

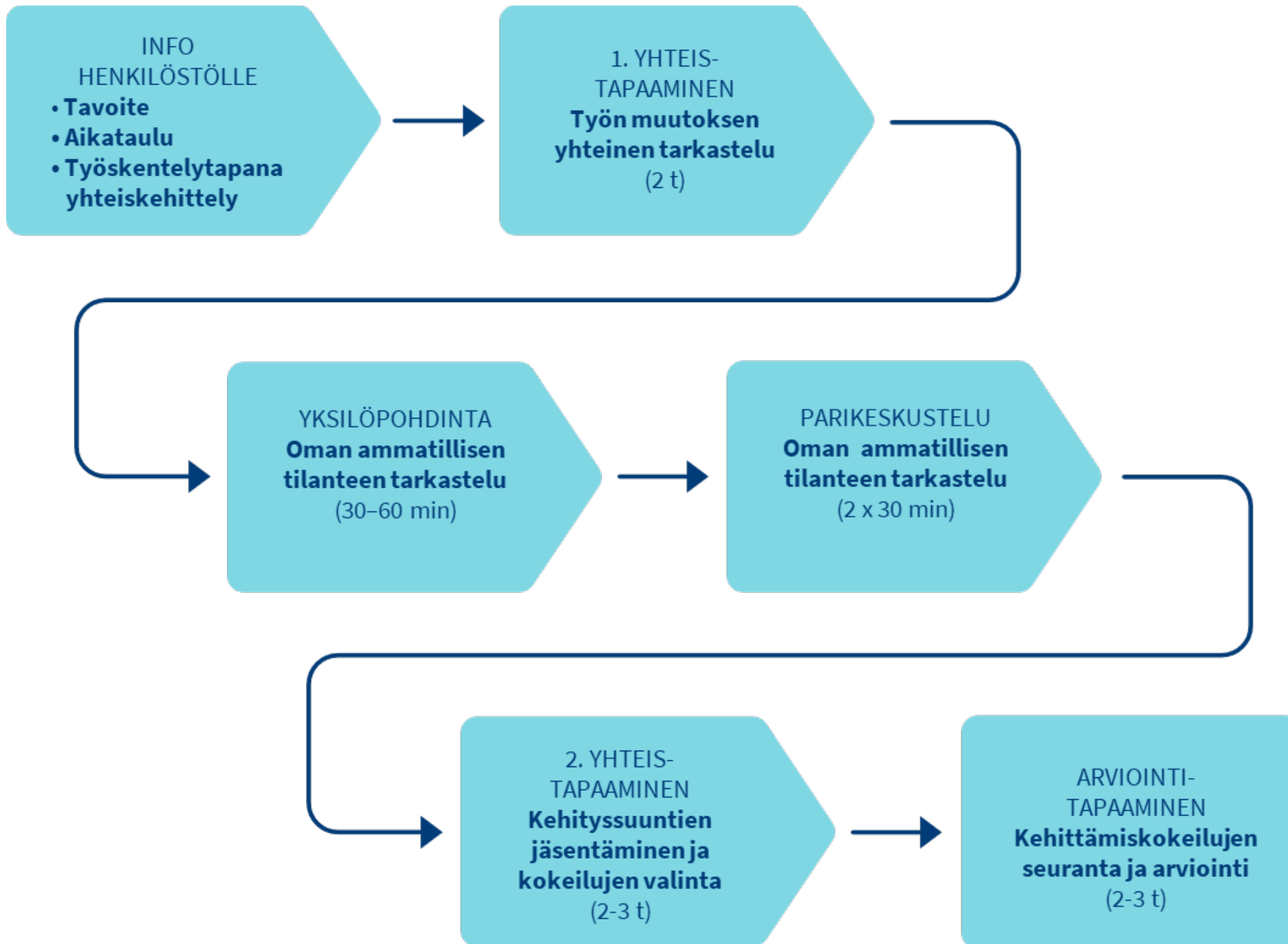
Työterveyslaitos

Muutosvuoropuhelu Osallistujan työkirja



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonten
The Finnish Work Environment Fund

