



Innostu yhteiskehittämisestä ja onnistu tulevaisuuden muutoksissa!

UUDISTAMME YHDESSÄ KUMPPANEIDEN KANSSA!

Uudistamme yhdessä kumppaneiden kanssa! -malli auttaa edistämään kahden tai useamman organisaation tai palveluntarjoajan ja asiakkaan välistä virtuaalista yhteiskehittämistä.

Mitä?

- Malliin kuuluu kehittämisen valmistelu, kolme virtuaalista 1,5–2 h tapaamista ja yhteinen välityöskentely virtuaalisella alustalla.
 - Yhteistapaaminen 1: Muodostamme yhteisen kuvan kehittämisen tarpeista.
 - Yhteistapaaminen 2: Konkretisoimme yhteiset tavoitteet.
 - Yhteistapaaminen 3: Arvioimme kehittämisen onnistumista ja sovimme jatkosta.

Kenelle?

- Yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat olla edelläkävijöitä nyky-yhteiskunnan nopeissa muutoksissa.
- Yrityksille ja organisaatioille, joiden mielestä hyvät kehittämiskumppanit ovat aarre.
- Yhteisestä kehittämisestä kiinnostuneille.

Miksi?

- Yhdistät parhaat mahdolliset osaajat ja osaamiset yli organisaatorajojen.
- Kehität uusia, kilpailukykyisiä tulevaisuuden palveluita, tuotteita ja toimintatapoja.
- Luot lisäarvoa asiakkaille.
- Saat kilpailuetua tehostamalla organisaation tai yhteisten prosessien toimintaa.
- Opit toisilta.

Tausta

Uudistamme yhdessä kumppaneiden kanssa! -malli on pilotoitu ja todettu toimivaksi kolmessa erilaisessa kehittämisprosessissa:

- palveluntarjoajan ja asiakkaan välisen palvelusuhteen syventäminen,
- kahden vertaisorganisaation yhteistyön kehittäminen ja
- kolmen organisaation yhteisen asiakasprosessin kehittäminen.

Tietoa Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun rahoittamasta projektista ja tekijöistä löytyy loppusivuilta.

UUDISTAMME YHDESSÄ KUMPPANEIDEN KANSSA

ONNISTUMISEN AVAIMET

Neljä tekijää lisäävät yhteisen kehittämisen hyötyjä.



1. Käytämme virtuaalisuutta monipuolisesti

Voimme kutsua asiantuntijoita yhteistyöhön nopeasti ja joustavasti – eri organisaatioista ja maantieteellisesti eri paikoista. Yhteisten virtuaalisten välineiden avulla työskentely voi jatkua myös kohtaamisten välillä, eriaikaisesti.

2. Hyödynnämme osaamisia laajemmin

Kumppanuudet asiakas- tai yhteistyöorganisaatioiden kanssa ovat avain toimivampien käytäntöjen kehittämiseen. Osapuolien osaaminen syvenee, ja resursseja voidaan käyttää yli organisaatorajojen.

3. Rakennamme luottamusta nopeasti

Nopeasti rakentuva luottamus on ennakoivaa – tiedollista ja toimintaan perustuvaa. Se on keskeistä yhteisen kehittämisen alkuvaiheen onnistumiselle. Luottamus vahvistuu aktiivisessa vuorovaikutuksessa.

4. Johdamme yhteistä kehittämistä

Tuloksellinen kehittäminen edellyttää hyvin toimivaa yhdessä tekemistä sekä yhteistä tavoitetta. Jokainen on vastuussa omasta osallistumisestaan ja aktiivisuudestaan. Vastuuhenkilö suunnittelee yhteistä työskentelyä sekä kannattelee toteutusta viestimällä ja tukemalla keskustelua.

