



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN



KANSALLINEN KOULUTUKSEN  
ARVIOINTIKESKUS  
NATIONELLA CENTRET FÖR  
UTBILDNINGSVÄRDERING



YLIOPILASTUTKINTOLAUTAKUNTA  
STUDENTEXAMENSÄMNDEN

# Navigointia uusissa maastoissa

- varhaisesta välittämisestä toimijuuden  
tukemiseen

Kaiku-hankepäivä

Tarja Frisk (Karvi) ja Hanna Boman (OPH)

26.11.2019

# Opetushallitus, YTL ja Karvi pähkinäkuoressa

- Opetushallitus ja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO yhdistyivät 1.1.2017 uudeksi kehittämisvirastoksi, jonka nimi on Opetushallitus.
- Koulutuksen kansallinen arviointikeskus (Karvi) ja Ylioppilastutkintolautakunnan kanslia (YTL) liittyivät Opetushallitukseen erillisyyksikköinä 1.1.2018.
- Henkilöstöä yhteensä n. 440, pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen.
- Intohimonamme on oppiminen. Kehitämme opetusta ja koulutusta ja edistämme kansainvälisyyttä - jotta jokainen voi kasvaa potentiaaliinsa.
- Kansallinen ja kansainvälinen toimintaympäristö, joka monin tavoin kytkeytynyt ja vaikeasti ennakoitava.

# Mistä ajatus syntyi? Yhteisohjautuminen ja toimijuus

1. Työkulttuurin muuttuminen tarvitsee tilannekuvan demokratisoimista lähemmäs työn arkea.
2. Tarvitaan kollektiivinen, päivittyvä tilannekuva:
  - Miksi olemme olemassa, mikä on tavoitteemme? Mitä jo osaamme ja hallitsemme? Miten työmme on muuttumassa?
3. Tilannekuvaa muodostetaan ja päivitetään nopeatempoisesti kollektiivisesti kuten joukkueurheilussa ennen peliä, pelin aikana, erätauoilla ja pelin jälkeen.
4. Ilman tarkoituksenmukaista tilannekuvaa itseohjautuvuus, yhteisohjautuvuus tai itseohjautuva koordinaatio ei ole mahdollista.
5. Tarvitaan eteenpäin katsovia mittareita.

Lähde: Hyytiälä, Hermanni 2019: Työelämä tarvitsee tilannekuvan demokratisointia

# Mistä ajatus syntyi? Toimijuus ja yhteiskehittäminen

- Työelämässä toimijuus liittyy vaikutusmahdollisuuksiin ja osallisuuteen, innovatiivisuuteen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisten identiteettien uudistumiseen.
- Toimijuus tarkoittaa aktiivisuutta, aloitteellisuutta, osallisuutta sekä kokemuksia oman työn ja elämän hallinnasta ja vaikutusmahdollisuuksia.

# Mitä tavoiteltiin?

- Lähtökohtana kehittämisessä oli varhaisen välittämisen tapojen kehittäminen. Päädyimme työvälinekokeilussa kysymykseen: Mitä on ennen varhaista välittämistä?
- Kehityskeskustelut ja VMBaro antavat tietoa, mutta tietoa saadaan liian harvoin. Kerran vuodessa taaksepäin katsomisesta (VMBaro) **jatkuvaan eteenpäin katsomiseen.**
- Yhteinen kehittäminen: työntekijä-esimies-työyhteisö.
- Esimiehille tarvittiin uudenlaisia työkaluja johtamiseen ja työyhteisölle yhdessä ohjautumiseen.
- Yksin suoriutuvasta asiantuntijasta kohti työyhteisön yhteistä toimijuutta ja toimivuutta -> **kyvykkyyttä jatkuvasti navigoida suuntaa nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.**

# Mitä teimme?

- Heli Ahosen (Toimiva Oy) tuottamien työvälineiden kokeiluja erilaisissa kokoonpanoissa (vapaaehtoisuuteen perustuen) ja sisäisten fasilitaattoreiden valmennusta työkalupakin aikaansaamiseksi



# Missä onnistuttiin?

- Päästiin askel askeleelta kehkeytyvään kokeilevaan toimintatapaan.
- Uskallettiin lähteä liikkeelle kokeilemalla.
- Kokeileva kehittämistapa muutoksessa.
  - > Kokeileva yhteiskehittämisen malli.
- Työvälineiden kokeilu tuki yhteisen kielen syntymistä – tiimeissä, henkilöstön ja esimiesten välillä.
- Epävarmuuden sietämisen kasvattaminen.
- Kokeilut perustuivat vapaaehtoisuuteen.
- Työ on vielä kesken – välineet tullaan lanseeraamaan käyttöön v. 2020.

# Mitä opittiin?

1. Kannattaa kokeilla.
2. Kannattaa sietää epävarmuutta.
3. Enemmän keskustelua esimiesten ja työyhteisöjen kanssa siitä, mihin ja millaisia välineitä tarvitaan.



# Mitä hyötyä, kun päästään gepardista pöllöksi?

- Välineitä henkilöstön ja esimiesten yhteiseen kehittämiseen.
- Välineet tukevat johtamista ja yhdessä ohjautumista turvallisella ja toteavalla tavalla.
- Välineiden avulla saadaan tietoa myös osaamistarpeista (esim. rekrytointitilanteissa).
- Tekee näkyväksi asioita ja työssä tapahtuvaa muutosta -> saadaan yhdessä kiinni siitä, mitä tapahtuu.
- Jäsentää keskustelua.
- Uudenlainen sanoitus ja käsitteistö sekä tapa tarkastella omaa työtä ja toimintaa.
- Voimaannuttavia kokemuksia tehdyistä kokeiluista, mutta ei vielä pystytä kattavasti arvioimaan hyötyjä.

# Voisiko toteuttaa virastojen yhteisenä?

- Kehittämishankkeen/välineiden kokeilun voi hyvin toteuttaa virastojen yhteisenä.
- Kehittämisprosessin fasilitaattori tarvitaan: ymmärrys kokeilevaan kehittämistapaan, syvälinen osaaminen kehittämisestä ja työkaluista.
- Aikaa yhteiseen oppimiseen ja reflektointiin tarvitaan.