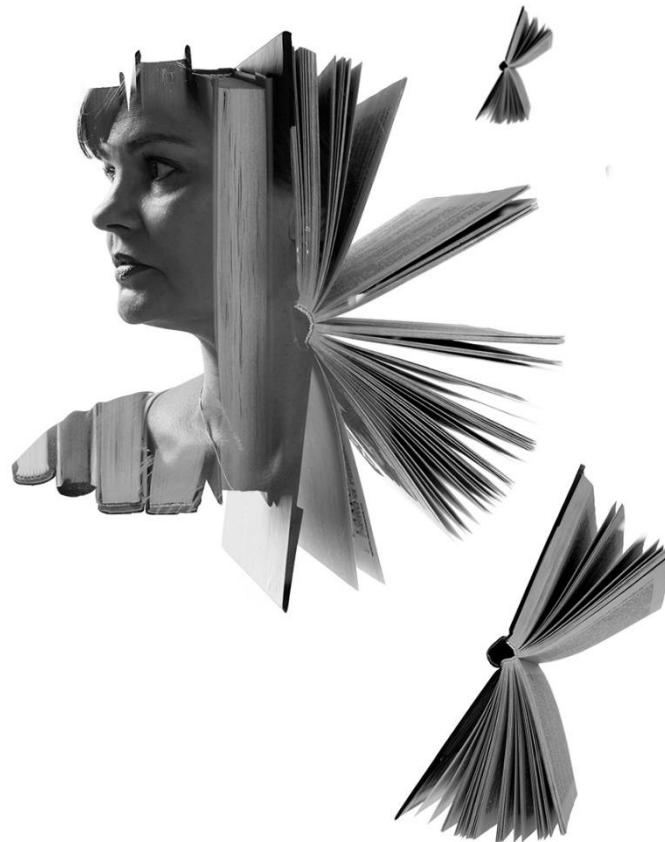


LEARN MORE. BE MORE.

ADUCATE JOENSUU | KUOPIO | SAVONLINNA



ADUCATE
by **UEF**

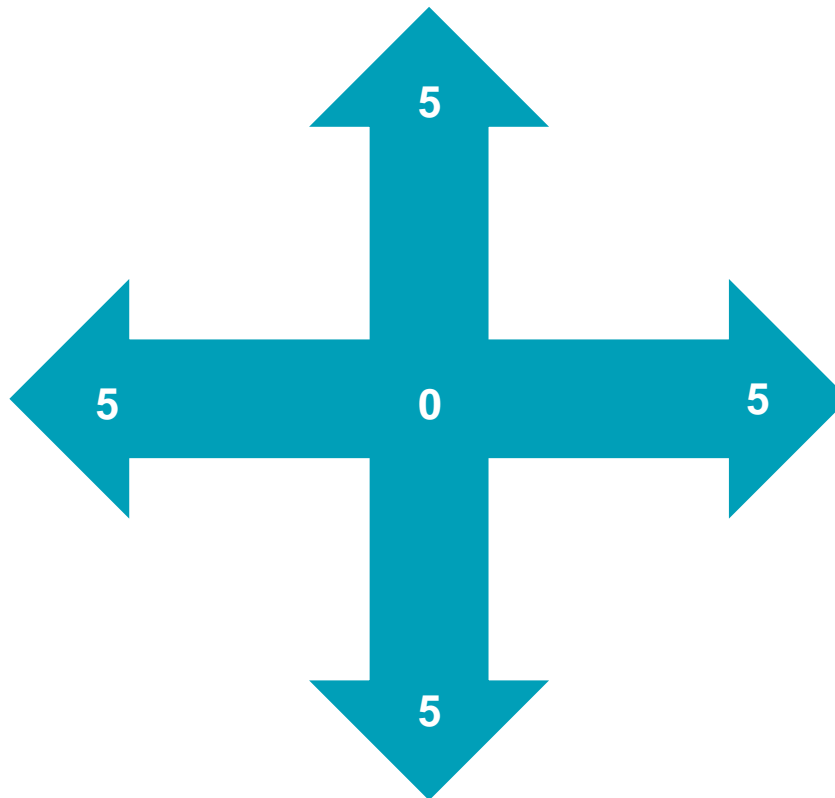


Suhteeni tähän muutokseen

INFORMAATIO: Kuinka paljon tiedän muutoksesta?