UUDISTAMME YHDESSÄ KUMPPANEIDEN KANSSA

KÄYTÄNNÖN ASKELEET

VALMISTELU

Selvitämme yhteisen kehittämisen mahdollisuudet



YHTEISTAPAAMINEN 1

Muodostamme yhteisen kuvan kehittämisen tarpeesta



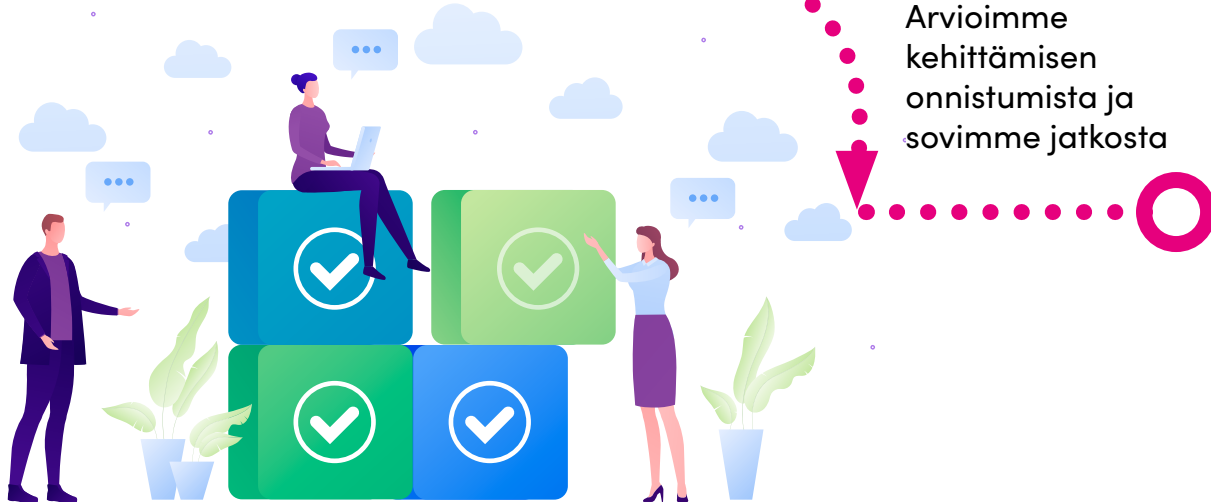
YHTEISTAPAAMINEN 2

Konkretisoimme yhteiset tavoitteet



YHTEISTAPAAMINEN 3

Arvioimme kehittämisen onnistumista ja sovimme jatkosta



SELVITÄMME YHTEISEN KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUDET

Valmistelu



Virtuaalisen yhteisen kehittämisen mahdollisuuksien suunnittelussa korostuu kolme seikkaa:

1. sopivan kumppanin valinta
2. yhteisen kehittämisen tarpeen (intressin) paikantaminen
3. virtuaalisen työskentelyalustan valinta.

Jo tässä vaiheessa tiedon avoin jakaminen oman organisaation osaamisesta kehittäjäkumppanille mahdollistaa onnistuneen roolituksen ja synnyttää luot- tamusta.

Keskeiset kysymykset:

- **Kehittämistarve:** Olemme tunnistaneet uusia asiakas-, tuote- tai palvelu- tarpeita tai muita kehittämistarpeita.
- **Hyöty:** Olemme havainneet, että hyötyisimme yhteistyöstä organisaatiossa tai yksilönä tai meillä on muita yhteisiä intressejä.
- **Rohkeus:** Meillä on uskallusta lähteä kokeilemaan uutta ja löytää rohkeasti uusia kehittäjäkumppanuuksia.
- **Henkilöt:** Meillä on oikeat, asiantuntevat henkilöt toteuttamassa yhteiske- hittämistä ja vastuuhenkilö(t), joka kannattelee ja johtaa prosessia.
- **Työkalut:** Olemme valinneet digitaaliset työkalut, jotka ovat mahdollisim- man tuttuja ja helppoja käyttää.

Tärkeät muistettavat asiat:

- Valitsemme ryhmään henkilöitä, joilla on erityisosaamista eri alueista.
- Pidämme ryhmän sopivan kompaktina.
- Sovimme yhteistyöllemme selkeät tavoitteet ja sitoudumme niihin.
- Jaamme mahdollisimman paljon ennakkotietoa ja hyödynnämme tar- vittaessa ennakkotehtävää 1. yhteistapaamiseen valmistautumiseksi.

MUODOSTAMME YHTEISEN KUVAN KEHITTÄMISEN TARPEISTA

Yhteistapaaminen 1



Muodostamisvaiheen tärkeitä asioita ovat:

- yhteinen keskustelu kehittämisen tarpeista ja tavoitteista
- kehittämisen kohteen valinta ja konkretisointi
- muutoksen tarkastelu ja näkyväksi tekeminen.

