

SITRA

MINIBOOTCAMP

OPPAAN KÄSIKIRJA



Sisällysluettelo

Työpaikka uudistuu vain ihmisten avulla – miten?	3
Miten homma etenee?	4-5
Avainsanat	5
Oppaan valinta	6
Uudistumiskysymyksen muotoilu	7-12
Näkökulma uudistumiskysymyksen muotoiluun	8
Onko tämä toimiva uudistumiskysymys?	9
Salamatkustajat	10-12
Kutsu käy!	13
Mitä opas tekee Minibootcampin aikana?	14-15
Minibootcampin jälkeen	16-18
Tulevaisuuden muistelu	17
Vielä lopuksi	18
Liitteet	19-25
Salamatkustaja-esimerkit	20-25
Muutostyökalupohja	26
Ideajalostamocanvas	27
Minibootcamp - kartta	28
Kiitokset	29



Työpaikka uudistuu vain ihmisten avulla – miten?

Ole hyvä!

Tässä käyttöösi työpaikan uudistumisen menetelmä, joka syntyi sattumalta Sitrassa Tulevaisuuden työpaikka –projektin lopputemmellyksessä. Menetelmän nimi on ”Minibootcamp” ja muotoilimme sen avoimesti kaikkien työpaikkojen käyttöön Exove Designin kanssa.

Mistä tämä syntyi?

Elettiin vuotta 2015 ja työelämän muutos täytti jo valtakunnan mediat ja seminaarisalit. Sitrakin halusi edistää hyvää ja systeemistä työelämän muutosta käynnistämällä Työelämän taitekohdat –avainalueen. Yhdeksi tavoitteeksemme tuli innostaa työpaikkoja uudistumaan niin, että osaaminen säilyisi kilpailukykyisenä ja näköpiirissä oleviin uudistumisen tarpeisiin valmistauduttaisiin ketterästi kokeilemalla ”jotain uutta”.

Näin syntyi Tulevaisuuden työpaikka –projekti, jossa 60 valtavan erilaista työpaikkaa tuotti itselleen uniikin uudistumistyökalun valitsemaansa uudistumistarpeeseen. Tämä tapahtui yhden päivän aikana ns. Bootcampissä.

Mikä tässä yllätti?

Yllätti se, kuinka vanhentuneiksi monet johtamisen ja tekemisen tavat koettiin ja kuinka monenlaisia uudistumisen tarpeita oli esillä. Mutta ehdottomasti suurin – ja positiivisin - yllätys oli se, että Bootcamp menetelmänä koettiin niin innostavaksi. Niinpä päätimme jakaa sen kaikkien työpaikkojen käyttöön 3 tunnin Minibootcamp-versiona.

Käytä, sovela, muokkaa – Anna palaa!

Kannattaako ihmisten uudistumiseen sijoittaa? Kuinka paljon on kyse rahasta – kuinka paljon siitä, että keksitään uusia tapoja oppia? Mitä teille tarkoittaa se, että kilpailukyky perustuu yhä useammin jatkuvaan oppimiseen? Mikä on teidän ideanne siitä, miten jokainen päivittää osaamistaan ja on valmiimpi myös oman tulevaisuutensa työtehtäviin?

Toivomme, että Minibootcamp osaltaan tsemppaisi teitä eteenpäin matkallanne tulevaisuuden työpaikaksi. Sinun ei tarvitse olla kokenut fasilitoija eikä edes tulevaisuuden tietäjä voidaksesi toteuttaa Minibootcampin. Eteenpäin pääset kokeillen ja luottaen siihen, että menetelmä kantaa ja ihmiset osaavat ratkoa kysymyksensä. Anna palaa.

Pirjo Nikkilä
Johtava asiantuntija,
Sitra

Saara Rimon
Asiantuntija,
Sitra

Suvi Majander
Palvelumuotoilija,
Exove design

Miten homma etenee?

Minibootcamp - ideointityöpajan aikana muodostetaan konkreettinen työkalu, jonka avulla sytytetään kipinä kohti kokeilevaa työkuulttuuria ja saadaan aikaan uudistumista.

Mitä?

Osallistumalla Minibootcampiin jokainen voi omalla työpaikallaan saada aikaan uudistumista. Uudistumisen ei tarvitse aina olla valtava koko työpaikan kattava mullistus, vaan se voi myös lähteä liikkeelle pienemmistä paloista. Juuri näihin työpaikan pienempiin uudistumistarpeisiin pyritään Minibootcampissa löytämään ratkaisuja. Minibootcampille valitun uudistumiskysymyksen tulee painottua ihmisiin, sillä vain ihmisten avulla työpaikka todellisuudessa uudistuu.

Kenelle?

Minibootcamp on tarkoitettu kaikille työpaikoille, joissa nähdään tarve ja halu uudistua. Konseptia voi muokata omaan työpaikkaan sopivaksi ja siihen voi myös osallistua työpaikalta kuka vaan. Tarkoituksena on, että näiden ohjeiden avulla jokainen pystyy itsenäisesti vetämään minibootcampin ja käyttämään sitä tapana kehittää jotain uutta.

Miten?

Minibootcamp-työpajaan osallistuu 3-5 hengen tiimi, joka yhdessäideoi ratkaisuja johonkin työpaikan haasteeseen. Mukaan tarvitaan myös opas, joka seuraa karttaa ja ohjaa muut prosessin läpi alusta loppuun. Oppaan tehtäviin kuuluu muodostaa uudistumiskysymys yhdessä muiden kanssa ja fasilitoida itse Minibootcamp-työpaja niin, että parhaat ideat pääsevät kukoistamaan.

3

Tuntia

3-5

seikkailijaa

1

opas

Avainsanat:

Uudistumiskysymys

Työpaikallanne on monenlaisia uudistumisentarpeita, joista osa liittyy toisiinsa. Uudistumiskysymys on yksi valittu ja rajattu uudistumisentarve kysymykseksi muotoiltuna – se on syy toteuttaa MiniBootCamp. Mielellään uudistumiskysymys liittyy meidän ihmisten tekemään työhön (ei robojen)

Uudistumistyökalu

Uudistumistyökalu on yksi vastaus uudistumiskysymykseenne. Se on uusi kokeileva tapa toimia työpaikalla. Tarkoituksena on saada ihmiset katsomaan erilaisia toimintatapoja uusin silmin sekä rohkeasti uudistamaan myös omia tottumuksiaan. Työkalun on tarkoitus olla konkreettinen ihmisiä koskeva muutos. Työkalu voi olla esim. prosessi, ohje, digitaalinen työväline, tapa toimia, valmennus tai kaikkea tätä...tai jotain muuta.