Arvioi asteikolla 0-5
kutakin ulottuvuutta

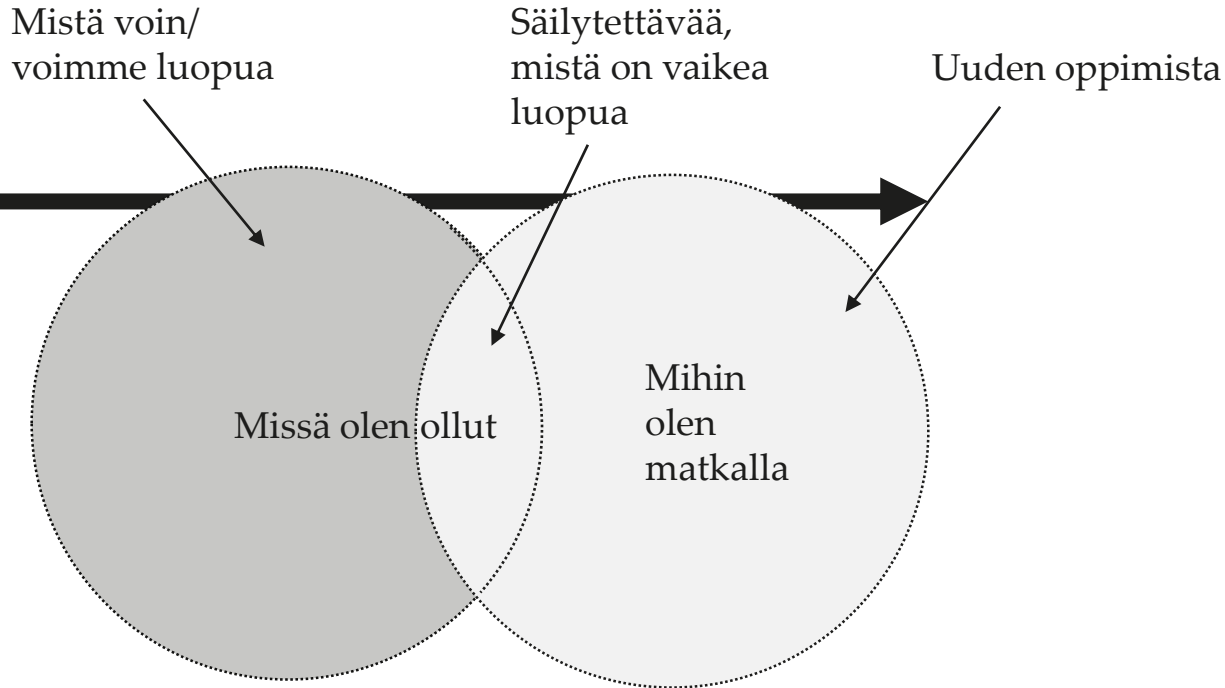
TOTEUTTAMINEN:
Onko muutos
toteuttamiskelpoinen?



MOTIVAATIO:
Ostanko ajatuksen?
Motiveiko se minua?

TARPEELLINEN: Tarvitsemmeko tätä?