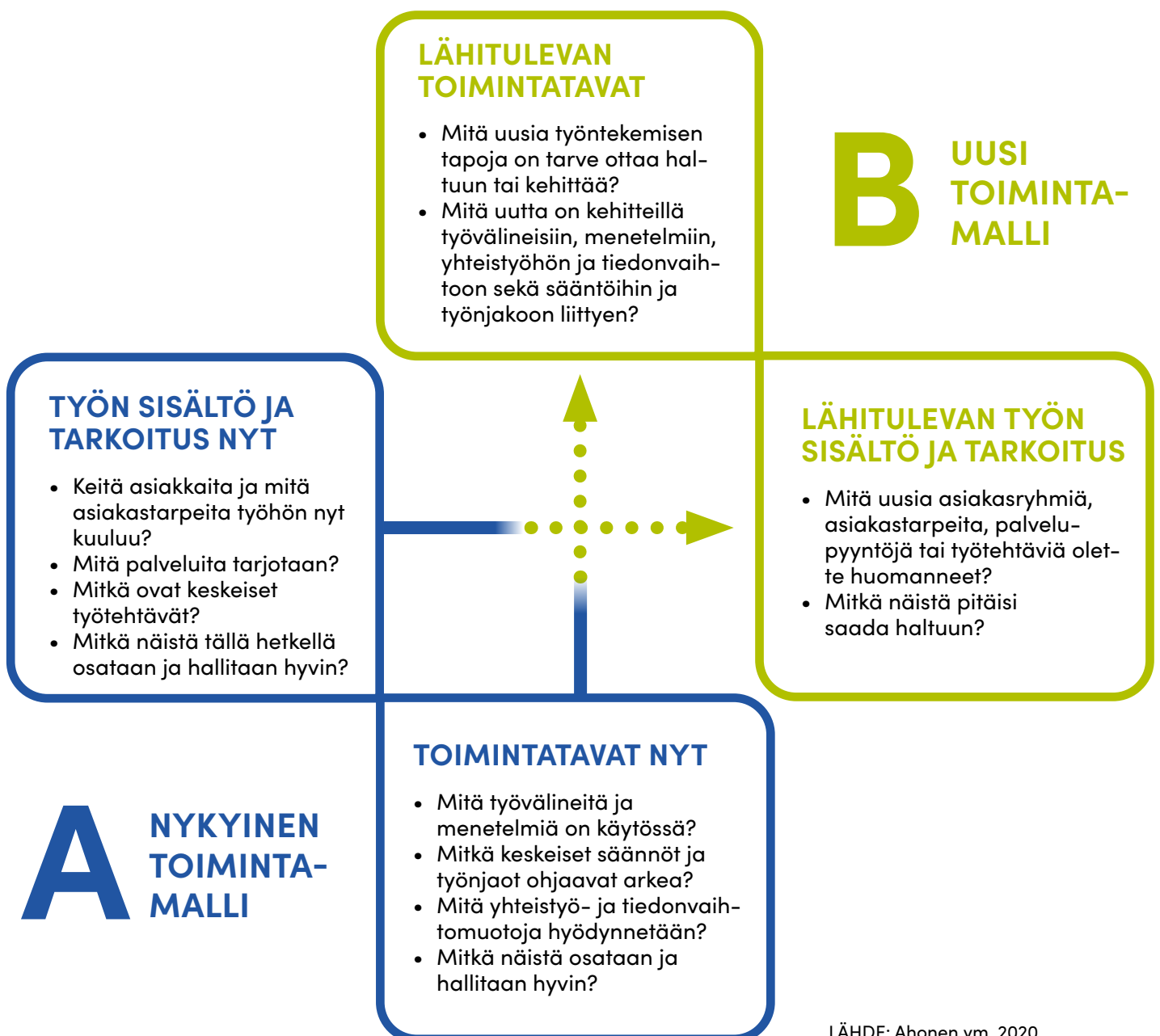
Virtuaalisen alustan tarkoituksenmukainen ja tehokas hyödyntäminen on keskeistä. Kaikkien tulee siis osata käyttää alustaa ja sen toiminnallisuuksia.

Keskeiset tekijät ja työskentelyn eteneminen:

- 1. Kehittämistarve:** Keskustellen tutkimme yhdessä tunnistamiamme kehittämisen tarpeita, yhteisiä asiakkuuksia tai yhteistyön muotoja, joita haluamme yhdessä kehittää. Konkretisoimme 1–4 isompaa kokonaisuutta.
- 2. Suunta:** Yhdessä valitsemme edellisistä kokonaisuuksista yhden merkityksellisen ja konkreettisen aiheen, jota haluamme kehittää.
- 3. Muutos näkyväksi:** Muodostamme näkemyksen yhteistyön muutoksesta hyödyntämällä Kehityskarttaa.
 - Muodostamme yhteisen näkemyksen tämän hetken tilanteesta ja lähitulevaisuudessa jo näkyvistä muutoksista.
 - Nimeämme nykyisen ja lähitulevan toimintamallit.
 - Kirjaamisen jälkeen tarkastelemme:
 - o Millaisena organisaatioiden toiminta näyttäytyy?
 - o Mitä uutta tuli esille yhteistyöstämme?
 - o Mitä potentiaalisia uusia yhteistyön tarpeita tai mahdollisuuksia tunnistamme?
- 4. Ideointi:** Ennen seuraavaa tapaamista käymme organisaatorajat ylittävinä työpareina keskustelua: tunnistamme kehittämistarpeita ja kokoamme kehittämisideoita.

