujen tekemistä.

*Bounce Forward – Resilienssiä työelämään* -hankkeen koulutusten räätälöinnissä hyödynnettiin hankesuunnitelman laatimisen yhteydessä tehtyä taustatyötä. Lisäksi koulutuksen sisältöjä tarkennettiin koulutuksen käynnistyessä keräämällä tietoa osallistujista ja heidän tarpeistaan koulutukseen valitulla Howspace-verkko-työskentelyalustalla. Alun harjoitteet toimivat myös ryhmäytymisen tukena ja auttoivat osallistujia tutustumaan yhteiskehittämälustan ominaisuuksiin ja käyttöön.

**Osallistujia on hyvä kannustaa pohtimaan henkilökohtaisia tavoitteitaan koulutuksen alkuvaiheessa.**

## Huomioita toteutuksen tueksi

- Rajaa kohderyhmä – ovatko kyseessä eri alueilla, aloilla tai yritysissä toimivat henkilöt? Parhaimmillaan monialaiset ryhmät tuovat usein tarvittavaa ulkopuolista näkökulmaa ja ehkäisevät saman alan ihmisten jakaman maailmankuvan riskin ”ryhmätyhmyydestä”. Toki mitä enemmän ihmisillä on yhteistä, sitä syvemmälle on mahdollista päästä.
- Huomioi, että myös sinun tulee kehittää koulutustasi jatkuvasti. Pohdi siis jo koulutusta suunnitellessasi, miten tulet keräämään osallistujilta palautetta ja muuta koulutuksen onnistumisen arviointiin ja kehittämiseen tarvittavaa tietoa.
- Alkukartoituksen voi toteuttaa monin tavoin. Hankkeen koulutuksissa osallistujien lähtötietoja kerättiin Howspaceen suunnitelluilla tehtävillä. Tehtävien avulla osallistujat jakoivat ajatuksiaan ja toiveitaan koulutukseen liittyen, pohdiskelivat omia osaamisen kehittämistarpeitaan ja esittäytyivät muille, niin koulutuksen vetäjille kuin toisilleen. Myös erilaiset sähköiset kyselytyökalut, kuten Webropol, toimivat hyvin lähtötietojen keräämisessä – tosin niistä puuttuu yhteisöllinen, ryhmäytymistä tukeva, elementti.
- Hankkeessa toteutettujen koulutusten alussa kukin osallistuja sai linkin henkilökohtaiseen Tulevaisuustietoisuustestiin, joka toistettiin koulutuksen lopuksi. Testin avulla osallistujat pystyivät seuraamaan oman tulevaisuustietoisuutensa kehitystä.

# Valitse teemat ja toteutustavat kohderyhmälle sopiviksi

**Ensimmäinen Tulevaisuusagenttikoulutuskierron** rakentui seuraavien pääteemojen varaan: Tulevaisuustaidot ja ennakointi, kompleksisuus ja johtaminen, kestävien toimintatapojen työyhteisö, resilienssi ja kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä etätöytäidot ja itsensä johtaminen. Teemat käsiteltiin asiantuntijoiden johdolla toteutetuissa kaikille alueryhmille yhteisissä webinaareissa. Verkon yli suoritettavat pienryhmätehtävät tarjosivat mahdollisuuden kokeilla uusia oppeja käytännössä. Osallistujat valitsivat tämän vaiheen jälkeen aiheen omalle työelämäkokeilulle, ja veivät niiden avulla webinaareista saamiaan oppeja työyhteisöihinsä.

Koulutuksen teemoja sekä toteutustapoja muokattiin ensimmäisen kokeilukierron pohjalta saadun palautteen perusteella. **Toisella koulutuskierroksella** temaattiset webinaarit jaettiin 45 min teoriaosuuksiin ja harjoitteet erillisiksi 2 h työpajoiksi. Webinaarit järjestettiin tiistai-iltapäivisin ja teemaan liittyvät työpajat saman viikon torstai-iltapäivinä.

Molemmilla koulutuskiirroksilla osallistujilla oli mahdollisuus henkilökohtaiseen ratkaisukeskeiseen valmennukseen. Valmennuksen tarjoaminen ei ole välttämätön osa koulutusta, mutta saadun palautteen perusteella osallistujat saivat siitä runsaasti lisäarvoa mm. oman uran pohtimiseen, työn kuormittavuuden hallitsemiseen sekä koulutuksen työelämäkokeilun sparraukseen.

### TULEVAISUUSAGENTTIKOULUTUKSEN LOPULLISEEN MALLIIN VALITSIMME SEURAAVAT TEEMAT:

- Tulevaisuustaidot
- Kompleksisuusymmärrys (työelämän kontekstissa)
- Muutoskyky
- Kestävä kehitys
- Palvelumuotoilu
- Itsensä johtaminen

Valittu teemakokonaisuus tukee muutoskykyä ja antaa osallistujille työkaluja tulevaisuuden hahmottamiseen ja hyödyntämiseen yhteisöllisin tavoin. Teemat ja valitut työskentelytavat tukevat osallistujien omien työelämäkokeilujen toteuttamista ja mahdollistavat aivan uudenlaisten toimintamallien kokeilut sekä juurruttamisen omaan työyhteisöön oman asiantuntijuuden kehittämisen ohessa. Yhteisölliset menetelmät myös mahdollistavat työyhteisöjen osaamisen laaja-alaisen hyödyntämisen, lisäten moniäänisyyttä, kun hiljaisemmatkin signaalit saadaan kuuluville.