Salamatkustaja

Salamatkustajat ovat Minibootcampissa mukana. He ovat kuvitteellisia, joskin tosielämään pohjautuvia persoonia, jotka löytyvät työpaikaltanne tai sen läheisyydestä. Heidän kautta on helppo tarkastella uudistumiskysymystä eri näkökulmista. Jokaisella minibootcampiin osallistujalla on oma salamatkustajansa, jonka rooliin hän eläytyy.

Kokeileminen

Uudistuminen ei synny itsestään vaan vaatii ajattelutavan muutosta. Tässä kohtaa tarvitaan kokeiluja. Uusia toimintatapoja kannattaa kokeilla ennakkoluulottomasti ja alkuun mahdollisimman kevyesti. Kokeilu on samalla myös oppimista ja epäonnistumisen hyväksymistä.

Hä?



Valitsen sinut!



Oppaan valinta

Oppaan rooli on tärkeä ja palkitseva osa Minibootcampia. Opas on mukana prosessin jokaisessa vaiheessa ja pääsee aitiopaikalta näkemään miten alun epävarmuudesta päästään yhteistyön avulla luomaan jotain täysin uutta ja konkreettista. Oppaaksi kannattaa valita innostunut henkilö, jonka tiedetään omalla asenteellaan osaavaan innostaa muita toimimaan ennakkoluulottomasti ja uudistumismyönteisesti. Hänen ei tarvitse olla fasilitoinnin asiantuntija, näillä ohjeilla kyllä pärjää!

Oppaan tehtävät:

1

Muodosta uudistumiskysymys yhdessä muiden kanssa!

Pohtikaa oman työpaikanne olemassa olevia haasteita ja luokaa seuraavan sivun ohjeiden avulla uudistumiskysymys, jota Minibootcampilla lähdette ratkaisemaan.

2

Tee alkuvalmistelut

Alkuvalmisteluihin kuuluu Minibootcampiin kutsuttavien valitseminen ja kutsujen lähetys sekä sopivan tilan varaus ja valmistelu.

3

Fasilitoi minibootcamp -työpaja

Tehtävänäsi on saada ihmiset innostumaan ja pitää huoli, että homma pysyy kasassa kolmen tunnin ajan. (Älä huoli. Tästä on selkeät ohjeet, joita seuraamalla pärjää kyllä.)

4

Työkalun loppuviihteistely ja eteenpäin viemisen varmistaminen

Minibootcampin jälkeen teette yhdessä suunnitelman kokeilun toteuttamisesta ja kerrotte siitä muille.

Oppaan käsikirja ja Minibootcamp-ohjeet on pyritty rakentamaan niin, että oppaalle jäisi mahdollisimman vähän kysymyksiä prosessin kulusta ja siihen kuuluvista vaiheista. Jokainen työpaikka on kuitenkin erilainen ja jokaisessa vaiheessa soveltaminen on sallittua, jos koette sen vievän kohti teille paremmin toimivaa ratkaisua. Oleellista muutoksen eteenpäin viemisen kannalta on myös, että ihmiset kokevat olleensa mukana prosessin eri vaiheissa. Pyydä siis rohkeasti kaikki kiinnostuneet mukaan!

Uudistumiskysymyksen muotoilu

Jotta Minibootcampilla saataisiin aikaiseksi konkreettinen työkalu, on tärkeää määritellä riittävän tarkasti, mihin uudistumistarpeeseen ollaan työpajan aikana etsimässä vastausta. Tässä toimii apuna uudistumiskysymys. Uudistumiskysymys on siis jokin työpaikan ihmisiä koskeva haaste kysymysmuodossa niin, että vastaus voisi olla minibootcampilla muodostuva muutostyökalu.

Hyvä esimerkki toimivasta uudistumiskysymyksestä voisi olla vaikkapa tällainen:

Miten jaamme vielä paremmin osaamista tiimien välillä ?

Kuten edeltävä esimerkki, hyvä uudistumiskysymys alkaa usein alkaa usein sanoilla, **miten** tai **kuinka**, koska vastaus on silloin usein on jokin tapa toimia ja tehdä asioita. Esimerkin uudistumiskysymys myös liittyy suoraan ihmisiin ja ihmisten väliseen kommunikaatioon, joka on yksi työpaikan uudistumisen edellytyksistä. Kysymys on myös hyvin tiivistetty ja rajattu yhteen haasteeseen, jolloin ratkaisun löytäminen Minibootcampin aikana kysymykseen on paljon helpompaa ja mahdollista aikarajoitteiden sisällä.

Esimerkkejä uudistumiskysymyksestä:

Toimii:

Miten innostamme jokaisen pohtimaan omia tulevaisuudessa hämmöttäviä kehittymistarpeitaan?

Millainen olisi meillä uudistumista tukeva esimiehen rooli?

Miten lisäämme ketteryyttä?

Ei toimi:

Miten otamme uuden henkilöstöjärjestelmän käyttöön? (kyse ei ole ihmisten uudistumisesta)

