



PARHAAT KÄYTÄNNÖT

Muutospajaohjaajan työkalut

Yhdessä Parasta
kehittämisverkosto

2022

Muutospaja pähkinäkuoressa

- Tutkiva ja osallistava kehittämismenetelmä ja oppimisprosessi
- Pohjautuu kehittävään työntutkimukseen ja ekspansiivisen oppimisen teoriaan
- Tavoitteena yhteinen ymmärrys toiminnan muutoksesta ja kehitystarpeista
- Inhimillistä toimintaa tarkastellaan systeemisenä järjestelmänä
- Muutospajan tuloksena syntyy konkreettisia kehittämiskokeiluja työn arkeen



**Muutospaja
oppimisprosessina**

Oppimisen vaiheet muutospajassa

6. Koulutus, valmennus, jatkuvien oppimiskäytäntöjen rakentaminen

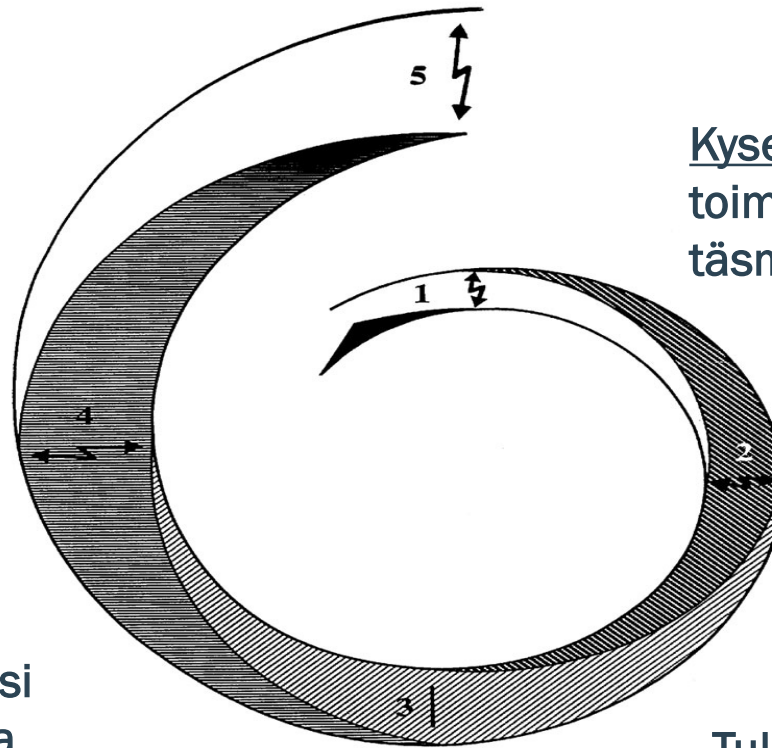
Vakiinnuttaminen
ja levittäminen

5. Kokeilujen arviointi

Arviointi ja
käyttöönotto

Kokeilut, uusi
toimintatapa

4. Kokeilujen valinta ja pilotointi



1. Nykytoiminnan häiriöt ja niiden analysointi toimintajärjestelmässä

Kyseenalaistaminen vanhan toimintatavan suhteen, tarvetilan täsmentäminen kehittämiseksi

