

”On helpompi saada anteeksi kuin lupa” – Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston ensimmäiset siirrot

Merja Lyytikäinen

Hyvinvointi- ja terveyspalveluiden
verkostojohtaminen (HYVER 2)

Kehittämistehtävä

LAUREA AMK

KEVÄT 2014

ALOITUSRUUTU	3
Verkosto osana Innokylää	3
Toimintatutkimuksellinen ote ja tiedon kerääminen	4
Luottamus ja oppiminen verkostoissa	5
Flow ja level_up: Työrutiinit peleiksi	6
Verkostot ja prosessit tukemassa innovatiotoimintaa	9
Viestinnällinen palmusaari kangastaa	10
ENSIMMÄINEN SIIRTO: MITÄ OLITAPAHTUMASSA – EMME TIENNEET	11
Mahdollistava dynamiikka – kumppaneita mukaan	13
Väärät paikat	14
Sähköiset viestintävälineet	15
Omat caset	15
Pois toimistosta	15
Lentoon pyrähtävä lintu	16
Uuden heittäytymisen hetki	17
PELAAJAT KERTOVAT – TEKEMÄLLÄ OPPII	18
Toiminnasta yleensä	18
Kokemuksia vääristä paikoista	19
Verkostoon sitoutuminen	19
MAALI - MIHIN KOKEILEVAN VIESTINNÄN VERKOSTO TARVITSEE JOHTAJAA	20
LÄHTEET	23

Aloitusruutu

Tämä kirjoitus on osa verkostojohtamisen kehittämistyötäni ja sen tarkoituksena on esitellä Kokeilevan viestinnän verkoston toiminnan alkuvaiheita. Näkökulmani on verkoston oppimiseen, luottamukseen ja innostukseen synty miseen liittyvissä tekijöissä. Lisäksi kehittämishankkeen kautta pyritään tuomaan esiin avoimen, ”ei organisaatiolähtöisen” verkoston toiminnan aloittamisen ja rakentumisen reunaehdot ja onnistumisen edellytyksiä. Kehittämistyö on toteutettu toimintatutkimuksellisella otteella.

Verkosto osana Innokylää

Innokylä on hyvinvointi- ja terveysalojen innovaatioyhteisö, jossa kehittäjät, ammattilaiset, päättäjät ja palveluiden käyttäjät kohtaavat. Innokylä tarjoaa paikan ja tavan kehittää, toteuttaa ja arvioida hyvinvointi- ja terveysalaa, sen kehittämistä ja olemassa olevia toimintatapoja yhdessä.

Innokylässä toimii useita oppimisverkostoja, jotka ovat tukemassa kansallisen KASTE-ohjelman toimeenpanoa. Oppimisverkostojen sisällöllinen teemoittelu lähtee em. ohjelman tarpeista käsin.

Innokylän oppimisverkostot ovat avoimia kaikille toimijoille. Nykyisiä oppimisverkostoja koordinoidaan pääosin THL:n kautta.

Oppimisverkostoista löytyy lisätietoa Innokylän sivuilta:

<https://www.innokyla.fi/verkostot>. Oppimisverkostot kokoontuvat

säännöllisesti ja hyödyntävät työskentelyssään Innokylän

kehittämisympäristöä viestinnässään ja hyvinvointi- ja terveysalan

kehittämistyössään. Innokylän tuutorikoulutuksen käyneillä

tuutoreilla on mahdollista liittyä jäseniksi oppimisverkostoihin ja

toimia verkoston tuutorina.

Innokylässä on rakentumassa oppimisverkostoja myös muiden

Innokylän perustajaorganisaatioiden (Kuntaliitto, SOSTE)

koordinoimana osana Innokylän vakiintuvaa toimintaa. SOSTE:n

koordinoimana on ideoitu aloitettavan mm. Kehittämistyön

menetelmiin liittyvää oppimisverkostotoimintaa ja Vapaaehtois- ja

vertaistyöhön liittyvää oppimisverkostotoimintaa. Molemmissa toiminta linkittyisi olemassa olevaan organisaation strategisiin painopisteisiin ja laajentaisi toimijoiden välistä yhteistyötä. Painopisteet tukevat myös järjestötoimijoiden osaamistarpeiden vahvistamista.

Tarkastelun kohteena oleva Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto poikkeaa lähtökohdiltaan edellisistä oppimisverkostoista siinä, että tarve oppimisverkoston perustamiseen on lähtenyt toimijoilta. Useissa toimijoiden kohtaamisissa on tullut esille, että hyvinvointi- ja terveysalan toimijat haluavat hyödyntää uusinta teknologiaa ja sähköisiä välineitä viestinnässä. Lisäksi viestinnän sisältöä halutaan syventää tulosten suuntaan. Etenkin hyvinvointi- ja terveysalan kehittämistyössä syntyneitä tuloksia halutaan tehdä näkyväksi. Innokylä tarjoaa toimijoille yhteiskehittämisen alustan hyvinvointi- ja terveysalan toimintamallien työstämiseen ja kuvaamiseen. Kokeilevan viestinnän oppimisverkostossa opetellaan hyödyntämään tämän tyyppistä tietoa viestinnässä.

Organisatorisesta näkökulmasta oppimisverkoston voidaan nähdä tukevan myös Innokylän juurruttamista keskeiseksi hyvinvointi- ja terveysalaa uudistavaksi toiminta-areenaksi. Tästä näkökulmasta Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto linkittyy Innokylän perustajaorganisaatioiden yhdessä tekemään strategiatyöhön. Alkuvaiheessa koordinoivaksi tahoksi on ilmoittautunut SOSTE:n Innokylän työntekijät sekä THL:n Sosiaaliportin toimittaja.