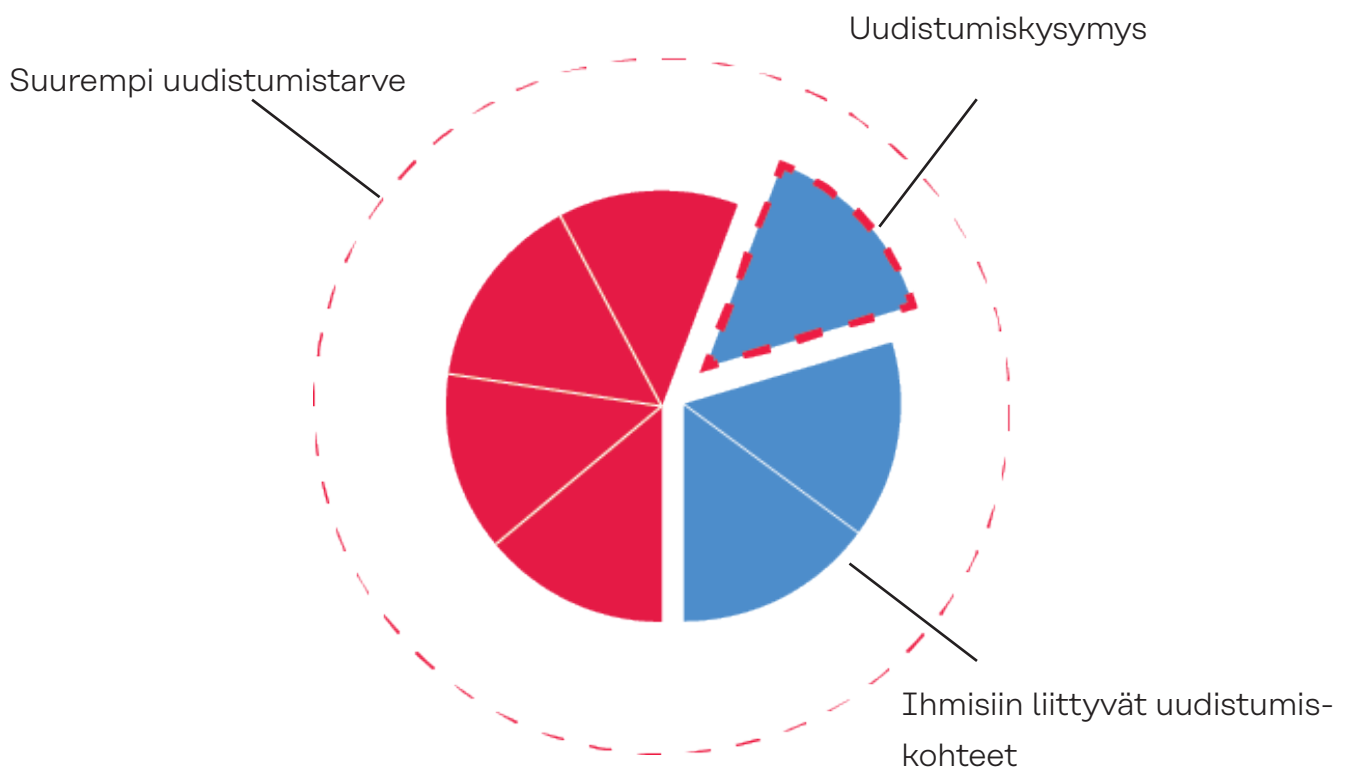
Uusi palkitsemisjärjestelmä? (jos halutaan palkita oppimisesta, eri juttu)

Rekrytointiprosessi? (prosessin kuvaus ei uudista, mutta jos halutaan esim. osallistava -, eri juttu)

Uudet toimitilat? (jos kyse työntekomuotojen muuttumisesta, eri juttu)

Näkökulma kysymyksen löytämiseen

Yksi näkökulma uudistumiskysymyksen pohtimiseen on lähteä ensin työpaikan strategisesta uudistumistarpeesta ja jakaa sitä osiin. Näistä pienemmistä strategisen uudistumistarpeen osista rajataan ensin pois kohteet, jotka eivät liity ihmisiin ja valitaan jäljellä olevista uudistumiskohteista uudistumiskysymyksen aihe.



Kokonaiskuvasta lähteminen helpottaa myöhemmin työkalun kokeilun viemistä eteenpäin, kun uudistumiskohde on tullut suoraan työpaikan strategiasta. Usein myös työpaikkojen strategiat saattavat jäädä turhan abstraktille tasolle. Muutoksen tekeminen pienten konkreettisten palasten avulla edesauttaa uudistumista kokonaisuudessaan. Kun ensimmäinen kokeilu on saatu päätökseen, voidaan aina palata takaisin pienempiin uudistumistarpeen osiin ja lopulta myös suurempi strateginen muutos on saatu aikaan.

Onko tämä toimiva uudistumiskysymys?

Kun olette löytäneet ratkaisemisen arvoisen kysymyksen, kannattaa sitä vielä ennen Minibootcampia kriittisesti arvioida, hioa ja tarkentaa.

1. Kun uudistumiskysymys on muodostettu, käykää läpi seuraavat kysymykset:

Mihin uudistumistarpeeseen olemme lähdössä hakemaan ratkaisua?

Miksi? Mikä on ratkaisun merkitys ja arvo?

Ketä muutostarve koskettaa?

Millaisissa tilanteissa muutostarve näkyy käytännössä?

2. Uudistumiskysymys on hyvä tiivistää enintään 140 merkkiin. Tällöin turhat rönsyilyt jäävät pois ja kysymys on todennäköisesti helpompi ymmärtää.

3. Tässä vaiheessa olisi viimeistään hyvä saada muita mukaan uudistuskysymyksen pohtimiseen. Kerro uudistumiskysymys työkaverille ja kokeile ymmärsikö hän mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Jos ei, kysymyksesi on todennäköisesti liian monimutkainen ja vaatii vielä tiivistämistä.

4. Kysy salamatkustajilta. (katso ohjeet seuraavalla sivulla)

Salamatkustajat

Salamatkustajat ovat kuvitteellisia henkilöitä, joita uudistumiskysymys koskettaa. Käyttäkää salamatkustajia työpajan aikana eläytymällä heidän rooleihinsa. On tärkeää löytää salamatkustajat, jotka sopivat juuri teille, koska silloin saatte heistä parhaan hyödyn.

Salamatkustajat ovat persoonia, joiden mielipiteet uudistumiskysymykseen otetaan huomioon koko työpajan ajan. Heidän avullaan saadaan näkökulmia, jotka muuten saattaisivat jäädä huomiotta. Osallistujien on myös helpompi antaa kommentteja uudistumiskysymyksestä, kun he ovat eläytyneenä jonkin toisen henkilön rooliin. Tätä ei tule ottaa liian vakavasti, tarkoituksena on käyttää mielikuvitusta ja hetken aikaa pohtia, mitä salamatkustaja tässä tilanteessa ajattelisi.