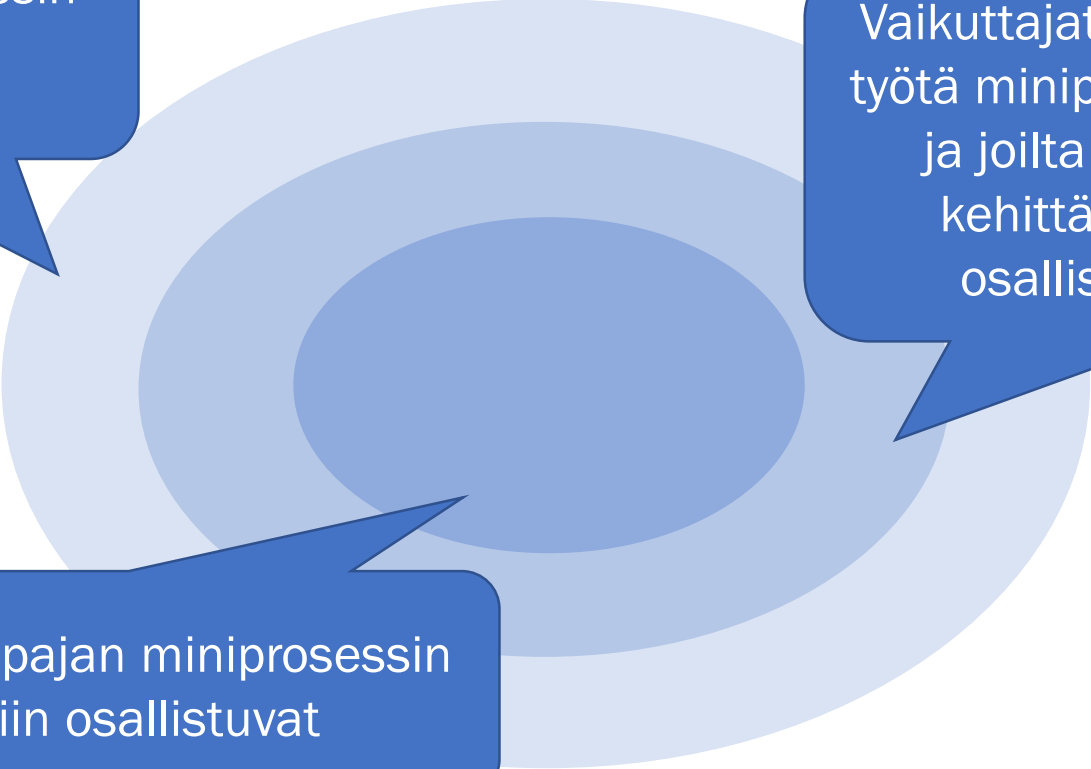
Analyysit: nykytoiminta ja historia

2. Toiminnan muutokset ja ristiriitojen analysointi

Tulkinta, mallinnus, vertailu, suunnittelu

3. Toimintakonseptin vaihtoehtoisten kehityssuuntien arviointi

Toimijuuden muodot muutospajassa



Havainnoijat: koko työyhteisö, jonka työhön miniprosessin tuotokset tulevat vaikuttamaan

