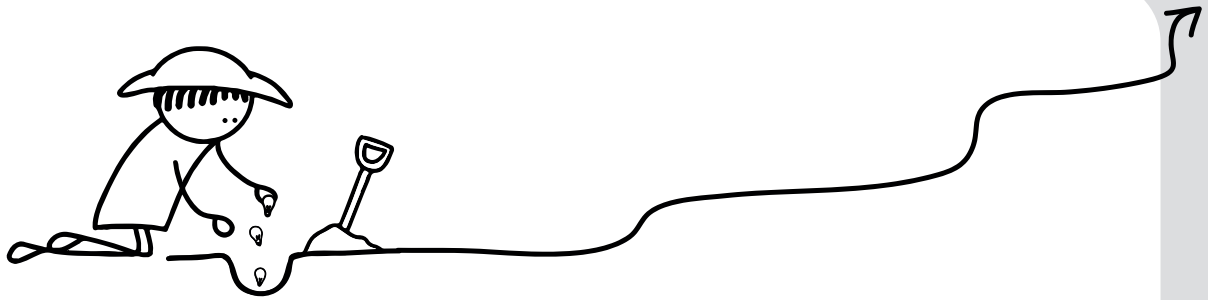


K! Propellipäät

Muutos- muotoilun työkirja





Lukijalle

Kukunorin Propellipäät-tiimi on edistänyt kokeilukulttuuria muutosmuotoilun keinoin. Muutosmuotoilupäällikkönä on toiminut Milla Mäkinen vuosina 2018–2020. Propellipäissä jalostuneen muutosmuotoilun työskentelyotteelle on tyypillistä:

- Ongelman määrittely ja jatkuva uudelleen määrittely muotoiluajattelun prosessin mukaisesti. Muotoiluajattelulla viitataan tietynlaiseen prosessimalliin. Yksi sen ominaispiirteistä on kaikkien asianosaisten osallistamien mahdollistaminen ongelman ymmärtämiseen ja ratkaisujen kehittämiseen. Lisäksi muutosmuotoiluprosessia kuvaa vaihtelu tietoa laajasti keräävien ja tietoa kiteyttävien vaiheiden välillä. Prosessi etenee muutettavaan asiaan liittyvän ymmärryksen keräämisestä ratkaisuideointiin.
- Monialainen yhteistyö. Muutosprojektia edistetään aidosti monialaisessa tiimissä. Tällä viitataan siihen, että tiimeihin tuodaan mukaan mahdollisimman monipuolista asiantuntemusta siihen ongelmaan liittyen, jota ollaan ratkaisemassa. Erityisen tärkeää on muistaa ottaa mukaan käsitteillä olevan ongelman kokemusasiantuntijoita, eli henkilöitä, joilla on aiheesta omakohtaista kokemusta.
- Aidosti osallistavien menetelmien käyttö. Muutosprojektia edistetään siten, että kaikki, joita muutos koskee, pääsevät osallistumaan vähintään ongelman määrittelyyn ja luonnosversion tai prototyypin kommentointiin.
- Muutosagenttien tukeminen. Muutosprojektin aikana järjestöistä pyritään tunnistamaan sisäisiä muutosagentteja, joiden osaamista kehitetään ja joiden avulla muutosmuotoilua jatketaan ilman ulkopuolista tukea.
- Systeemiajatteleminen. Muutosprojekteissa muotoillaan käyttäytymistä sekä konkreettisia muotoja, kokonaisuus edellä.

Englannin kielellä muutosmuotoiluun viittaa parhaiten termi "transformation design".

Muutosmuotoileminen on helpommin sanottu kuin tehty. Olemme luoneet kaikkien muutosmuotoilijoiden tueksi muutosmuotoilukanvaasit eli muutosmuotoilun työskentelypohjat, joiden avulla voi lähteä tuomaan muutosmuotoilun näkökulmaa omaan arkeen. Työkirjan sisällöt on luonut Propellipäiden Muutosmuotoilupäällikkö Milla Mäkinen.

Kuvituksen on tehnyt Raquel Benmergui. Työkirjan on taittanut lida Kiviranta.

Muutoksen voi muotoilla! Tervetuloa muutosmuotoilemaan!

Terv.,
Milla Mäkinen ja Kukunorin Propellipäät-tiimi



Kenelle työkirja on tarkoitettu?

Muutosmuotoilun työkirja on kaikille, jotka pohtivat jonkin muutoksen edistämistä. Muutosmuotoilun työkirjaa voi soveltaa oman elämän muutosten muotoiluun, kaverin auttamiseen, organisaatioiden sisäisiin muutoksiin tai yhteiskunnallisten muutosten edistämiseen. Ehkä hyödynnät työkirjaa tavoilla, joita emme vielä edes tiedä!