Salamatkustajien löytäminen

Seuraavilta sivuilta löydät yhden valmiin salamatkustajan (näitä löytyy lisää liitteistä) ja lisäksi pohjan jota voit käyttää oman salamatkustajan luomiseen. Jos valmiit salamatkustajat eivät tunnu omilta, kannattaa rohkeasti käyttää omaa luovuutta. Niitä ei kuitenkaan tarvitse keksiä hatusta, vaan ne voivat perustua tuttuihin hahmoihin työpaikalta tai sen ulkopuolelta. Tärkeintä on, että tarinoissa on tarpeeksi yksityiskohtia, jotta niihin voi samaistua ja pystytte kuvittelemaan miten salamatkustajat toimisivat eri tilanteissa.

Salamatkustajia kannattaa olla sama määrä kuin työpajaan osallistujia (3-5). Pohtikaa tarvitsemanne salamatkustajat huolellisesti, sillä Minibootcampilla haasteisiin haetaan ratkaisua empatian kautta! Ketkä ovat uudistumiskysymyksen kannalta olennaiset hahmot? Kuka vastustaa uudistumista, kuka taas haluaa etsiä ratkaisuja? Keneen uudistuminen vaikuttaa? Kenen panostusta tarvitaan?

Salamatkustajia kannattaa hyödyntää jo uudistumiskysymystä arvioidessa. Onko kysymys ymmärrettävä ja olennainen salamatkustajien näkökulmasta? Mitä he siitä ajattelisivat? Hiokaa uudistumiskysymystä tarvittaessa.

Tulostakaa valitut salamatkustajat ja tuokaa ne mukanaan Minibootcamp- työpajaan!



Kalle Kehittäjä

28 vuotta

Mitä teen työkseni:

Olen aloittanut tässä työpaikassa jo opiskeluaikanani ”ns. keikkatöissä”, jotka alkoivat opiskeluihini liittyvästä työharjoittelusta ja sen jälkeen jatkoin kevytyrittäjänä. Nyt olen työsuhteessa ja vastuullani on ”kaiken kehittäminen” ml. Laatu- ja ympäristöjärjestelmän ylläpitäminen. Toimitusjohtaja on esimieheni, vaikei hänkään juuri tiedä, mitä teen.

Perheeni & Harrastukseni:

Juuri tällä hetkellä asun vuokratessa omakotitalossa muutaman entisen opiskelijakaverin kanssa. Se on ekologisinta ja jaamme kaikki muut tavarat paitsi vaatteet. Olemmekin ajatelleet konseptoida tämän asumismuodon ja mietimme jopa yhdistyksen perustamista asumismuodon levittämiseen Suomessa.

Mitä tavoittelen työssäni: Haluan tehdä työtä, johon uskon ja jolla on isompi merkitys kuin liikevoitto. Vaikka bisnesmaailma tuntuu vieraalta, haluan ehdottomasti olla juuri siellä vaikuttamassa kestävästä kehityksen periaatteilla. Bisnestä voisi tehdä niin paljon fiksummin ja ekologisemmin ja ajatellen enemmän ihmisten hyvinvointia.

Mistä turhaudun työssäni: Turhaudun prosessikaavioista ja valituksesta. Tarvitaan heittäytymistä ja arvokeskustelua!

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Tämä on niin tyypillinen kysymys, mutta tätä kautta pääsemme puhumaan todella isoistakin tulevaisuuden asioista. Yritän liittää tähän laajempaa arvokeskustelua.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Tottakai jokaisen velvollisuus on koko ajan miettiä, mitä voisi tehdä fiksummin. Jengi on vaan aika passiivista, eikö ne kyllästy jauhamaan aina samoja asioita?

Nimi: _____

Ikä: _____

Ammatti: _____

Mitä teen työkseni:

Perheeni & Harrastukseni:

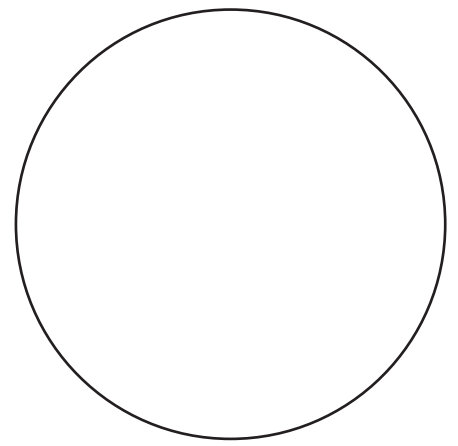
Mitä tavoittelen työssäni:

Mistä turhaudun työssäni:

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni:

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä:



KUTSU KÄY!

Mitä olisikaan ideointityöpaja ilman osallistujia? Minibootcampin suositeltu osallistujamäärä on 3-5, koska suuremmalla määrällä ihmisiä aikataulussa pysyminen muuttuu vaikeammaksi. Oppaana tehtävänäsi on valita osallistujat ja lähettää heille kutsut. Kannattaa valita tiimiin ihmisiä monenlaisilta osaamisalueilta, koska silloin pystytte hyödyntämään erilaiset näkökulmat ja sisäisen tiedon mahdollisimman laajasti.

KUTSUPOHJA

Kokeillaanko jotain uutta?

Tervetuloa Minibootcampille käärimään hihat!

Meillä on työpaikallamme monenlaisia uudistumistarpeita ja nyt tartumme niistä yhteen:

Uudistumiskysymyksemme on xxxxx.

Minibootcamp on työpaja, jonka tavoitteena on yhdessä kolmen tunnin aikana ideoida ratkaisuja ja kuvata yksi työkalu, jota voimme kokeilla uudistumisen edistämiseksi. Työkalu on voi olla esim. prosessi, ohje, digitaalinen työväline, tapa toimia, valmennus tai kaikkea tätä...tai jotain muuta.

Tietenkään yhden työkalun kokeileminen ei ratkaise kaikkia uudistumistarpeita, mutta se vie meitä eteenpäin – ja voi olla ihan hauskaa! Samalla saat tuntumaa ideointimenetelmään, jota kenties haluat itsekin myöhemmin käyttää?

Sinun ei tarvitse osallistuaksesi valmistautua mitenkään. Riittää, kun annat minibootcampin ajan – 3 tuntia – energisen ja innostuneen panoksesi.

Minibootcampin oppaana toimii xxx, jolta saat myös lisätietoja.