**Tapoja toteuttaa koulutus on monia, joten räätälöi koulutuksesta juuri teidän kohderyhmällemme sopivin!**

# Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusajattelu

Tulevaisuusoppiminen on tulevaisuustaitojen oppimista. Se on kontekstiin, kulttuuriin ja sosiaaliseen ympäristöön sidottu prosessi, jossa yksilön tulevaisuustaidot kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa, eivät irrallaan siitä.

Tulevaisuusajattelulla tarkoitetaan käsityksiä, mielikuvia, tunteita ja muita mielen sisältöjä, jotka liittyvät yksilön näkemyksiin tulevaisuudesta. Tietomme tai käsityksemme tulevaisuudesta perustuvat olettamuksiin ja näkemyksiin mahdollisista tulevista tapahtumista tai asioista. Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito kuvaavat ihmisten taitoja ja taipumuksia käsitellä tulevaisuutta.

Tulevaisuusajattelua täytyy erikseen harjoittaa, jotta kykenemme näkemään uutta, havainnoimaan epälineaarisuutta, hahmottamaan muutosnopeutta ja haastamaan historias- ta ja aiemmin koetusta syntyneitä perususkomuksiamme.

**Simulaatioiden avulla voidaan arkipäiväistä arjen kompleksisia rakenteita.**

## Ennakointi

Ennakointi kytkee tulevaisuusajattelua tavoitteelliseen toimintaan. Ennakoinnin, tulevaisuusajattelun ja visionäärisen kehittämisen avulla voi oppia näkemään ohi päivittäistoiminnan ja kehittämään mm. aikaa kestäviä vastuullisia ratkaisuja ja vasta sitten tarttumaan toimeen. Ennakointikyvykkyys tarkoittaa mm. kykyä tunnistaa useita erilaisia mahdollisia tulevaisuuksia ja huomioida ne nykyhetken toimia suunniteltaessa.

## Kompleksisuusymmärrys

Työelämän kompleksisuus sekä kestävyyskohdistuvat vaateet lisäävät epävarmuutta ja haastavat siten yksilöitä ja työyhteisöjä ennalta arvaamattomilla tavoilla. Kompleksisuusajattelu haastaa perinteisiä johtamiskäsityksiä ja liikkeenjohdollisia oppeja kyseenalaistaen pyrkimyksen järjestyksen aikaansaamiseen ja muutosten hallintaan (Luoma & Lindell 2020). Se korostaa toimijoiden välistä vuorovaikutusta ja johtajien roolia muutosten mahdollistajina, tehtävänään suotuisten olosuhteiden luominen innovoinnille (Marion & Uhl-Bien 2001).

Tulevaisuusagenttikoulutuksessa kompleksisuusymmärrystä kehitettiin esimerkiksi simulaatiomenetelmää hyödyntäen. Simulaatioiden avulla voidaan arkipäiväistä arjen kompleksisia rakenteita. Simulaatiomenetelmästä kerrotaan enemmän sivulla 20.

## Resilienssi eli muutoskyky

Resilienssillä eli muutoskyvykkyydellä on monia tieteenalasta riippuvia merkityksiä. Tässä koulutusmallissa sillä tarkoitetaan mm. Työterveyslaitoksen ajatuksia mukaillen **yksilön ja yhteisön kykyä kohdata nämä moninaiset ja eri tavoin toisistaan riippuvat muutosten kulut menestyksekkäästi**. Tavoitteena on tällöin hyödyntää mahdollisuudet kehittyä aiempaa paremmiksi eikä ainoastaan palauttaa toimintaa ennalleen. (TTL.)

Resilienssiä kehitetään ja vaalitaan yhteistyössä muiden kanssa, ja sen taustalla vaikuttavat johtamisen, muutosvalmiuden sekä verkostojen teemat. Toisaalta yksilöt ovat yhä vahvemmin vastuussa omasta kehittämisestään ja itsenäinen asiantuntijatyö, etätyöskentely ja vaihtuvat tiimit haastavat niin itsensä kuin muidenkin johtamista. Osaamista tulee päivittää jatkuvan oppimisen hengessä. Perinteiset koulutusmallit kaipaavat päivitystä, jotta toiminnalla pystytään tarttumaan ajankohtaisiin muutostilanteisiin arjessa. Työelämässä kaivataan entistä vahvempaa vuorovaikutusta, yhdessä kehittämisen työkaluja ja toimintamalleja – Tulevaisuusagenttikoulutusmalli tarjoaa näitä.

Tulevaisuuslukutaitoa ja muutoskykyä vahvistamalla avataan ajattelua ja tuetaan tunnistamaan muutoksen mahdollisuudet, kun taas palvelumuotoilu, simulaatio ja tulevaisuusajattelu tarjoavat työvälineitä tähän. Yhteisöllinen oppiminen ja ketterät kokeilut taas tukevat osaltaan yksilöiden ja sitä kautta heidän työyhteisöjensä muutosmatkaa.

