

TULEVAISUUDEN OSAAJAKSI!

TYÖYHTEISÖN JA TYÖHYVINVOINNIN DIALOGINEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (30 op) –koulutuskokonaisuus

Työelämän laadun ja tuloksellisuuden samanaikainen kehittäminen edellyttää työyhteisöiltä uudistuvaa ja osallistavaa johtamista sekä työhyvinvoinnin tukemista eri tavoin. Työyhteisön jäsenten osaaminen ja luovuus on saatava käyttöön. Uudistuva, työntekijää arvostava johtaminen, henkilöstön hyvä työmotivaatio ja työhyvinvointi ovat tuloksellisen toiminnan edellytyksiä.

Koulutukseen osallistuja saa mahdollisuuden johtamisosaamisen vahvistamiselle, tietoa dialogin, uudistumisen ja tuloksellisuuden yhteydestä, mahdollisuuden verkostoitumiseen ja vertaistukeen sekä konkreettisia työkaluja dialogisen johtamisen ja kehittämisen tueksi.

Koulutuksen soveltuvuus ja kohderyhmä

Koulutus soveltuu kaikille toimialoille, esimies-, johtotehtävissä tai kehittämistehtävissä toimiville sekä niihin aikoville. Eduksi on, mikäli työpaikasta osallistuu useampi työntekijä. Koulutus voidaan räätälöidä myös organisaation sisäiseksi koulutukseksi, tarvittaessa myös kestoja ja sisältöjä hieman muokkaamalla tilaajan tarpeiden mukaisesti. Koulutuksen toteutuksessa on mukana Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Koulutuksen suunnittelua on tukenut Työsuojelurahasto.

Koulutuksen sisältö

Koulutus rakentuu viidestä moduulista sekä kehittämistehtävästä (6. moduuli), joka pohjautuu koulutukseen osallistuvien työyhteisöjen ajankohtaisiin kehittämistarpeisiin. Moduulien sisällölliset teemat ovat:

1. Dialogisuus, dialoginen johtaminen ja dialoginen kehittäminen (4 op)
2. Työhyvinvointi, työmotivaatio, työkyky, työturvallisuus ja työterveysyhteistyö (4 op)
3. Osaava, uudistuva, oppiva ja tiimeissä työskentelevä dialoginen organisaatio (4 op)
4. Työnantajan vastuut, velvoitteet ja oikeudet (mm. ohjaava lainsäädäntö ja asetukset), talousosaaminen sekä toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus (4 op)
5. Toimialojen ajankohtaisiin erityispiirteisiin perehtyminen ko. toimialaa koskevien tuoreiden tutkimusten ja kirjallisuuden kautta. Hankittua tietoa sovelletaan kehittämistehtävässä (4 op)
6. Kehittämistehtävä, mikä tehdään pääsääntöisesti omassa työpaikassa (jos osallistuja on opiskelun aikana työelämässä). Aihe valitaan yhdessä koulutukseen osallistujan, hänen työnantajansa sekä työyhteisön työntekijöiden ja kehittämistehtävän ohjaajan kanssa käytävien neuvottelujen pohjalta (10 op)



Toteutus ja oppimismenetelmät

Oppimisessa hyödynnetään dialogisuutta ja reflektiivisyyttä. Oppimismenetelminä käytetään yhteisöllistä ja kokemuksellista oppimista. Monipuoliset opetusmenetelmät ohjaavat uudenvuotisiin tapoihin vastata myös työyhteisön kehittämistarpeisiin. Ne luovat ja tukevat yhdessä oppimista osana työyhteisön kehittämistoimintaa. Kirjallisuudesta koottua tietoa analysoidaan ja jaetaan yhdessä. Koulutus kytkeytyy alusta alkaen osallistujien oman työyhteisön kehittämiseen arkityössä. Koulutuksessa tehtävät kehittämistehtävät palvelevat aidosti oman työyhteisön kehittymistä. Opettajat ohjaavat kehittämistehtäviä.

Koulutus on monimuotokoulutusta, joka sisältää verkkotyöskentelyä (Moodle-oppimisalusta), kirjallisuuteen perehtymistä, itsenäisiä tehtäviä ja 14 lähiopetuspäivää.

Aika

Koulutuksen aloitusajankohta: 22. - 23.4.2020.

Muut lähiopetuspäivät:

2020: 14.5., 4.6., 13.8., 17.9., 8.10., 26.11.

2021: 7.1., 11.2., 11.3., 15.4., 20. - 21.5.

Koulutuspaikka

Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Kampusranta 11, Frami F, kokoustila 7. taivas.

Hinta

3450 € + 828 € (alv 24 %), yhteensä 4278 € (sis. alv. 24 %)

Lisätietoja

Koulutuksen johtaja, kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti, yliopettaja (työhyvinvointi)

Kaija Loppela, puh. 040 830 3958, kaija.loppela@seamk.fi

Katso myös www.dinno.fi

Ilmoittautuminen

koulutukseen viimeistään 28.2.2020 linkistä: https://www.lyyti.in/dialoginen_20-21

tai p. 040 830 2371. Pyydämme mainitsemaan erityisruokavalioista ilmoittautumisen yhteydessä.

Koulutus käynnistyy, mikäli siihen on riittävä määrä ilmoittautuneita.

Pidätämme oikeudet muutoksiin.

Koulutukseen aiemmin osallistuneiden arviointeja:

"Dialogisesta johtamisesta puhutaan nykyään paljon ja se on varmasti kaikille esimiehille tuttu sanapari. Jos haluaa oikeasti tietää ja oppia, miten voi hyödyntää dialogisuutta omassa esimiestyössä, suosittelimme tätä koulutusta.

Saimme teoritietoa ja käytännön esimerkkejä avuksi omaan työhömmö."

"Jos haluaa luoda arvostavaa ja keskustelevaa työkuultuuria työyhteisöön, on tämä koulutus hyvä."

"Sain erittäin paljon eväitä työn ja työyhteisön kehittämiseen."

Peruutusehdot

Osallistumisen peruuntuessa viimeisen ilmoittautumispäivän jälkeen perimme 60 % koulutuksen hinnasta. Mikäli varattu koulutuspaikka perutaan koulutuspäivänä tai osallistuja ei saavu koulutukseen, perimme koko koulutushinnan. Esteen sattuessa osallistujan voi vaihtaa.

Pääkouluttajat



Kaija Loppela, KT, ft, yliopettaja (työhyvinvointi), Seinäjoen ammatti-korkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Kaija Loppela on työyhteisön kehittämisen ja työhyvinvoinnin sekä sen johtamisen asiantuntija. Hän on toiminut useissa työhyvinvoinnin ja sen johtamisen kehittämiseen liittyvissä tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Menetelminä ovat olleet mm. tutkimusavusteinen kehittäminen, toiminta- ja arviointitutkimus. Hän on kehittänyt väitöstutkimuksessaan v. 2004 ”*Keskustellen työkuuntoon*” –toimintamallin, mitä toteuttanut ja edelleen kehittänyt sekä

arvioinut eri toimialoille kohdentuvissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Lisäksi hänellä on pitkä historia opettajana ja kouluttajana niin tutkintoon johtavassa koulutuksessa kuin myös täydennyskoulutuksessa työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämisen alueella. Taustalla on myös osaamista ja kokemusta työterveyshuollosta / työfysioterapiasta, työkykyä ylläpitävästä kuntoutuksesta sekä työsuojelusta.

Osaamisalueet: Työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen, vuorovaikutus, oppiva organisaatio, työmotivaation tutkiminen ja tukeminen, reflektiivinen, demokraattiseen dialogiin perustuva, tutkimusavusteinen kehittämistoiminta, tiimityön ja palaverikäytäntöjen sekä henkilöstövoimavarojen johtamisen kehittäminen. Lisäksi hänellä on työ- ja organisaatiopsykologian sekä oppimisteorioiden soveltamisosaamista työyhteisön yhteisölliseen kehittämiseen ja johtamiseen.



Sirpa Syvänen, HT, henkilöstövoimavarojen dosentti, kunnallistalous, erityisesti henkilöstövoimavarat, yliopistotutkija, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Syvänen on organisaatioiden yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen ja johtamisen sekä työyhteisöjen prosessikonsultoinnin ja työelämän tutkimuksen moniosaaja. Työn ydintä on ohjata ja tukea eri työnantajasektoreilla tutkimusavusteisesti monialaisten ja moniammatillisten verkostojen, organisaatioiden, työyhteisöjen, tiimien, johtamisen ja työn kehittämistä. Kehittämistyön onnistumisen

edellytyksiä ja ehtoja ovat aito ja täysi yhteistoiminta, dialogiset toimintatavat sekä osallistavat ja aktivoivat kehittämismenetelmät ja työkalut.

Osaamisalueet: Työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan yhteydet, dialoginen johtaminen ja kehittäminen, yhteistoiminnallinen kehittäminen ja osallistavat työskentely-, kokous- ja kehittämismenetelmät, dialogisuus ja vuorovaikutus, erilaiset työ- ja johtamiskäytännöt, vaikeat esimiestilanteet, työyhteisöjen konfliktit ja ristiriitojen hallinta.



Kati Tikkamäki, KT, yliopistotutkija, kehittämisasiantuntija, ratkaisukeskeinen työnohjaaja (STOry), Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Tikkamäki on työelämään kytkeytyvän oppimisen, kehittämisen ja kouluttamisen parissa työskentelevä, ihmisen kasvuun ja kehitykseen vakaasti luottava aikuiskasvatustieteilijä. Hän on toiminut viime vuosina useissa erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa sekä kouluttajana ja työnohjaajana yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ratkaisukeskeinen työnohjaus on hyvä keino kehittää työyhteisöjä entistä paremmiksi.

Osaamisalueet: Työssä oppiminen ja kehittyminen, oppimisyhteisöt, dialogisuus ja dialoginen johtaminen, reflektiivisyys ja reflektiivinen työote, muutostilanteet, ratkaisukeskeisyys, yksilö- ja ryhmätyönohjaus, toiminnalliset ohjaus- ja kehittämismenetelmät.