Tavataan: aika ja paikka

Tervetuloa!

Mitä opas tekee Minibootcampin aikana?

Minibootcampin aikana oppaan rooli on mitä herkullisin - hän pääsee tsemppaamaan osallistujia kohti uusia oivalluksia! Roolinsa mukaisesti opas opastaa osallistujat läpi Minibootcamp -työpajan eli pitää huolta siitä, että työskentely etenee ja aikataulussa pysytään. Tarvittaessa opas ohjaa tiimin takaisin uudistumiskysymyksen pariin jos keskustelut alkavat liiaksi rönseyillä. Opas voi myös kannustaa ennakkoluulottomaan ideointiin heittelemällä viljejäkin näkökulmia peliin. Tärkeimpänä tehtävänä oppaalla kuitenkin on pitää huolta siitä, että ilmapiiri työpajan aikana säilyy kannustavana, ratkaisupuhe vallitsevana kielenä ja että tiimi keskittyy käsillä olevaan tehtävään täysillä.

Tarkemmat käytännön ohjeet Minibootcampille:
www.sitra.fi/julkaisut/minibootcamp-menetelma

Tehtävät vielä pähkinänkuoressa:

Tsemppaa ja kannusta tiimiä supersuorituksiin

Pidä huolta aikataulusta ja etenemisestä

Ohjaa pysymään aiheessa

Dokumentaatio (valokuvat tuotetusta materiaaleista)



Mitä tarvitaan ?

Ideajalostamo-canvas
Työkalun muotoilu-canvas
Kyniä
Post-iteja
Megatrendikortit
Salamatkustajat tulostettuna

Aikataulu

1. **Alkusoitto** - 15 min
2. **Suuntana muutos** (video) - 15 min
3. **Uudistumiskysymyksen avaus** - 25 min
4. **Aivomyrsky** - 20 min
5. **Tauko** - 10 min
6. **Ideajalostamo** - 20 min
7. **Idean valinta ja ratkaisuehdotus** - 45 min
8. **Kohti tulevaa** - 15 min

Tila

Rento ja rauhallinen tila, jossa on mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Varmista, että tilassa on tarpeeksi seinätilaa tai fläppitaulu, johon voi kiinnittää post-itteja. Tarvitsette myös mahdollisuuden näyttää slideja ja videota näytöltä.

Minibootcampin jälkeen

Minibootcampin jälkeen tuntuu varmasti mahtavalta. Olette keksineet valtavasti uusia innovatiisia ideoita ja innolla odotatte, että pääsette näkemään uudistumisen työpaikallanne. Mutta miten se sitten tapahtuu? Työkalun viimeistely sekä käytännön toteutuksen suunnittelu kannattaa aloittaa mahdollisimman pian Minibootcampin jälkeen, koska silloin työpajan aikana käydyt keskustelut ovat vielä tuoreessa muistissa. Työstäkää lopullinen ideanne sellaiseen muotoon, että pystytte tekemään sen kokeilulle toteutussuunnitelman.

Työkalun viimeistely

Työkalun selkeys

Lukekaa teksti ajatetuksella läpi. Selviääkö tekstistä helposti, miten työkalu vastaa uudistumiskysymykseen? Mikä on konkreettinen työkalu? Ja miten se toteutetaan? Voitte myös pyytää täysin ulkopuolisen henkilön lukemaan kuvauksen ja pyytää häntä kertomaan mitä konkreettista toimintaa työkalun käyttöönotto vaatii.

Työkalun on tarkoitus olla kevyt kokeilu.

Jos työkalunne on esimerkiksi digitaalinen palvelu, vaatii se paljon resursseja toteutuakseen. Pohtikaa, pystyttekö toteuttamaan sen toiminnot käytännössä nopeammin ja halvemmin esimerkiksi vain paperin ja kynän avulla.

Mikä olikaan uudistumiskysymyksemme?

Tarkistakaa, onko uudistumiskysymys muuttunut alkuperäisestä ja tarkentakaa sitä tarvittaessa.

Mistä tiedämme onnistuneemme?

Työkalun vaikutusten mittaustavat olisi hyvä pohtia jo työkalun kuvaukseen. Mistä tiedätte, että kokeilu on onnistunut ja menossa oikeaan suuntaan? Onko se asiakastyytyväisyys, työntekijöiden palaute, ajankäyttö yms. ?

Tulevaisuuden muistelu

Seuraavaksi on aika tehdä työkalun kokeilulle toteutussuunnitelma. Yleensä suunnitelman teossa lähdetään pohtimaan prosessia alkupäästä, jolloin tavoite ja päämäärä saattaa aikataulua tehdessä jäädä hämäräksi. Tulevaisuuden muistelussa mietitään ensin tavoitetta ja siitä konkreettisia vaiheita takaisin päin. Tämä auttaa palastelemaan työtä ja kokeiluun päästään nopeammin.

Tulevaisuuden muistelu alkaa tavoitteen visioinnilla. Kuvailkaa ensin miltä maailma näyttää puolen vuoden kuluttua. Miten muutostyökalu on vaikuttanut organisaatiossanne?

Seuraavaksi mietitään miten sinne päästäisiin. Mitä toimia tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan?

Kuka tarvitaan mukaan? Mitä organisaatiossanne tapahtuu matkan varrella?

Muokatkaa tarvittaessa aikamääreet juuri teille sopivaksi. Aloittaa muistelu kaukaisimmasta ajankohdasta.