## Kestävä kehitys

Ilmastonmuutos ja muut ympäristökriisit, työelämään astuvien ikäluokkien pienentyminen ja maailmanlaajuisissa arvoketjuissa piilevät luonnon ja ihmisten hyväksikäytön ongelmat haastavat työelämää uudistumaan. Kestävän kasvun ja kilpailuedun rakentaminen vaativat yrityksiltä uudenlaista osaamista ja ajattelua, johon niiden tulee lähivuosina panostaa pärjätäkseen lisääntyvässä kilpailussa. Asiantuntijatyössä on tarpeen tarkastella oman työn tai liiketoiminnan vaikutuksia ympäristöön, yhteiskuntaan, talouteen sekä ihmisten hyvinvointiin (Kasvio 2014).

Yli 90 % pk-yritysten edustajista kokee, että vastuullisuudella on tulevaisuudessa entistä suurempi merkitys liiketoiminnan menestyksen kannalta. Samanaikaisesti kuitenkin esimerkiksi Agenda 2030:n sisältö on useimmille pk-yritysten edustajille tuntematon ja vain puolet organisaatioista on asettanut vastuullisuustavoitteita. (EK 2022.) Kestävän kehityksen ja vastuullisuusosaamisen kehittämiseksi on siis todellinen tarve.

Tulevaisuusagenttikoulutuksen yhtenä tavoitteena oli haastaa osallistujia pohtimaan, mitä siirtyminen kohtuuden tavoitteluun jatkuvan talouskasvun sijaan voisi tarkoittaa heidän työssään ja elintavoissaan. Omaa elämäntapaa ja kulutuskäyttäytymistä voi reflektoida esimerkiksi tutustumalla **Sitran 1,5 asteen elämäntavat** -julkaisuun.

## Palvelumuotoilu yhteisön osallistamisessa

Työelämän epävarmoissa tulevaisuuksissa varautumiseen ja muutoskyvyn kehittämiseen tarvitaan työyhteisöä osallistavia toimintatapoja. Tulevaisuusagentin yksi keskeisimmistä taidoista ovatkin yhteistyötaidot. Niillä tarkoitetaan sitä, että yksilö haluaa ja pystyy toimimaan muiden kanssa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteistyötaidot puolestaan ovat edellytys yhteiskehittämisen taidoille.

Yhteiskehittämisen katsotaan usein liittyvän vahvasti palvelumuotoilun lähestymistapaan. Sekä palvelumuotoilun menetelmät ovat luonnostaan tulevaisuuteen suuntaavia ja itsessään osallistavia.

Monialaisena lähestymistapana palvelumuotoilun menetelmät yhdistävät eri tieteenalojen menetelmiä ja välineitä kunkin kehittämistehtävän mukaan. Palvelumuotoilu tarkoittaa palveluiden suunnittelua ja kehittämistä muotoilun menetelmin. Asiakaskeskeisyys on palvelumuotoilun ja tulevaisuuskestävän organisaation toiminnan yksi tärkeimmistä kulmakivistä. Asiakkaat otetaan suunnitteluun mukaan erilaisten yhteiskehittämismenetelmien avulla. Palvelumuotoilu toimii ihmiskeskeisten ratkaisujen luomisen välineenä pyrkien myös huomioimaan kestävä kehityksen ja tulevaisuuden haasteet.

Tulevaisuusagenttikoulutukseen kuului työelämäkokeilu, joka tarjosi osallistujille mahdollisuuden kokeilla omassa työyhteisössään osallistavia menetelmiä. Kokeilun avulla saattoi esimerkiksi lähestyä kuvitteellisessa tulevaisuudessa oman organisaation varautumiskykyä tai muotoilla tulevaisuuden asiakasprofieileja yhdistelemällä tulevaisuusajattelua ja palvelumuotoilun menetelmiä.

Tulevaisuusagenttikoulutuksen kummallakin kierroksella käytiin erilaisia palvelumuotoilun teorioita läpi niin ryhmäluentoina kuin yksilöohjauksena. Osallistujille annettiin ohjeistusta siihen, miten menetelmiä voi hyödyntää omassa kehittämistehtävässä tai työyhteisössään esimerkiksi työpajojen tai työryhmätyöskentelyiden muodossa.

**Tulevaisuusagenttikoulutukseen kuului työelämäkokeilu, joka tarjosi osallistujille mahdollisuuden kokeilla omassa työyhteisössään osallistavia menetelmiä.**



## Itsensä johtaminen osana hyvinvointia

Korona-aika sysäsi ihmiset erilleen ja omiin koteihinsa, mikä vaikutti ihmisten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Isommassa kuvassa kyse ei ole vain työyhteisöjen tai työntekijän hyvinvoinnista, vaan koko väestön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tulevaisuudesta.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on laaja käsite, joka pitää sisällään niin henkisen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin elementtejä, jotka kaikki ovat yhtä tärkeitä kokonaisuuden kannalta.

