



> Peli jakaa hiljaista tietoa

”En tiedä mitä Kari teki, mutta eihän porukkani ole monivuotisen urani aikana koskaan puhunut näin avoimesti. Tästä on hyvä jatkaa”, kiittää Ruusinen.

”Olen vaikuttanut Kari Malisen kyyystä saada ihmiset lähiohjauksissa mukaan sekä löytää käsiteltävistä asioista juuri se oleellinen, tärkeä, johon tartutaan. Hänen työskentelynsä on rakentavalla tavalla tavoitekeskeistä. Olen myös vaikuttanut Muutostaidon käyttämistä menetelmistä. Niiden avulla on todellakin saatu jo projektin tässä vaiheessa kaikki osallistumaan ja vaikuttamaan, mikä on koko OTAVAn päätavoite”, kertoo **Hanna Härkki** Tampeleen asiakaspalvelusta.

Eteenpäin askel kerrallaan Lähiohjaus tarkoittaa kehitysryhmien palaveria, jossa on mukana Kari Malinen Muutostaidosta. Ryhmät tapaavat kerran kuussa. On tärkeää, että tapaamisia on riittävästi, muttei liikaa.

”Hankkeen aluksi joka ryhmäl-

le järjestetään kolme tapaamista. Toisen valmistuspäivän jälkeen tapaamisia on kolmesta viiteen”, Kari Malinen toteaa.

Lähiohjausryhmissä on 4-10 henkilöä. Osa ryhmistä on luonnollisia tiimejä, osa edustuksellisia ryhmiä, joissa on esimiehiä ja työntekijöiden edustajia.

Ajatuksena on etsiä ideoita arjen haasteisiin: Miten asiat voisi tehdä paremmin ja järkevämmin? Ideat siirretään käytäntöön tapaamisten välillä.

Lähiohjauspäivinä seurataan ja arvioidaan, miten on edistytty käytännössä: Missä on onnistuttu? Missä on haasteita? Mikä hiertää? Miten ideaa voi kehittää toimivammaksi? Mitä apua tarvitaan?

Luottamus on tärkeää. Hyvän ja rohkaisevan alun jälkeen korostuu myönteisen ja eteenpäin pyrkivän ilmapiirin vaaliminen.

”Siilivauhdilla saavutetaan parhaat tulokset - pieni askel kerrallaan, kuitenkin koko ajan edeten”, kuvaa Kari Malinen.

A laistaidot voimavarana - peli on vuorovaikutukseen perustuva valmistus- ja kehittämismenetelmä.

Pelin avulla toteutetaan valmennuksia ja työpajoja, joissa keskeisinä osina ovat yhteisten kokemusten jakaminen keskustelemalla, työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisuvaihtoehtojen valottaminen eri näkökulmista, kokemuksellinen oppiminen ja työyhteisön pelisääntöjen luominen.

Pelissä ratkotaan työyhteisöön liittyviä lyhyitä kysymyksiä pienryhmissä. Ryhmät ”kilpailevat” keskenään ja joutuvat perustelemaan ratkaisujaan.

Pelissä ei ole etukäteen laadittuja oikeita vastauksia. Ratkaisumallit syntyvät joukkueiden perustelujen ja yhteisen keskustelun avulla. Pelillisyyden on tärkeää pohdinnan intensiteetin ja viirteen säilymiseksi.

Päivän aikana keskustellaan ja sovitaan työyhteisön pelisääntöistä käytännön esimerkkien kautta. Peli voi myös nostaa esiin kehittämistarpeita työyhteisö- tai alaitaidoissa.

Pelikonseptia on sovellettu tehokkaasti yli kymmenen vuotta, ja siitä on erittäin hyviä kokemuksia sekä erillisenä valmistuspäivänä että osana isompaa valmistuskokonaisuutta.

Pelin tavoitteet ja sisältö suunnitellaan aina organisaatiokohtaisesti. Peliä voi tarvittaessa toteuttaa muillakin kielillä kuin suomeksi.

Pelikonseptia voi käyttää työyhteisö- ja alaitaitojen sekä asiakaspalvelutilanteiden valmistukseen, muutosvalmennukseen, esimiesvalmennukseen ja projektijohtamisen valmistukseen.

Lisätietoja pelistä:
www.muutostaito.fi