Toimintatutkimuksellinen ote ja tiedon kerääminen

Verkostojohtamisen koulutukseen liittyvä kirjoitukseni pohjautuu verkoston kehittämistyöhön ja siitä viestimiseen. Pyrin tässä kirjoituksessa käsitteellistämään ja aloittamaan verkoston toiminnan teoreettista tarkastelua koulutuksesta saamieni verkostoteorioiden valossa.

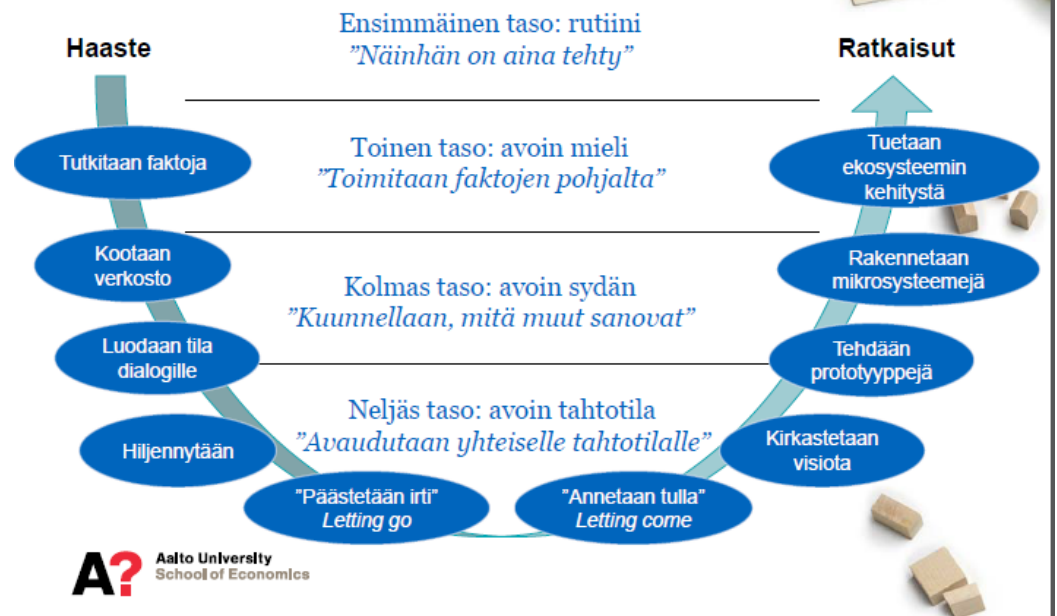
Yleisesti toimintatutkimus edellyttää tutkijalta työskentelyä käytännön toimijoiden kanssa. Toimintatutkimuksen keskeiset elementit ovat kumppanuus ja osallisuus, toiminta, refleksiivisyys ja merkityksellisyys (Huang 2010). Toimintatutkimus toteutetaan kumppanina ammatinharjoittajien kanssa ja on tärkeää, että he kokevat tutkimuksen mielekkääksi ja hyödylliseksi omalle työlleen. (emt.2010).

Olen kerännyt kirjoitukseeni materiaalia osallistumalla itse verkoston toimintaan ja havainnoimalla, miten ja millaista oppimista tapahtuu verkostossa. Lisäksi olen kirjannut huomioitani osana verkostojohtamisen koulutusta sähköiseen oppimispäiväkirjaan. Verkosto hyödyntää toiminnassaan Innokylän verkosto-työkalua ja olen hyödyntänyt sähköiseen verkostotilaan kertynyttä materiaalia kirjoituksen koostamisessa. Verkoston jäseniltä olen kerännyt palautetta verkostotyökalua hyödyntäen.

Luottamus ja oppiminen verkostoissa

Kirsimarja Blomqvist toteaa luennossaan (8.4.2014) luottamuksen mahdollistavan kehittämisen ja innovaatiot. Luottamuksen pohjalla on sisäinen motivaatio, huolenpito ja piilevän tiedon siirtämisen mahdollisuus. Tällöin luottamuksesta seuraa se, että toisen tavoitteisiin sitoudutaan kuin omiin. Luottamus on yksilön tai organisaation halu ja kyky ottaa riskiä ja asettua alttiiksi. Luottamuksen rakentamisen näkökulmasta positiivinen tunnelma alussa on tärkeää. Luottamuksen alue kasvaa prosessin edetessä. Scharmer (2007) on kuvannut U-teoriassaan luottamuksen alan kasvamista. (Järvensivu, Dialogista - luentomateriaali).

U-teoria: Johtaminen tulevaisuudesta käsin samalla kun tulevaisuus muodostuu (Scharmer 2007)



Harri Jalonen toteaa artikkelissaan, että innovaatiotoiminta sisältää aina epävarmuutta. Tämän vuoksi innovaatiotoimintaan osallistuvien toimijoiden on siedettävä riskejä ja epäonnistumisia. Tällöin mahdolliset epäonnistumiset on mahdollista nähdä oppimiskokemuksina (Jalonen 48). "Luova hiertymätila" kuvaa tilannetta, jolla tarkoitetaan toimijoiden suhdetta, joka mahdollistaa "toisin näkemisen" ja "toisin tekemisen". Tässä tilassa tapahtuu toimijoiden välinen tiedon jakaminen, luominen ja hyödyntäminen. Luovassa hiertymätilassa korostuu toimijoiden välinen vuorovaikutus ja jaettu johtajuus (Jalonen 70-72).