Asiantuntijatyön tuoma valta ja vastuu oman työn sisällöstä, tavoitteista ja ajankäytöstä korostuvat etenkin etätöitä tekevillä. Hyvä itsetuntemus ja oman työn tekemisen johtaminen auttavat selviytymään kaaoksenkin keskellä. (Sarkkinen 2020.) Jokaisella meistä on vastuu pitää huolta itsestämme ja sitä kautta myös muista läheisistämme. Oman hyvinvoinnin tiedostaminen ja siihen panostaminen konkreettisilla valinnoilla ja teoilla kantaa hedelmää, joka näkyy kaikessa toiminnassamme. Niin työnantajilla kuin työntekijöillä on hyvinvoinnin osalta vielä paljon parannettavaa tulevaisuudessa. Ymmärrys hyvinvoinnista ja sen vaikutuksista ihmisten voimavaroihin tulee tiedostaa entistä paremmin. Hyvinvoiva työntekijä on valmiimpi vastaanottamaan muutoksia ja sopeutumaan niihin.

Itsensä johtamisen tueksi ja liiallisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi voi ottaa käyttöön erilaisia ratkaisukeskeisiä harjoituksia, joita on esitelty mm. **Oletko kuormittunut? Johda itseäsi ratkaisukeskeisesti!** -blogissa.

## + Ratkaisukeskeinen valmennus

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tärkeimmät kulmakivet yksilötasolla ovat omien arvojen tunnistaminen ja pyrkimys elää niiden mukaista elämää, riittävä lepo ja palautuminen. Kun ihminen pystyy tekemään arvojensa mukaisia asioita ja palautumaan työn ratituksista, niin mieltä kuormittavista kuin positiivistakin, hän jaksaa myös huolehtia liikunnasta ja oikeanlaisesta ravinnosta. Työ, jossa ihminen pystyy toimimaan omien arvojensa mukaisesti, tuntuu mielekkäältä. Riittävä lepo ja palautuminen ylläpitävät motivaatiota ja mahdollistavat sen, että energiaa riittää myös työpäivän jälkeiseen elämään. Riittävä palautuminen vaikuttaa positiivisesti niin tarkkaavaisuuteen, oppimiseen, mielialaan kuin luovuuteenkin.

Osana koulutusta osallistujille tarjottiin mahdollisuus yksilötason ratkaisukeskeiseen valmennukseen. Ratkaisukeskeisen ajattelu- ja työskentelytavan lähtökohtana on myönteinen, voimavarasuuntautunut, tulevaisuusorientoitunut tapa työstää mieltä kuormittavia asioita. Työskentelytavassa asetetaan usein tavoitteita ja mietitään, millä pienillä ja konkreettisilla askelilla valittuihin tavoitteisiin voidaan päästä. Valmennustapaamisen arvot syntyivät pysähtymisestä, kuuntelusta, kysymyksistä, keskusteluista ja kunnioittamisesta. Yksilövalmennukseen osallistuneet pitivät valmennustapaamisista tarpeellisena mahdollisuutena reflektoida ”ulkopuolisen” valmentajan kanssa itselleen tärkeitä asioita.

## HUOMIOT & TYÖKALUT



## Huomioita toteutuksen tueksi

- Koulutuksen tulee olla asiakaslähtöinen ja elää ajassa, joten teemat tulee valita kunkin toteutuksen suunnittelun yhteydessä. Teemojen yhdistäminen selkeällä ja osallistujaystävällisellä tavalla on tärkeää. Mieti, millaisella kokonaisuudella saavutat tavoitteesi.

### Työkalu- ja menetelmävinkkejä

■ **Tulevaisuusajatteluun** liittyen hankkeen koulutuksessa hyödynnettiin mm. seuraavia menetelmiä: **Tulevaisuustietoisuustesti**, tulevaisuuslukutaito – oman tulevaisuusajattelun ankkurit, tulevaisuusverstaas, pelillistäminen, trendianalyysit ja **Futures Platform**.

■ **Palvelumuotoilun menetelmiä** on olemassa lukuisia. Tulevaisuusagenttikoulutuksen palvelumuotoilun teemaosuudessa osallistujat tutustuivat mm. palvelupolun, haamuasioinnin ja asiakaspersoonan hyödyntämiseen. Omissa työelämäkokeiluissaan osallistujat hyödynsivät mm. skenaariotyöskentelyä ja asiakasprofilointia tulevaisuuden asiakassegmentin hahmottamiseen, yhteiskehittämistyöpajoja turvallisuustyöryhmätyöskentelyssä ja hallituksen strategioiden määrittelyssä ja kilpailija-analyysia uusien palveluiden käyttöönottamisessa. Palvelumuotoiluun voi tutustua esimerkiksi eOppivan kaikille avoimen **Palvelumuotoilun perusteet -koulutuksen** avulla.

■ **Simulaatio** on riittävä jäljitelmä todellisesta tilanteesta tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Päämäärä voi olla tilanteen parempi ymmärtäminen, osaamisen

kehittäminen tai arviointi. (Rall 2013.) Simulaatio on opetuksellinen menetelmä, jota voidaan hyödyntää myös työelämän tilanteisiin etä- tai lähitoteutuksena. Se on opiskelija-/osallistujakeskeistä, havainnollistavaa, kokemuksellista, yhteisöllistä ja aktivoivaa (Keskitalo 2015). Simulaatio toimii menetelmänä esimerkiksi palvelumuotoilun tai työyhteisötaitojen kehittämisessä, jossa se tarjoaa mahdollisuuden nostaa keskusteluihin työyhteisössä ja toiminnassa piileviä heikkoja signaaleja, kehittämiskohteita sekä rakenteita, joiden kehittämiseen on syytä valjastaa työyhteisön osaaminen. (Työyhteisösimulaatio 2020).

