

KEHITTÄMISPOLKU-TESTI TYÖPAIKAN KEHITTÄMISEN TUKENA

Työelämän kehittämisessä on kysymys tuottavuuden ja työelämän laadun parantamisesta toisiaan vahvistaen ja toimintakulttuuria uudistaen.

Kehittämispolku-testi auttaa työpaikkaa löytämään oman polkunsu kohti menestyvää ja hyvinvoivaa tulevaisuuden työpaikkaa. Kehittämispolulla eteneminen edellyttää työpaikalla yhteistyötä ja toisten kuuntelemista.

On tärkeää, että testiin voivat vastata kaikki työpaikan jäsenet, määräaika- ja työntekijöitä ja vasta aloittaneita unohtamatta.

Kehittämispolku-testin tulokset käydään työpaikalla läpi yhdessä johdon, esimiesten sekä henkilöstön kanssa. Tärkein vaihe on valita lopuksi yhdessä teille tärkeimmät kehittämiskohteet ja päättää, miten niihin aiotaan tarttua.

Kehittämisen eri ulottuvuudet

- Luottamus ja yhteistyö
- Uudistuminen, innovointi ja tuottavuus
- Osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen.
- Työhyvinvointi ja terveys.



**TUKEA JA NEUVOJA
TYÖPAIKAN KEHITTÄMISEEN**

Suomi.fi

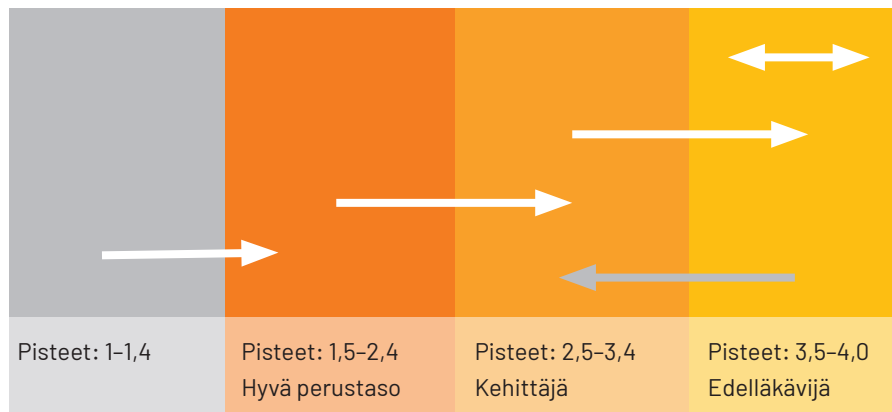
Suomi.fi-palvelusta löydät valikoiman erilaisia asiantuntijapalveluita, tietoa rahoitusmahdollisuuksista sekä työvälineitä kehittämistyön tueksi.

ttk.fi/tyokalut

Työturvallisuuskeskus tarjoaa menetelmiä ja sähköisiä työkaluja työyhteisöjen työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Eteneminen kehittämispolun eri tasoilla

Työpaikkojen etenemiseen kehittämispolulla vaikuttavat niiden lähtökohdat, resurssit sekä tilanteet. Olisi tärkeää, että jokainen työpaikka saavuttaisi vähintään hyvän perustason. Jatkuva kehittämistoiminta on tärkeää, jotta saavutettu taso säilyy.



Työturvallisuus-
keskus

ttk.fi

Testin käyttöönotto

Pääkäyttäjät tilaa testilinkin antamalla sähköpostiosoitteensa kehittämispolku.fi-sivustolla. Testi käynnistetään linkistä ja lähetetään henkilöstölle vastattavaksi. Kysymyksiä on yhteensä 20, jonka lisäksi testin loppuun voi lisätä kaksi työpaikan omaa avointa kysymystä. Testi on maksuton ja luottamuksellinen.

Pääkäyttäjät voi olla kuka tahansa työpaikalta, yleisimmin esim. esimies tai henkilö, joka vastaa henkilöstön kehittämisestä. On kuitenkin tärkeää, että päätös testin käyttöönotosta tehdään yhdessä työpaikan johdon kanssa.

Testiin vastaaminen

Testiin vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Testiin vastataan sähköpostitse saadun linkin kautta. Ellei kaikilla ole omaa sähköpostiosoitetta tai tietokonetta käytettävissä, niin testistä on myös mahdollista saada linkki, jonka kautta voi testiin vastata yhteiseltä tietokoneelta tai muulta mobiililaitteelta. Pääkäyttäjät voi seurata kertyneiden vastausten määrää testin ollessa avoinna ja tarvittaessa muistuttaa vastaamaan.

Vastaaja vastaa itsenäisesti kahteenkymmeneen väittämään ja valitsee lopuksi niistä mielestään neljä tärkeintä. Lopuksi hän vastaa mahdollisiin työpaikan omiin avoimiin kysymyksiin. Vastattuaan hän voi tulostaa kysymykset ja omat vastaukset itselleen. Tuloksista ei voi nähdä yksittäisen henkilön vastauksia.

VINKKI!

Testi sopii hyvin esimerkiksi osaksi työpaikan kehittämispäivän ohjelmaa. Testi voidaan joko teettää päivän aikana tai ennakoon, jolloin päivän aikana käydään yhdessä läpi tuloksia.

Tulosten käsittely

Tärkein vaihe alkaa tästä, sillä seuraavaksi on aloitettava yhteinen keskustelu tuloksista. Avoin keskustelu rakentaa osaltaan yhteistä näkemystä ja luottamusta.

Yhteenveto tuloksista on vain testin pääkäyttäjän nähtävissä. Testistä voi tulostaa väittämien vastausten keskiarvot sekä mahdollisten avoimien kysymysten vastaukset. Jos vastaajia on 10 tai enemmän, niin testi näyttää myös vastausten jakaumat. Pääkäyttäjät voi tulostaa testistä esitysmateriaalia työpaikalla käytävän keskustelun pohjaksi.

Keskustelussa on hyvä huomioida, että jokaisen mielipide on arvokas ja jokaisella on annettavaa keskusteluun. Tarkoitus on kuunnella, mitä toisilla on sanottavaa – ei selitellä, puolustella tai arvostella.

Keskustelun aikana valitaan 3-5 asiaa, joissa työpaikka haluaa toimintatapaansa kehittää. Ne voivat olla joko vahvuuksia, joita halutaan edelleen vahvistaa tai kehitettäviä asioita, joihin ei aiemmin ole kiinnitetty juuri huomiota. Lisäksi määritellään vastuuhenkilöt, kehittämisen alustava aikataulu ja miten etenemistä seurataan. Vastuuhenkilöt voivat olla esimerkiksi innokkaita vapaaehtoisista koottu työryhmä, joka työstää ratkaisuja ja parannuksia asiaan sekä esittelee ne toisille sovittuna seuranta-ajankohtana.

VINKKI!

Keskustelua tuloksista voi käydä esimerkiksi näihin teemoihin liittyen:

- Missä vaiheessa olemme kehittämisspolulla?
- Mistä asioita kaikki ovat samaa mieltä, minkä asioiden kohdalla mielipiteet jakautuvat?
- Mitä pidämme tärkeänä?
- Miten jatkamme tästä yhdessä eteenpäin?

Testin uusiminen

Kehittämisspolulla etenemistä voi seurata toistamalla arvioinnin ja vertaamalla tuloksia aikaisempiin. Testin tekemisen voi toistaa niin monta kertaa, kuin se tuntuu tarpeelliselta ja hyödylliseltä.

Työelämän kehittämisessä jokainen työyhteisö voi valita omanlaisensa kehittämisspolun, ilman että sen tarvitsee tehdä samalla lailla kuin muut tekevät.

RAKENNETAAN YHDESSÄ TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKOJA!

Lisätietoa:
ttk.fi/kehittamispolkutesti