Toimi näin

Olemme luoneet sinulle valmiit työskentelypohjat, jotka auttavat sinua etenemään muutoksen muotoilussa askel askeleelta. Voit käydä läpi kaikki askeleet, tai valita niistä ne, joita kulloinkin tarvitset. Työskentelypohjia voi käyttää oman työn tukena, yksilötyöskentelyn tukena tai vaihtoehtoisesti erilaisten ryhmätapaamisten tai työpajojen materiaalina. Voit käyttää työskentelypohjia sellaisenaan tai piirrettynä esimerkiksi fläppipaperille tai valkotaululle.

Muutosmuotoilun prosessi etenee yhdeksän liitteenä olevan työskentelypohjan avulla seuraavalla tavalla:

- 1 Sanoita muutoslupauksesi (kts. muutosmuotoilupohja 1).** Kun muutosta lähdetään edistämään, liityy siihen aina lupaus jostain paremmasta. Ihmiset, jotka lähtevät muutosta rakentamaan, luovat odotuksensa suhteessa muutokseen juuri siihen liittyvän lupauksen kautta. Mitä selkeämpi ja heidän arkikieleensä ja arkisiin tarpeisiinsa helpommin osuva lupaus on, sitä helpompi on saada ihmiset mukaan muutosta rakentamaan. Ota siis kaikki ihmiset, joita muutos koskee, mukaan luomaan muutoslupausta ja varustaudu määrittelemään se tarvittaessa uudelleen.
- 2 Arvioi muutoksen lähtöasetelmasi muutoslupauksesi kautta (kts. muutosmuotoilupohja 2).** Muutoksen edistäminen edellyttää, että tiedostat, mistä lähdet liikkeelle. Tarkastele yhdessä niiden ihmisten kanssa, joita muutos koskee, ja joita muutoksen edistämiseen tarvitaan, miten muutoslupaus heijastuu tekemisissä, ohjeistuksissa, tiloissa, esineissä, kielessä, some-kanavissa, osaamisissa yms. Heijastavatko kaikki nämä elementit jo nyt muutoslupausta, vai ovatko ne kenties jollain tasolla tämän kanssa ristiriidassa?
- 3 Kartoita resurssisi, jotka sinulla on muutosta varten käytettävissä (kts. muutosmuotoilupohja 3).** Ilman vaadittavia resursseja muutosta on vaikea, tai joskus jopa mahdoton edistää. Pohdi yhdessä niiden ihmisten kanssa, joita muutos koskee ja joita muutoksen edistämiseen tarvitaan, mitä muutoksen edistämiseen tarvitset. (Muutokset voivat olla tuloksia, some-kanavia, ihmisiä, tekoja, rahaa, aikaa, osaamista tai verkostoja yms.).
- 4 Tee muutosprofiilit ihmisistä, joita muutos koskee, ja joita muutoksen edistämiseen tarvitaan (kts. muutosmuotoilupohja 4).** Ihmiset suhtautuvat erilaisiin muutoksiin hyvin eri tavoin. On tärkeää pohtia, miten ne ihmiset, jotka ovat edistämäsi muutoksen syntymisen kannalta keskeisiä, saa mukaan muutokseen. Profiilointi muutoksen näkökulmasta auttaa selvittämään, miten muutos saadaan aikaan. Profiililomakkeet on hyvä pitää mukana, keskellä pöytää, aina kun muutoksesta keskustellaan. Pohtikaa yhdessä, miten he yleensä suhtautuvat muutoksiin? Ovatko he innokkaita muutosagentteja vai ehkä muutoksia karttavia tai niitä yleensä jarruttavia henkilöitä? Mistä heidät tavoitat silloin, kun heitä tarvitset?

- 5 Pysähdy pohtimaan** erikseen sitä, mitä kukin ihminen, jota muutos koskee, muutokselta odottaa ja sen edistämiseksi tarvitsee (kts. muutosmuotoilupohja 5). Ihmiset lähtevät mukaan muutoksiin silloin, kun he kokevat, etteivät jää muutosten kanssa yksin ja saavat muutoksista jotain hyvää omaan elämäänsä. Minkälaisia erilaisia tarpeita heillä ja muutokseen johtavalla polulla on? Minkälaisia tunteita he toivovat muutoksen heissä herättävän? Minkälaisia sosiaalisia tarpeita heillä on? Minkälaisia välineitä he kaipaavat, jotta voivat astella kohti muutosta? Mitä juuri he haluavat tehdä, että muutos etenee? Älä oleta ihmisten puolesta, vaan kysy kysymykset heiltä itseltään.
- 6 Tarkista muutoslupauksesi** suhteessa siihen, mitä ihmiset muutokselta odottavat, ja miltä muutoksen polulla astelu heidän mielestään tuntuu (kts. muutosmuotoilupohja 6). Muista myös pysähtyä pohtimaan, miten luomasi uusi ratkaisu, tai ajatus siitä, että sellaista ollaan luomassa, löytyy? Miten juuri oikeat ihmiset löytävät sinun johtamasi muutosprosessin äärelle?
- 7 Tarkastele muutoslupaustasi ja pohdi** sitä kautta, miten saat siihen tarvittavat ihmiset motivoitumaan muutoksen tiellä (kts. muutosmuotoilupohja 7). Motivaation puute voi pysäyttää muutoksen etenemisen. Kirjaa ensin henkilöiden nimet, nimimerkit tai esimerkiksi muutosprofiileihin annetut nimikkeet ylös kohtaan "henkilö". "Henkilö" voi tarkoittaa joko yksilöä tai jotain ryhmää. Pohjan avulla voit tarkastella kahta eri näkökulmaa; henkilöitä, joiden elämään muutosta luodaan ja henkilöitä, jotka edistävät muutosta. Tutki mitä hyötyä muutoksesta on niille, joiden elämään muutos tulee rantautumaan ja niille, jotka muutosta edistävät? Mitä kipupisteitä heillä on, eli mikä turhauttaa, ärsyttää tai suututtaa heitä muutoksessa tai siihen johtavalla polulla? Mitä he haluavat tehdä muutoksen eteen?
- 8 Hahmottele muospolkusi** (kts. muutosmuotoilupohja 8). Muuta tarvittaessa otsikointia tässä pohjassa. Esimerkissä on käytetty mielenterveystoipumiseen liittyviä termejä, jolloin muutokseen tarvitaan sekä asiakasta (toipujaa), omaista tai läheistä, että jonkun organisaation toimijoita (tässä esimerkissä järjestötoimijoita). Nämä termit voivat olla myös jotain aivan muuta. Pääasia on, että piirret ja hahmottelet samaan työskentelypohjaan kaikkien niiden ihmisryhmien tai yksilöiden polut, joiden kuuluu edistyä, jotta muutoslupaus saavutetaan. Mitä ihminen, jonka elämään muutosta luodaan, muutoslupaukseen johtavalla polulla näkee ja tekee? Mitä näkee ja tekee läheinen ihminen tälle toiselle ihmiselle, jota ilman muutoslupaukseen ei myöskään päästä? Mitä organisaatiossa, joka tukee muutoslupauksen täyttymistä tai on lupauksen jopa tehnyt, tehdään, jotta muutoslupaus täyttyy?
- 9 Arvioi muutosprosessiasi kokonaisuutena** (kts. muutosmuotoilupohja 9). Minkälaisia odotuksia siihen liittyvillä ihmisillä oli? Mitä he tiesivät ennen muutokseen liittymistään. Tiesivätkö osallistujat, että mihin ovat tulossa mukaan? Mistä he tiedon itselleen saivat? Minkälaisia aikaisempia kokemuksia he tähän muutosprosessiin yhdistivät? Miltä muutokseen osallistuminen tai sen luominen tuntui? Miltä kohtaamiset tuntuivat, joita muutospolulla syntyi? Minkälainen kokemus muutoksesta syntyi? Mitä uutta muutos toi heidän elämäänsä? Minkälaista osaamista muutosprosessin aikana on syntynyt? Mitä he tekevät nyt toisin? Kannattiko muutos, eli ovatko he muuttuneeseen tilaansa tyytyväisiä?



Yhteystiedot

www.kukunori.fi

Liitteet

- Muutosmuotoilupohja 1
- Muutosmuotoilupohja 2
- Muutosmuotoilupohja 3
- Muutosmuotoilupohja 4
- Muutosmuotoilupohja 5
- Muutosmuotoilupohja 6
- Muutosmuotoilupohja 7
- Muutosmuotoilupohja 8
- Muutosmuotoilupohja 9



RY,

KANSSA

ME, _____
(JÄRJESTÖN NIMI)

_____ (JÄRJESTÖN MUODOSTANAT)

ETSIMME _____
(IHMISET, JOTKA JÄRJESTÖN MUODOSTANAT)

RATKAISUA KYSYMYKSEEN MITEN VOISIMME _____

_____ (MUUTOS, JOTA IHMISET ELÄMÄÄNSÄ TOIVOVAT)

VÄLTTÄEN JA
_____ (VÄLTTÄÄN VÄLTTÄMÄT)

LISÄTEN
_____ (LISÄTÄEN LISÄTÄMÄT)

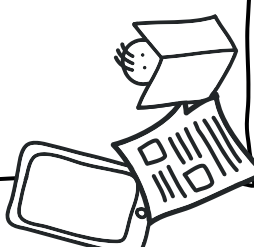
_____ (IHMISET, JOTKA HIDASTAVAT SEIKAT & TOIMINTATAVAT)

_____ (IHMISET, JOTKA EDISTÄVÄT SEIKAT & TOIMINTATAVAT)

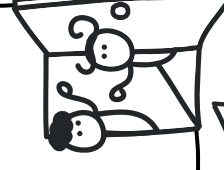
MUUTOSLUPAUS

Arvioi lähtöviivasi. Miten muutoslupauksetsi näkyy tänä päivänä toiminnassasi?


OHEISTUKSISSA, ESITELMISSÄ, ESITTEISSÄ, MAINOKSISSA...?



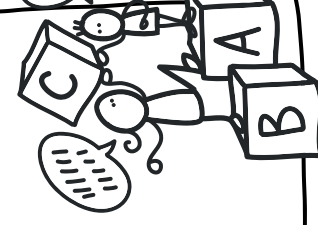
TILOISSA?



ESINEISSÄ?

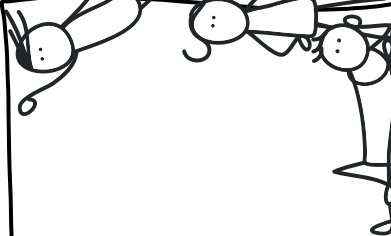


KIELESSÄ JA SANOISSA?




MITEN MUUTOSLUPAUS NÄKYY... MUUTOSLUPAUS

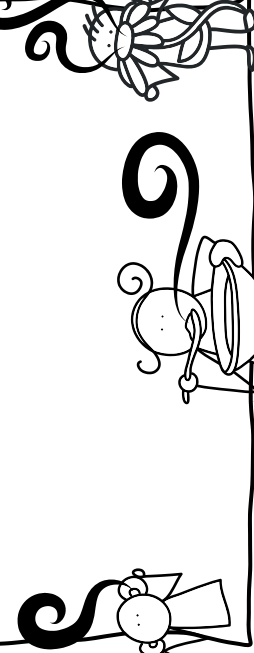
TYÖNTEKIJÖIDEN OLEMUKSESSA?




DIGIPALVELUISSA?



ÄÄNI-, MAKU- JA HAJUMAAILMASSA?



SAAVUTETTAVUUDESSA?

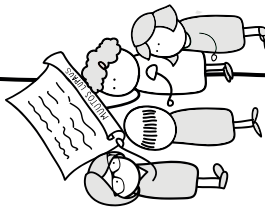


KARTOITA RESURSSISI. MITÄ RESURSSIJA SINULLA ON MUUTOSLUPAUKSESI TÄYTTÄMISEKSI?

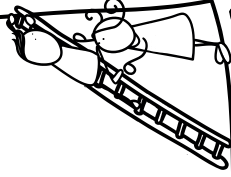
MUUTOSLUPAUS

MITÄ LUPAAT? KIRJAA MUUTOSLUPAUKSESI.

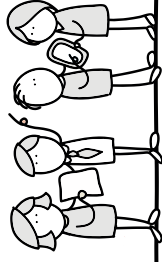
KENELLE MUUTOSLUPAUKSEN TEET? LISTAA KAIKKI IHMISSRYHMÄT, JOILLE TUOTAT MUUTOKSEN AVULLA HYÖTYÄ. ALLEVIIVAA TÄRKEIN RYHMÄ.



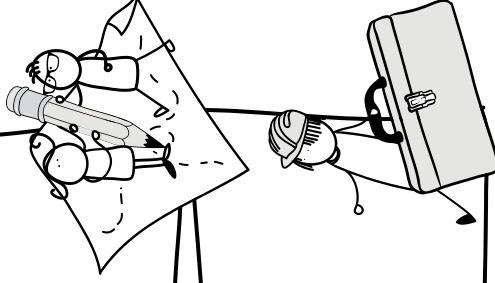
KUKA AUTTAA SINUA MUUTOKSESSA? LISTAA SIDOSRYHMÄT JA HENKILÖT.



MITEN VUOROVAIKUTUTAT? KUVA, MITEN EDISTÄT VUOROVAIKUTUSTA AVAINHENKILÖIDEN KESKEN MUUTOKSEN AIKANA.



MITEN TOIMIT? LISTAA AVAINTOIMINNAT MUUTOSLUPAUKSEN TÄYTTÄMISEKSI.

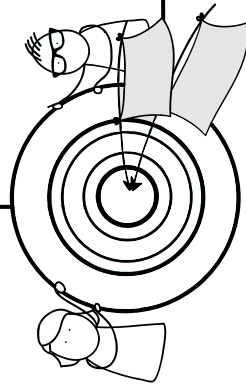


MITEN IHMISET SAAVUTAT? LISTAA KANAVAT, JOIDEN AVULLA SAAVUTAT OIKEAT HENKILÖT MUUTOSLUPAUKSEN TÄYTTÄMISEKSI.