Hankkeen Tulevaisuusagenttikoulutuksessa simulaatiota hyödynnettiin esimerkiksi yhteisen ymmärryksen saavuttamiseen alueryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa sekä erään osallistujan asiakaskoh- taamisen kehittämiseen tähtäävässä työelämäkokeilussa. Simulaatiomenetelmän hyödyntämiseen työelämän tilanteisiin liittyen voi tutustua mm. **Työelämäsimulaatiot: Työyhteisösimulaatio – käytäntölähtöisiä toimintatapoja yritysten yhteisölliseen kehittämiseen ja innovointiin -käsikirjan** avulla.

# Yhteiskehittämistä pitää tukea, jotta ryhmä toimii

Hankkeen molemmilla koulutuskierröksillä toimi samanaikaisesti kolme alueryhmää. Koulutuksen alun temaattiset webinaarit ja verkkotyöpajat toteutettiin yhteisesti kaikkien alueryhmien osallistujille. Alueellisesti pienryhmien kesken järjestettiin alueryhmätapaamisia lähitoteutuksena ja verkon yli. Joissakin alueryhmissä oli myös useampia osallistujia samoista yrityksistä, mutta suurin osa osallistujista oli toisilleen ennalta tuntemattomia.

Korona-ajan jälkimainingeissa osallistujien imu lähityöskentelyyn oli varsin kova, vaikka kiireiset asiantuntijat toisaalta arvostivatkin joustavia verkkotapaamisia. Monissa ryhmissä todettiin, että erityisesti ryhmäytymisvaihe olisi hyvä pitää lähitapaamisin, jotta osallistujat tulevat helpommin tutuiksi – jatkossa yhteistyö sujuu verkossakin.

**Monissa ryhmissä todettiin, että erityisesti ryhmäytymisvaihe olisi hyvä pitää lähitapaamisin, jotta osallistujat tulevat helpommin tutuiksi – jatkossa yhteistyö sujuu verkossakin.**

Osallistujia tuettiin ryhmätyöskentelyssä luomalla tekemiselle yhteiset pelisäännöt, kannustamalla reflektioon ja ajatusten jakamiseen sekä törmäyttämällä heitä työskentelemään vaihtuvissa pienryhmissä erilaisten tehtävien parissa. Esimerkiksi ja-kaessaan alustavat suunnitelmansa omiin työelämäkokeiluihinsa liittyen, osallistujat pääsivät kehittämään kokeilujaan eteenpäin vertaisoppimisen tuella. Koulutuksen vetäjät myös tukivat ryhmän ja yksilöiden työskentelyä tarvittaessa lisätapaamisin, lisätehtävin, keskusteluin sekä osallistujia keskenään törmäyttäen.

Ensimmäisen koulutuskierröksen pohjalta tehtyjen huomioiden perusteella osallistujien käyttöön rakennettiin toisella kierroksella verkkotyöskentelyalustalla pyörivä Viikon virike -tehtävien sarja, jonka avulla osallistujia innostettiin miettimään boksin ulkopuolelta, reflektoidaan teemaluentoja ja työpajojen sisältöjä sekä jakamaan ajatuksia ja oivalluksia muulle ryhmälle. Yhteyksiä luotiin luontaisesti myös sosiaalisen median kanavissa verkostoituen. Moni osallistuja jäikin kaipaamaan koulutuksessa muodostunutta yhteisöä koulutuksen päättyttyä.

### Huomioita toteutuksen tueksi

- Varmista, että ryhmäytymiselle on riittävästi aikaa ja paikkoja.
- Mieti, miten tuet ryhmädynamiikkaa. Huomioi esimerkiksi, tuntevatko ryhmän jäsenet entuudestaan ja mikä heitä yhdistää.
- Mieti, millainen ryhmä- ja toteutusmuoto toimii kohderyhmällesi parhaiten – kartoita osallistujien ajatuksia ennen koulutuksen alkua.
- Moninainen ryhmä (esim. eri toimialojen edustajia) voi tarjota osallistujille uudenlaisia näkökulmia ja oppeja, vaikka saattaakin samalla haastaa joitakin osallistujia epä mukavuusalueelle. Kannusta omalla toiminnallasi avoimuuteen.
- Osallistujat voivat löytää yllättäviä vastinpareja, kun fasilitaattorit mahdollistavat syvemmän tutustumisen ja törmäyttävät osallistujia tietoisesti.

### Työkaluvinkkejä

#### Esimerkkejä harjoitteista ryhmäytymisen edistämiseksi:

- Pelisääntöjen ja luottamuksen rakentamiseen voi kokeilla esimerkiksi *Chatham House* -sääntöä.
- *Howspacessa* toteutetut äänestykset, reflektointitehtävät sekä opitun jakaminen voivat olla tapa tukea ryhmäytymistä.
- Pienellä luovuudella *Sitran Megatrendit* -korttipakan tehtävät taipuvat moneen käyttöön.
- Hankkeessa kokeiltiin samoja ryhmäytymiskeinoja niin lähi- kuin verkkotapaamisissa. Verkossa voi äänestää tai hyödyntää satunnaisuutta aivan samalla tavalla kuin korttipakalla livenessiossa.