Kehityskartta

Kehityskarttatyöskentelyssä tarkastellaan työn sisältöä ja tarkoitusta sekä toimintatapoja nyt ja lähitulevaisuudessa. Lähitulevalla tarkoitetaan tässä jo näkyvissä olevia muutoksia eli keskitytään seuraaviin 1–2 vuoteen.

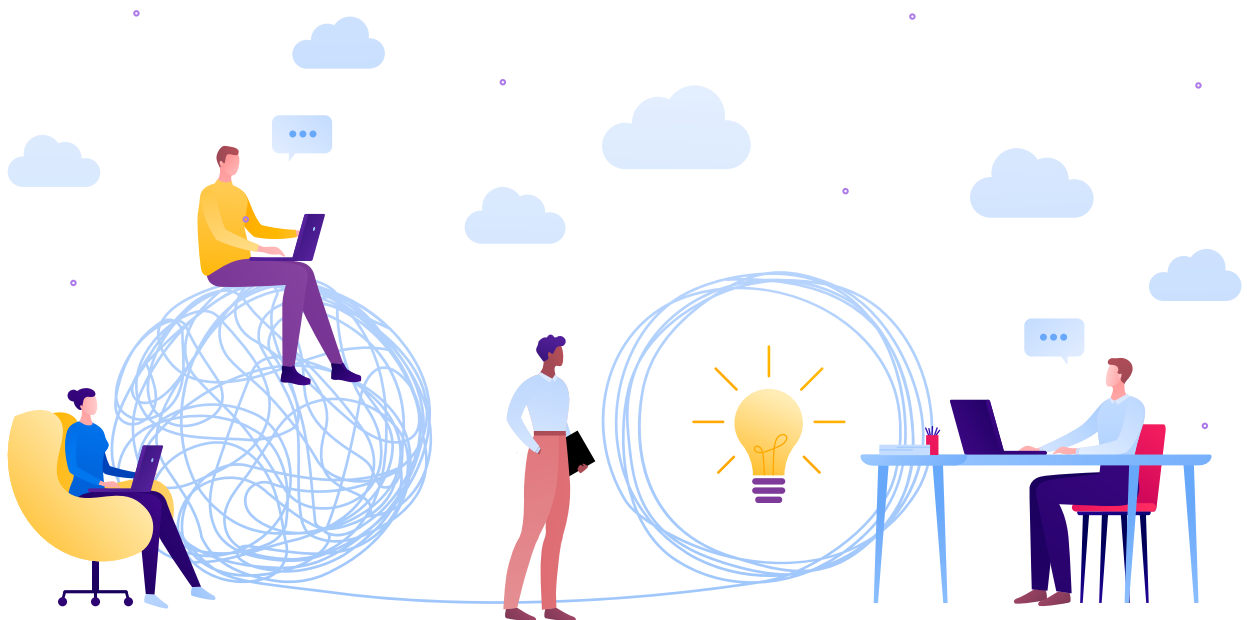


Tärkeät muistettavat asiat:

- Pidämme mielessä yhteisen työskentelyn tavoitteet.
- Pysymme konkretiassa, emme maalaille haavekuvia.
- Tuomme esille omia näkemyksiämme, mielipiteitämme, kokemuksiamme ja ajatuksiamme yhteiseen keskusteluun.
- Tapaamisen jälkeen jatkamme yhdessä aktiivista ideointia ja työskentelyä virtuaalisella alustalla.

KONKRETISOIMME YHTEISET TAVOITTEET

Yhteistapaaminen 2



Tämä vaihe konkretisoi kehittämisen:

- kehittämisideat jalostetaan kokeiluiksi
- oikeat henkilöt valitaan tekemään osaamisensa mukaisia tehtäviä
- tehdään toimintasuunnitelma.

Virtuaalinen alusta mahdollistaa myös tapaamisten välisen tietojen aikariippumattoman jakamisen, eriaikaisen työskentelyn ja luottamuksen vahvistamisen. Asioista on hyvä viestiä aloitteellisesti, informatiivisesti ja osallistavasti.