6 kuukautta on kulunut:

Miltä työpaikkanne näyttää kokeilun onnistuttua?:

Mistä tiedätte, että muutosta on tapahtunut, miten mittaatte tuloksia?:

Kuka tekee ja mitä?:

2-3 kuukautta on kulunut:

Mitä steppejä tässä vaiheessa tulee tehdä?:

Mistä tiedätte, että muutosta on tapahtunut, miten mittaatte tuloksia?:

Kuka tekee ja mitä?:

2 viikkoa on kulunut:

Mitä steppejä tässä vaiheessa tulee tehdä?:

Mistä tiedätte, että muutosta on tapahtunut, miten mittaatte tuloksia?:

Kuka tekee ja mitä?:

1 päivä on kulunut:

Mitä steppejä tässä vaiheessa tulee tehdä?:

Mistä tiedätte, että muutosta on tapahtunut, miten mittaatte tuloksia?:

Kuka tekee ja mitä?:

Vielä lopuksi:

Jakakaa

Kun työkalu on mielestänne valmis, kertokaa siitä muille. Vaikka uudistumistyökalu ei koskisikaan kaikkia, on tärkeää näyttää muille työpaikalla, mitä Minibootcampillä on saatu aikaiseksi. Oma käytös on paras tapa näyttää muille, että uudella tavalla ajattelu on hyväksyttävää. Tämä kannustaa muita pohtimaan omia toimintamallejaan ja uudistamaan niitä. Pyytäkää myös palautetta ja kehittäkää työkalua matkan varrella

Epäonnistumista ei tarvitse pelätä

Liian usein monet hyvät ideat tyssäävät siihen, että pelätään epäonnistumista. Kun epäonnistumista ei hyväksytä, mikään ei muutu. Työpaikalla pysytään tutussa ja turvallisessa, vaikka tiedetään, ettei se toimi. Siksi on tärkeää muistaa, että epäonnistuminen opettaa ja kokeilla voi aina uudestaan.

Aina voi palata alkuun

Kun kokeilu on saatu päätökseen, on hyvä muistaa, että voitte aina palata takaisin ja toteuttaa uuden Minibootcamp-työpajan. Voitte ideoida uutta työkalua joko jo olemassa olevaan uudistumiskysymykseen tai muodostaa täysin uuden. Yhden työkalun ei ole tarkoitus uudistaa koko työpaikkaa yhdellä kertaa ja hetkessä. Aito uudistuminen on jatkuvaa.

KIITOS JA KUMARRUS!

Seuraavana liitteet.



Mitä teen työkseni:

Johdan viestintäalan mikroyritystä, jonka asiakkaana on pääsääntöisesti julkisuudessa toimivia ja vastuullisesta brändistään huolehtia organisaatioita. Erityisosaamistamme on asiakaskokemuksen ja työntekijäkokemuksen rakentaminen.

Perheeni & Harrastukseni:

Rehillisesti sanottuna työni on myös harrastukseni ja intohimoni, koska globalisaatio ja teknologian kehittyminen on räjäyttänyt kaiken toiminnan läpinäkyväksi. Silloin, kun pidän vapaa-aikaa, matkustelen ja osallistun matkailualan tapahtumiin ympäri maailmaa.

Mitä tavoittelen työssäni: Pää tavoitteeni tietenkin on kasvattaa yritystämme kannattavasti ja hankkia lisää tunnettuja asiakkaita. Mottomme on: Ensin hankitaan asiakkaan luottamus, sitten seuraan taloudellinen tulos! Haluamme olla paras pohjoismainen viestintäalan asiantuntijaorganisaatio ja tunnettu luovista ratkaisuistamme asiakkaidemme iloksi.

Mistä turhaudun työssäni: Osa asiakkaistamme puhuu suurista muutoksista, mutta ei varaa niihin resursseja. Eli epärealistista ajattelua! Lisäksi asiakkaiden rohkeuden puute joskus turhauttaa, koska silloin päädyimme turvallisiin ratkaisuihin ja vaatimattomiin tuloksiin.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Meillä olisi ehdottomasti tähän annettavaa, mutta en halua mitään sovinnollista ratkaisua.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Kiinnostun kaikesta – erityisesti uuden luomisesta ja kokeilemisesta. Kokeilut opettavat meillekin paljon ja silloin voisimme jakaa riskiäkin asiakkaamme kanssa.



Anja Assistentti

52 vuotta

Mitä teen työkseni:

Olen ollut tässä työpaikassa ja nykyisessä työssäni johtoryhmän assistenttina 25 vuotta ja aina olen työni tehnyt niin hyvin kuin osaan – iltoja en ole laskenut. Monenlaisia johtajia olen nähnyt; tämä uusi on ihan oma lukunsa. Yrittää tehdä vuodessa saman, mitä muut tuunasivat kymmenen vuotta. Puhuu digitalisaatiosta ja haluaa minunkin dokumentit ”pilveen” - miten mä ne sinne saan?

Perheeni & Harrastukseni:

Asun sinkkuna kerrostalossa ja rakastan puutarhapalstaani, jota olen vuorannut kaupungilta jo vuosien ajan. Kokeilen joka vuosi jotain uutta – tänä vuonna valkosipulien viljelemistä. Harrastan teatteria – kesäisin näytteen kesäteatterin taustaroolleissa ja talvisin myyn leivonnaisia teatterin kuppilassa. Olen kerännyt jo 253 kuuluisan näyttelijän nimikirjoitukset. Kun täytin 50 vuotta, paikallislehti teki minusta pikkujutun lehteenkin.

Mitä tavoittelen työssäni: En tavoittele työssäni mitään muuta kuin hyvää mieltä ja työrauhaa. Kun on sopiva hetki, pyydän päästä digikoulutukseen, etten ihan tipu junasta. En halua tehdä työssäni itsestäni numeroa enkä tykkää, jos minulta udellaan johtajasta.

Mistä turhaudun työssäni: Ihmisten juoruilu ja toisten mustamaalaaminen. Meidän ”vanhojen työntekijöiden” kannattaa pitää yhtä. Kalenterien säätäminen on turhanpäiväistä, mutta se kuuluu työhöni.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Tuttu juttu. Ensinnäkin väännetään strategia power pointit ja sitten aletaan puhua implementoinnista. Kohta tulee konsultit.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Ihan hyvä, mutta useinkaan ihmiset eivät tiedä, mitä on menossa – esimiehet eivät kerro niille.



Arto Asiakas

41 vuotta

Mitä teen työkseni:

Toimin valtakunnallisessa ICT- ja logistiikkapalveluja tarjoavassa yrityksessä hankintajohtajana. Minulla on johdettavana 3 henkilön tiimi, jossa osaamista niin liike-elämän kuin julkisenkin sektorin tarpeista.

Perheeni & Harrastukseni:

Asumme puolisoni kanssa kaksin lasten muutettua jo kotoa pois. Viikonloppuisin golffaamme tai vietämme aikaa kakkosasunnollamme Vierumäellä.