## Yhteisöllisen verkkotyöskentelyalustan hyödyntäminen

Alkuperäisten Tulevaisuusagenttikoulutusten tavoitteena oli vahvistaa osallistujien yhteiskehittämisen ja fasilitoinnin taitoja niin lähi- kuin etätyöskentelytilanteissa – niin sanotussa uudessa normaalissa. Erityisesti ylläalueellisten ryhmien kanssa toimittaessa tarve yhteiselle verkkotyöskentelyalustalle oli ilmeinen. Koulutuksen käyttöön valittiin Howspace-alusta, joka mahdollisti niin tiedon ja tiedostojen jakamisen kuin asynkronisen yhteydenpidon ja erilaiset aktivoivat tehtävät. Alustan käyttöön ohjeistettiin koulutuksen aluksi ja kannustettiin pyytämään apua, jos alustan käytössä mietityttää jokin.

Koulutuskierrosten myötä huomattiin, että osallistujat kokivat verkkoalustan käytön eri tavoin – alusta jakoi mielipiteitä. Jotkut osallistujat innostuivat niin keskustelemaan, tekemään jokaisen viikon virikkeen, esittämään rohkeasti mieltä askarruttavia kysymyksiä kuin tutustumaan alustalle valittuihin materiaaleihin syvemmin. Joillekin riitti oman esittelyn ja verkostoitumispyynnön tekeminen niille varatuille paikoille. Jotkut pitivät alustaa niin hämmentävänä, että eivät halunneet käyttää sitä ollenkaan. Erilaiset oppijat on siis syytä huomioida työvälineiden valinnassa ja sisältöjen toteutuksessa.

### Huomioita toteutuksen tueksi

Miettikää ainakin seuraavia yhteisölliseen verkon yli tapahtuvaan työskentelyyn liittyviä asioita:

- Miten ryhmä jakaa tietoa ja osaamistaan parhaiten? Valitaanko olemassa oleva kanava/alusta vai luodaanko jotain uutta?
- Alusta yksin ei ole ratkaisu – kuinka tuet tiedon ja osaamisen jakamista?
- Millaisia alustoja osallistujilla on arjessaan käytössä? Huomioi, että esim. pienyrityksillä on vaihtelevat resurssit. Monet tehtävistä voi toteuttaa myös perinteisin menetelmin, kuten post-it-lapuilla, mutta sähköiset työkalut helpottavat mm. kerätyn tiedon jatkojalostamista ja mahdollistavat tiedon jakamisen ajasta ja paikasta riippumatta.

### Työkaluvinkkejä

- Yhteisölliseen verkkotyöskentelyyn voi hyödyntää esimerkiksi joitakin seuraavista työkaluista/verkkoalustoista: *Howspace, Miro, Flinga, Teams.*

**Erityisesti ylläalueellisten ryhmien kanssa toimittaessa tarve yhteiselle verkkotyöskentelyalustalle oli ilmeinen.**

## Vaikuttavuutta omaa työyhteisöä osallistavalla työelämäkokeilulla

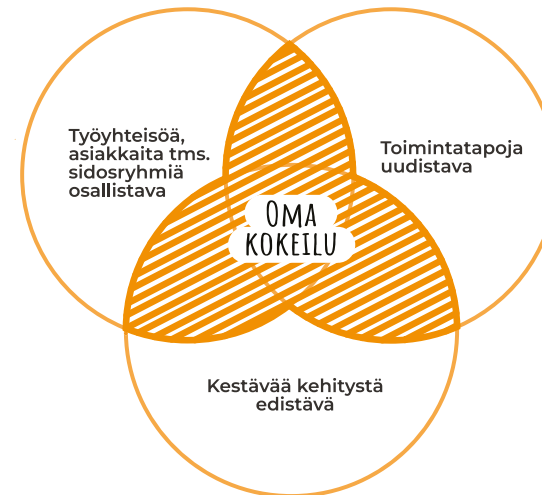
Teoreettisen tiedon lisäksi osallistujia haastettiin viemään uusia oppeja käytäntöön jo koulutuksen aikana. Jokainen Tulevaisuusagenttikokelas suunnitteli ja toteutti osana koulutusta työyhteisöönsä kohdistuneen työelämäkokeilun yksin tai parin kanssa. Yksinyrittäjät saattoivat toteuttaa kokeilunsa esimerkiksi asiakkaidensa kanssa.

Työelämäkokeilujen ideana oli saada osallistajat syventymään teemoihin, kokeilemaan erilaisia työkaluja käytännössä sekä ottamaan työyhteisönsä mukaan uuteen kehittämisen tapaan jo koulutuksen aikana. Itsenäisen suunnittelun lisäksi kokeilui- deoita työstettiin alueellisissa pienryhmissä, yhteisellä verkko- työskentelyalustalla sekä vetäjien kanssa. Moninainen kokeilujen sparraus tuki vertaisoppimista ja kannusti laajempaan yhteiske- hittämiseen sekä haastavampien toimintatapojen kokeiluihin.