Muutosvuoro-
puheluprosessi



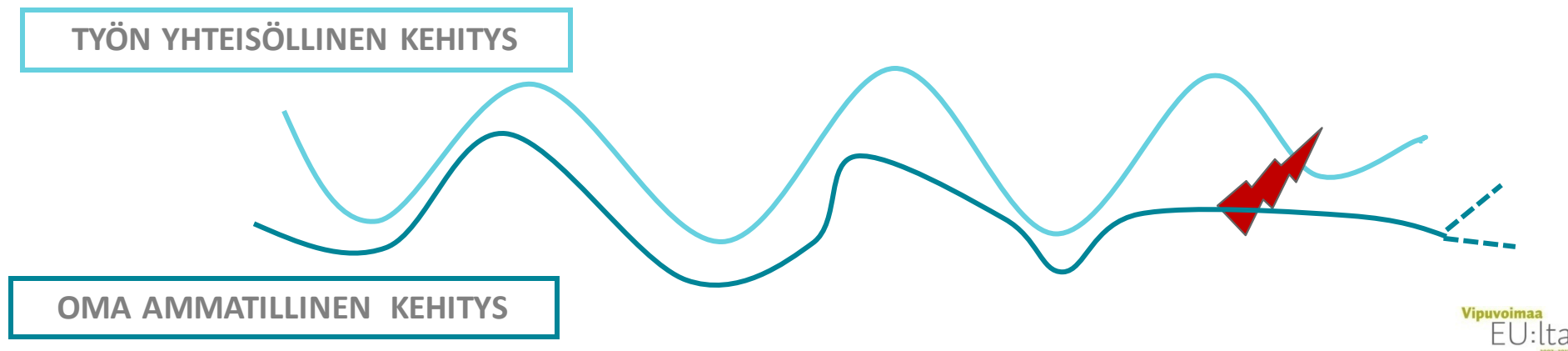
Ensimmäinen yhteistapaaminen Työyhteisöimme kehityskartta

Mistä on kyse?

- Menetelmän tarkoituksena on saada aikaan yhteinen näkemys meneillään olevasta muutoksesta ja työn nykytilasta. Tarkoituksena on, että kaikki osallistetaan yhteiseen työskentelyyn.
- Tuloksena syntyy kehittämisideoita ja tarkoituksena on, että työyhteisö tekee kehittämiskokeiluja.
- Menetelmä sopii esim. osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoittamiseen, osaksi kehityskeskusteluprosessia tai strategiatyöskentelyyn.
- Menetelmä tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden tarkastella omaa ammatillista tilannetta suhteessa yhteiseen työhön.
- Työskentely perustuu tutkittuun tietoon työn kehittämisen yhteyksistä työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin (Ahonen, Virolainen & Gardemeister 2020, Mäkitalo 2005, Mäkitalo 2010, Mäkitalo & Launis 2007, Launis & Pihlaja 2015, Ylisassi & al. 2016)

Miksi työn muutosta ja omaa ammatillista kehitystä on tärkeä katsoa rinnakkain?

- Muutoksessa yhteisen työn tarkoitus sekä kunkin työntekijän oma näkemys voivat joutua törmäyskurssille.
- Työn muutos voidaan kokea eri tavoin: toiselle muutos tarjoaa mahdollisuuden mielekkääseen työhön, toinen taas pohtii, miten tulla sinuiksi muutoksen kanssa.
- Menetelmä auttaa avaamaan työyhteisön kehityssuuntaa ja kunkin omaa ammatillista tilannetta.
- Kehittämiskokeiluilla viedään yhteistä ja omaa työtä eteenpäin – rakennetaan työyhteisön yhteistä polkua!



Työskentelytapa ja pelisäännöt

- MUPU-prosessissa keskitytään **työhön** ja **työn muutokseen**
- Työskentely toteutuu ryhmissä, itsenäisesti ja pareittain
- Tavoitellaan tutkivaa ja uteliasta suhtautumista siihen, mitä on tulossa
- Halutaan kuunnella ja kuulla toisia
- Saa kysyä ja keskustella
- Luotetaan toisiimme ja ollaan luottamuksen arvoisia
- Kunnioitetaan ja arvostetaan kunkin mielipiteitä ja näkemyksiä



Kehityskartta

Vaihe 1:
Kehityssuuntien
luonnostelu

Työterveyslaitos

A TYÖN SISÄLTÖ JA TARKOITUS NYT

- Keitä asiakkaita ja mitä asiakastarpeita työhön nyt kuuluu?
- Mitä palveluita tarjotaan?
- Mitkä ovat keskeiset työtehtävät?
- Mitkä näistä tällä hetkellä osataan ja hallitaan hyvin?

B LÄHITULEVAN TOIMINTATAVAT

- Mitä uusia työntekemisen tapoja on tarve ottaa haltuun tai kehittää?
- Mitä uutta on kehitteillä työvälineisiin, menetelmiin, yhteistyöhön ja tiedonvaihtoon sekä sääntöihin ja työnjakoon liittyen?