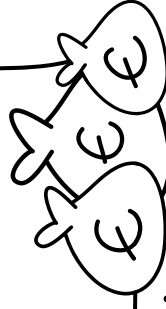


MITÄ TARVITSET? LISTAA AVAINRESURSSIT.

MITÄ TULOKSIA SAAVUTAT JA MITEN NE OSOITAT? LISTAA ODOTTAMASI TULOKSET JA NIIDEN MITTARIT.



MITÄ MUUTOS MAKSAA? LISTAA MERKITTÄVIMMÄT KUSTANNUSOSA-ALUEET. MIKÄ ON SUURIN KUSTANNUS?

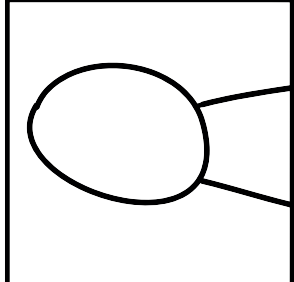


propellipööt kukunori

TUTUSTU IHMISIISI. KEITÄ TARVITSET MUUTOSLUPAUKSESI TÄYTTÄMISEKSI? MITÄ HE AJATTELEVAT MUUTOKSISTA? TÄYTÄ NIIN MONTA PERSONALOMAKETTA KUIN TARPEEN.

A

PERSOONA:

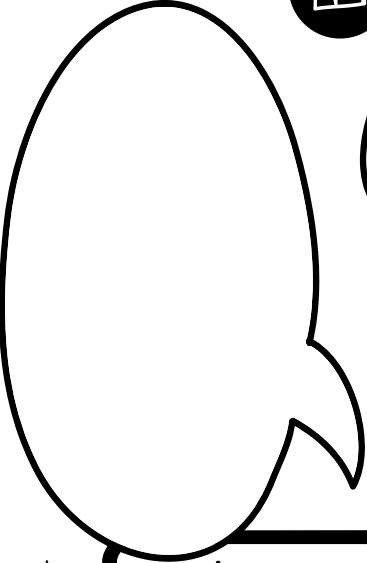
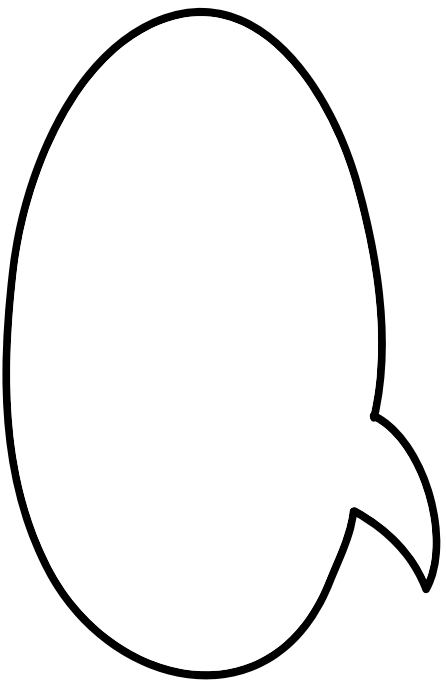


(TÄYDENNÄ KUVA)

OLEN _____

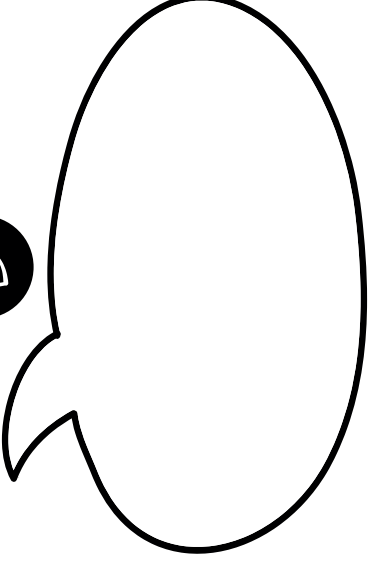
MINUSTA MIELEKÄSTÄ TEKEMISTÄ ON
SELLAINEN TEKEMINEN, JOSSA

MINUSTA MIELEKÄSTÄ TEKEMISTÄ EIOLE SELLAINEN TEKEMINEN, JOSSA



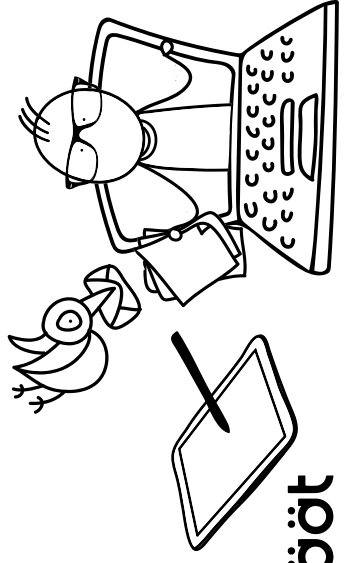
B

TYYPILLISTÄ MINULLE MUUTOSTILANTEISSA ON...