Työelämäkokeilut esiteltiin vapaamuotoisesti alueryhmien lop- putapaamisissa. Esitykset sisälsivät mm. yleisöä aktivoivia elementtejä, kuten käytettyjen työvälineiden kokeilua. Osana kokeiluja osallistajat keräsivät palautetta kokeilujensa toteutuk- seen liittyen. Esitystensä aikana osallistajat myös kertoivat saa- mastaan palautteesta sekä refleктоivat omaa toimintaansa.

### ESIMERKKEJÄ SUORITETUISTA KOKEILUISTA

- Varautumiseen keskittyvä Design sprint
- Työhyvinvointia tukevan ryhmävalmennuksen suunnittelu
- Asiakastutkimus ja tulosten purku
- Hybridityöskentelyn ohjeistus etä- ja lähityöskentelyä käsittelevän kyselyn pohjalta
- Unelmatyöpaja
- Hallitusstrategian työpaja
- Tulevaisuusverstas





### Huomioita toteutuksen tueksi

- Työelämäkokeilu koettiin hyväksi välineeksi haastaa itseään, ennakkokäsityksiään ja työyhteisöään – siihen kannattaa panostaa.
- Kokeilujen toteutuksessa tulee pohtia tavoitetta, resursseja sekä osallistujia – oudoin väline tai monimuotoisin toteutus ei ole aina toimivin ratkaisu.
- Esimerkit auttavat suunnittelemaan omaa kokeiluaan. Toisinaan aihepiirin rajaustaattaa selkeyttä kokeiltavaa aihetta.

### Työkaluvinkkejä

- Muiden osallistujien kokemuksista sai kerätyn palautteen mukaan paljon oppia, joten jonkinlainen kokeilujen jakaminen on tarpeen. Toteutusmuoto riippuu ryhmästä ja kokeilujen luonteesta sekä mahdollisesta luottamuksellisuudesta. Esimerkiksi yhteiset sähköiset alustat tai ryhmät, esitysten tai videoiden jakamiseen soveltuvat palvelut, kuten esim. SlideShare ja Youtube tms. toimivat tässä tarkoituksessa.
- Kokeilevaan kehittämiseen voit tutustua syvemmin esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa 2015: **Kokeileva kehittäminen**

## Tulevaisuusagentti jakaa oppejaan

Yhdessä kehittäminen, tiedon jakaminen ja vertaisoppiminen olivat tärkeässä roolissa koulutuksen kaikissa vaiheissa. Oppeja jaettiin monin tavoin verkon yli ja lähitapaamisissa. Koulutuksen yhteisellä työskentelyalustalla Howspacea julkaistiin viikoittain ”Viikon virike” -niminen vapaaehtoinen tehtävä, jolla innostettiin esimerkiksi refleктоimaan ko. viikon teemaan liittyvää työskentelyä, kannustettiin vinkkaamaan mielenkiintoisia julkaisuja ja muita materiaaleja muiden osallistujien käyttöön, herättelemään luovuutta sattuman antamien sanojen avulla sekä tekemään työyhteisöä tai omaa työhyvinvointia hyödyttäviä uuden vuoden lupauksia. Lähitapaamisissa osallistujat mm. sparrasivat toistensa työelämäkokeilujen ideoita sekä antoivat toistensa kokeiluista palautetta viimeisellä yhteisellä tapaamiskerralla.

Tulevaisuusagentit löysivät koulutuksen kautta roolinsa työyhteisönsä sparraajina sekä muutoksen ja tulevaisuusnäkökulmien sanansaattajina. *Bounce Forward – Resilienssiä työelämään* -hankkeessa toteutettu Tulevaisuusagenttikoulutus ei ollut tutkintoon johtavaa koulutusta. Osallistuja sai kuitenkin tietyt perusvaatimukset (esim. osallistui annettuun opetukseen sekä ryhmätyöskentelyyn ja toteutti oman työelämäkokeilun) täytettyään diplomin sekä sähköisen osallistumismerkkin – Open badgen, jonka osa osallistujista lisäsi esimerkiksi omaan LinkedIn-profiiliinsa.

## Huomioita toteutuksen tueksi

■ Tue osallistujia osaamisensa tunnistamisessa! Osaamisen päivittäminen kannattaa tehdä näkyväksi. Esim. koulutuskokeiluihin osallistuneet ovat kokeneet sähköisen osallistumismerkkin henkilöbrändiä vahvistavana mahdollisuutena kertoa omasta osaamisestaan, taidoistaan ja asenteestaan. Merkkejä on jaettu mm. omassa LinkedIn-profiilissa tai Facebookissa tai niitä on lisätty sähköpostin allekirjoitukseen.

## Työkaluvinkkejä

■ Vaikka koulutuksesta ei saisi varsinaisia opintopisteitä, voit motivoida osallistujia suorittamaan vaadittavat tehtävät esimerkiksi osallistumis-/osaamismerkkiä vastaan. Hankkeen koulutusten osallistumismerkkit toteutettiin **Open Badge Factoryssa**.

**Lopuksi**



## TOTEUTTAJAT

### Lisätietoa hankkeesta osatoteuttajien yhteyshenkilöiltä:



**LAB-ammattikorkeakoulu:**  
Annukka Heinonen  
annukka.heinonen(at)lab.fi



**Centria-ammattikorkeakoulu:**  
Riina Varila  
riina.varila(at)centria.fi



**Turun yliopiston Tulevaisuuden  
tutkimuskeskus:**  
Hanna-Kaisa Aalto  
hanna-kaisa.aalto(at)utu.fi



**Liikuntakeskus Pajulahti:**  
Teemu Aimia  
teemu.aimia(at)pajulahti.com

### Viittausohje

LAB-ammattikorkeakoulu, Centria-ammattikorkeakoulu, Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus & Liikuntakeskus Pajulahti. 2023. Tulevaisuusagenttikoulutusmalli – Opas oman tulevaisuusagenttikoulutuksen toteuttajalle. Viitattu DD.MM.YYYY. Saatavilla [resilienssiatyolamaan.fi/tulevaisuusagenttikoulutus/koulutusmalli](https://resilienssiatyolamaan.fi/tulevaisuusagenttikoulutus/koulutusmalli)

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Hanke rahoitetaan osana unionin Covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

## LOPPUSANAT

**BOUNCE FORWARD - RESILIENSSIÄ TYÖELÄMÄÄN** -hankkeessa (1.9.2021–31.8.2023, ESR) on keskitytty asiantuntijatyövaltaisten pk-yritysten ja henkilöstön muutos- ja uudistumiskyvyn kehittämiseen. COVID-19-pandemian aikana asiantuntija-aloilla siirryttiin melko onnistuneesti etätyöhön, mutta pitkällä aikajänteellä eristäytyminen ja tilanteen epävarmuus ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin sekä yritysten innovatiivisuuteen ja yhteisölliseen oppimiseen. Hankkeen alkaessa on huomattu, että koronasta toipumisessa eduksi olisi, ettei työpaikoilla palattaisiin suoraan vanhaan vaan kehittyisi innovaatioille otollisempia ja samalla ympäristöystävällisempiä toimintamalleja.

**Ota ennakoiva asenne työelämään ja rakenna kestävä tulevaisuus yhdessä työyhteisösi kanssa!**

## LÄHTEET

Bounce Forward – Resilienssiä työelämään -hankkeen verkkosivut. Saatavissa: [www.resilienssiatyolamaan.fi](http://www.resilienssiatyolamaan.fi)

EK. 2021. Pk-sektorin vastuullisuusbarometri: Henkilöstö on pk-työnantajien tärkein vastuullisuuden osa-alue. Viitattu 26.5.2023. Saatavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/pk-sektorin-vastuullisuusbarometri-henkilosto-on-pk-tyonantajien-tarkein-vastuullisuuden-osa-alue/>

Isomäki, K. & Heinonen, A. (2022). Teoksessa Sallinen, N., Salakka-Kontunen, T. & Juvonen, P. (toim.). LAB Innovations Annual Review. LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 52. Viitattu 21.3.2023. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787315/LAB\\_2022\\_52\\_fin.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787315/LAB_2022_52_fin.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kasvio, A. (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus.

Keskitalo, T. (2015). Developing a Pedagogical Model for Simulation-based Healthcare Education. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Rovaniemi. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 167. Viitattu 21.3.2023. Saatavissa: <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61885>

Luoma, M., & Lindell, J. (2020). Johtaminen ja kompleksisuus: kolmijaosta kokonaisvaikutukseen. Teoksessa P. Vartiainen & H. Raisio (toim.), Johtaminen kompleksisessa maailmassa: viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen (s. 60–86). Helsinki: Gaudeamus.

Marion, R., & Uhl-Bien, M. (2001). Leadership in complex organizations. *Leadership Quarterly*, 12(4), 389–418.

Niemi, S., Kräkin, M., Ikävalko, S., Kantonen, M. (2020). Työyhteisösimulaatio Käytännönlähtöisiä toimintatapoja yritysten yhteisölliseen kehittämiseen ja innovointiin. LAB-ammattikorkeakoulu julkaisusarja, osa 1. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/334262>

Rall, M. (2013). Simulaatio – mitä, miksi, milloin ja miten? Teoksessa Rosenberg, P., Silvennoinen, M., Mattila, M-M., Jokela, J., Ranta I. (toim.) Simulaatio-oppiminen terveydenhuollossa (s. 9–11). Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

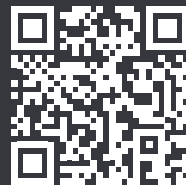
Sarkkinen, M. 2020. TTL. Ole itsellesi paras mahdollinen pomo! Seitsemän keinoa parantaa itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 26.5.2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/ole-itsellesi-paras-mahdollinen-pomo-seitseman-keinoa-parantaa-itsensa-johtamisen-taitoja>

TTL. Resilienssi. Viitattu 28.4.2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/resilienssi-ja-jatkuvuudenhallinta>

BUNCE  
FORWARD  
Resilienssiä työelämään

Kestävä tulevaisuuden työelämä tehdään yhdessä!

[www.resilienssiatyolamaan.fi](http://www.resilienssiatyolamaan.fi)



 LAB University of Applied Sciences

 **CENTRIA**  
University of Applied Sciences  
ammattikorkeakoulu

 **TURUN YLIOPISTO**

 **TULEVAISUUDEN TUTKIMUSKESKUS**

 **Pajulahti**

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

  
Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Hanke rahoitetaan osana unionin Covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.