B LÄHITULEVAN TYÖN SISÄLTÖ JA TARKOITUS

- Mitä uusia asiakasryhmiä, asiakastarpeita, palvelupyyntöjä tai työtehtäviä olette huomanneet?
- Mitkä näistä pitäisi saada haltuun?

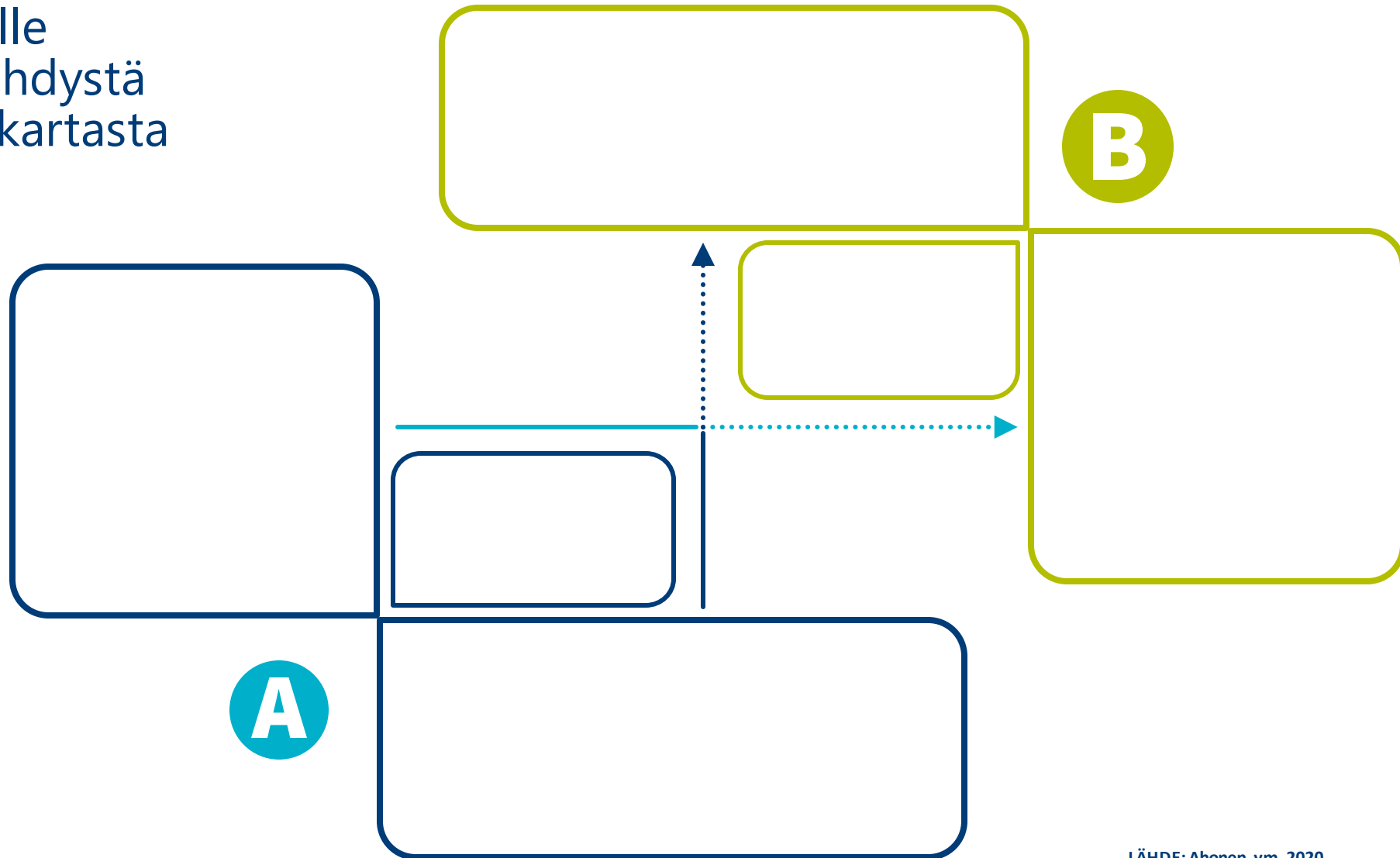
A TOIMINTATAVAT NYT

- Mitä työvälineitä ja menetelmiä on käytössä?
- Mitkä keskeiset säännöt ja työnjaot ohjaavat arkea?
- Mitä yhteistyö- ja tiedonvaihtomuotoja hyödynnetään?
- Mitkä näistä osataan ja hallitaan hyvin?

Oman ammatillisen tilanteen tarkastelu

Yksilöpohdinta

Ota esille
kuva tehdystä
kehityskartasta



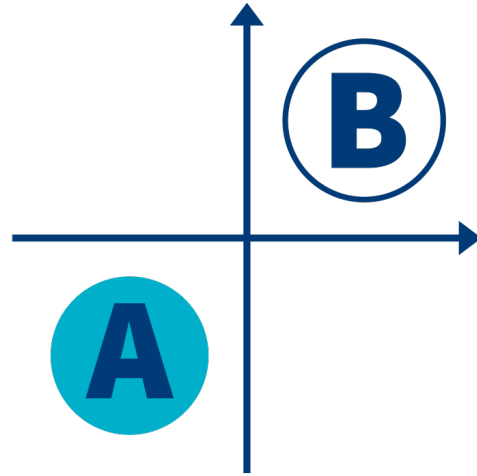
LÄHDE: Ahonen ym. 2020

Ohjeet oman ammatilliseen tilanteen pohdintaan

- Tee seuraavat pohdintatehtävät itse rauhassa peilaten omia ajatuksiasi yhdessä täyttämäänne kehityskarttaan
- Varaa aikaa tehtävään n. 30-60 min
- Tarkoitus on, että sinulle muodostuu näkemys omasta ammatillisesta tilanteestasi suhteessa yhteisesti hahmoteltuun muutoskuvaan
- Varaudu käymään havaintojasi ja ajatuksiasi läpi työtoverin kanssa. Voit kuitenkin itse päättää, mitä asioita omasta tilanteestasi haluat jakaa
- Työyhteisönne toisessa yhteistapaamisessa käydään läpi omia ja parikeskustelun huomioita sekä sovitaan kehittämiskokeiluista



Oman
ammattillisen
tilanteen
tarkastelu



Miten kehityskarttaan kuvatut muutokset näkyvät sinun työssäsi?

Työ nyt (A):

- 1) Mikä työssäsi innostaa?
 - 2) Mikä työssäsi kuormittaa?
- Miten nämä asiat ovat muuttuneet siitä, kun aloitit tässä tehtävässä/organisaatiossa?

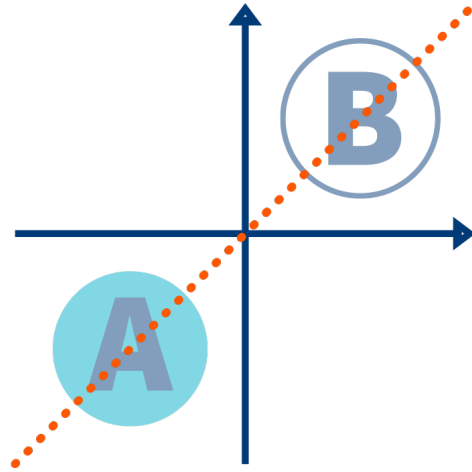
Lähituleva (B):

- 1) Mikä lähitulevassa tuntuu omalta?
- 2) Mikä mietityttää?
- 3) Mitä uusia mahdollisuuksia näet?
- 4) Mitä osaamista sinulla jo on uuteen toimintamallin?

Muistiinpanoja:



Oman
ammattillisen
tilanteen
tarkastelu



Merkitse edellisten pohdintojen perusteella oma paikkasi **janalle (oranssille katkoviivalle)**

- 1) Mihin kohtaan sijoitat itsesi oman kiinnostuksesi ja osaamisesi huomioiden, kun työ on kehittymässä A:sta kohti B:tä?
- 2) Missä kohdassa olette mielestäsi työyhteisönä?
- 3) Mieti vielä seuraavia kysymyksiä:
Mitä haluat kehittää omaa työssäsi ja osaamisessasi?
Mitä haluaisit kehittää yhteisessä työssä?

Kirjaa ajatuksiasi muistiin!

Muistiinpanoja:

Ammatillisen tilanteen tarkastelu pareittain ja kehittämisen ideointi

Oman ammatillisen tilanteen tarkastelu pareittain

- Käykää läpi molempien itsenäiset pohdinnat luottamuksellisesti
- Kysykää ja tukekaa työkaveria tämän pohdinnoissa
- Pohtikaa molempien osalta, mitä sellaista uutta olisi tarpeen kokeilla, joka tukisi omaa ja yhteistä kehittämistä työssä
- Varatkaa aikaa yhteiseen keskusteluun noin 60 minuuttia (molempien tilanteen tarkasteluun n. 30 min)
- Parityöskentelyn avulla saatte yhdessä vielä ideoita siitä, miten voisitte viedä omaa ja yhteistä työtänne eteenpäin



Ohjeita parikeskusteluun

Päätäkää, kumpi aloittaa ja kertoo ensin omat ajatuksensa. Vaihtakaa ajatuksia yksilöpohdinnasta sekä alustavista kehittämisideoista. Sen jälkeen vaihtakaa rooleja ja käykää toisen yksilöpohdinnat samalla tavalla keskustellen.

Ota siis yksilöpohdinnan muistiinpanosi mukaan!

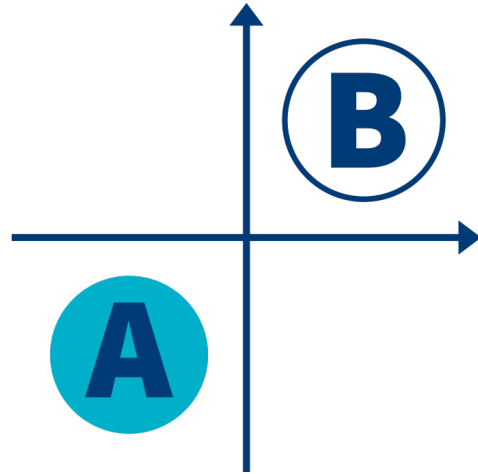
**Kun on sinun vuorosi
kertoa omasta
tilanteestasi**

- Vuoropuhelu on antoisa, jos lähdet avoimesti siihen mukaan.
- Käytä hyväksesi tilaisuus pysähtyä pohtimaan työhön liittyviä ajatuksia työkaverin kanssa!
- Sinä päätät, miten syvälle henkilökohtaisiin asioihin haluat keskustelussa mennä.

**Kun on sinun vuorosi
kuunnella ja tukea
työkaveria:**

- Tehtävänäsi on auttaa ja tukea työkaveriasi tämän oman tilanteen pohtimisessa ja avaamisessa.
- Yritä ymmärtää keskustelukumppanisi näkökulmaa asioihin.
- Tarkoitus ei ole arvostella työkaverin ajatuksia tai ideoita tai esittää niistä oikeita näkemyksiä, vaan auttaa häntä pohdinnassa eteenpäin.

Kehittämisen ideointi



Kirjatkaa parikeskustelun
lopuksi yhdessä
kummankin kehittämissideoita
omille lomakkeillenne

Mitä haluaisit kehittää
yhteisessä työssä?

Mitä haluaisit kehittää
omassa työssäsi?

Kehittämisideoiden työstäminen toisessa yhteistapaamisessa

- Toisessa yhteistapaamisessa käydään läpi omia ja työyhteisön kehittämisideoita
- Ryhmätyöskentelyn pohjalta valitaan kehittämiskokeilut
- Tuo mukaan oma lomakkeesi kehittämisideoistasi



Toinen yhteistapaaminen Yhteiset kehittämiskokeilut

Yhteisen kehittämiskokeilun seurantalomake

KOKEILU ja sen tavoite: _____

Vastuhenkilö(t): _____

Aikataulu, ensimmäinen seurantatapaaminen: _____

Pvm	Mitä tehtiin?	Missä onnistuttiin? Mikä edisti kehittämistä?	Mitä pulmia oli tai mikä haittasi?	Miten edetään? Jatkoideoita?

Oma ammatillinen kehittämistehtävä

Oma kehittämistehtävä ja sen tavoite:	
Mitä voin itse tehdä?	
Mihin tarvitaan toisten tukea?	
Missä olen onnistunut?	
Oliko jotain haasteita ja uusia kysymyksiä?	

Seuranta- ja arviointitapaaminen

Miten kehittämiskokeilut ovat edenneet?

Apukysymyksiä kokeilujen esittelyyn ja yhteiseen arviointiin

KOKEILUN VASTUUHENKILÖN PUHEENVUORO

- Mitä käytännössä on tehty?
- Mitä kokeilusta on seurannut työntekijälle, työyhteisölle, asiakkaalle?

- Mikä tuki kokeilun toteuttamista?
- Mikä haastoi?

KESKUSTELU KOKEILUSTA YHDESSÄ

- Mitä kokeiluista voidaan oppia?
- Mitä kokeilulle pitäisi tehdä seuraavaksi?
- Miten työyhteisönä voimme edistää kokeilua?

Työterveyslaitos



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Kiitos!



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos