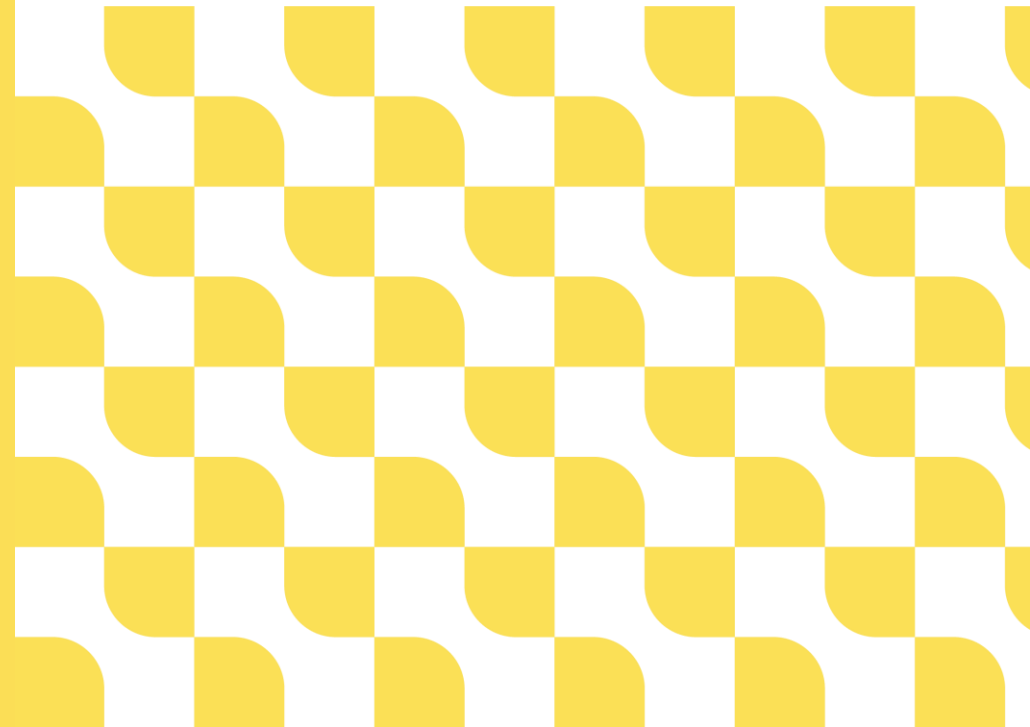


Järvenpääoma työyhteisössämme

(Yhteisön nimi tähän)

PVM



Työpajan vetäjän ohjeet:

[Ohjevideo \(01:59 min.\)](#)

Ohjeistus työpajan vetäjälle

Varaa työyhteisöllesi 2h Järvenpääoma-työpaja. HUOM! Jos järjestät työpajan muille kuin suorille johdettavillesi, ole yhteydessä hr@jarvenpaa.fi, niin varmistamme Järvenpääoman raportointinäkymän vastaamaan tarpeitasi.

Lähetä kalenterikutsu osallistujille alla olevalla otsikolla ja saateviestillä:

Kutsun otsikko: **Kutsu työpajaan (valmistautumisohjeet kutsun tekstikentässä)**

Tervetuloa Järvenpääoma-työpajaan,

Työpajassa tunnistamme kehittämistarpeita, joiden pohjalta vahvistamme osaamistamme tulevana vuonna. Kirjaamme, millaisia konkreettisia toimenpiteitä teemme voidaksemme kehittyä työyhteisönä ja päästäksemme kohti tavoitteitamme.

Työpajaan valmistautuminen (varaa itsellesi noin 15 minuuttia):

1. **Tutustu [Järvenpääomaan](#)** eli meitä kaikkia kaupungin työntekijöitä yhdistäviin osaamisiin Sinetissä.
2. **Arvioi** ennen työpajaa osaamisesi ja kiinnostuksesi kirjautumalla [Skillhiveen](#). Tästä [linkistä](#) pääset arvioimaan Järvenpääomasi.

Työpajassa on varattu hieman aikaa Järvenpääoman esittelylle, mutta se onnistuu parhaiten, kun jokainen on valmistautunut edellä kuvatulla tavalla.

Kiitos jo etukäteen ja tervetuloa yhteiselle matkalle kohti tulevaisuuden Järvenpäättä!

Terveisin,

XX

26.9.2025



Esityksen nimen voi laittaa tänne

Työpajan sisältö ja aikataulutus (kesto n. 2h)

1. Orientaatio (15min)

1. Katsokaa työpajassa (esittelyvideo 3:41) ja tutustukaa kertaalleen Järvenpääomaan ja taitojen kuvauksiin.

2. Järvenpääoman eli yhteisten osaamisten osaaminen ja kiinnostus näkyviin (15 min)

1. Varmistetaan, että osallistujien Järvenpääoma on arvioitu Skillhivessä
2. Kirjataan osaamisen ja kiinnostuksen nykytila [taulukkoon](#) ja hyödynnetään Esihenkilön kaavionäkymää [Skillhivesta](#)

3. Työpajaosuus: Tunnistetaan osaamisen kehittämiskohteet ja sovitaan miten osaamista kehitetään (90 min)

1. Vaihe 1. Kartoitus ja ideointi
 1. Kehittämiskohteiden valinta ja priorisointi
 2. Osaamisen ja kiinnostuksen kokonaiskuvan rakentaminen ja vahvuuksien tunnistaminen
1. Vaihe 2. Suunnittelu ja seuranta
Yhteistä keskustelua: sovitaan kehittämistavoista, aikataulusta ja seurannasta



Järvenpääoman esittely

Työpajassa näytettävä:
[Esittelyvideo \(03:41 min\)](#)

Järvenpääoma eli yhteiset osaamiset

1.Orientaatio (15 min.)

2. Nykytila (15min)

3.Työpaja, vaihe 1. (n.50min)

3.Työpaja vaihe 2. (n.40min.)

Asiakasosaaminen

- Eettinen harkinta ja sosiaalinen vastuu
- Systeeminen ajattelu ja kokonaisuuksien hahmottaminen
- Osallistava ja inhimillinen kohtaaminen
- Järvenpääelämysten tuottaminen



Työyhteisöosaaminen

- Joustava ja verkostomainen toimintatapa
- Halu työskennellä ja kasvaa yhdessä
- Ammattitilpeys ja oppimismyönteisyys
- Yhdenvertaisuus ja sosiaalinen vastuu



Talous- ja vaikuttavuusosaaminen

- Kyky hahmottaa toiminnan ja talouden yhteys
- Kyky ennakoida ja valmistautua tulevaan
- Laadukkaan tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä



Asiakasosaaminen

EETTINEN HARKINTA JA SOSIAALINEN VASTUU

Eettinen harkinta ja sosiaalinen vastuu ovat keskeisiä periaatteita, jotka ohjaavat toimintaamme kohti oikeudenmukaisuutta ja kestävä kehitystä. Otamme ratkaisuja tehdessämme huomioon toiminnan seuraukset eri sidosryhmille. Edistämme yhteiskunnan hyvinvointia oikeudenmukaisen kohtelun ja kestävä kehityksen periaatteiden avulla.

JÄRVENPÄÄELÄMYSTEN TUOTTAMINEN

Tuotamme ainutlaatuisia ja ikimuistoisia kohtaamisia ja kokemuksia, jotka korostavat paikallisia kulttuurijuuria sekä luonto- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia. Tavoitteenamme on tarjota niin asukkaille kuin vierailijoillekin monipuolisia ja autenttisia elämyksiä, jotka lisäävät alueen vetovoimaa ja yhteisöllisyyttä.

OSALLISTAVA JA INHIMILLINEN KOHTAAMINEN

Kohtaamme tavalla, jossa kaikkien osapuolten näkemyksiä, tunteita ja tarpeita kunnioitetaan ja huomioidaan. Tämä lähestymistapa edistää avoimuutta, luottamusta ja yhteistyötä.

SYSTEEMINEN AJATTELU JA KOKONAISUUKSIEN HAHMOTTAMINEN

Tarkastelemme asioita ja niiden välisiä suhteita kokonaisuuksina. Pyrimme ymmärtämään monimutkaisten järjestelmien osia ja niiden välistä vuorovaikutusta. Tämä auttaa meitä näkemään laajemman kuvan ja välttämään kapea-alaisia tai lyhytnäköisiä ratkaisuja.



Arvioi asiakasosaaminen Skillhivessa

Työyhteisöosaaminen



AMMATTIYLPEYS JA OPPIMISMYÖNTEISYYS

Ammattiylpeys näkyy meissä omistautumisena ja vastuuntuntoisena asenteena. Teemme aina parhaamme ja toisinaan jopa ylitämme odotukset. Oppimismyönteisyys edistää avointa asennetta uusien taitojen ja tietojen omaksumiselle, mikä mahdollistaa meille jatkuvan ammatillisen kasvun ja sopeutumisen muuttuviin työelämän vaatimuksiin.

HALU TYÖSKENNELLÄ JA KASVAA YHDESSÄ

Halu työskennellä ja kasvaa yhdessä tarkoittaa meillä sitä, että sitoudumme yhteistyöhön ja hyvän tiimihengen vaalimiseen. Edistämme avoimuutta, psykologista turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Kun kaikki tiimin jäsenet jakavat tietoaan ja osaamistaan, vahvistaa se työyhteisön kykyä kehittyä ja innovoida.

JOUSTAVA JA VERKOSTOMAINEN TOIMINTATAPA

Joustava ja verkostomainen toimintatapa tarkoittaa kykyämme mukautua nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja hyödyntää yhteistyöverkostojamme ongelmanratkaisussa. Tämä mahdollistaa resurssien ja osaamisen tehokkaan jakamisen ja innovaatioiden nopean levittämisen. Tavoitteenamme on lisätä ketteryyttä, jaettua johtajuutta ja eri sidosryhmien välistä yhteistyötä.

YHDENVERTAISUUS JA SOSIAALINEN VASTUU

Yhdenvertaisuus ja sosiaalinen vastuu tarkoittavat kaikkien ihmisten tasavertaista kohtelua ja oikeudenmukaisuuden edistämistä. Meille on tärkeää, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet riippumatta taustasta. Sosiaalinen vastuu korostaa velvollisuuttamme toimia yhteisön hyväksi, edistää yhteiskunnallista hyvinvointia ja ottaa huomioon toimintamme sosiaaliset ja ympäristölliset vaikutukset.

Arvioi asiakasosaaminen Skillhivessa

Talous- ja vaikuttavuusosaaminen

DIGITAALISTEN RATKAISUJEN HYÖDYNTÄMINEN PALVELUJEN KEHITTÄMISESSÄ

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä tarkoittaa teknologian hyödyntämistä palveluprosesseissa parantaen niiden tehokkuutta, saavutettavuutta ja asiakaskokemusta. Tämä voi sisältää esimerkiksi tekoälyn, automaation ja data-analytiikan käyttämistä räätälöityjen ja ennakoiden palvelujen tarjoamiseksi asiakkaille. Tavoitteenamme on luoda innovatiivisia ja käyttäjäystävällisiä ratkaisuja, jotka vastaavat paremmin asiakkaidemme tarpeisiin.

KYKY ENNAKOIDA JA VALMISTAUTUA TULEVAAN

Ennakoiva ja valmistautunut organisaatio pystyy reagoimaan nopeasti muutoksiin, säilyttämään toimintakykynsä ja turvaamaan pitkäaikaisen menestyksensä. Kyky ennakoida ja valmistautua tulevaan tarkoittaa valmiuttamme tunnistaa erilaisia ilmiöitä, riskejä ja mahdollisuuksia sekä kykyä mukauttaa toimintaamme. Tämä edellyttää meiltä toimintaympäristön havainnointia, tietojen analysointia ja erilaisten skenaarioiden hahmottelua.