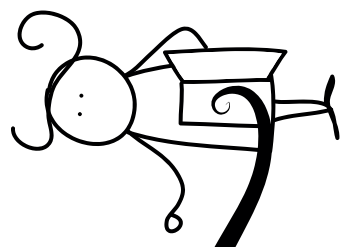
D

HELPOITEN MINUT TAVOITTA...



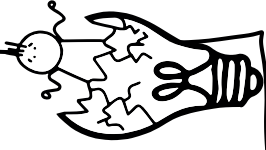
C

ODOTAN MUUTOKSELTA, ETTÄ...

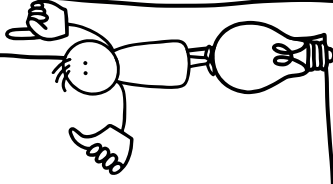


TÄRKEÄ MUUTOSLUPAUKSESI SUHTEESSA SIIHEN, MITÄ IHMISET SILTÄ ODOTTAVAT. TÄYTÄ ERILLINEN LOMAKE JOKAISTA IHMISRYHMÄÄ VARTEN JA KESKUSTELE.

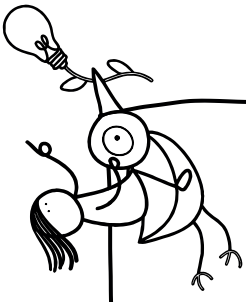
MIKÄ ON ONGELMA, JOHON HAETAAN RATKAISUA?



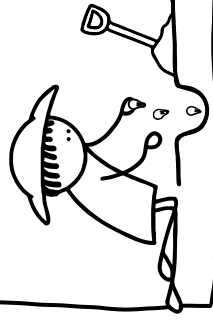
MIKÄ TOIMII HYVIN?



MIKÄ VOISI OLLA PAREMMIN?



MITÄ IHMISET MUUTOKSEEN JOHTAVALLA POLULLA TEKEVÄT?

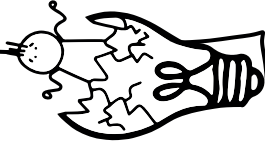


MITEN IHMISET MUUTOSTA EDISTÄVÄN RATKAISUN LÖYTÄVÄT?

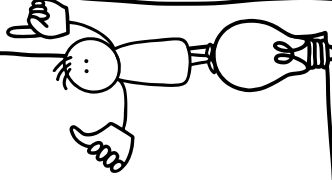


TÄRKISTÄ MUUTOSLUPAUKSESI SUHTEESSA SIIHEN, MITÄ IHMISET SILTÄ ODOTTAVAT. TÄYTÄ ERILLINEN LOMAKE JOKAISTA IHMISRYHMÄÄ VARTEN JA KESKUSTELE.

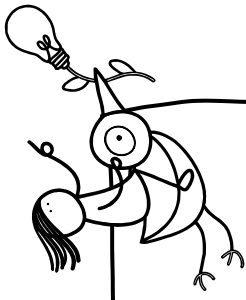
MIKÄ ON ONGELMA, JOHON HAETAAN RATKAISUA?



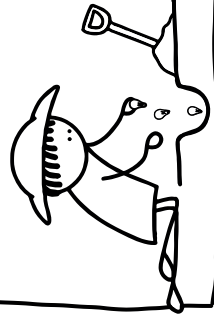
MIKÄ TOIMII HYVIN?



MIKÄ VOISI OLLA PAREMMIN?



MITÄ IHMISET MUUTOKSEEN JOHTAVALLA POLULLA TEKEVÄT?



MITEN IHMISET MUUTOSTA EDISTÄVÄN RATKAISUN LÖYTÄVÄT?

