

## Liite 2. Arvotyöpajan koonti

### ChatGPT:n analysoimat arvokeskustelut Kalamalja-työpajasta:

#### Vastuullisuus

Keskustelussa vastuullisuutta tarkastellaan monesta näkökulmasta, mutta kolme tärkeintä teemaa ovat:

- **Yhteistyö ja osallistaminen:** Useat puhujat korostavat, että vastuullisuus liittyy vahvasti yhteistyöhön ja osallistamiseen. Vastuullinen toiminta työyhteisössä edellyttää kaikkien asianosaisten osallistamista päätöksentekoon ja yhteiseen tekemiseen. Tällöin hyödynnetään yhteisön asiantuntemusta ja varmistetaan, että päätökset tehdään yhdessä, mikä lisää niiden hyväksyttävyyttä ja toteutuskelpoisuutta. Yhteistyön avulla vältetään myös eriarvoisuutta ja edistetään yhteisten tavoitteiden saavuttamista.
- **Läsnäolo ja keskittyminen:** Vastuullisuuden keskeinen osa on aito läsnäolo ja keskittyminen käsillä olevaan tehtävään. Puhuja 4 korostaa, että on tärkeää olla aidosti läsnä ja keskittyä käsiteltävään asiaan, jotta työssä saadaan aikaan tuloksia. Tämä ei koske vain yksilön omia tehtäviä, vaan myös sitä, miten kohdataan ja otetaan huomioon muiden panos ja näkemykset työyhteisössä. Tämä auttaa luomaan luottamusta ja varmistaa, että päätökset ja toimet ovat hyvin perusteltuja ja harkittuja.
- **Itsearviointi ja rehellisyys:** Vastuullisuus sisältää myös jatkuvan itsearvioinnin ja rehellisyyden omassa toiminnassa. Puhuja 2 mainitsee, että vastuullisuus on kuin peili, johon katsomalla voi arvioida omaa toimintaa sosiaalisessa, ekologisessa ja hallinnollisessa kontekstissa. Tämä itsetutkiskelu auttaa varmistamaan, että oma toiminta on linjassa vastuullisuuden periaatteiden kanssa ja että omat päätökset ja teot kestävät kriittisen tarkastelun. Tämä korostaa henkilökohtaista vastuuta ja itsereflektiota osana vastuullista toimintaa.

Näiden teemojen kautta vastuullisuus nähdään kokonaisvaltaisena toimintatapana, joka vaatii yhteistyötä, läsnäoloa, rehellisyyttä ja jatkuvaa itsereflektiota.

#### Yhdessä tekeminen

Keskustelussa nousee esiin kolme tärkeää teemaa yhdessä tekemisen näkökulmasta:

- **Monialainen ja ulkopuolinen yhteistyö:** Keskustelussa korostuu yhteistyö sekä organisaation sisällä että ulkopuolisten verkostojen kanssa. Tämä monialainen yhteistyö nähdään merkittävänä voimavarana, joka mahdollistaa resurssien tehokkaan hyödyntämisen ja asiantuntijuuden jakamisen. Esimerkiksi kuntayhtymän monialaisuus ja verkostojen hyödyntäminen ulkopuolisten toimijoiden, kuten Laphan ja Eduron, kanssa mainitaan keskeisinä keinoina edistää yhdessä tekemistä ja saavuttaa yhteisiä tavoitteita.
- **Asiakaslähtöisyys ja osallistaminen:** Yhdessä tekemisen ytimessä on ajatus asiakkaan asettamisesta keskiöön, olipa asiakas sitten opiskelija, työelämän edustaja tai joku muu sidosryhmä. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa myös asiakkaiden ja muiden sidosryhmien osallistamista toiminnan kehittämiseen ja päätöksentekoon. Tämä osallistaminen nähdään usein aikaa vievänä prosessina, mutta sen uskotaan johtavan kestävämpiin ja parempiin lopputuloksiin.
- **Organisaation sisäinen yhteenkuuluvuus ja identiteetti:** Keskustelussa pohditaan myös organisaation sisäistä yhteenkuuluvuutta ja identiteettiä osana laajempaa kokonaisuutta. Esimerkiksi REDUn asemoituminen osaksi suurempaa organisaatiota nähdään tärkeänä, mutta samalla painotetaan yksittäisten yksiköiden identiteetin säilyttämisen merkitystä. Tämä identiteetin säilyttäminen ja sisäinen yhteenkuuluvuus tukevat yhdessä tekemisen kulttuuria, jossa jokainen tuntee kuuluvansa yhteiseen kokonaisuuteen ja toimii sen sääntöjen ja normien mukaisesti.