Mikä muuttuu työssä - uudistuminen



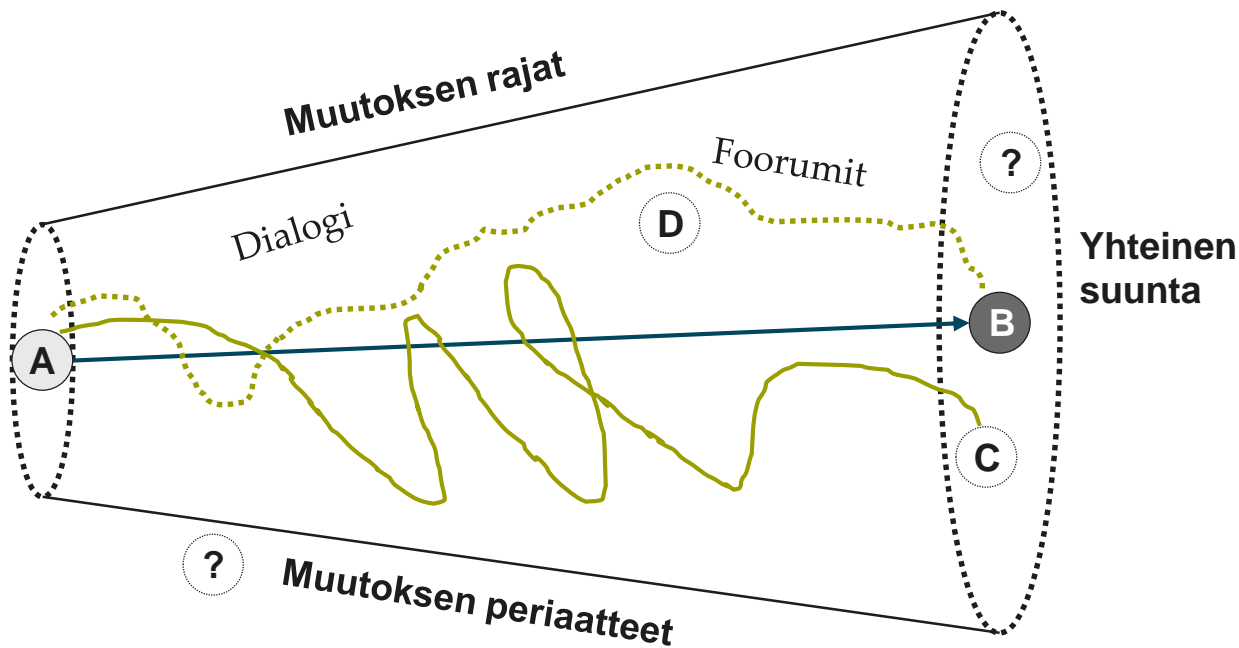
Kohinasäädin työkalu



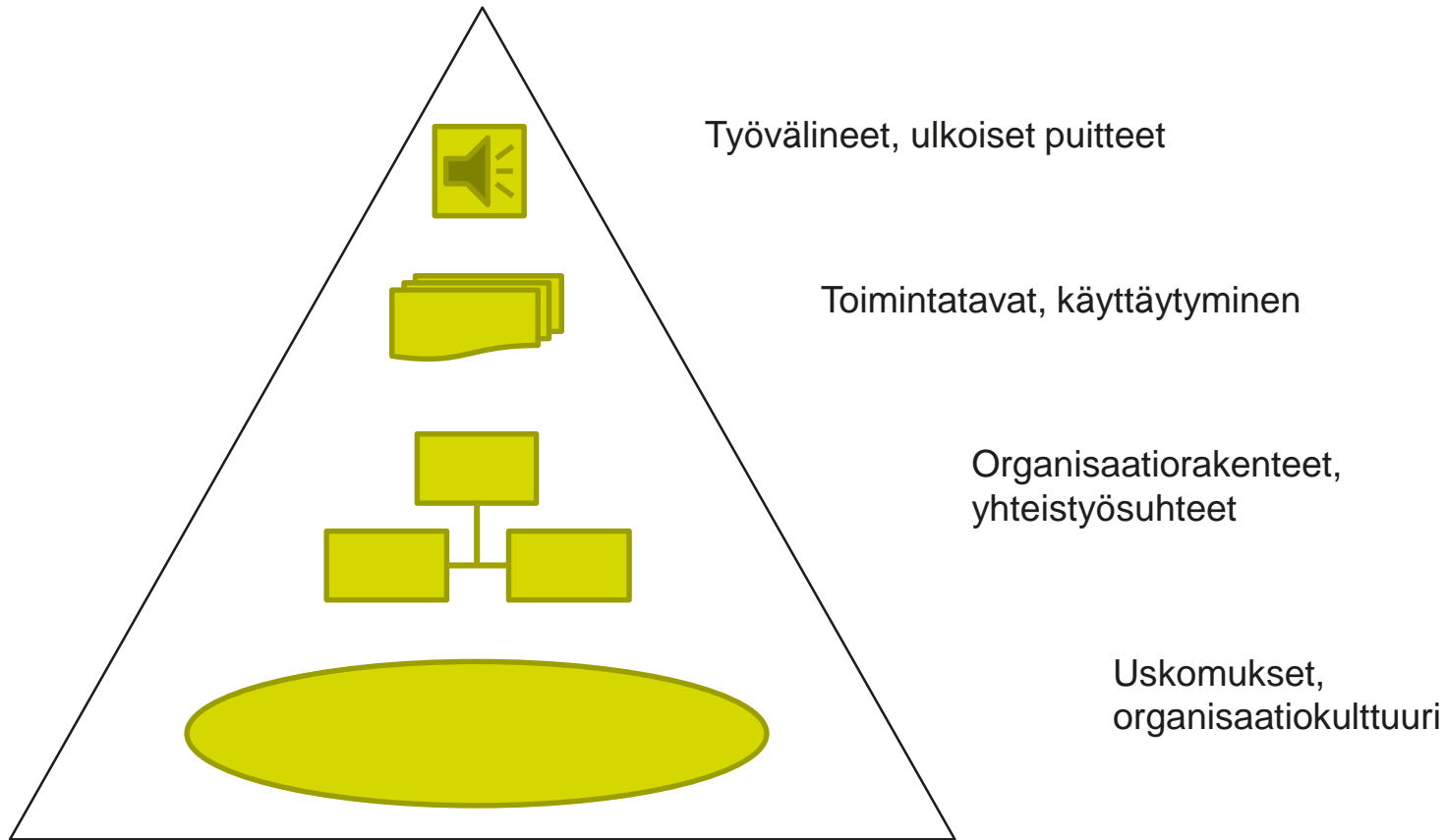
| ON PUHUTTU PALJON | ON PUHUTTU VÄHÄN, TÄRKEÄÄ PUHUA ENEMMÄN | EI OLLA PUHUTTU MUTTA PITÄISI PUHUA |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• | <ul style="list-style-type: none">• | <ul style="list-style-type: none">• |

Muutoksessa johtaminen

”Matka opettaa matkaajaa.”



Nopeita ja hitaita muutoksia



Muutoksen luonne: Mikä tässä muutoksessa on ...

MYÖNTEISTÄ, YMMÄRRETTÄVÄÄ, KANNATETTAVAA?

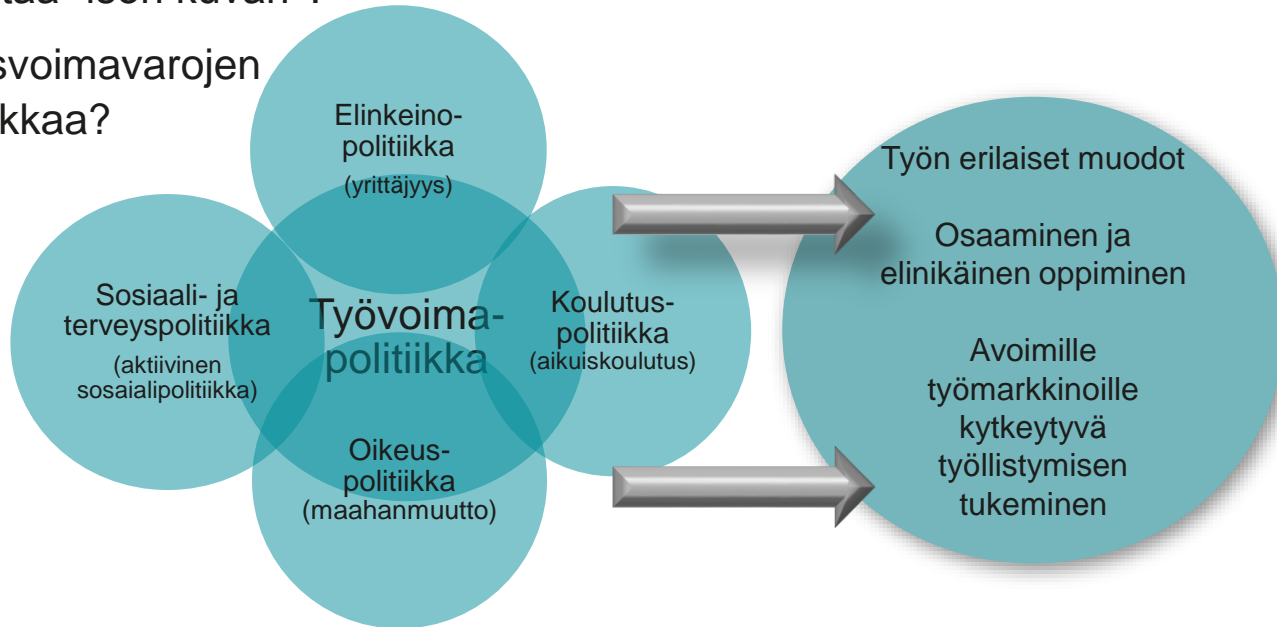
EPÄSELVÄÄ, SUMEAA?

KIELTEISTÄ, KÄSITTÄMÄTÖNTÄ?

Millaisena muutos meille nyt näyttäytyy?

Työllisyydenhoidon kokonaiskuva

- Kuka osaa piirtää ”ison kuvan”?
- Kohti kokonaisvoimavarojen työvoimapolitiikkaa?



- Työelämän hybridisoituminen - millaisille työmarkkinoille TYP ”valmistaa” asiakkaitaan?

”Meidän on suunnattava kulkumme tähtien, ei jokaisen ohiajavan laivan valojen mukaan”

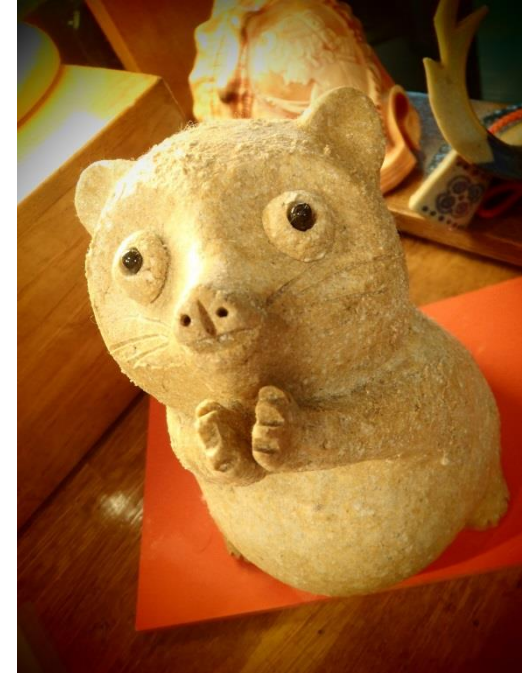
Lähde: Työpoliittinen aikakauskirja 1/2016

Työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun tuottama hyöty ja lisäarvo

- Lähteekö toiminta asiakkaiden palvelutarpeista?
- Asiakaslähtöistä palvelua- mutta resurssien ehdoilla?
- TYP:n lisäarvo ja hyöty- ja miten ne tehdään näkyviksi?

Mikä TYP oikein on?

- Palveluyhteistyön muoto? Yhteistoimintamalli? Tahtotila?
- TYP on kompleksinen (yhteenkietoutunut) systeemi- systeemi monimutkaisessa systeemissä
 - ⇒ TYP-verkosta ei voi kehittää irrallaan emo-organisaatioista vaan on huomioitava niiden toimintaympäristössä ja toimintaedellytyksissä tapahtuvat muutokset
 - ⇒ organisaation (myös verkoston) toiminnan kannalta on oleellista tunnistaa millaisessa toimintaympäristössä toimitaan ja miten johdetaan
 - ⇒ voiko verkosta johtaa ja jos niin miten?
- Yhteisten prosessien johtaminen edellyttää luottamukseen perustuvaa sopimuksellisuutta
- Systemisen ymmärryksen vahvistaminen- TYP osana jotain suurempaa...



Mitä TYPPI duunaa?

- Millaiseksi TYP profiloituu omalla alueellaan?
- Missä olet nyt?
- Missä haluat olla?
- Miten pääset sinne?