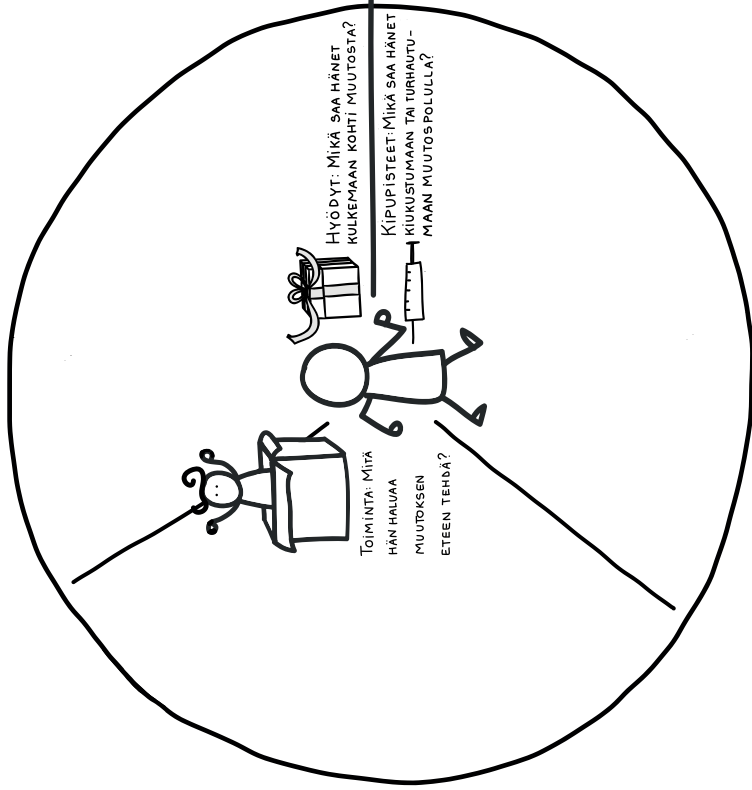


TÄRKISTÄ MUUTOSLUPAUKSESI SUHTESSA SIIHEN, MIKÄ PITÄÄ IHMISTEN MOTIVAATIOITA YLLÄ.

MUUTOSLUPAUS

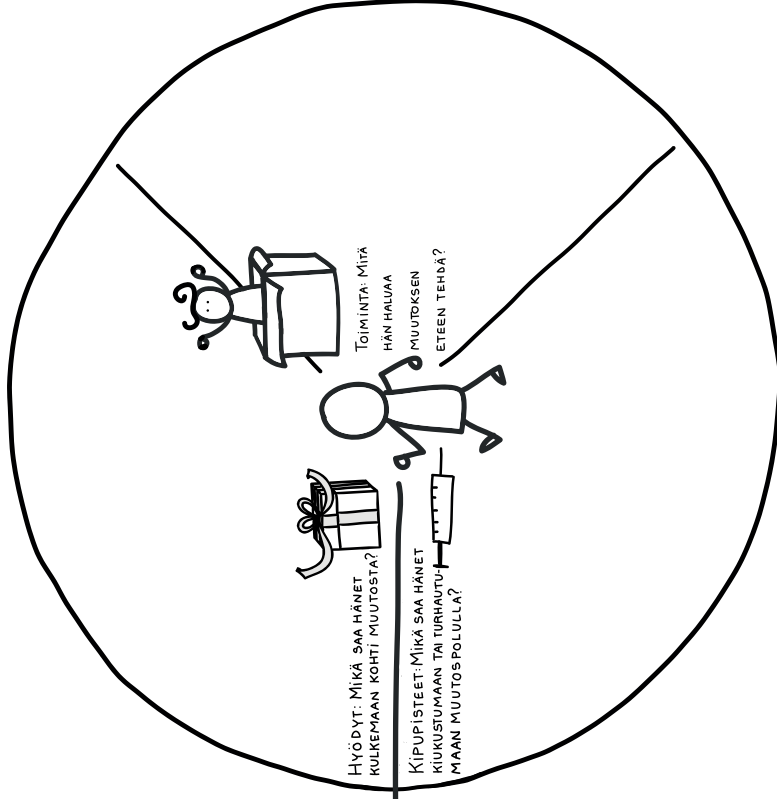
HENKILÖ:

HYÖDYN LUOJAT: MITÄ VOIDAAN TEHDÄ
POSITIIVISTEN KOKEMUSTEN JÄTKUMISEN
TAKAMISEKSI?



HENKILÖ:

muutos

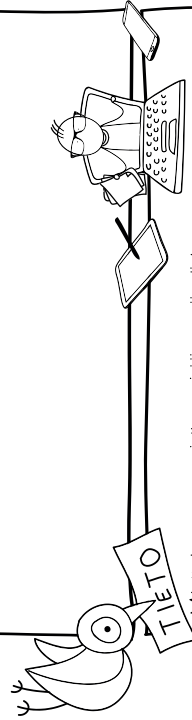


KIVUN LIEVITTÄJÄT: MITÄ VOIDAAN TEHDÄ KIELTEISTEN
KOKEMUSTEN VÄHENTÄMISE KSI?

ENNEN MUUTOSTA

SAAYUTETTA-
VUUS
&
MUUTOSLUPAUS

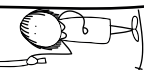
MITÄ KAUTTA HENKILÖ X SAI TIETÄÄ RATKAISUSTA?
MITÄ KAUTTA HÄN SAI TIETÄÄ MAHDOLLISUUDESTA
OSALLISTUA SIHEN? MIKÄ LUPAUS MUUTOKSESTA ANNETTIIN?