Keskeiset tekijät ja työskentelyn eteneminen:

1. **Ideat näkyviin:** Esittelemme kehittämisideamme ja keskustelemme niistä yhdessä.
2. **Kehittämiskokeilut:** Äänestämme mitkä kehittämisideat etenevät kehittämiskokeiluiksi (1-3 kpl)? Mitä kokeilua viemme ensimmäiseksi eteenpäin ja mitkä säästämme myöhemmin edistettäväksi?
3. **Tarkoituksenmukaisuus:** Varmistamme, että kehittämiskokeilut ovat tarpeeksi pieniä ja konkreettisia, jotta niitä on mahdollista toteuttaa muutamassa kuukaudessa.
4. **Käytännön toteutus:** Miten toteutamme kokeilun käytännössä? Milloin? Missä tilanteissa?
5. **Roolitus:** Ketkä vastaavat toiminnan organisoinnista ja koordinoinnista? Otamme mukaan henkilöitä molemmista organisaatioista.
6. **Arviointi:** Milloin arvioimme kokeilun onnistumista?

Tärkeät muistettavat asiat:

- Ideoimme yhdessä rohkeasti uudistavalla ja kehittäväällä otteella.
- Roolitamme tekemisten vastuut osaamisen mukaan.
- Suunnittelemme toiminnan selkeästi.
- Tapaamisen jälkeen jatkamme aktiivista työskentelyä virtuaalisella alustalla kokeilua eteenpäin yhdessä vieden ja hoidamme oman vastuualueemme tehtävät säntillisesti.

ARVIOIMME KEHITTÄMISEN ONNISTUMISTA JA SOVIMME JATKOSTA

Yhteistapaaminen 3



Arviointi ei ole kehittämisen päätepiste. Sen tarkoitus on tukea kehittämistä. Arvioinnissa tarkastellaan:

- mitä on tehty
- missä on onnistuttu ja millaisia haasteita matkalla on ollut
- millaisia laajempia vaikutuksia kokeilulla on ollut.

Arvioinnin avulla kokeilua voidaan jatkokehittää keskustelemalla yhdessä millaisia muutoksia kokeiluun on tarpeen tehdä ja miten kokeilua jatketaan. On myös tärkeää pysähtyä miettimään onnistuneen kokeilun oppien levittämistä. Arvioinnin onnistumista tukee virtuaalisella alustalla tehty aktiivinen välityöstö, joka tekee kokeilun etenemisen näkyväksi vaihe vaiheelta.

Keskeiset tekijät:

1. **Lähtötilanne:** Mistä lähdimme liikkeelle? Tarkastelemme aiemmin tekemäämme Kehityskarttaa.
2. **Toiminta:** Mitä teimme? Oliko toiminta samansuuntaista Kehityskartalle kirjattujen asioiden kanssa?
3. **Vaikutukset:** Millaisia vaikutuksia kokeilulla on ollut esimerkiksi asiakkaisiin, työntekijöihin, ympäristöön, maineeseen, yhteistyöhön, toimintatapoihin ja talouteen?
4. **Muut kehittämistarpeet:** Tarkastelemme, mitä kokeiluja jätimme edellisessä vaiheessa odottamaan seuraavaa kehittämiskierrosta ja päätämme miten jatkamme.
5. **Jatko:** Sovimme yhdessä konkreettiset tekemiset, aikataulutuksen, roolitukset ja vastuut.

Tärkeät muistettavat asiat:

- Tuomme aktiivisesti esille käytännön kokemuksiamme kokeilusta oman roolimme näkökulmasta.
- Otamme vastuuta kokeilun jatkotyöstöstä ja seuraavista vaiheista.
- Viestimme kokeilusta myös ulospäin. Emme jätä kokemuksia vain omaan tietoomme.



KÄYTÄMME VIRTUAALISUUTTA MONIPUOLISESTI

Virtuaalisuus joustavoittaa ja monipuolistaa kohtaamisia organisaatioiden välillä. Se avaa uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää palveluita, tuotteita ja toimintatapoja eripaikkaisesti ja -aikaisesti. Virtuaaliset alustat kehittyvät ja monipuolistuvat nopeasti, ja siksi organisaation ja työntekijöiden digiosaamista tulee kehittää säännöllisesti.