KYKY HAHMOTTAA TOIMINNAN JA TALOUDEN YHTEYS

Kyky hahmottaa toiminnan ja talouden yhteys tarkoittaa ymmärrystä siitä, miten päivittäiset toimet ja päätöksemme vaikuttavat organisaation taloudelliseen suoriutumiskykyyn. Tämä edellyttää meiltä kustannusten ja tulojen analysointia ja suhteuttamista valitsemiimme toimenpiteisiin. Tällainen ymmärrys auttaa meitä tekemään tietoon perustuvia päätöksiä, jotka edistävät sekä tehokkuutta että kestävästä taloudellisesta kasvusta.

LAADUKKAAN TIEDON HYÖDYNTÄMINEN PÄÄTÖKSENTEOSSA

Laadukkaan tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa tarkoittaa luotettavan, ajantasaisen ja relevantin tiedon keräämistä ja analysointia päätöksenteon tueksi. Tämä parantaa päätösten laatua ja perusteltavuutta, vähentää virheratkaisujen riskiä ja lisää toiminnan tehokkuutta. Tuottamalla ja hyödyntämällä korkealaatuista tietoa voimme tehdä ratkaisuja, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista ja kestävästä kasvusta.

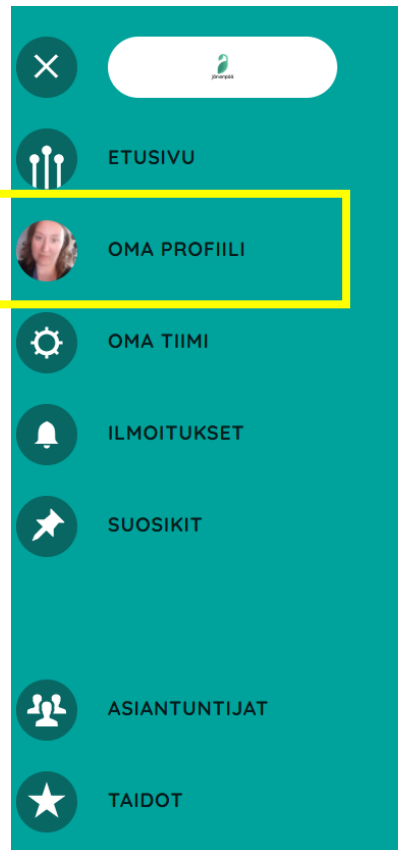


Järvenpääoman nykytila työyhteisössä

Työpajan vetäjälle, hyödynnettävissä
myös työpajassa:

[Ohjevideo \(4:00 min.\)](#)

Esihenkilön raportointinäköymä Skillhivessä



OMA TIIMI

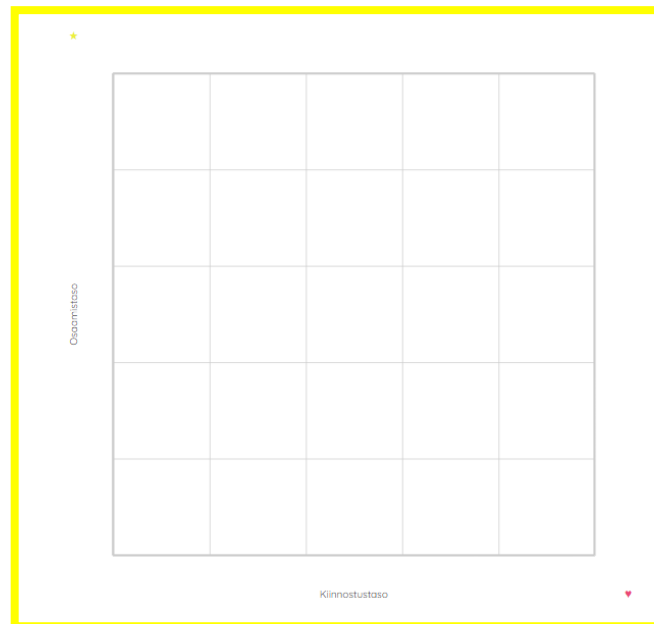
JÄRVENPÄÄOMA

RAPORTIT

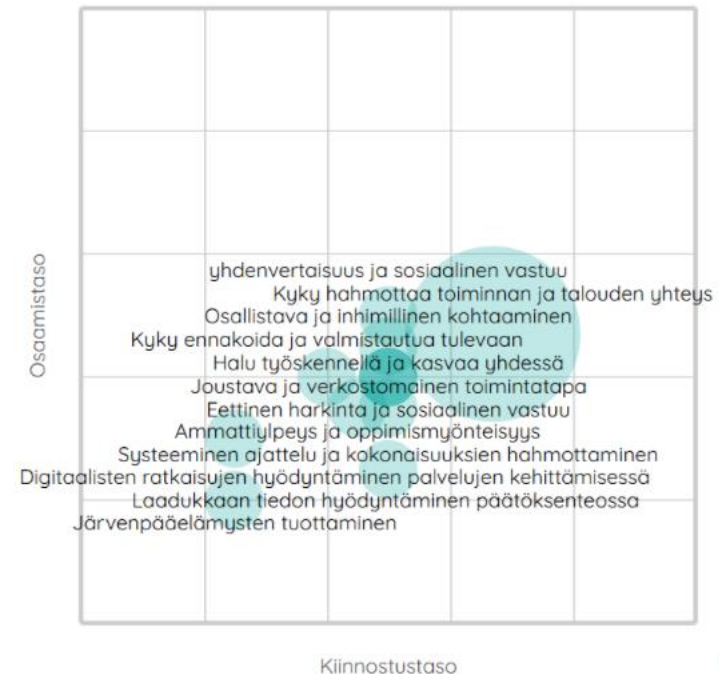
KOULUTUSHAKEMUKSET

JÄRVENPÄÄOMA

Tässä näet tiimisi järvenpääoman.



Kun johdettavasi ovat arvioineet Järvenpääoman, saat tiimisi osaamisesta ja kiinnostuksesta alla kuvan mukaisen kaavion



Järvenpääoma: osaamisen ja kiinnostuksen nykytila

Hyödyntää Skillhivesta löytyvää Esihenkilön kaavionäkymää: [Skillhive](#)

Rastita, jos
osaamisenne on
vahvaa (kaaviossa
yli keskialueen)

Rastita, jos
kiinnostuksenne on
vahvaa (kaaviossa yli
keskialueen)

1. Asiakasosaaminen: Järvenpääelämysten tuottaminen

1. Asiakasosaaminen: Osallistava ja inhimillinen kohtaaminen

1. Asiakasosaaminen: Systeeminen ajattelu ja kokonaisuuksien hahmottaminen

1. Asiakasosaaminen: Eettinen harkinta ja sosiaalinen vastuu

2. Työyhteisöosaaminen: Yhdenvertaisuus ja sosiaalinen vastuu

2. Työyhteisöosaaminen: Ammattiylpeys ja oppimismyönteisyys

2. Työyhteisöosaaminen: Halu työskennellä ja kasvaa yhdessä

2. Työyhteisöosaaminen: Joustava ja verkostomainen toimintatapa

3. Talous- ja vaikuttavuusosaaminen: Kyky ennakoida ja valmistautua tulevaan

3. Talous- ja vaikuttavuusosaaminen: Kyky hahmottaa toiminnan ja talouden yhteys

3. Talous- ja vaikuttavuusosaaminen: Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä

3. Talous- ja vaikuttavuusosaaminen: Laadukkaan tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa

1.Orientaatio (15 min.)

2. Nykytila (15min)

3.Työpaja, vaihe 1. (n.50min)

3.Työpaja vaihe 2. (n.40min.)

Työpajan kulku

Työpajan vetäjälle, hyödynnettävissä
myös työpajassa:

[Ohjevideo \(03:22 min.\)](#)

Matka Järvenpääoman kehittämiseksi etenee kahta polkua pitkin (työskentelyn vaiheet kuvataan seuraavalla dialla)

1.Orientaatio (15 min.)

2. Nykytila (15min)

3.Työpaja, vaihe 1. (n.50min)

3.Työpaja vaihe 2. (n.40min.)