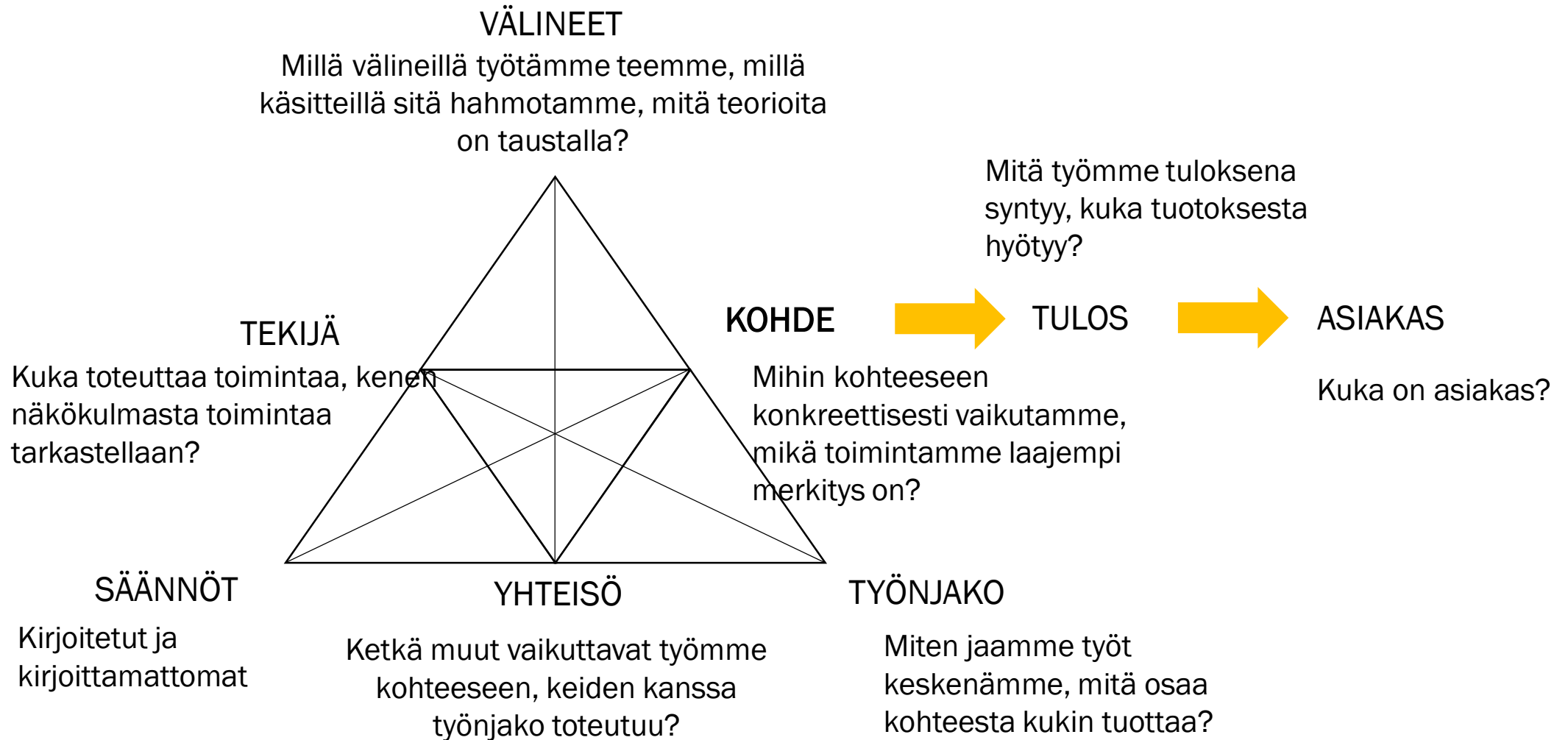
Vaikuttajat: henkilöt, jotka tekevät työtä miniprosessin aiheen parissa ja joilta halutaan näkemystä kehittämiseen, mutta eivät osallistu pajatapaamisiin

Aktiivit: muutospajan miniprosessin tapaamisiin osallistuvat



**Toimintajärjestelmän
malli ja
toiminnan mallinnus**

Toimintajärjestelmän malli





Ekspansiivisen oppimisen sykli

Ekspansiivisen oppimisen sykli

5. Uuden käytännön arviointi ja vakiinnuttaminen

- Törmäykset ympäröivien toimintojen kanssa
- Kehittämistyö yhteistyötahojen kanssa

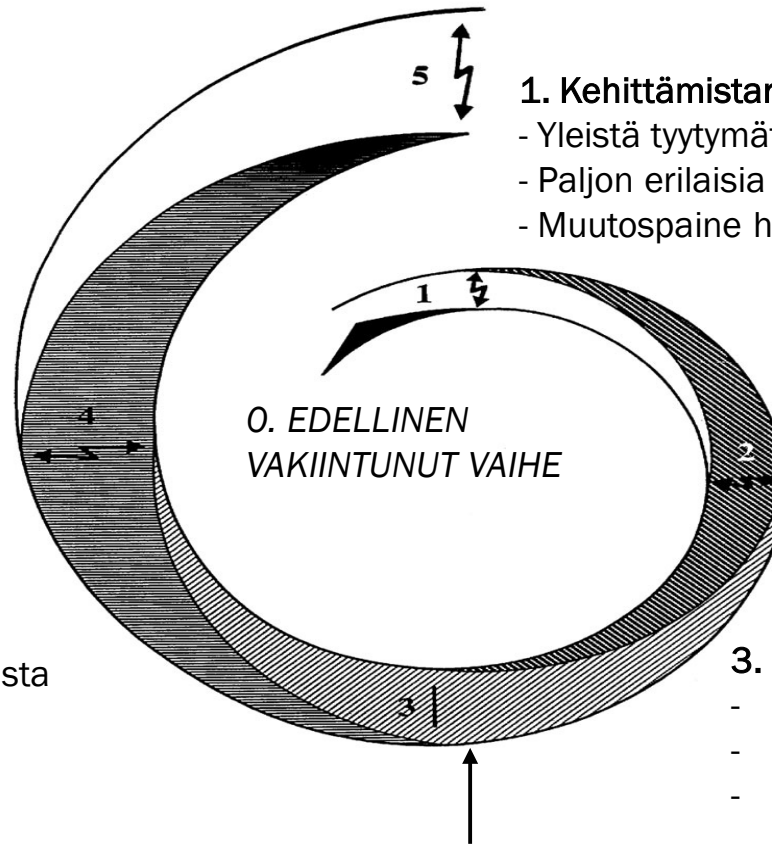
Neljännän asteen ristiriidat (toimintajärjestelmien välillä)