*"Ei asioita tarvitse muuttaa...asiat kuuluu ymmärtää. Jos ymmärrät ne, ne muuttuvat."
-Anthony de Mello-*

TYP merkityksellisten kohtaamisten mahdollistajana

Ohjaukselliselle/prosessimaiselle työotteelle on luonteenomaista eri vaiheiden ja palveluiden kytkeminen toisiinsa johdonmukaisesti eteneväksi kokonaisuudeksi

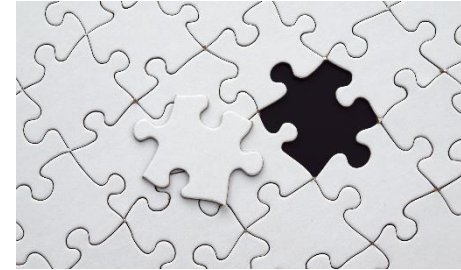
Ennen ohjausta:



Ohjauksen aikana:



Ohjauksen jälkeen:



TAVOITTEENA ON AINA ASIAKKAAN OMAN ITSENÄISYYDEN, VOIMAVAROJEN JA TOIMIJUUDEN VAHVISTAMINEN! → ”tyypiläiset ovat siis myös valmentajia ja kasvattajia”

”Pieni muutos voi saada aikaan suuren muutoksen”

Ohjauksellisen monialaisen yhteispalvelun haasteita

1. Ohjausprosessin ja sen vaiheiden näkyväksi tekeminen on haasteellista sekä työntekijälle että asiakkaallekin (myös vaikutukset näkyvät usein pitkällä viiveellä)
2. Ohjausprosessin vaikuttavuutta on vaikea saada osoitettua johdolle ja päätöksentekijöille
3. Ohjausprosessin vaiheet dokumentoituvat heikosti verkostolle ja ohjauksen seuraaviin vaiheisiin ("aloitetaan aina alusta")
4. Asiakas on usein liian passiivinen prosessin alkuvaiheessa- miten onnistutaan asiakkaan osallistamisessa, motivoimisessa ja vastuuttamisessa → objektista subjektiksi



TYP-verkoston keskeinen tavoite

- Palvelujärjestelmän toimivuuden parantaminen
 - ✓ Nopeammin! Tasavertaisemmin! Kokonaisvaltaisemmin!
 - ✓ What to do?
 - ✓ Kehitä kokonaisuutta, älä vain sen osia!
 - ✓ Kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa!

JA

- Palvelujärjestelmän ”pullonkaulojen” tunnistaminen
 - ✓ lähtökohta palvelujärjestelmän eli ”prosessien sujuvoittamiselle”



Oman toiminnan tunnistaminen osaksi jotakin suurta

TYP ja uusi asiantuntijuus

- Millaista osaamista ja ymmärrystä tarvitaan uudessa TYP:ssa, jotta se pystyy vastaamaan asiakkaiden muuttuviinkin palvelutarpeisiin ja toteuttamaan perustehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla?
- Uusi asiantuntijuus on ihmisten päiden välissä- ei yksittäisten ihmisten pään sisällä
- Työelämän hybridisaatio koskee myös tyypiläisiä- hybridissä työssä tarvitaan erilaisten taitojen yhdistelmiä:
tekniset taidot, ihmissuhdetaidot, itsejohtaminen, digitaidot, yrittäjämäiset taidot
- Mitä hyvää meidän kannattaa säilyttää aiemmasta mallista? Mistä vanhasta voidaan luopua, jotta uudelle on tilaa?

Johtamisessa korostuu rajapintojen johtaminen- rajat sekä yhdistävät että erottavat



asiantuntijat ovat
itseohjautuvia ammattilaisia,
joita ei tarvitse erityisemmin
johtaa

asiantuntijoita, jos
keitä tulee johtaa

Muutosten vaikutusten tutkiminen

| Mikä muuttuu? | Mikä muuttuu todennäköisesti? | Mikä ei muutu? |
|---------------|-------------------------------|----------------|
| | | |

Vaikutusmahdollisuudet

| Asiat, joihin voimme vaikuttaa? | Asiat, joihin voimme todennäköisesti vaikuttaa? | Asiat, joihin emme voi vaikuttaa? |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|
| | | |

Mikä on pienin mahdollinen askel tavoitteen suuntaan? Entä seuraava? Entä seuraava?

Muutosvoimat



Muutosta edistävät voimat?



Muutosta vastustavat voimat?

Metaforatyöskentely

Jos TYP olisi...