## Asiakaslähtöisyys

Kolme eniten esiin nousutta teemaa arvokeskustelusta asiakaslähtöisyydestä ovat:

### Asiakkaan Määrittely ja Muutokset Asiakaskäytännöissä

Keskustelu osoittaa selvästi, että asiakaslähtöisyyden ytimessä on asiakkaan määrittely ja sen muutos. Puhuja 7 korostaa, että organisaation on ensin määriteltävä, kuka on asiakas ja miksi organisaatio on olemassa, erityisesti kun oppilaitoksessa asiakasryhmät ovat muuttuneet. Puhuja 13 huomauttaa, että asiakaskäsitys voi olla muuttunut alkuperäisestä strategiatyöstä, mikä viittaa siihen, että asiakkaan tarpeet ja odotukset kehittyvät ajan myötä. Tämä tuo esiin tarpeen jatkuvaan arviointiin ja mukautumiseen asiakkaan tarpeiden mukaan.

### Resurssien Hallinta ja Joustamisen Rajat

Moni puhuja, kuten puhuja 3, nostaa esiin huolen resurssien riittävydestä ja joustamisen rajoista asiakaslähtöisyydessä. Kun resurssit ovat rajalliset, on tärkeää miettiä, kuinka paljon voidaan joustaa ilman, että se vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen tai organisaation kykyyn täyttää asiakaslupauksia. Tämä korostaa tarpeen tasapainottaa asiakaslähtöisyys ja resurssihallinta, jotta voidaan estää ylikuormitus ja varmistaa kestävä toiminta.

### Vastuullisuus ja Yksilöllisyys Asiakaslähtöisyydessä

Vastuullisuuden ja yksilöllisyyden teemat korostuvat puheenvuoroissa. Puhuja 8 mainitsee, että jokainen asiakas on yksilö ja käsittelyssä on otettava huomioon yksilölliset tarpeet, mikä vaatii hienosäätöä palvelujen tarjoamisessa. Puhuja 7 ja puhuja 11 myös tuovat esiin, että asiakaslähtöisyys sisältää vastuullisuuden aspekteja, kuten maahanmuuttajien huomioimisen ja sen, miten heidät integroidaan osaksi palveluja. Tämä tarkoittaa, että asiakaslähtöisyys ei vain täytä asiakkaiden nykyisiä tarpeita, vaan myös vastaa vastuullisesti tulevaisuuden haasteisiin.

## Arvojen näkyminen työyhteisössä

Keskustelusta ilmenee kolme keskeistä teemaa, jotka korostavat arvojen näkyvyyttä ja toteutumista työyhteisössä:

### Yhteiset pelisäännöt ja yhdenvertaisuus

- Keskustelussa korostuu, että työyhteisön arvot tulisi konkretisoida yhteisiksi pelisäännöiksi, jotka ohjaavat kaikkien toimintaa. On tärkeää, että näitä pelisääntöjä noudatetaan yhdenvertaisesti, eikä esihenkilöiden tai työntekijöiden kohdalla tehdä erottelua. Yhteisten sääntöjen tulee olla selkeitä ja kaikkien työntekijöiden tiedossa, jotta varmistetaan, että arvojen mukaista toimintaa on mahdollista toteuttaa tasapuolisesti. Kun pelisäännöt ovat yhtenäiset ja niitä sovelletaan johdonmukaisesti, se edistää oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä.

### Arvojen konkretisointi ja esimerkit

- Keskustelussa tuodaan esiin, että arvot, kuten vastuullisuus ja asiakaslähtöisyys, voivat jäädä abstrakteiksi ilman konkreettisia esimerkkejä ja toimintaperiaatteita. On tärkeää avata laajoja arvokäsitteitä selkeiksi toimintaperiaatteiksi ja esimerkeiksi, jotka kuvastavat, mitä arvot tarkoittavat käytännössä. Hyvät käytännön esimerkit, sekä onnistumisista että virheistä, voivat toimia oppimisen välineinä ja auttaa henkilöstöä ymmärtämään, miten arvot voidaan konkretisoida päivittäisessä työssä.

### Arvojen sisäistäminen ja viestintä

- On tärkeää, että arvot eivät jää pelkästään taululle tai dokumentteihin, vaan ne tulisi aktiivisesti viestiä ja sisäistää työyhteisössä. Tämä tarkoittaa, että arvot pitäisi tuoda osaksi päivittäistä viestintää ja toimintaa, esimerkiksi perehdytyksessä, kehityskeskusteluissa ja muissa arjen tilanteissa. Erityisesti esihenkilöiden ja johdon tulisi perustella päätöksensä arvojen mukaisesti ja olla avoimia siitä, miten arvot ohjaavat päätöksentekoa. Tämä läpinäkyvyys auttaa työntekijöitä näkemään arvot osana omaa työtään ja motivoi heitä toimimaan niiden mukaisesti.