4. Käytännön muuttaminen

- Uuden ratkaisun törmäys vanhaan toimintatapaan
- Uuden ratkaisun jatkokehittely
- Uuden aikaansaama innostus, vanhasta luopumisen vaikeus

Kolmannen asteen ristiriidat (uuden ja vanhan toimintatavan välillä)

6. UUSI VAKIINTUNUT VAIHE



1. Kehittämistarpeen viriäminen

- Yleistä tyytymättömyyttä
- Paljon erilaisia käsityksiä siitä, mitä pitäisi tehdä
- Muutospaine heikko

2. Vanhan toimintatavan umpikuja

- Mahdottomia tehtäviä, häiriöitä,
- Muutospaine pakottava

Toisen asteen ristiriidat (järjestelmän osien välillä)

3. Uusien ratkaisujen hakeminen

- Vanhan kyseenalaistaminen
- Työn kohteen uudelleenahmottaminen
- Uusien työvälineiden ja yhteistyömallien kehittäminen

Ensimmäisen asteen ristiriidat käyttöarvon ja vaihtoarvon välillä (toimintajärjestelmän osissa)



**Peiliaineiston
keräämisen välineet**

Historialakana

Toimintajärjestelmän osa	2019	2022	2025
Kohde Mitä hyötyä tuotamme ja kuka on asiakas?			
Välineet Millaista osaamista kohteen hallinnassa tarvitaan?			
Tekijä Kuka on vastuussa?			
Yhteisö Kenen kanssa toimitaan?			
Säännöt Millaiset kirjoitetut tai kirjoittamattomat säännöt ohjaavat toimintaa?			
Työnjako Miten vastuu jakaantuu?			