Flow ja level_up: Työrutiinit peleiksi

Flow on tila, jonka ihminen saavuttaa, kun tietoisuuteen saapuva informaatio on tasapainossa minän tavoitteiden kanssa. (Csikszentmihály, 2005, 63). Flow tila on mahdollista saavuttaa toimintojen kautta, jotka sisältävät seuraavia elementtejä Agon-

kilpailu, alea-satunnaiset ilmiöt, ilinx eli vertigo- aistien
hämmentäminen ja mimiikka – erilaisten todellisuuksien luominen
(kts. Caillois)

Ranskalainen psykologi-antropologi Roger Caillois (Csikszentmihály, 2005, 114-115) jakaa maailman pelit, laajassa merkityksessä neljään väljään ryhmään riippuen siitä, millaisia kokemuksia ne synnyttävät. Agon tarkoittaa pelejä, joissa keskeistä on kilpailu, kuten useimmat urheilulajit. Alea on ryhmä pelejä, joiden elementti on sattuma (nopanheitto, bingo). Ilinx eli vertigo-nimitys kuvaa pelillisiä toimintoja, jotka muuttavat ihmisen tietoisuutta hämmentämällä aistien normaalia toimintaa. (karuselli, purjeliito). Mimiikka on toimintaryhmä, jossa luodaan erilaisia todellisuuksia. (tanssi, teatteri, taiteet). Mallia käyttäen voidaan sanoa, että pelit antavat mahdollisuuden päästä tavallisen kokemuksen rajoja pidemmälle neljällä erilaisella tavalla. Ängeslevän (2014) mukaan pelitekniikoista lainaava työelämä voi olla yhdistelmä tragediaa ja komediaa, kuukausittaisia huippuhetkiä, onnen hetkiä ja rytmittämistä.

Kokousrutiineiden ja laiskojen rutiineiden muuttaminen onnistuu Ängeslevän (2014, 96) mukaan pelillistämistä ja toiminnallisuutta hyödyntämällä neljän elementin kautta, joita ovat motivaatiotekijöiden hyödyntäminen, pelimekaanikkojen hyödyntäminen arkityöprosesseissa, modulaaristen toiminnan mallin jalkauttaminen työrutiineihin rytmittämällä asioita ja pilkkomalla niitä hallittaviin osiin ja viimeisenä tekijänä hauskuuden ja tunteiden hyväksyminen työssä ja työminässä.

TYÖN PELILLISTÄMINEN

haukkapalat työtyytyväisyyteen

Sonja Ängeslevä

*Minäpystyvyys,
sitoutumisen
lisääminen,
kontrollin tunne*



*Uudet
toimintamallit,
tyytyväisyys
sisäiseen
kommunikaatioon*



*Omien ja
organisaation
taitojen ja
resurssien
kehittäminen*



**Työntekijä
kokemuksen
keskiöön**

- Liittymäpinnat:
- Minäpystyvyys (Bandura)
- Välineellinen ehdollistaminen (Skinner)
- Hallintakäsitys (Rotter)

**Toimintatavan
muutos
(persuasive)**

- Liittymäpinnat:
- Suunnitellut käyttäytymisen teoria (Ajzen)
- Epävarmuuden hallinnan teoria (Godykunst)

**Oppiminen
(tiedonhakinta,
motivaatio,
käytösmuutos)**

- Liittymäpinnat:
- Suunnitellun käyttäytymisen teoria
- Minäpystyvyys
- Kokeellinen oppiminen (Kolb)

*Tulevan ennakointi
ja ohjaaminen*



*Työntekijöiden
hankkiminen ja
pitäminen*



*Tyytyväisyys
ja parempi
hyvinvointi*



**Saavutuksista
palkitseminen**

- Liittymäpinnat:
- Suunnitellut käyttäytymisen teoria
- Kokeellinen oppiminen

**Y-sukupolven
sopeuttaminen**

- Liittymäpinnat:
- Tarvehierarkia (Maslow, Herzberg)
- Psykologiset tarpeet (Murray)

**Viihdyttävyyden (peli,
leikki)**

- Liittymäpinnat:
- Psykologiset tarpeet
- Mallioppiminen (Pavlov)

*Tuottavuuden
parantaminen*



*Hyvinvoinnin
parantaminen*



*Päätöksenteon
tehokkuus, organisaation
kehittäminen*



**Muutos (kilpailun
ja
yhteistoiminnan
balanssi)**

- Liittymäpinnat:
- Johtamisteoriat
- Tiiminrakentaminen

Hyvinvointi

- Liittymäpinnat:
- Organisaation käytös (Hatch, Schlutz)
- Minäpystyvyys

**Tutkimus ja
tietämys**

- Liittymäpinnat:
- Organisaation tarpeiden arviointi
- Aikuisenkoulutus
- Organisaation oppiminen



Verkostot ja prosessit tukemassa innovatiotoimintaa

Matti Virkin tutkimuksessa (Virkki 21.1.2014), joka koski Kemira Growhow'n toiminta-areenoita, prosessi eteni seuraavassa järjestyksessä 1) Visio yhteistyöverkostosta 2) Yhteistyöroolien jakaminen 3) Kokeileva toimeenpano 4) Uuden toiminnan hyväksyminen. Vaihekohtaisia toimija-areenoita niille muotoituvine tehtävineen Virkki (Virkki 2014, kalvo 16) mainitsi neljänlaisia:

- 1) **Herätys/ Kolmen kopla/ käynnistävä dynamiikka:** synnyttää yhteisen kohteen ajatuksellisen mallin ja myy ideansa laajemmalle organisaatiolle, jolloin kehittämistyö saa hyväksynnän ja työ lähtee liikkeelle.
- 2) **Mallinnus/ Prosessinomistajat/ mahdollistava dynamiikka:** kehittämistyöhön tarvitaan mukaan kumppaneita, uusia yhteiskehittelyfoorumeita, niiden organisointia ja sähköisiä tietolustoja.
- 3) **Käynnistys/ Esimieskunta/ sitouttava dynamiikka:** kokeilevan oppimisen foorumien organisointi ja asiakkaiden mukaan ottaminen kehittämistyöhön ja uusien käytäntöjen juurruttaminen uudeksi toimintatavaksi vaatii em. toimijaryhmää.
- 4) **Vakiinnuttaminen/Itsenäistäjät/ vastavoimien voittamisen dynamiikka:** vievät uudistuksen maali; tähän liittyy haaste vastavoimien voittamisesta laajemmassa toimijakentässä ja kyvykkyys hyödyntää onnekkaita sattumia. (Virkki 21.1.2014, kalvo 16)

Virkki (21.1.2014, kalvot 4-6) painottaa, että ajatustavan on muututtava ennen kuin toimintatapa muuttuu. Ajatustavan muutoksista on voitava puhua samalla tavalla kuin toimintatavan muutoksista. Olennaista on myös, että toiminnan visio on todellinen unelma, joka synnyttää motivaation vastavoimien voittamiseksi. Myös Lampela (2009) on esittänyt perusnäkökulmia oppiviin organisaatioihin. Organisaatio oppii, kun sen ajattelu ja toiminta

muuttuvat. Organisaatio ei opi pelkästään sillä että sen ajattelu on muuttunut vaan sen toimintarutiineiden on myös pitänyt muuttua.

Viestinnällinen palmusaari kangastaa

Kokeilevan viestinnän verkoston toiminnan aloittamisen taustalla oli ajatus hyvinvointi- ja terveysalan viestinnän ja kielen katoamisesta jargonviidaksoon ja kapulakielisyyteen. Hyvinvointi- ja terveysala nähdään usein ainoastaan kulueränä, ei tuottavana investointeina. Hyvinvointi- ja terveysalalla ollaan tekemisissä ihmisten kanssa. Alalla käytetty kieli on kuitenkin hyvin usein kaukana ihmisistä. Miten viestiä niin, että se herättäisi positiivisella tavalla mielenkiintoa ja kertoisi onnistumisista ihmisläheisesti. Myös sosiaalinen media ja uudenlaiset teknologiasovellukset ovat tuoneet lisämahdollisuuksia, mutta myös haasteita toimialan viestintään.

Myös kommunikaatiolla voidaan rakentaa luottamusta (Blomqvist 8.4.2014). Käytetty kieli liittyy siihen, miten ymmärrämme toisiamme, mikä on totta. Kieli määrittää myös sen, onko asian sanoja asiantuntija vai ei-asiantuntija. Blomqvist (2014) esitti luottamusta rakentavan kommunikaation funktiot, sisällön ja tyylin mukaan (kts. Whitener et al.1998, Gillespie 2003; Gillespie&Mann 2004). Luottamusta rakentavan kommunikaation funtioita ovat motivointi, inspiraatio älyllinen stimulaatio ja organisaation tavoitteiden kuvaus. Kommunikaatiotyylin tulee olla avointa, selityksiä tuovaa ja täsmällistä.

Luottamusta rakentava kommunikaatio sisältää seuraavia elementtejä (mt.):

- Kunnioitus ja huolenpito,
- Roolimalli,
- Kiinnostus alaisen kehittymiseen,
- Arvot ja yhteiset tehtävät,

- Ryhmän tavoitteiden tukeminen,
- Uusia näkökulmia ja luovia ratkaisuja,
- Korkeiden odotusten kuvaaminen,
- Uudentyyppisen ajattelun stimulointi
- Yhteisen vision kuvaaminen
- Herkän tiedon jakaminen

Bloqvist toteaa artikkelissaan, että globaaleissa ja monikulttuurisissa virtuaaliympäristöissä kirjatut säännöt ja sanasto voivat auttaa luottamuksen rakentamista tilanteissa, missä asiantuntijoilla ei ole yhteistä kulttuuria, kieltä eikä mahdollisuutta kasvokkain tapaamiseen.

Ensimmäinen siirto: Mitä oli tapahtumassa – emme tiedäneet

Kaikki lähti tavoitteesta, jonka 4 verkoston toimintaa alustavasti suunnitellutta henkilöä kesäisenä aamuna muotoili erään kahvilan terassilla. Palmusaari kangasteli mielissä ja kiteytyi seuraavaan lauseeseen:

Viestimme hyvinvointi- ja terveysalan tuloksista vaikuttavasti, positiivisesti, herättelevästi ja uusia välineitä hyödyntäen.

Tämä oli tulevaisuuteen suuntautuvan yhteisen kohteen hahmottamista, joka parhaimmillaan tuo verkoston toimintaan haasteellisen jännitteen ja on pohjana uudelle kehittämislinjalle. Virkin ”kaavan” mukaan ERO = KAAOS -> haasteellinen jännite. Jos tavoitteena on toimintakonseptin muutos uutta luovalla tavalla, on pyrittävä aikaansaamaan interventiotilanne, jossa jännite on haasteellinen ja siihen liittyvät prosessit mahdollistavat muodonmuutoksen. Kehitysprosessit toimivat ns. visioelementteinä. (vrt. Virkki luento 21.1.2014)

Koska emme tiedneet, mitä asettamamme visio tarkoittaisi käytännön prosesseina, olimme päättäneet koota verkoston kanssamme sitä kokeilemaan. Tarkoituksena oli alusta alkaen, ei vain pohtia ja teoretisoida, vaan myös kokeilla ja toimia. Innokylän antoi avoimuudessaan ja yhteiskehittämiseen pohjautuvassa ideologiassaan kokeilullemme hyvän alustan. Leiriydyimme Innokylään ja hyödynnämme verkoston viestinnässä Innokylän verkostoille tarjoamia työkaluja.

Kokeilevan viestinnän oppimisverkostoon voit käydä tutustumassa osoitteessa: <https://www.innokyla.fi/web/verkosto441522>



INNO KYLÄ

Kirjautu sisään
Rekisteröidy

Hae...

Eusivu | Tapahtumakalenteri | Hankkeet | Kehittämissympäristö | Verkostot | Tietoa Innokylästä | Yhteystiedot

[www.innokyla.fi](#) > Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto > Etusivu

Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto

Viestintälaboratoriossa kokeilemme yhdessä uusia viestinnän keinoja ja välineitä toimintamallien levittämiseksi. Lisäksi menemme väärin paikkoihin. Iskulauseemme: on helpompi saada anteeksi kun saada lupa. Tavoitteenamme on viestii hyvinvointi- ja terveysalan tuloksista vaikuttavasti, positiivisesti, herättälevästi ja uusia välineitä hyödyntäen. Tarjoilemme lisäksi kouluttavia uuden hettäytymisen hetkiä.

Verkoston etusivu

- Jäsenet (26)
- Työskentely (5)
- Materiaalit (4)
- Linkit
- Ohjeet ja viakit
- Yhteystiedot

Vestipalsta

Marja Lyytikäinen 20.3.2014
Hei, oisiko "vääriä paikkoja" Aili/ Seika päivää ehti? Mietin myös Elle/Cosmopolitan-lehien? Kati heittää sermin takaa, että entäs joku poliittinen toimija? Entäs "tuhotit"? -lare Kishna? "Enkelin" koulutuksia järjestävä taho?

Ilmoitustaulu

- Vääriä paikkoja
- Verkostotapaamiset
- Avoin paperi

Verkoston Uutiset

Kirjoita sydän tai risukasa - jätä jälki itsestäsi!

2 kommenttia | Julkaistu 18.3.2014 | Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto

Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston aloittamista tuki myös Virkin ajatus siitä, ettei raskaita nykytila-analyyskejä tehdä aluksi, vaan keskitytään yhteisen tahtotilan ja tavoitteiden etsimiseen ja hahmottamiseen. Ilman tahtotilaa ei tiedetä, mikä nykytilassa on olennaista. Tästä syntyy tekemisen imu. Jos esimerkiksi strategista muutosta lähdetään tekemään nykytilan analyysistä käsin, voimat

loppuvat kesken, eikä päästä sitoutumiseen ja innovatiivisiin ratkaisuihin. Yhteneväisyyksiä Kokeilevan oppimisverkoston alkuvaiheisiin on löydettävissä myös Virkin mainitsemista prosessin vaiheista, mutta myös vaihekohtaisista toimija-areenoista, jotka on esitelty kirjoituksen sivulla 9.

Mahdollistava dynamiikka – kumppaneita mukaan

Verkostoon oli liittynyt syksyllä 2013 26 asiasta kiinnostunutta henkilöä. Ensimmäiseen tapaamiseen heistä tuli 7. Suunnittelimme verkoston toimintaa ja mietimme mitä halusimme yhdessä tehdä. Samalla mietimme verkostollemme nimen. ”Anarkistiverkosto” oli nimiehdokkaana korkealla, mutta päädyimme konservatiivisempaan vaihtoehtoon. Osin viestinnällisistä syistä: Olisi hankala kertoa työpaikalla, että on lähdössä anarkistiverkoston kokoontumiseen. Verkoston osallistujat ovat hyvin erilaisista organisaatioista. Lähes kaikki toimivat viestinnän tehtävissä tavalla tai toisella. Verkoston toimintaan osallistuminen oli osa työtä.

Nykäsen lainasi luenossaan (22.5.2013) Mandell&Keast ja Heinämäen ajatuksia siitä, mitkä tekijä ovat osallistujan kannalta haasteena avoimessa verkostoissa toimimisessa.

- Verkostoilla ja organisaatioilla ei välttämättä ole samoja tavoitteita (Agranoff and McGuire , 2011) ja niiden, jotka ovat sekä verkostoissa että hierarkioissa täytyy selvittää molempien erilaisista vaatimuksista (Mandell and Keast, 2008; Mandell, 2011; Heinämäki, 2012)
- Koska työntekijöiden on yhdistettävä työskentely kahdessa ympäristössä ja organisaation työt on tehtävä, on työntekijä helposti kriittinen verkoston tarkoitusta tai vähintään verkoston prosessia kohtaan ”vellominen”
- Organisaatio-pohjaisista rooleista on päästävä tieto- pohjaisiin rooleihin (Agranoff ja McGuire 2001)

Ensimmäisessä tapaamisessa suunnittelimme, mitä voisimme yhdessä tehdä.

Alla olevat kuvat ovat ensimmäisen tapaamisen satoa.



Verkon toiminnan suunnittelua ensimmäisessä tapaamisessa



Väärät paikat

Sovimme, että yksi toimintatavoistamme oli mennä ”vääriin paikkoihin”. Vääriin paikkoihin menemällä saisimme kiinni toisenlaisesta viestinnän ja kielen käytön tavasta. Voisimme ehkä oppia uudenlaista tapaa omaan viestintäämme. Oppiminen edellyttäisi tiedon keräämistä vääristä paikoista ja sen palauttamista takaisin yhteiseen keskusteluun. Verkon vierailukohteita ovat olleet Varusteleka, nettikauppa, joka on armeijavarusteiden erikoisliike ja jonka viestimisen tapa poikkeaa tyypillisestä.

(www.varusteleka.fi), Puolustusvoimien viestintästrategiaan tutustuminen. Seuraava vierailukohteeksi olemme sopineet Rovio OY:n (<http://www.rovio.com/>). Rovion vierailussa yhdistyneet pelillisuus ja tekniikka, alue, joka on mahdollisimman kaukana hyvinvointi- ja terveysalaa. Valintaan vaikutti myös se, että Rovio Oy on erittäin tunnettu ja brändin luomisen näkökulmasta kiinnostava,

Sähköiset viestintävälineet

Toinen toimintatapa oli uusien sähköisten viestintävälineiden käytön harjoittelu ja hyödyntäminen. Listasimme niitä: Facebook, Twitter, Pinterest, Google driver, Vimeo. Uusien viestintävälineiden ja kanavien hyödyntämiseen verkosto on perehtynyt pitämällä ”Moternit Twitter-treenit”. Twitter-treeneista syntyi mainos: <http://www.youtube.com/watch?v=c-JTxvZEDDg>. Verkotolla on käytössään yhteinen Twitter- tili (<https://twitter.com/kokeileva>), johon kaikki halukkaat saavat tunnukset.

Puolustusvoimien vierailusta opittujen asioiden yhteisessä koostamisessa harjoiteltiin ja hyödynnettiin Google driver-työkalua. Myös se, että verkoston kotipesä on Innokylässä, tukee sähköisten viestintä välineiden käytön opettelua ja uudenlaisia tapoja hyödyntää niitä.

Omat caset

Tämän lisäksi verkoston jäsenillä on mahdollisuus tuoda tapaamiseen joku omaa työtä koskettava viestinnällinen ongelma verkoston ratkottavaksi. Tähän mennessä verkosto on keskustellut tapaamisessa Facebook- viestinnän vastavuoroisuudesta ja seuraajien sitouttamisesta.

Pois toimistosta

Verkoston tapaamiset on järjestetty ensimmäistä tapaamista lukuunottamatta muualla kuin toimijoiden toimitiloissa. Verkoston toiminta on vielä pääkaupunkiseutukeskeistä ja tapaamisia on järjestetty kahviloissa, julkisissa tiloissa tai kaupungin tarjoamissa

maksuttomissa kokoontumistiloissa. Haasteena on jatkossa järjestää etäyhteydellä haluaville verkoston jäsenille mahdollisuus osallistua toimintaa. Toisaalta se saattaisi viedä eteenpäin etäyhteyden käytön arkipäiväistämistä ja tuoda etäyhteyden normaaliksi osaksi kokouskäytäntöjä. Verkoston tapaamiset ”ei kenenkään maalla” tukee myös sitoutumista ja tarjoaa jäsenille erilaisia rooleja. Verkoston toimintatapa onkin muotoutunut luontevasti tehtävien jakamisen ja viestinnän kautta.

Lentoon pyrähtävä lintu

Verkoston jäsenet tulevat erilaisista organisaatioista. Heidän organisaatioissaan on erilaisen tapa suhtautua sosiaalisen mediaan. Se, että verkoston jäsenillä on työtehtäviensä puitteissa mahdollista osallistua verkoston toimintaan, osoittaa, että heidän organisaationsa suhtautuu myönteisesti verkostomaiseen työskentelytapaan. Ainoastaan nimeä mietittäessä tuli esiin toiminnan legitimitöinnin mahdolliset ongelmat suhteessa jäsenten omiin työorganisaatioihin. Tällä perusteella ”Anarkistiryhmä”-nimi hylättiin.

Kysymykseksi löyhän verkoston toiminnan kannalta nousee luottamusta ja yhteisöllisyyttä rakentavan ryhmän yhteisen tavoitteen rakentaminen. Yhteenkuuluvuuden tunne voi myös syntyä ryhmään kuulumisesta ja ihmisten identifioitumisesta toisiinsa (Blomqvist, 2006). Csikszentmihalyi (2007, 128) toteaa, että menestyneiden yritysten johtajat keskittyvät ennenkaikkea organisaation rakentamiseen. On luotava ilmapiiri, jossa kaikki haluavat antaa parhaansa. Yrityksen johto on tällöin pikemminkin mahdollistaja kuin tekijä. (vrt. James Collins, 1990 ja Jerry Porras, 1994).

Paras strategia on luoda työntekijöille sellaiset olosuhteet, jossa flown kokeminen on mahdollista. (Csikszentmihalyi 2007, 131). Monet johtajat kokevat viestinnän tärkeimmäksi vastuutehtäväkseen. Viestintään liittyy kolme palautteen kanavaa, jotka johtajan on hyödyllistä sisällyttää toimintaansa. Ensimmäinen niistä on ”muiden

antama palaute”. Toinen on johtajan antama palaute työntekijälle, joka auttaa työntekijöitä nauttimaan työstään ja kasvamaan sen myötä. Kolmas palautteen muoto on ”ihmisen omiin kriteereihin perustuva palaute”. Todellinen johtaja on vähemmän riippuvainen ulkoisista merkeistä kuin sisäisistä hyvin tehdyn työn kriteereistä. Tällainen varmuus perustuu kokemukseen. (Csikszentmihalyi 145-151.)

Myös työympäristöllä on suuri merkitys flown syntymiselle. Konkreettinen tapa parantaa työympäristöä on laatia käytäntöjä, jotka sallivat ihmisten liikkua ja toimia vapaasti, hallita tehtäviään ja vaikuttaa töitään koskeviin päätöksiin (Csikszentmihalyi 2007, 134). Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston tapaamiset kahviloissa ja julkisissa tiloissa luo osallistujille tilaa luoda käytäntöjä, jossa heidän työympäristönsä laajenee toimiston ulkopuolelle. Erityisesti tässä korostuu osallistujien oman sitoutumisen merkitys ja uuden syntymässä olevan käytännön merkityksellisyys myös suhteessa omaan organisaatioon, joka saattaa olla hierarkinen ja byrokraattinen.

Uuden heittäytymisen hetki

Innostus ja sisäinen motivaatio kehittyy ja säilyy, jos ihmiset ovat vapaita päättämään ja saavat käyttää kykyjään ja pääsevät jakamaan tietoa. Csikszentmihalyi (2005, 68-73) toteaa optimaanlisen Flow-tilan syntyvän, kun ihmisen taidot vastaavat käsillä olevaa haastetta ja kun tietoisuuteen saapuva informaatio on tasapainossa minän tavoitteiden kanssa. Tällöin ihminen on myös onnellisimmillaan. Sisälsipä Flow-toiminta kilpialua, sattumaa tai mitä muuta tahansa muita kokemuksen ulottuvuuksia, sillä on aina yksi yhteinen piirre: se tarjosi löytämisen elämyksen, luovan tunteen johonkin uuteen todellisuuteen kokoamisesta. (Csikszentmihályi, 2005, 116). Jalonen toteaa artikkelissaan, että ”Luova hiertymätila ” tila sisältää parhaimmillaan paljon satunnaisuutta ja verkoston voima piilee sen kyvyssä havaita satunnaisuuksiin liittyviä mahdollisuuksia ja tarttua

niihin. (Jalonen 72).

Kokeilevan oppimisverkoston toiminnassa satunnaisuuksia voidaan nähdä haettavan ns. ”Vääriin paikkoihin” tutustumalla. Myös verkoston esittelytekstissä todetaan: ”Tarjoilemme toisillemme uusia heittäytymisen hetkiä.” Verkosto pyrkii siis vierailemaan itselleen ja toimialalleen tuntemattomissa paikoissa ja jakamaan niistä nousseita ajatuksia keskenään oppiakseen uudenlaista viestinnän tapaa.

Virkin mukaan (21.1.2014, kalvo 17) verkostoissa tapahtuu yhteisöllisistä laadullista oppimista. Toimijaryhmän synnyssä tapahtuu yksilö-, ryhmä- ja verkostotason oppimista ja toimijaryhmien laajentumisessa uusien toimijaryhmien mukanaan tuomaa oppimisen kumuloitumista. Yhteiskehittämisen kautta toimijoiden tieto ja kokemukset monipuolistuvat edelleen yli aiempien toimintarajojen. Arvonluontiprosessin kokonaisuudessa tapahtuu toimijoiden sitouttaminen yhteiseen kohteeseen ja sen mukaiseen uuden toiminnan oppimiseen.

Pelaajat kertovat – tekemällä oppii

Puolen vuoden toiminnan jälkeen oli luontevaa kysyä palautetta verkoston toiminnasta. ”Avoin paperi” oli kommenteille avoinna maaliskuussa 2014 kaikille verkoston jäsenille Innokylän verkostotilassa. Vastauksia ja palautetta tuli neljältä verkoston jäseneltä. Arvioin mukaan palautetta antoivat etupäässä verkoston jäsenet, jotka ovat olleet kiinnostuneita verkoston toiminnasta, mutteivät olleet osallistuneet verkoston tapaamisiin muutamaa kertaa enempää. Aktiivisilta osallistujilta palautetta ei tullut.

Toiminnasta yleensä

- *Mahdollisuus seurata ja oppia uutta viestinnän saralta.*
Tulevaisuuden työelämässä jokaisen täytyy osata viestiä jollakin tavalla, ehkä tämä antaa eväitä siihen.
- *Uskon verkoston perusideologiaan eli siihen, että on mentävä Vääriin paikkoihin oppiakseen oikeita asioita*

- Verkoston *suurin anti* tähän saakka ovat olleet *live-tapaamiset*
- Tämä on *oivallinen temmellyskenttä ideoille*
- Tapaamiset ovat olleet mahtavia
- "Twitter-treeni oli antoisa",
- "Google-drive on avautunut jonkin verran, mutta siitä voitaisiin pitää jumppa. Sitä en osaa tarpeeksi vetääkseni. Tietysti me *voidaan iskeytyä asiaan omalla ennakkoluulottomalla tavallamme* ja yhdessä tunteutua ja änkeytyä driveen ja alkaa ahkera kokeilu"
- "Innokylän verkostoalustan koen hankalaksi, mutta tekemällä oppii!",
- "Innokylän verkostot-sivustolla ei tosiaan ole liian vilkasta, mutta *ilman tätä verkostoa me ei oltais löydetty toisiamme.*"

Kokemuksia vääristä paikoista

- Vierailu puolustusvoimien viestintään oli antoisa
- Vierailu Varustelekaan oli *"veret seisauttava"* kokemus; *miten joku uskaltaa olla sellainen kuin on ja toteuttaa omaa näkemystään häpeilemättä*
- Välillä voidaan käydä väärissä paikoissa ja välillä lisätään omaa osaamistamme esim. some-treeneillä
- *Olen ollut tohkeissani vierailuista*

Verkostoon sitoutuminen

- Verkoston jäsenenä passiivinen seuraaja.
- Ensin oli hirveä innostus ja sitten lamaannus. Olen edelleen in ja kuulolla.
- Minusta verkostossa on kovin hiljaista. Verkoston jäsenet ovat minulle tuntemattomia. Taidanpa aktivoitua kevään aikana omalta osaltani.

Maali - Mihin Kokeilevan viestinnän verkosto tarvitsee johtajaa

Verkoston alkuvaihetta leimaa innostuneisuus ja halu oppia uutta, varsinkin sähköisten työvälineiden hyödyntäminen viestinnässä kiinnostaa useimpia. Verkoston toiminnassa tasapainottelevat tekninen ja sisällöllinen oppiminen, joista viimeisenä mainittu on haasteellisempi ottaa haltuun ns. jaetun johtajuuden verkostossa. Että oppimista tapahtuu, olisi hyvä pysähtyä selkeämmin miettimään esimerkiksi ”väärin paikkojen” vierailujen jälkeen yhdessä ajatuksia, joita vierailu herätti. Tämä mahdollistaisi yhdessä oppimisen ja toisiin vierailun ydinasioita niillekin, jotka eivät siihen osallistuneet. Verkoston johtajan rooli voisi olla huomioida ja varmistaa prosessin alkuun pääseminen.

Seuraavana verkoston toiminnassa saattaisi olla arvokeskustelun käyminen, jossa verkosto voisi hyödyntää esim. alla olevaa arvokehikko-työkalua. Arvokehikko työkalua on kokeiltu osana Hyvinvointi- ja terveystalvetojohtamisen verkostokoulutusta Laurea AMK:ssa keväällä 2014.

Ideana on keskustellen määritellä arvoja työntekijän, verkoston, organisaation näkökulmasta. Keskustelun pohjana on mahdollista käyttää arvokehikkoa, josta esimerkki alla.



Verkoston johtajan on puhuttava ajatustavan muuttumisesta yhtälailla kuin toimintatapojen muuttumisesta. Tässä vaiheessa olisikin tuettava jo olemassa olevien toimintatapojen elinvoimaisuutta, mutta toisaalta haettava ”koukuttavia” elementtejä verkoston toimintaan. Niitä voisi lähteä hakemaan esimerkiksi toiminnan pelillistämisen kautta, josta on jo selkeitä viitteitä alkuvaiheen prosessin aikana.

Kokeilevan viestinnän verkosto on puolen vuoden toimintansa aikana jättänyt jälkiä, jotka ovat konkreettisia yhteistyön alkuja. Väärä paikka, puolustusvoimat, on esittelemässä Innomarkkinoilla hyvää käytäntöä aloikkaiden vertaistoinnasta. Moternit twitter-treenit synnytti idean Jäpäkyörä Kivipää- profiili kokeilusta. Innomarkkinoilla hyödynnetään pelillistämisestä tuttuja elementtejä, joita voidaan hyödyntää myös Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston toiminnassa. Pelillistämisen lähtökohtana on Innokylän käyttäjien profilointi. Todelliseen propellipäähän, Hyväntuuliseen tiimipelaajaan, Tehokkaaseen organisaattoriin, Ahkeraan asiapenttiin ja Tarkkaavaiseen kriitikoon voit tutustua täällä:

<https://www.innokyla.fi/web/malli794755>

Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston koordinaattoreita on kutsuttu kertomaan Innokylän verkostokoordinaattoreiden kehittämispäivään kokeilevan verkoston toiminnan tuloksista. Osoituksena verkoston juurtumisesta organisatorisella tasolla Innokylän toimintaan, on maininta oppimisverkostojen toiminnasta tehdyssä arvioinnissa. Tämä tukee toiminnan legitimointia organisaatiotasolla ja toimintatavan asteittaista vakiinnuttamista. Myös Innokylän rahoitushakemuksiin Kokeilevan viestinnän oppimisverkoston toiminta on kirjattu kehittämistehtävänä. Toiminnan vakinaistamista voisi jatkossa tukea esimerkiksi blogien yhteiskirjoittaminen viestintäkanavissa tai viestinnällinen näkyminen

Innokylän Innomarkkinat tapahtumassa. Johtamisen näkökulmasta vakiintumiseen ja legitimoimiseen liittyvät hallinnolliset tehtävät kuuluvat avoimen oppimisverkoston johtajan tehtäviin, jos tällaisia elementtejä toimintaan liittyy. Johtajan rooli mahdollistajana ja verkoston ”palvelijana” on tässä keskeinen.

Avoimen verkoston johtajan yhtenä roolina voisi nähdä olevan sattumista syntyneiden ideoiden kiinnittäminen ja edelleen kehittäminen ja konseptointi. Suhteessa verkoston jäseniin johtajan rooli on mahdollistaja ja innostaja ja verkoston ideoista syntyneiden, eteenpäin menneiden tuotosten palauttaminen verkostoon ihailtaviksi. Tällä hetkellä Kokeilevan viestinnän oppimisverkosto on siirtymässä alkuvaiheen kokeilusta hyvää vauhtia seuraavaan vaiheeseen, jossa tarvitaan vastavoimien voittamisen dynamiikkaa ja ”itsenäistäjiä”, jotka vievät uudistuksen maalin.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Blomqvist Kirsimarja (2006) Luottamus organisaation työhyvinvoinnin ja tehokkuuden taustalla. Työn tuuli aikakausikirja, Henkilöstöjohtoon ammattilaiset Henry ry.

Bradbury-Huang Hilary (2010), Action research. What is good action research?: Why the resurgent interest? Action research 2010 8:93.

Csikszentmihalyi Mihaly (2007), Hyvä bisnes. Johtaminen ja tarkoituksen luominen. Rasalas kustannus. Helsinki.

Csikszentmihalyi Mihaly (2005), Flow –elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas kustannus. Helsinki

Jalonen Harri (2011) Innovaatiotoiminnan näkymätön dynamiikka teoksessa Jalonen, Harri & Aarva, Kim & Juntunen, Pekka & Laihonon Harri & Laitinen, Ilpo & Lönnqwist, Antti (2011) Arvoverkkoa kokemassa – saaliina tuottavuutta ja innovatiivisuutta, ss 45-47.

Ängeslevä Sonja (2014) LEVEL_UP: Työrutiinit peliksi. Talentum, Helsinki.

Luentomateriaalit ja luennot

Blomqvist Kirsimarja, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen, Laurea AMK , 8.4.2014

Järvensivu Timo, Aalto-yliopisto, Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen- luentomateriaali (Dialogista) 18.12.2013; U-teoria: Johtaminen tulevaisuudesta käsin samalla kun tulevaisuus muodostuu, (Scharmer 2007).

Järvensivu Timo, Aalto-yliopisto, Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen, Verkostot oppivien organisaatioiden teorian näkökulmasta- luentomateriaali/ 3. oppimisen syventämisestä/ Kaksi perusnäkökulmaa oppiviin organisaatioihin, (Lampela 2009)

Nykänen Katri, Aalto-yliopisto Technische Universität Berlin,
Hyvinvointipalveluiden verkostojohtaminen 2, Hierarkiassa ja
verkostoissa työskentely, Laurea AMK, 22.5.2013

Virkki Matti, luentomateriaali ja luento Hyvinvoinpalvelujen
verkostojohtaminen 22.1.2014, Laurea AMK