Järvenpääoman kehittämissuunnitelma

Vaihe 1

Kartoitus ja ideointi

1. Millaista osaamista tarvitsemme?

2. Miten osaamisen tulee painottua?

3. Millaista osaamista meillä jo on?

4. Millaista osaamista juuri nyt ei tarvitse kehittää?

Vaihe 2

Suunnittelu ja seuranta

5. Miten kehitämme tarvittavaa osaamista?

6. Miten seuraamme osaamisen kehittymistä?

7. Mitä toimenpiteitä päätämme tehdä?

8. Milloin palaamme asiaan?

Työskentelyn vaiheet:

Vaihe 1. Kartoitus ja ideointi	Työskentelytapa	Aikavaraus
1. Millaista osaamista tarvitsemme? 2. Miten osaamisen tulee painottua?	Yhteinen keskustelu kehittämiskohteiden (1-3 kpl) valinnasta. Konkretisoikaa kehittämistänne. Minkälaista toimintaa lähdette kehittämään? Kenellä osaamista tulisi olla ja mitä osaamisen tasoa tavoittelette. Asettakaa ne tärkeysjärjestykseen.	20-30 min.
3. Millaista osaamista meillä jo on? 4. Millaista osaamista juuri nyt ei tarvitse kehittää?	Kokonaiskuvan muodostaminen osaamisista ja kiinnostuksen kohteista. Vahvuuksien (1-3 kpl) tunnistaminen keskustelun pohjalta.	20-30 min.

Vaihe 2. Suunnittelu ja seuranta	Työskentelytapa	Aikavaraus
5. Miten kehitämme tarvittavaa osaamista? 6. Miten seuraamme osaamisen kehittymistä? 7. Mitä toimenpiteitä päätämme tehdä? 8. Milloin palaamme asiaan?	Yhteinen keskustelu kehittämiskohteista ja sopiminen kehittämistavasta, aikataulusta ja seurannasta	30-40 min.

Vaihe 1. Kartoitus ja ideointi

Työpajan vetäjälle, hyödynnettävissä
myös työpajassa:

[Ohjevideo \(02:56 min.\)](#)

Kehittämiskohteiden valinta ja konkretisointi

Keskustelkaa Järvenpääoman nykytilasta ja valitkaa 1-3 kehittämiskohdetta. Kopioikaa ne alla oleviin kenttiin.	Konkretisoikaa kehittämistänne. Minkälaista toimintaa lähdette kehittämään?	Arvioikaa, miten valitsemanne osaamisen tulee painottua eli kenellä sitä tulee olla?	Mitä osaamisen keskiarvoa tavoittelette? (1=Olen vasta-alkaja, 2=Osaan hieman, 3=Osaan melko hyvin, 4=Osaan hyvin, 5=Olen kokenut asiantuntija)	Asettakaa tarvittaessa kehittämiskohteet tärkeysjärjestykseen (1= tärkein ja 3= vähiten tärkeä)
<i>ESIMERKKI: 3. Talous- ja vaikuttavuusosaaminen: Laadukkaan tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa.</i>	<i>Kykyä kerätä, analysoida ja tulkita henkilöstödataa. Tämä sisältää esimerkiksi henkilöstöraporttien laatimisen ja analysoinnin sekä HR-mittareiden seurannan.</i>	<i>HR-kumppanit</i>	<i>4</i>	<i>1</i>

Vahvuuksien tunnistaminen ja kirjaaminen. Mitä rajataan kehittämisen ulkopuolelle?

Kopioikaa Järvenpääoman [nykytilasta](#) tunnistamanne vahvuudet alla oleviin kenttiin. Keskustelkaa, miten työyhteisönne vahvuudet näkyvät jo työarjessanne.

Pohtikaa myös, millaista osaamista ei tarvitse kehittää, sillä se on jo riittävän hyvällä tasolla tai sitä ei tarvita juuri nyt.

ESIMERKKI: 2. Työyhteisöosaaminen: Ammattiylpeys ja oppimismyönteisyys. Nämä näkyvät meillä keskinäisenä arvostuksena ja haluna oppia työkavereilta uusia taitoja.

Ammattiylpeys näkyy siinä, miten puhumme työstämme ja toisillemme. Oppimismyönteisyys näkyy rohkeutena kokeilla uusia asioita. Riittää, että säilytämme nykytilan. Tätä ei tarvitse juuri nyt kehittää.

Vaihe 2. Suunnittelu ja seuranta

Työpajan vetäjälle, hyödynnettävissä
myös työpajassa:

[Ohjevideo \(02:06 min.\)](#)

Miten kehitämme tarvittavaa osaamista? Miten seuraamme osaamisen kehittymistä? Mitä toimenpiteitä päättämme tehdä? Milloin palaamme asiaan?

Kehittämiskohde (1/3):

Mitä käytännössä sovitte kehitettävän:

Esimerkkejä kehittämistavoista	Kuvatkaa valitsemianne kehittämistapoja	Vastuu henkilö-(t)	Sopikaa toteutuksen aikataulusta ja seurannasta
Opiskelu ja koulutus (esim. lyhyt- tai pitkäkestoinen koulutus, verkkokurssi, kirjallisuus tms.)			
Ohjaus ja perehdyttäminen (esim. mentorointi, vertaisoppiminen, työnohjaus, coaching, perehdytys tms.)			
Yhdessä oppiminen (esim. työparityöskentely, tiimityöskentely, oppimista tukevat keskustelut, työpajat tms.)			
Vastuu- ja erityistehtävät (esim. sijaisuudet, varajärjestelyt, työnkierto, projektit, kehittämishankkeet tms.)			

Miten kehitämme tarvittavaa osaamista? Miten seuraamme osaamisen kehittymistä? Mitä toimenpiteitä päätämme tehdä? Milloin palaamme asiaan?

Kehittämiskohde (2/3):

Mitä käytännössä sovitte kehitettävän:

Esimerkkejä kehittämistavoista	Kuvatkaa valitsemianne kehittämistapoja	Vastuu henkilö-(t)	Sopikaa toteutuksen aikataulusta ja seurannasta
Opiskelu ja koulutus (esim. lyhyt- tai pitkäkestoinen koulutus, verkkokurssi, kirjallisuus tms.)			
Ohjaus ja perehdyttäminen (esim. mentorointi, vertaisoppiminen, työnohjaus, coaching, perehdytys tms.)			
Yhdessä oppiminen (esim. työparityöskentely, tiimityöskentely, oppimista tukevat keskustelut, työpajat tms.)			
Vastuu- ja erityistehtävät (esim. sijaisuudet, varajärjestelyt, työnkierto, projektit, kehittämishankkeet tms.)			

Miten kehitämme tarvittavaa osaamista? Miten seuraamme osaamisen kehittymistä? Mitä toimenpiteitä päätämme tehdä? Milloin palaamme asiaan?

Kehittämiskohde (3/3):

Mitä käytännössä sovitte kehitettävän

Esimerkkejä kehittämistavoista	Kuvatkaa valitsemianne kehittämistapoja	Vastuu henkilö-(t)	Sopikaa toteutuksen aikataulusta ja seurannasta
Opiskelu ja koulutus (esim. lyhyt- tai pitkäkestoinen koulutus, verkkokurssi, kirjallisuus tms.)			
Ohjaus ja perehdyttäminen (esim. mentorointi, vertaisoppiminen, työnohjaus, coaching, perehdytys tms.)			
Yhdessä oppiminen (esim. työparityöskentely, tiimityöskentely, oppimista tukevat keskustelut, työpajat tms.)			
Vastuu- ja erityistehtävät (esim. sijaisuudet, varajärjestelyt, työnkierto, projektit, kehittämishankkeet tms.)			

**Kiitos yhteisestä ideoinnista
ja antoisaa matkaa osaamisen
kehittymisen matkalle!**

**Tallentakaa kehittämissuunnitelmat
tiimillenne sopivaan paikkaan.**

**Matkakertomuksia odotellessa ja intoa
uusien matkojen suunnitteluun.**