Mitä tavoittelen työssäni: Haluan, että toiminta on järjestelmällistä ja silti joustavaa. Rahan käytössä olen tarkka – nuukaksikin kutsuttu. Kilpailutan toimittajat tiukasti, mutta päätösten jälkeen puhalletaan yhteen hiileen (paitsi jos haisee palaneelle).

Mistä turhaudun työssäni: Toimittajien selityksiä en kuuntele. Jos joku on mennyt vikaan, parempi myöntää heti, jotta päästään eteenpäin.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Olin jo vähän miettinyt, kannattaako yhteistyötä jatkaa, mutta nyt odotan mitä tapahtuu. Jos saavat toimintaansa kehitettyä, jatkamme mukisematta.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Kaikki, mikä parantaa kilpailukykyä, on tehtävä. Ihmisten ongelmien – aitojen ja keksittyjen – kohdalla yritän kuunnella kärsivällisesti, mutta parempi olisi, jos keskityttäisiin vain työhön.

Jouko Johtaja

38 vuotta



Mitä teen työkseni:

Olen aloittanut tässä ensimmäisessä johtajapestissäni vuosi sitten. Ensi töikseni päivitimme strategian ja nyt on se implementoinnin aika. Aion osallistaa henkilöstöä strategian toteuttamiseen mahdollisimman paljon ja tulen vaatimaan sitoutumista. Itsekseni olen pohtinut myös pientä säätöä organisaatioon, koska minusta meillä on liikaa byrokratiaa ja jotkut panttaavat tietoa.

Perheeni & Harrastukseni:

Muutimme uuden puolisoni kanssa vastavalmistuneeseen rivitaloon, joka osoittautui liian ahtaaksi uusioperhekuvioiden takia. Harrastan kai työtä ja Lions Club lla käyn verkostoituakseni. Liikkuu pitäisi enemmän, koska lääkäri jo varoitteli verenpainetta takia.

Mitä tavoittelen työssäni: Aion olla nykyisessä työssäni 2 – 3 vuotta, minkä jälkeen minulla on näytöt ison kv organisaation johtotehtäviin. Pitemmällä tähtäimellä olen funtsinut bisnes enkelin hommia ja advisory tehtäviä, myös oma yritys voisi tulla kyseeseen.

Mistä turhaudun työssäni: Hallituksen kokoukset, joissa puidaan viimeisimmän kuukauden tulosta ottaa päähän. Eikö hallituksella ole muuta tekemistä!? Muuten sellainen perusmuutosvastarinta harmittaa – miksei ihmiset kysy ja mieti ja tee kotiläksyjään, vaan odottaa muiden tarjoilevan valmiit vastaukset itselleen? Katsoisivat välillä peiliinkin.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Tämähän on meidän tulevaisuuden kannalta aivan keskeinen kysymys, joka on pakko ratkaista – ja ratkaista hyvin. Tässä nähdään, ketkä meillä ovat sitoutuneita yhteisiin päämääriin.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Kuuntelen ja olen kiinnostunut. Kehittämisideat osoittavat potentiaalia. Kuuluu hyvään meininkiin.

Päivi Palvelupäällikkö

35 vuotta



Mitä teen työkseni:

Olen ollut nykyisessä työpaikassani viisi vuotta ja uusi johtaja nimitti minut päälliköksi pari kuukautta sitten. Olen valmistunut Turun kauppakorkeakoulusta. Pääaineenani luin markkinointia ja suoritin sivuaineina tulevaisuuden tutkimuksen ja yrittäjyyden kokonaisuuudet.

Perheeni & Harrastukseni:

Asuin elämäkumppanini kanssa USA:ssa viisi vuotta ennen kuin aloitin tässä työssä Suomessa. Suoritin USA:ssa kaupallisia jatko-opintoja ja työllistin itseni ihmeen hyvin suomalaisten organisaatioiden toimeksiannoilla (esim. markkina-analyysijä, verkostoitusprojekteja, lanseerauksia). Lenkkeilen säännöllisesti ja olen aktiivi Naisten Pankissa.

Mitä tavoittelen työssäni: Pitemmällä tähtäimellä olen kahden vaiheilla: jatkaisinko kuitenkin itsenäisenä konsulttina vai uskoako tämän työpaikan tulevaisuuteen? Nyt kuitenkin aion panostaa täysillä uuden strategian implementointiin enkä halua tuottaa pettymystä Johtajalle uuden nimitykseni jälkeen. Rakennan hyvät suhteet muihinkin johtoryhmän jäseniin ja annan muiden vielä yllättyä!

Mistä turhaudun työssäni: On turhauttavaa kuunnella niitä juttuja 20 vuoden takaa. On turhauttavaa puida jatkuvasti oman organisaation sisäisiä asioita.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Minusta tämä on koko johtoryhmän asia ja sitä ei pidä delegoida vaan jollekin asiantuntijalle. Tarvitsemme paljon nykyistä avoimempaa organisaatiokulttuurin ja tämä on juuri sitä. Myös johtamisen tulee uudistua ja ihmisiä pitää oikeasti ottaa mukaan.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: Innovatiivisuus on kilpailukyvyyn lähtökohta. Mielelläni ehdotan uudistuksia itsekin ja pidän huolta, että ehdotukset käsitellään nopeasti. Toisaalta vähän pelottaa se, että vastuullani on nyt tosi paljon kehitettävää ja odotukset ovat kovat – kääk.

Antti Asiantuntija

45 vuotta



Mitä teen työkseni:

Valmistuttuani oman alani maisteriksi, olen työskennellyt vain kahdessa eri työpaikassa. Nykyisessä työpaikassani olen alueeni vahvin osaaja ja minulle ohjataankin vaativimmat kysymykset ratkottavaksi. Olen jo pari kertaa osallistunut asiakastilaisuuksiin, mikä oli aika hämmäntävää. Minun odotetaan jakavan osaamistani muille, mutta en löydä siihen aikaa.

Perheeni & Harrastukseni:

Asun perheeni kanssa omakotitalossa taajaman ulkopuolella. Harrastan lintujen bongaamista, mutta en ole siitä työpaikalla puhunut. Pelaan shakkia netissä ja olenkin siinä edennyt jo erittäin vaativalle tasolle. Seuraan oman alani kehitystä lukemalla ammattilehtiä ja olen jo pohtinut alumniin liittymistä. Tykkään työstäni.

Mitä tavoittelen työssäni: Haluan pysyä alani vahvana osaajana ja haluan tehdä työni ilman reklamaatioita. Myöhemmin voisin harkita tiimin vetäjän tehtävää, jos sitä minulle tarjottaisiin suoraan. Sählääjistä pysyn kaukana.

Mistä turhaudun työssäni: Turhaudun sisäisissä palavereissa, joissa ei ole agendaa eikä keskittyä asioiden ratkaisemiseen. Jatkuvat organisaatiomuutokset ovat kai välttämättömiä, mutta vaikea niiden hyötyä on nähdä. Yritän vaan keskittyä omaan työhöni.

Mitä ajattelen uudistumiskysymyksestä:

Miten vaikuttaa omaan työhöni: Kunhan ymmärrän, miten uudistumiskysymys vaikuttaa työhöni, mietin sitä sitten. Mutta ei se kai mitenkään vaikuta.

Millainen asenne minulla on uusiin ehdotuksiin yleensä: On tärkeää kehittää asioita, kunhan kehitysprojektit viedään finaaliin ja huomioidaan riittävä resurssointi. Aika usein kehittämisen on enemmänkin sähläämistä.

UUDISTUMISKYSYMYS

TYÖKALUN NIMI

KENELLE?

TYÖKALUN KUVAUS

Mitä tehdään ja miten tehdään?

1. YHDISTELY

Ottakaa kaksi ideaa ja yhdistäkää ne uudeksi mutantti-ideaksi!

IDEA	+	IDEA	=	
-------------	----------	-------------	----------	--

2. MEGATRENDI

Ottakaa idea ja yhdistäkää se megatrendin kanssa!

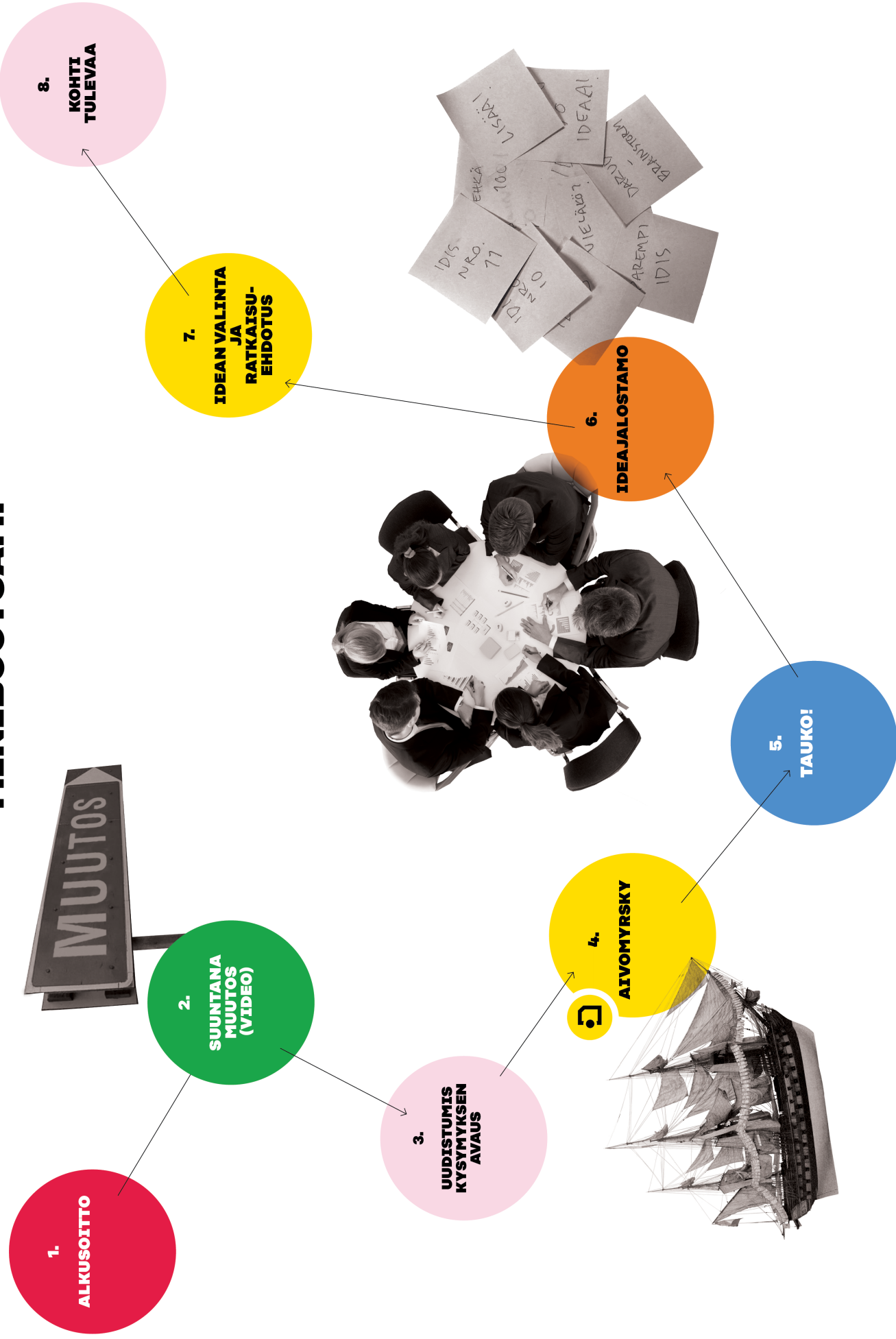
IDEA	+	MEGA- TRENDI	=	
-------------	----------	-------------------------	----------	--

3. KYLLÄ, JA...

Ottakaa idea ja jatkakaa sitä aloittamalla sanoilla "kyllä, ja".

IDEA	+	KYLLÄ, JA...	=	
-------------	----------	-------------------------	----------	--

MINIBOOTCAMP



Pirjo Nikkilä, Sitra

Saara Rimon, Sitra

Suvi Majander, Exove Design

Heidi Tulensalo, Exove Design

Veera Suomalainen, Exove Design

www.sitra.fi/julkaisut/minibootcamp-menetelma

www.exovedesign.com