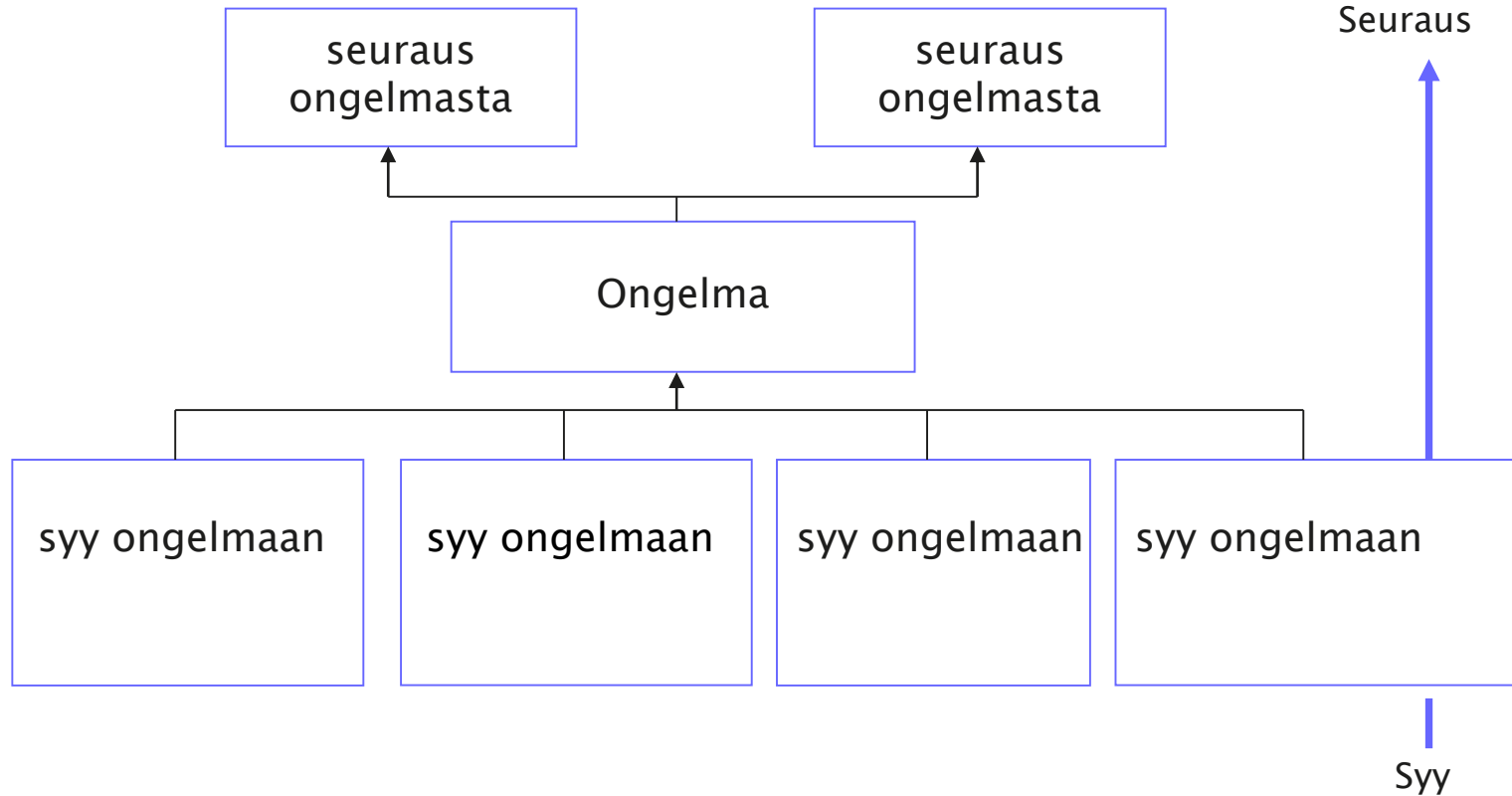
- eläin
- ruoka
- rakennus
- nähtävyys
- joukkuelaji

...niin mikä se olisi?