TIETO

MITÄ TIETOA HENKILÖ X SAI JÄRJESTÖSTÄ JA SEN TOIMINNASTA
SOSIAALISEN MEDIAN KAUTTA? MITÄ TIETOA HENKILÖ X SAI
JÄRJESTÖN OMAN SOSIAALISEN MEDIAN KAUTTA? MITÄ TIETOA
HENKILÖ X KUULI JÄRJESTÖSTÄ JA SEN TOIMINNASTA MUILTA IHHISILTÄ?

MITÄ JA MINKÄLAISIA AIKAISEMPIA KOKEMUKSIA
HENKILÖLLÄ X JO ON, JOIDEN KAUTTA HÄN ON PÄÄ-
TYNY ANTAMAAN RATKAISULLE MAHDOLLISUUDEN?
AIKAISEMMAT
KOKEMUKSET



MERKITYKSET

MITEN TOIMINTA SUHTEUTUU HENKILÖN X ELÄMÄSSÄÄN
NOUDATTAMIIN SÄÄNTÖIHIN, PERIAATTEISIIN, TAPPOIHIN JA
KÄYTTÄNTÖIHIN?

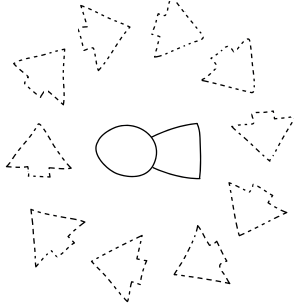
STOP

ODOTUKSET,
MIELIKUVAT,
MIELETTÄMÄT,
KRIITTEILÄÄT

MITÄ ODOTUKSIA JA MIELIKUVIA HENKILÖLLÄ MUUTOKSEN
SUHTEEN ENNEN SEN RATKAISUA ON?

MUUTOKSEN AIKANA

MITÄ KONTAKTIPISTEITÄ HENKILÖLLÄ X ON JÄRJESTÖN
MUUTOSPOLUN AIKANA? MINKÄLAISIA HETKIÄ KONTAKTIPISTEILLÄ
MUODOSTUU? MITÄ HENKILÖ X NÄIDEN AIKANA NÄKEE, KUULEE,
HAISTAA, MAISTAA JA TUNTEE? ONKO MATKAN VARRELLA JOTAIN
KRIITTISIÄ HETKIÄ? MIKSI NE OLIVAT KRIITTISIÄ?

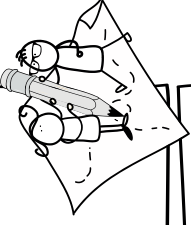


MUUTOSKOKEMUS: MINKÄLAISIA KOKEMUKSIA HENKILÖLLE X
MUUTOSMATKAN AIKANA MUODOSTUU?

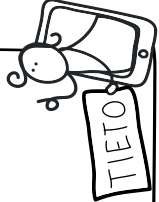


MUUTOKSEN JÄLKEEN

KOKEMUKSEN HYÖDYNTÄMINEN KEHITTÄMISTYÖSSÄ
TUULSIKO MUUTOSLUPASTA MUOKATA? MITEN KOKEMUKSET
OIVETAAN OSAKSI SEURANTAA? MITÄ HALLITUKSEN/JOHTORUHMÄN
YMS. OLISI HYVÄ TIETÄÄ?



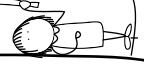
MITÄ HENKILÖ X KOMMUNIKOI JÄRJESTÖSTÄ JA SEN PALVELUISTA
SOSIAALISEN MEDIAN KAUTTA MUUTOSMATKANSÄ JÄLKEEN? MITÄ
HÄN KERTOO JÄRJESTÖSTÄ JA SEN TOIMINNASTA MUILLE IHHISILLE?



TIETO

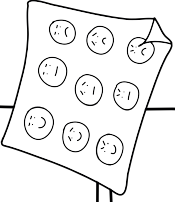
MITÄ HENKILÖ X SEURAAVAKSI TEKEE/MINKÄLAISEEN
TOIMINTAAN JA MITEN HÄN OSALLISTUU, VAI OSALLISTUJKO
OLLEENKAAN? MINKÄLAISIA KOKEMUKSIA HÄN SEURAAVAKSI
HAKEE?

TULEVAT
KOKEMUKSET



MERKITYKSET

MUUTUVATKO HENKILÖN X KÄSITYKSET SIITÄ, MITEN
JÄRJESTÖTOIMINTA LIITTYV HÄNEN ELÄMÄSSÄÄNSÄ SOVELTAMIIN
SÄÄNTÖIHIN, PERIAATTEISIIN, TAPPOIHIN JA KÄYTTÄNTÖIHIN?



TYTYTYVÄISYYS: HENKILÖ X ARVOTTA KOKEMUKSENSA
VERTAAMALLA ODOTUKSIAAN MIELIKUVIAAN, KUVITTELMIAAN,
MUISTELMIAAN JA KOKEMUKSIAAN