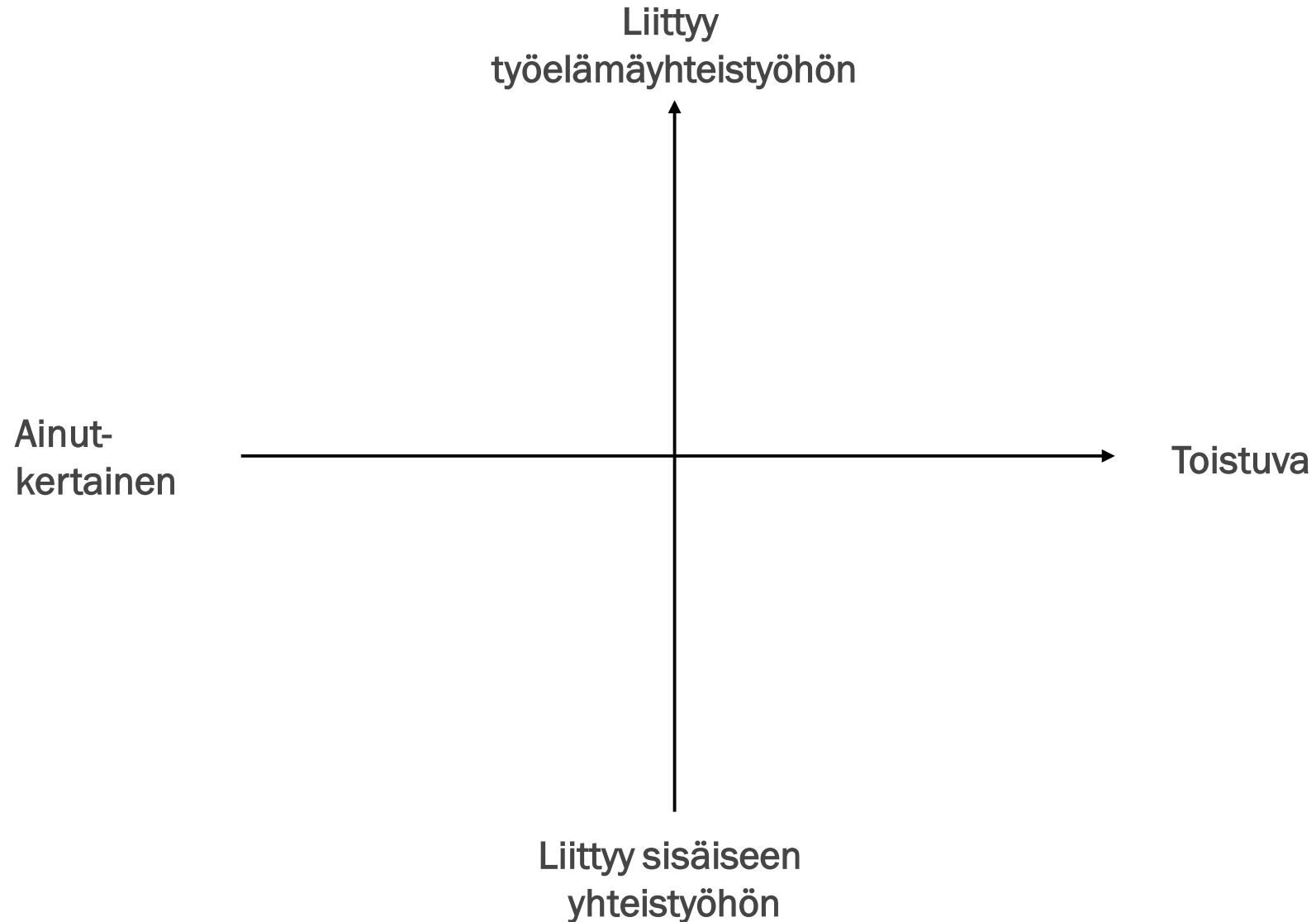
Peiliaineiston tuottaminen työstä

- Häiriöpäiväkirjat sovitulta ajanjaksolta

Aihe	Hankaluus/yllätys jne.	Tällä hetkellä käytössä olevat välineet mennä eteenpäin	Ideota hankaluuden poistamiseksi

- Välitehtävänä pyydetyt kuvaukset onnistumisista ja pulmallisista työtilanteista
- Työtilanteiden videointi
- Pöytäkirjat, muistiot, dokumentit
- Asiakkaiden palautteet ja kuvaukset
- Historialakana (toiminnan kehitystä koskeva peiliaineisto)