Mahdollisuuksia hyödyntää virtuaalisuutta laajasti ja tuloksellisesti

- 1. Joustavuus:** Kutsumme kumppaneita kokoon joustavasti ja nopeasti eri organisaatioista myös fyysisesti etäältä.
- 2. Tiedon jakaminen:** Jaamme tietoa yli ryhmä-, hierarkia- ja organisaatiotasojen.
- 3. Yhdessä kehittäminen:** Keskustelemme isoissa ryhmissä samanaikaisesti, käsittelemme tietoa eriaikaisesti sekä työstämme materiaaleja tapaamisten välillä.
- 4. Virtuaalinen osaaminen:** Löydämme toimintaamme edistäviä alustoja sekä kehitämme virtuaalista osaamistamme ja digifasilitointitaitojamme systemaattisesti.
- 5. Yhteinen alusta:** Sovimme, mitä yhteistä virtuaalista alustaa käytämme kumppanimme kanssa. Osaamme hyödyntää valittua alustaa monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti.
- 6. Rohkeus:** Olemme uteliaita ja kokeilemme rohkeasti digivälineiden tarjoamia mahdollisuuksia.



HYÖDYNNÄMME OSAAMISIA LAAJEMMIN

Monimutkaistuva maailma, digitaalisuus ja nopeat muutokset haastavat yritysten toimintaa. Samalla muutokset avaavat uudenlaisia mahdollisuuksia organisaatioiden väliselle yhteistyölle. Yhteisten hyötyjen ja mahdollisuuksien tunnistaminen voi olla alku tuottavalle yhteistoiminnalle.

Tavoitteitamme yhteiselle kehittämiselle asiakkaan tai kumppanin kanssa:

- syvennämme tai laajennamme yhteistyötä
- kehitämme yhteisiä uusia palveluita ja tuotteita
- kehitämme organisaatioiden yhteisiä prosesseja
- hyödynnämme osaamisia ja resursseja tehokkaammin
- opimme toisiltamme.

Rajat ylittävässä yhteiskehittämisessä luottamus on keskeinen tekijä. Näin rakennamme luottamusta yli organisaatorajojen.

1. **Tavoitteellisuus:** Kirkastamme yhteisen suunnan ja tavoitteen sekä palaamme niihin aika ajoin.
2. **Positiivisuus:** Näemme yhteiskehittämisen katalyyttinä tai ponnahduslautana enemmän kuin hidasteena tai vaikeutena tekemisessä.
3. **Avoimuus:** Teemme omaa työtämme näkyväksi. Kerromme myös oman organisaatiomme haasteista.
4. **Oppiminen:** Haluamme oppia tuntemaan ja tietämään, miten kumppaniorganisaatiossa toimitaan ja mitä siellä tehdään. Oppimme uusia näkökulmia ja toimintatapoja.
5. **Osaaminen:** Tunnistamme osallistujien osaamiset ja hyödynnämme asiantuntijuutta oikeissa paikoissa.
6. **Kohtaamiset:** Edistämme kahdenvälisiä kohtaamisia ja parityöskentelyä yli organisaatorajojen.



RAKENNAMME LUOTTAMUSTA NOPEASTI

Luottamus on keskeistä yhteiskehittämisen alkuvaiheen onnistumiselle. Näin voimme edesauttaa organisaatioiden välillä nopeasti syntyvää luottamusta.

- **Organisaation maine:** Yleinen positiivinen mielikuva organisaation teknologisesta ja taloudellisesta osaamisesta, prosessien toimivuudesta, taloudellisesta tilanteesta ja henkilökunnasta.
- **Oikeudenmukaisuus:** Aiempi oikeudenmukaisuuden kokemus yhteisessä toiminnassa. Organisaatioiden väliset oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä niistä sopiminen ovat kunnossa.
- **Yksilöiden maine:** Kehittämiseen osallistuvien yksittäisten henkilöiden osaaminen ja maine voivat vahvistaa tai heikentää alkuvaiheen luottamusta.
- **Tiedon jakaminen:** Yhteistyön varhaisessa vaiheessa tiedon luottamuksellinen jakaminen luo pohjaa keskinäiselle tuelle tavoitteiden saavuttamiseksi.
- **Riskin ottaminen:** Riittävä psykologisen turvallisuuden tunne mahdollistaa riskinoton ja yhteistyöhön sitoutumisen.

Edistämme luottamusta erilaisin vuorovaikutuksen keinoin. Digitaalisten välineiden käytön ja digivälitteisen viestinnän osaaminen on edellytys onnistuneelle viestinnälle.