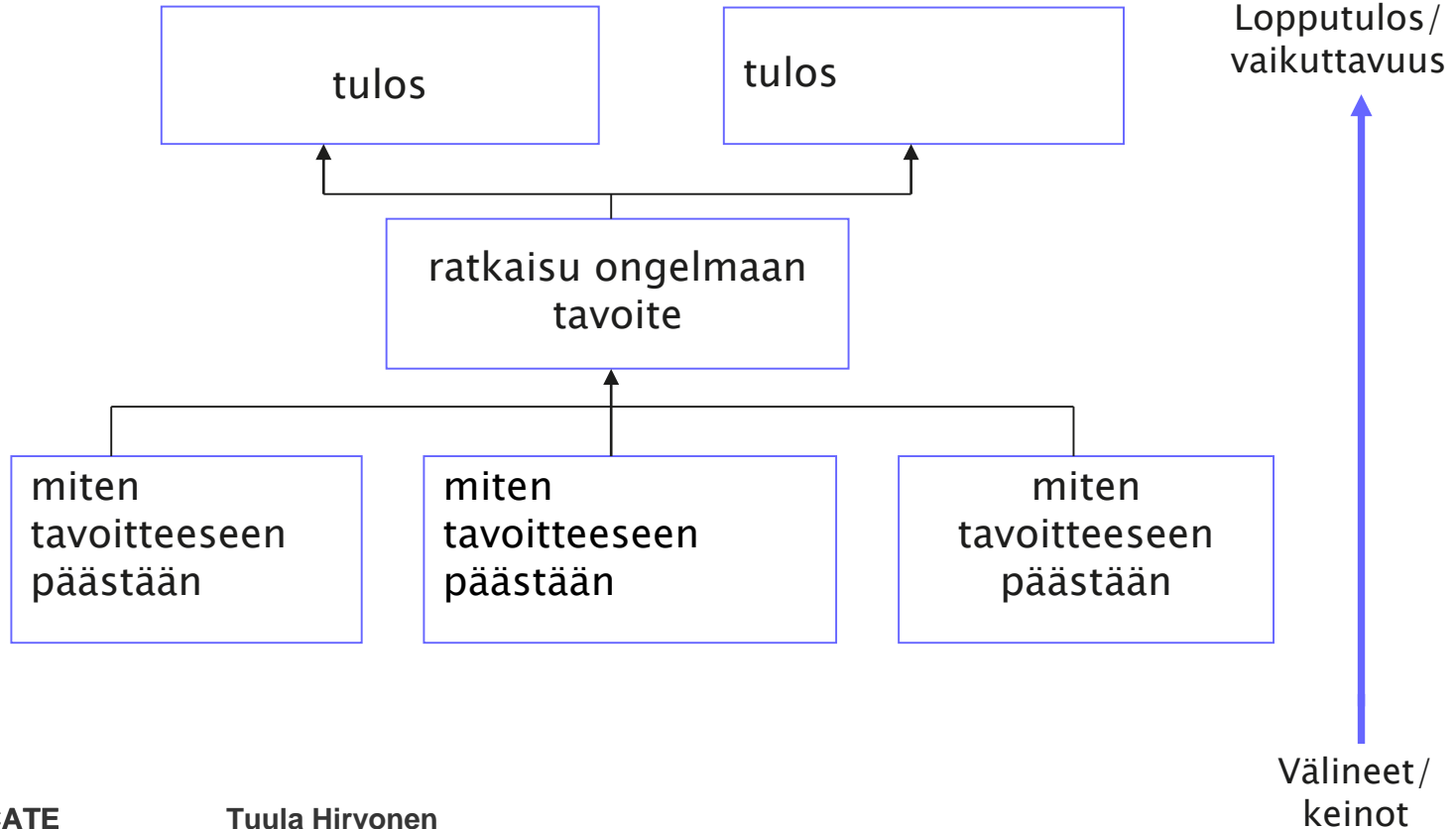
Perustelut? Mitä asioita arvostat siinä?



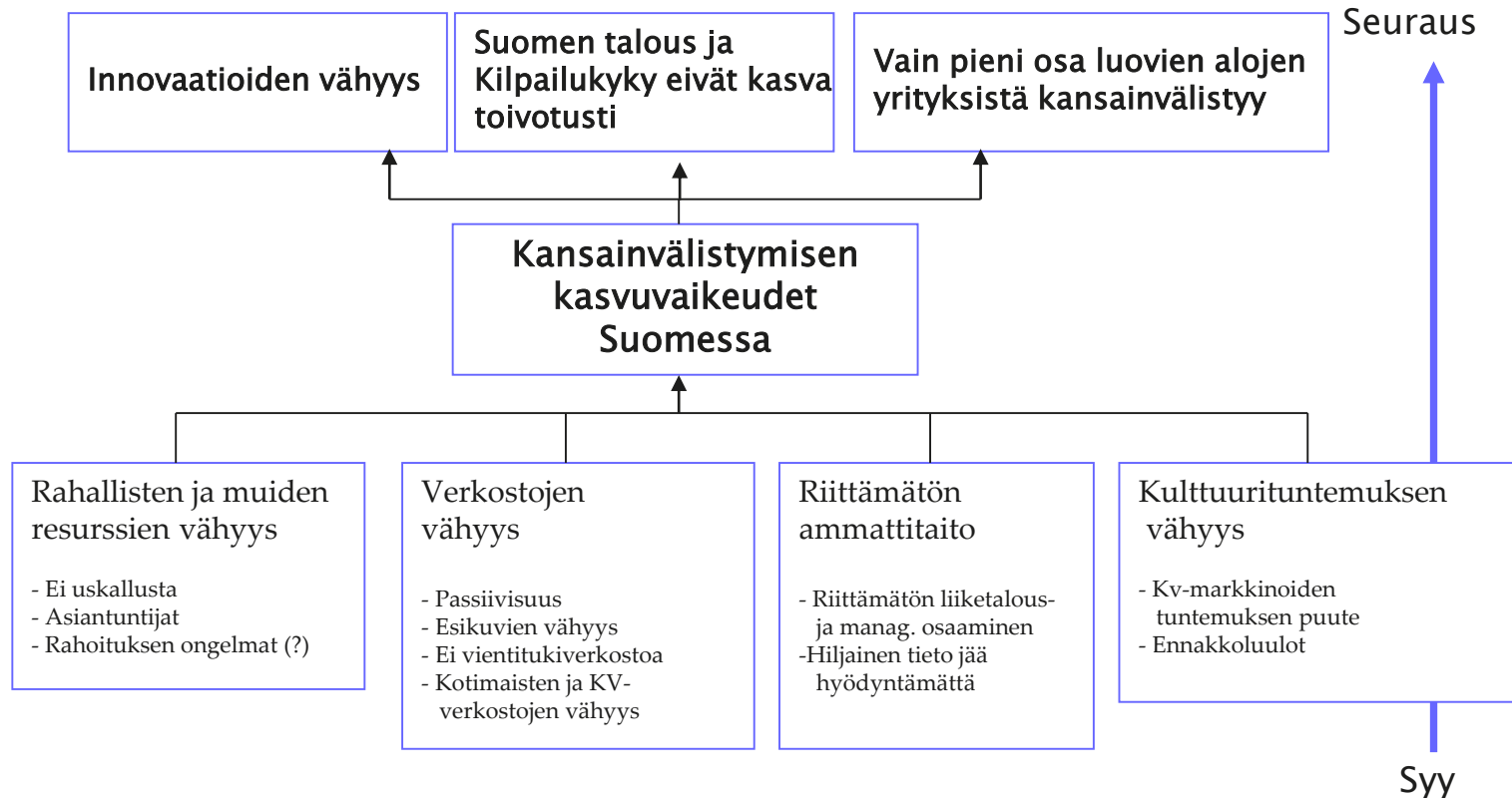
Ongelmapuu



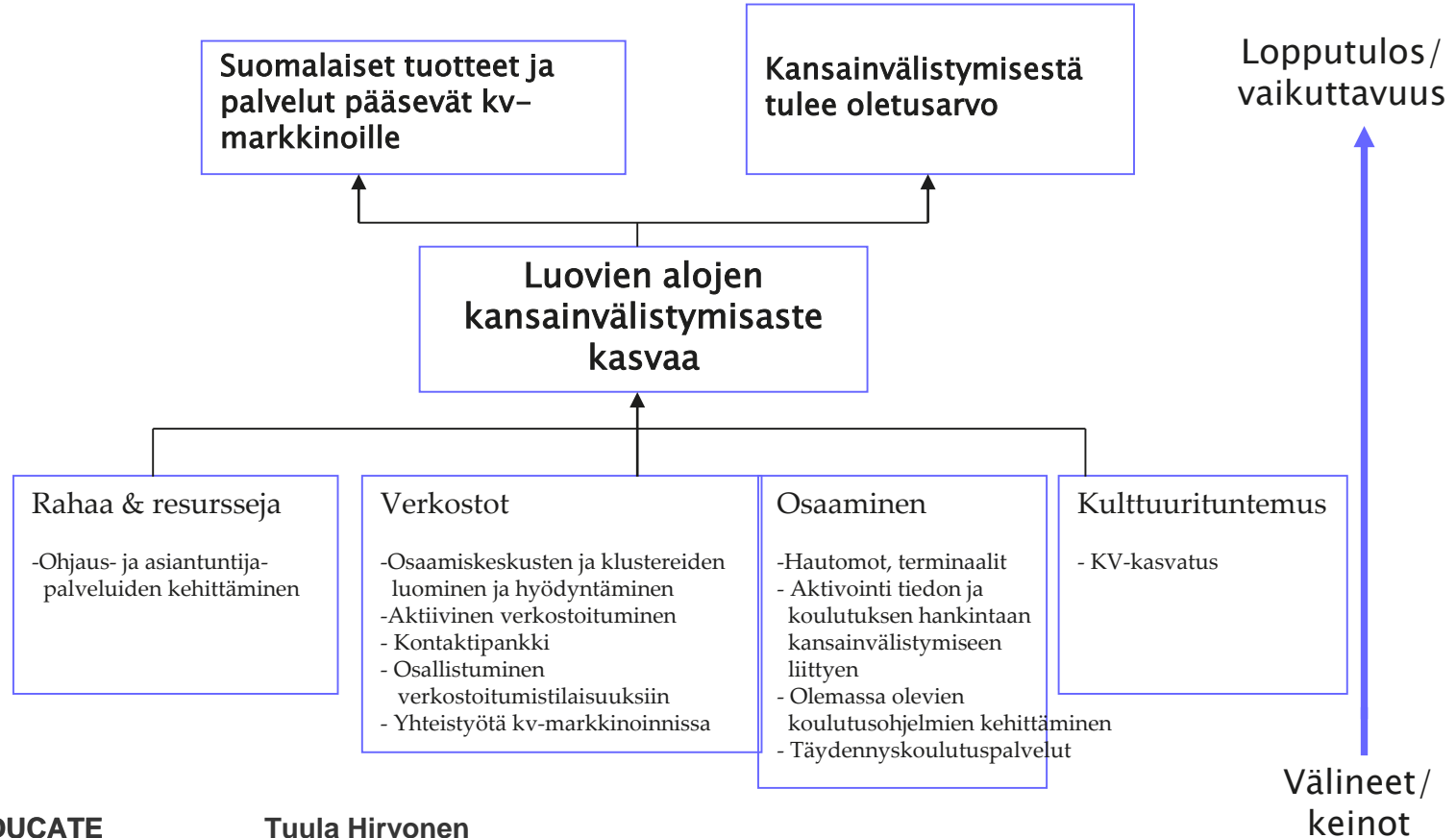
Tavoitepuu



Ongelmapuu (synteesi)



Tavoitepuu (synteesi)





NEVER STOP LEARNING.

ADUCATE JOENSUU | KUOPIO | SAVONLINNA



ADUCATE
by **UEF**

Tuula Hirvonen
Kai Hyttinen

ADUCATE

by **UEF**

www.aducate.fi

[https://youtu.be/wpZ\]kDL4xRc](https://youtu.be/wpZ]kDL4xRc)