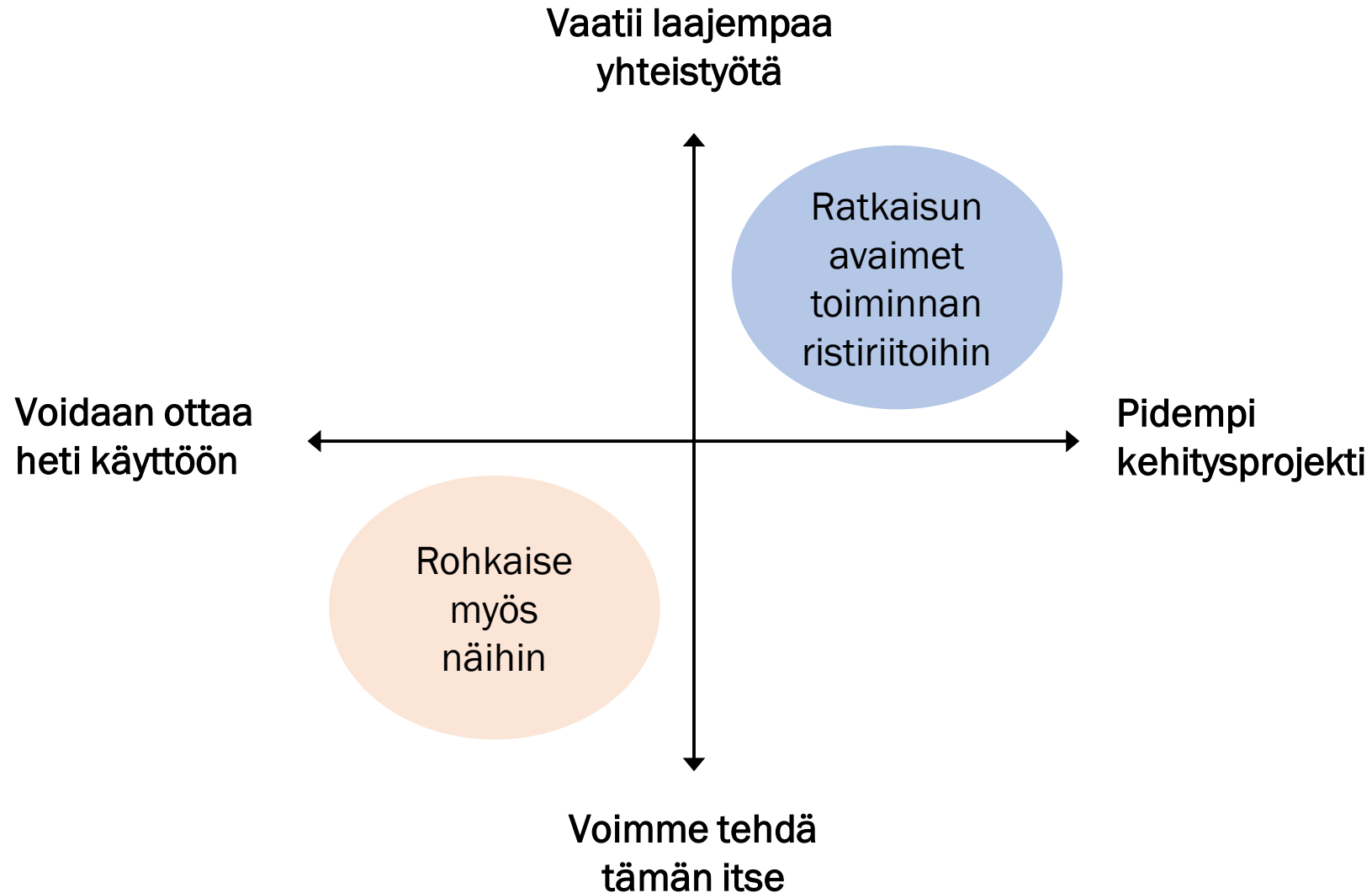
Häiriöiden tyypittely nelikenttään, esimerkki





**Kehittämiskokeilujen
suunnittelu
ja toteutus**

Kehitysideoiden luokittelu



Kokeilusuunnitelmapohja

Oppilaitoksen nimi:
Kehittämiskokeilun aihe:

1. Minkä henkilökohtaistamiseen ja erityiseen tukeen liittyvän haasteen haluamme ratkaista? Millaisen ristiriidan tunnistamme?

2. Miten haaste ilmenee työmme arjessa?

3. Mitä uutta toimintatapaa kokeilemme? Kuvatkaa tähän konkreettinen suunnitelma ja aikataulu.

4. Mikä kokeilussa on erilaista nykyisiin toimintatapoihin verrattuna?

5. Miten kehittämiskokeilu näkyy onnistuessaan opiskelijoille ja työelämälle?

6. Miten kehittämiskokeilu onnistuessaan helpottaa työyhteisön työtä?

Kehittämissuunnitelmapohja

Henkilökohtaistaminen ja erityinen tuki: kehittämisen painoalue	Tavoitetila – mitä haluamme kehittää?	Konkreettiset askeleet ja toimenpiteet (1-3 kpl). Mitä tulemme tekemään?	Vastuhenkilöt	Aikataulu	Miten osallistamme koko työyhteisön kehittämiseen tässä teemassa?	Miten kehitettävässä asiassa onnistuminen näkyy eri tahoille?	Seuranta – milloin, miten ja kenen toimesta?
1.							
2.							

Yhteystiedot



Annarita Koli
FT, työstrategi
www.promenade.fi

promenade  insight



Kirsi Elina Kallio
FL, muutosvalmentaja
www.kirsielinakallio.fi


KASVUN KATALYTTI OY
KASVA KATALYTTIKSI