



Ohjeita valmentavan ja oppivan työkuulttuurin kokeilujen laatimiseen

- Parhaat kokeilut liittyvät kiinteästi jokapäiväiseen työhönne.
- Kokeilut voivat liittyä mihin tahansa työhönne käytäntöön, esim. asiakastyöhön, tiimin yhteistyöhön (palavereihin), yhteisten asioiden käsittelyyn ja kommentointiin, verkostoyhteistyöhön, esihenkilön ja työntekijän väliseen yhteistyöhön, johtamiseen.
- Pienetkin kokeilut voivat johtaa isoihinkin kehitysloikkiin, joten niitä ei kannata väheksyä. Niin pientä kehityskohdetta ei ole, ettei sitä kannattaisi ottaa kokeiltavaksi.
- Kokeilulla on aloitus ja päätösajankohta. Arvioikaa kokeilun loppuksi, syntykö kokeilusta pysyvä käytäntö. Muistakaa arvioida kokeilua, kun se on vielä käynnissä.
- Tehkää kokeilusuunnitelmasta hallittavissa oleva kokonaisuus.
- Jos kokeiluideoita tulee paljon, valitkaa muutama tällä hetkellä eniten kiinnostava, joista lähdette liikkeelle. Voitte myös valita yhden kokeilun, johon keskitytte.
- Ideoita kokeiluihin löytyy myös Valoa-sivuston [Innostu-osiosta](#), jossa on esimerkkejä valtion organisaatioiden kehittämisestä ja kokeiluista.



Kokeilusuunnitelma

Mitä kokeilemme? Mihin olemassa olevaan työkäytäntöömme kokeilu liittyy?	Kirjoita tähän...
Mitä kokeilu ratkaisee? Mitä kokeilu tuottaa, mikä on sen oletettu tulos?	Kirjoita tähän...
Millä aikataululla toteutamme kokeilun? (Aloitus ja päätöspäivämäärät)	Kirjoita tähän...
Ketkä osallistuvat kokeiluun? Mitä kukin tekee/ mistä vastaa?	Kirjoita tähän...
Milloin ja miten arvioimme kokeilun etenemistä? Miten arvioimme lopuksi kokeilun onnistumista/tulosta?	Kirjoita tähän...
Mitä opimme kokeilusta? Mitä kokeiltua jatkamme pysyvänä käytäntönä?	Kirjoita tähän...