1. **Toimiva keskusteluyhteys:** Viestintämme on säännöllistä, aktiivista ja ennustettavaa sekä samalla spontaania. Se on vapaaehtoista ja rooleista tai tehtävistä riippumatonta.
2. **Avoimuus:** Kerromme omista osaamisista, odotuksista, tarpeista, tavoitteista, toiminnasta ja tunteista innostuneisuudella ja optimismilla.
3. **Yhteiset toimintatavat:** Asetamme yhteistyölle tavoitteet. Sovimme selkeät roolitukset ja toimintatavat. Seuraamme tavoitteiden saavuttamista.
4. **Proaktiivisuus:** Olemme ennakoivia, aloitteellisia ja suuntautuneita tehtävän toteuttamiseen. Reagoimme nopeasti.
5. **Yhteistyö:** Kannustamme, autamme ja valmennamme toisiamme.
6. **Palautte:** Annamme paljon positiivista palautetta toisillemme. Arvostamme toistemme tekemisiä ja pätevyyttä. Pidämme yllä hyvän mielen viestintää.

JOHDAMME YHTEISTÄ KEHITTÄMISTÄ

Huomioimalla nämä saamme mahdollisimman paljon aikaa kehitettävän asian sisällön käsittelylle. Yhteisissä tapaamisissa ja koko prosessin aikana olemme kaikki vastuussa seuraavista asioista:

- Pidämme kamerat ja mikrofonit auki, hyödynnämme chattiä.
- Tervehdimme ja varaamme aikaa tutustumiseen. Ensimmäisellä kerralla esittelemme itsemme ja keskustelemme osaamisistamme.
- Alussa sovimme tapaamisen ohjelman, tavoitteet, pelisäännöt ja työskentelytavat.
- Rohkaisemme moniäänisyyteen sekä kannustamme mielipiteiden ja ilmiön eri puolien esille tuontiin. Kyseenalaistavat ajatukset tuovat keskusteluun uusia näkökulmia.
- Annamme tilaa kysymyksille ja kommenteille. Olemme aktiivisia - kerromme omat ajatuksemme ja kuuntelemme muita.
- Uskallamme myös näyttää haavoittuvuutemme ja erehtyväisyytemme. Nostamme vaikeitakin asioita keskusteluun.

Lisäksi työskentelyn onnistumiseksi on hyvä:

- **hyödyntää virtuaalista alustaa** ajatusten jakamiseen, yhdessä kehittämiseen sekä asioiden konkretisoimiseen esimerkiksi piirroksin tai kuvin.
- **huomioida työskentelytavoissa erilaiset ihmiset** ja edistää kaikkien osallistumista esimerkiksi käyttämällä pohdintahetkiä yksin, pari- ja pienryhmätyöskentelyä, äänestyksiä sekä chat- tai valkotaulutyöskentelyä.
- **valita vastuuhenkilö(t)**. Vastuussa voi olla useampi henkilö, mikä sujuvoittaa työskentelyä.

Vastuuhenkilöiden tehtävät ja esimerkkejä tekemisestä

1. Ohjaavat työskentelyä ja asioiden etenemistä

- Jakavat etukäteen osallistujille tietoa tapaamisten tarkoituksesta.
- Kertovat alussa, mitä osallistujilta odotetaan ja mikä on heidän roolinsa.
- Vievät eteenpäin työpajasuunnitelmaa, mutta ovat valmiita reagoimaan keskusteluun, sisältöihin ja sen mukanaan tuomiin käänteisiin.

2. Jakavat avoimesti tietoa ja aktivoivat osallistumista

- Luovat avointa, kuuntelevaa ja luottamuksellista ilmapiiriä - kiittävät kommentteista ja osallistumisesta.
- Antavat tilaa ja mahdollisuuksia kysymyksille ja kommenteille. Keskittävät myös hiljaisia hetkiä.
- Aktivoivat monipuoliseen keskusteluun käyttämällä avoimia ja tarkentavia kysymyksiä - esimerkiksi "Mitä tarkoitat? Missä tuo näkyy?" Millaisia ajatuksia tämä herättää?"

3. Valmistelevat virtuaalisen alustan ja opastavat sen käytössä

- Valmistelevat ennako- ja välitehtävät sekä tapaamisten keskustelutehtävät.
- Opastavat virtuaalisen alustan käytössä ja eri toiminnallisuuksien hyödyntämisessä.
- Kertovat tapaamisten teknisistä käytännöistä, kuten puheenvuoropyynnöistä ja kommentoinneista.

Mikäli kaipaat lisää vinkkejä virtuaalisten tapaamisten fasilitointiin, katso <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/yhteistyön-ja-työhyvinvoinnin-vuoropuhelu/ohjaajan-rooli>

LISÄLUKEMISTA

Kun innostuit asioista

Muutosvuoropuhelu-menetelmän ja työpajojen tarkempi ohjeistus
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/muutosvuoropuhelu-menetelma>

Vinkkejä fasilitaattorin roolissa toimimiseen
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/yhteistyön-ja-työhyvinvoinnin-vuoropuhelu/ohjaajan-rooli>

Kehity fasilitaattorina: maksullinen verkkovalmennus digifasilitointiin
<https://www.ttl.fi/koulutus/verkkovalmennus/taitoa-digifasilitointiin-verkkovalmennus>

Vinkkejä yhteiskehittämisen tukemiseen digitaalisilla alustoilla
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/kehita-tyota-verkossa-vuorovaikutteisen-kehittaminen-tekoalyn-tuella>

Psykologisen turvallisuuden edistämisen keinoja
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-työyhteisössä>

Pikaopas digitaitoihin ja viestintään
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/olennaistamisella-uudistumista-palautumista-ja-työhyvinvointia-ollappa>

Nopea luottamus virtuaalisen yhteiskehittämisen kontekstissa: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Maria Bastman
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120133599>

Kehityskartan tausta

Ahonen, H., Virolainen, L. & Gardemeister, S. (2020). Havahdu oppimaan alati kehkeytyvää – oppimisesta kompleksisessa työelämässä. Teoksessa Vartiainen, P. & Raisio, H. (Toim.). Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen. Helsinki: Gaudeamus.

Projektin julkaisut

Organisaatiot yhdessä virtuaalisesti aitoa yhteiskehittämisen mallia etsimässä, Hilikka Heikkilä, Antti Soikkanen, 30.11.2022
<https://blogit.jamk.fi/turbinaattori/2022/11/30/organisaatiot-yhdessa-virtuaalisesti-aitoa-yhteiskehittämisen-mallia-etsimassa/>

Digitaalinen yhteiskehittäminen vaatii organisaatioilta luottamusta, Antti Soikkanen, Hilikka Heikkilä, 30.11.2022
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/digitaalinen-yhteiskehittäminen-vaatii-organisaatioilta-luottamusta>

Organisaatorajat ylittävä yhteiskehittäminen - näin se onnistuu, Anu Perälä, 5.10.2023
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/organisaatorajat-ylittava-yhteiskehittäminen-nain-se-onnistuu>

Parempia palveluita yhteiskehittämisen avulla, Anna-Leena Kurki, 23.11.2023
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/parempia-palveluita-yhteiskehittämisen-avulla>

Virtuoosit - organisaatioiden välinen yhteiskehittäminen virtuaalisilla alustoilla

Virtuoosit-projektin loppuraportti tullaan julkaisemaan julkari.fi -alustalla helmikuussa 2024.

VIRTUOOSIT - TYÖPAIKKOJEN VIRTUAALINEN YHTEISKEHITTÄMINEN 2022–2024



Uudistamme yhdessä kumppaneiden kanssa! -malli on organisaatioiden välisen yhteiskehittämisen tulosta. Virtuosit-projektissa Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Työterveyslaitoksen asiantuntijat tutkivat organisaatioiden välisiä yhteiskehittämisprosesseja, analysoivat prosesseissa tehtyjä ratkaisuja ja päivittivät mallia näiden mukaan.

Tutkimuksessa projektitiimiä kiinnosti erityisesti, millaisissa tilanteissa organisaatiot lähtevät vapaasti ideoimaan ja lähes unohtavat organisaatorajat. Toisaalta mielenkiintoista oli seurata, mitkä asiat vaikuttivat nopeaan luottamuksen syntymiseen ja miten. Kumpikin näkökulma on tärkeä, kun mietimme toimivaa virtuaalista yhteiskehittämisprosessia.

Tuottavia yhteiskehittämisen hetkiä!

Mallin sisällön ovat tuottaneet:

Hilkka Heikkilä*, Anu Perälä ** ja Antti Soikkanen **

Julkaisun visuaalisuus ja tekninen toteutus:

[Maurizio Visuals](#)

Kiitämme projektitiimiä:

Krista Anttila*, Heli Clottes Heikkilä**, Marianne Ekonen*, Anna-Leena Kurki** ja Hilkka Ylisassi** inspiroivista ajatuksista ja kehittävästä kommentista!

Kiitämme myös kumppanuusorganisaatioita mielenkiintoisesta yhteiskehittämisen matkasta.

Virtuosit-projektin sivut:

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyopaikkojen-virtuaalinen-yhteiskehittaminen-virtuosit>

<https://www.jamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-projektit/virtuosit-tyopaikkojen-virtuaalinen-yhteiskehittaminen>.

* Jyväskylän ammattikorkeakoulu ** Työterveyslaitos



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund