



KIKO (Kitkaton Kommunikointi) – palvelutuotteen sertifiointikoulutuksen kehittäminen

Hankenumero 116397
LOPPURAPORTTI
16.4.2017



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



AHAA VISION

Sisällysluettelo

1. TIIVISTELMÄ	3
2. HANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET	4
3. HANKKEEN TOTEUTTAJAT JA ROOLIT	5
4. HANKKEEN VAIHEET	7
5. KIKO-SERTIFIIOINTIKOULUTUSMALLI	9
5.1 Koulutuksen toteutus	9
5.2 Koulutuksesta saatu palaute	12
6. KIKO-SERTIFIIOINTIKOULUTUSMALLIN HYÖDYNTÄMINEN JATKOSSA	13
7. LISÄTIETOA	13
8. LIITTEET	14
8.1 LIITE 1: KIKO –esite	14

1. TIIVISTELMÄ

KIKO-palvelutuotteen sertifiointikoulutushankkeessa kehitettiin koulutusmalli, jonka tavoitteena on pätevoittää konsultteja ja sisäisiä henkilöstön kehittäjiä käyttämään organisaatioiden kehittämistyössä modulaarista KIKO-palvelutuotetta (TSR-hanke 116198). KIKO –palvelutuote mahdollistaa vuorovaikutuksen kehittämisen organisaatiossa kolmella tasolla (yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasot) ja sen moduulit sisältävät useita erilaisia menetelmiä, joiden haltuun ottamisen todettiin vaativan systemaattisen ja aikataulutetun tuotekoulutuksen kehittämistä. Sertifiointikoulutuksen avulla myös pyritään pitämään huolta siitä, että tuotetta käytetään työelämän kehittämisessä oikeaoppisella ja laadukkaalla tavalla. Sertifiointikoulutuksen kehittämishanke toteutettiin 1.1. - 16.4.2017.

Hanke käynnistyi joulukuussa 2016 toteuttajatiimin palaverilla, jossa määriteltiin hankkeelle yksityiskohtainen projektisuunnitelma. Suunnitelmassa aikataulutettiin hankkeen vaiheet sekä niihin liittyvät konkreettiset toimenpiteet ja vastuuhenkilöt. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa muotoiltiin KIKO-konsulteille sertifiointin kautta luovutettava koulutusmateriaali, määriteltiin koulutukseen valittavien konsulttien pohjatietokriteerit sekä aloitettiin konsulttien rekrytointi hankkeen aikana toteutettavaan pilottikoulutukseen. Edellä mainitun lisäksi määriteltiin varsinainen koulutusmalli painotuksineen ja aikatauluineen. Toteuttajatiimi testasi koulutusmallin ja – materiaalit yhdessä ulkopuolisten havainnoijien kanssa (5 henkilöä). Testauskoulutuksen havainnoijat antoivat palautetta niin koulutuksen toteutuksesta kuin materiaalipaketeistakin ja näitä palautteita hyödynnettiin varsinaisen pilottikoulutuksen viimeistelyssä. Hankkeen viimeisessä vaiheessa toteutettiin kahden koulutuspäivän mittainen pilottikoulutus, jossa sertifiointiin ensimmäiset kahdeksan (8) valtuutettua KIKO-konsulttia.

Koulutuksen menetelminä käytettiin tuotemoduuleihin perehdyttäviä luento-osuuksia sekä kuhunkin tuotemoduuliin liittyviä yksilö-, pari- ja pienryhmäharjoitteita, joiden tavoitteena oli antaa konsulteille tuntumaa siihen, miten he voivat hyödyntää koulutusmateriaaleja omassa työssään. Testauskoulutuksesta ja varsinaisesta pilottikoulutuksesta kerättyssä palautteessa koulutuskokonaisuus sai osallistujilta hyvää palautetta. KIKO-palvelutuotteen rakennetta ja siihen liittyviä koulutusmateriaaleja pidettiin selkeinä. Eryteisesti kiitosta saivat koulutuksen ilmapiiri, koulutuksen aikana toteutetut harjoitukset sekä koulutuspäivinä käydyt keskustelut. Molempien koulutusten palautteissa koulutusta arvioitiin läpikäytävään materiaaliin suhteutettuna hieman liian lyhyenä. Tämän lisäksi toivottiin koulutuspäivien väliin useampia vaihtoehtoisia välitehtäviä. Toteuttajatiimi poimi palautteista kehitysehdotuksiksi koulutuksen pituuden ja välitehtävät. Koulutuksen seuraavassa toteutuksessa yhtenä mahdollisena toteutustapana pohdittiin koulutuspäivien väliin tulevaa webinaaria, jossa käydään läpi koulutusmateriaaleja sekä välitehtäviä, jolloin varsinaisiin koulutuspäiviin olisi mahdollista lisätä useampia harjoituksia, jotka tukisivat KIKO-konsultteja entisestään KIKO-palvelutuotteen hyödyntämisessä omassa työssään.

Avainsanat: konsultit, vuorovaikutus, organisaation kehittäminen, sertifiointi

2. HANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET

KIKO (Kitkaton Kommunikointi) -palvelutuotteen sertifiointikoulutushankkeessa kehitettiin koulutusmalli, jonka tavoitteena on päteväitä konsultteja ja sisäisiä henkilöstön kehittäjiä käyttämään organisaatioiden kehittämistyössä modulaarista KIKO-palvelutuotetta, joka tuoteistettiin Työsuojelurahaston tukemassa tuotteistamishankkeessa 1.5.2016 – 31.10.2016 (hankenumero 116198). KIKO-prosessin tuotteistamishankkeen taustalla puolestaan olivat Työsuojelurahaston rahoittamat Kitkaton Kommunikointi -hanke (hankenumero 112299) ja Vuorovaikutuskorostettu EHSQ-johtaminen (hankenumero 115057) sekä näissä hankkeissa saadut tulokset ammatillisen vuorovaikutuksen ja viestinnän kehittämisestä organisaation eri tasoilla.

KIKO-prosessissa johtamista, tuottavuutta ja työhyvinvointia tarkastellaan yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla ja valittuja osa-alueita kehitetään ammatillisen vuorovaikutuksen ja viestinnän keinoin. Yksilötason kehittämisessä sovelletaan Oulun yliopiston kasvatuspsykologian klinikalla viimeisten kymmenen vuoden aikana kerättyä tutkimus- ja kokemusaineistoa ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittämisestä. Työyhteisö- ja organisaatiotasolla kehittämistarpeet kartoitetaan nykytila-analyysillä (kyselyt, haastattelut ja havainnointi). Varsinainen työhön liittyvän vuorovaikutuksen havainnointi, arviointi ja kehittäminen työyhteisö- ja organisaatiotasolla toteutetaan osallistuvan suunnittelun menetelmillä.

Tuotteistamishankkeessa KIKO-prosessista rakennettiin modulaarinen palvelutuote, joka on helposti räätälöitävissä erilaisiin asiakastarpeisiin. Räätälöinti mahdollistaa tuotteen laajan hyödyntämisen erilaisissa suomalaisissa työorganisaatioissa. Tuotemäärittelyssä yhdistyivät kansainvälinen tutkimustieto, vakioidut toimintamallit sekä selkeät aikataulut ja vastuunjaot, mitkä yhdessä tekevät tuotteesta asiakkaalle helpon ja turvallisen ostaa. KIKO –palvelutuote mahdollistaa vuorovaikutuksen kehittämisen organisaatiossa kolmella tasolla ja sen moduulit sisältävät useita erilaisia menetelmiä, joiden haltuun ottamisen todettiin vaativan systemaattisen ja aikataulutetun tuotekoulutuksen kehittämistä. Sertifiointikoulutuksen avulla pyritään pitämään huolta myös siitä, että tuotetta käytetään työelämän kehittämisessä oikeaoppisesti ja laadukkaasti. KIKO-sertifiointikoulutuksen kehittämishanke toteutettiin 1.1.2017 - 16.4.2017.

3. HANKKEEN TOTEUTTAJAT JA ROOLIT

Hankkeen vastuullisena johtajana toimi TKT, professori Seppo Väyrynen tuotantotalouden tutkimusyksikön tuottavuuden ja työhyvinvoinnin -tutkimustiimistä. Professori Väyrynen on toiminut Oulun yliopiston työtieteen professorina vuodesta 1989. Hän vastaa työtieteen alan opinnoista teknillisessä tiedekunnassa, osana tuotantotalouden ainekokonaisuutta. Väyrynen on johtanut monia alansa tutkimus- ja kehityshankkeita. Hankkeissa on yleensä ollut monitieteellisesti koottu tutkijaryhmä ja runsaasti työpaikkakontakteja. Laaja-alainen ergonomia, osallistuva kehittäminen ja innovointi, työelämän laatu, tuottavuus, työturvallisuus- ja HSEQ-johtaminen, koneturvallisuus, käytettävyys- ja käyttäjäkokemusasioiden vieminen tuotekehitykseen sekä käyttäjäkeskeinen suunnittelu ovat hänen useimmin esillä olleita työtieteellisiä korostuksia. Hänen julkaisutoimintansa käsittää yli 390 tieteellistä tai ammatillista nimikettä.

Muut toteuttajatiimin jäsenet Oulun yliopistolta olivat:

FT, kasvatopsykologian professori (emeritus) Hannu Soini. Professori Soini toimi kasvatopsykologian professorina Oulun yliopistossa johtaen kasvatopsykologian klinikkaa, jossa viimeisen kymmenen vuoden ajan on kehitetty konsultatiivista työtettä erityisenä tavoitteena sen sovellettavuus ohjaus- ja vuorovaikutustaitojen koulutukseen ja tutkimukseen. Hankkeessa professori Soini toimi asiantuntijan ja kouluttajan roolissa.

KM, yliopisto-opettaja Heli Kiema-Junes. Kiema-Junes toimii yliopisto-opettajana Psykologian tutkimusyksikössä ja tekee väitöskirjaa vuorovaikutustaitojen ja psyykkisen hyvinvoinnin yhteydestä kasvatopsykologian tutkimuslinikalla. Aiemmin hän on toiminut myös työyhteisövalmentajana ja suunnittelijan tehtävissä. Hankkeessa Kiema-Junes toimi asiantuntijan ja kouluttajan roolissa.

FT /DI, tohtorikoulutettava Päivi Kekkonen. Kekkonen on väitellyt tohtoriksi Oulun yliopiston fysiikan laitokselta 2014. Tämän jälkeen hän on suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon Oulun yliopiston tuotantotalouden osastolla ja työskennellyt tuotantotalouden tutkimusyksikön työhyvinvointi ja tuottavuus -tutkimustiimissä. Kekkonen tavoitteena on keskittyä tutkimustyössään organisatoriseen ergonomiaan ja erityisesti usean toimijan väliseen yhteistyöhön erilaisissa organisaatioissa ja toimintaympäristöissä. Hankkeessa Kekkonen toimi asiantuntijan ja kouluttajan roolissa.

KM /KTM, projektipäällikkö Tarja Leinonen. Leinonen on ollut mukana kasvatopsykologian klinikan tutkimusryhmässä kevästä 2013 osallistuen erityisesti yritysten kanssa toteutettuihin hankkeisiin projektitutkijana ja kouluttajana. Leinosen väitöskirjatyö tarkastelee ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittämistä koulutuksen avulla. Leinosella on myös yli kymmenen vuoden kokemus kansainvälisesti toimivissa metsäteollisuuden ja elektroniikka-alan yrityksissä. Leinonen toimi hankkeessa projektipäällikkönä, asiantuntijana ja kouluttajana.

Toteuttajapartnereina Ahaa Vision Oy:stä mukana olivat:

KM, toimitusjohtaja Anne Lahtinen. A. Lahtinen on toiminut kouluttajana ja konsulttina yli 20 vuotta ja kehittänyt toimintaa useissa eri organisaatioissa. Hän on ollut toteuttamassa monia työelämän kehittämishankkeita liittyen mm. johtamiseen, strategiaviestintään ja työhyvinvoinnin- sekä osaamisen kehittämiseen. Viimeiset kymmenen vuotta hän on ollut henkilöstöjohtamisen palveluja tarjoavan Ahaa Vision Oy:n toimitusjohtaja ja on yksi yrityksen perustajista. Hankkeessa A. Lahtinen toimi asiantuntijan ja kouluttajan roolissa.

TKL, kehitysjohtaja Markku Lahtinen. M. Lahtinen on toiminut tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä 15 vuotta Tampereen teknillisessä korkeakoulussa sekä Nokian verkkotuotepuolella. Viimeisen kymmenen vuoden aikana hän on vastannut Ahaa Vision Oy:n web-ratkaisujen ja tuotteiden kehitystyöstä sekä tuottanut Ahaa

Vision Oy:lle että asiakkaille visuaalista suunnittelua vaativia töitä. M.Lahtinen on Ahaa Vision Oy:n kehitysjohtaja ja yksi yrityksen perustajista. Hankkeessa M. Lahtinen toimi asiantuntijan roolissa.

4. HANKKEEN VAIHEET

KIKO-sertifiointikoulutushanke toteutettiin Työsuojelurahaston tuella 1.1.2017 - 16.4.2017. Hankkeen toteutus tapahtui kolmessa vaiheessa. Hankkeessa määriteltiin kriteerit koulutukseen hyväksyttävien konsulttien pohjatiedolle ja -kokemukselle, valmisteltiin koulutusmateriaali sekä testattiin toteuttajatiimissä yhdessä ulkopuolisten havainnoijien kanssa koulutusmallin menetelmät ja aikataulut. Tämän lisäksi hankkeen aikana luotiin konsulteille kohdistettua markkinointimateriaalia KIKO-palvelutuotteen sertifiointikoulutuksesta. Hankkeen tarkoituksena oli varmistaa KIKO-palvelutuotteen laatu eli palvelutuotteen moduulien sisältämien menetelmien oikeaoppinen käyttäminen ja tätä kautta laadukas vuorovaikutuksen kehittämistyö suomalaisissa organisaatioissa. Hankkeessa toteutettu KIKO-koulutusmenetelmän kehitysprosessi noudatti kuvassa 1 esitettyä kolmivaiheista rakennetta, jonka etenemistä on tarkemmin avattu seuraavien vaihekuvausten kautta:

Vaihe 1

Vaihe 1 koostui sertifiointikoulutuksen toteutuksen suunnittelusta kaikilla kolmella tasolla (yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotaso). Käytännössä tämä tarkoitti materiaalin luomista koulutuksen tarpeisiin ja konsulttien hyödynnettäväksi. Lisäksi tässä vaiheessa kehitettiin koulutusmateriaalien lisäksi kaksi oivalluttavaa videota sekä visuaalinen fasilitointialusta, jota on mahdollista hyödyntää kaikilla kehittämisen tasoilla. Lisäksi ensimmäiseen vaiheeseen kuului potentiaalisille osallistujille kohdennetun markkinointimateriaalin suunnittelu ja koulutettavien rekrytointi eri kanavien kautta (mm. Facebook-kampanja, ammattiryhmille kohdennetut kampanjat).

Osallistajat: Ahaa Vision, Oulun yliopisto

Vaihe 2

Vaiheen 2 tavoitteena oli testata ensimmäisessä vaiheessa kehitetty koulutusmalli ja -materiaalit käytännössä. Testaus toteutettiin järjestämällä koulutusmallin mukainen koulutus ulkopuolisille havainnoijille. Yhteensä mukana oli viisi (5) työyhteisö- ja henkilöstöasioita tuntevaa osallistujaa Oulun yliopistolta ja Oulun ammattikorkeakoululta. Testauskoulutus toteutettiin kaksipäiväisenä 3.3.2017 ja 14.3.2017. Testauksessa mukana olleet osallistajat toimivat toteutuksen arvioijina ja heidän antamaansa palautetta hyödynnettiin varsinaisen pilottikoulutuksen toteutuksen viimeistelyssä. Testauskoulutuksen osallistajat eivät saaneet KIKO-konsultin pätevyyttä, mutta heille tarjottiin mahdollisuutta täydentää myöhemmin osaamistaan sertifioidun pätevyyden saamiseksi.

Osallistajat: Ahaa Vision, Oulun yliopisto ja ulkopuoliset havainnoijat

Vaihe 3

Vaiheen 3 tavoitteena KIKO-palvelutuotteen laajempi levittäminen suomalaiseen työelämään. Tämä toteutettiin järjestämällä ensimmäinen kaksipäiväinen KIKO-sertifiointikoulutus Oulun yliopistolla 23.3.2017 ja 6.4.2017. Koulutuksen molempiin koulutuspäiviin osallistui kahdeksan (8) KIKO-konsultille asetetut pohjatieto- ja kokemukskriteerit täyttävää konsulttia ja sisäistä kehittäjää. Koulutuksen koordinoinnista ja osallistujien rekrytoinnista vastasi Ahaa Vision Oy. Oulun yliopisto osallistui konsulttien kouluttamiseen.

Osallistajat: Ahaa Vision, Oulun yliopisto ja koulutettavat konsultit

Hankkeen hallinnointi

Hankkeen hallinnoinnista vastasi projektipäällikkö Tarja Leinonen. Lisäksi hankkeen koko toteuttajatiimi piti neljä (4) yhteistä palaveria, joissa hankkeen etenemistä seurattiin. Hankkeen toimijat tekivät tiivistä yhteistyötä koko hankkeen ajan ja kukin vastuutaho vastasi oman osa-alueensa etenemisestä suunnitellusti.



Kuva 1 KIKO-sertifiointikoulutuksen kehittämisprosessi

5. KIKO-SERTIFIOINTIKOULUTUSMALLI

Hankkeen lopputuotoksena syntyi systemaattinen ja aikataulutettu koulutusmalli, jonka avulla voidaan varmistaa KIKO-palvelutuotetta hyödyntävien konsulttien pätevyys tuotteen käyttämisessä. Koulutettavaa palvelutuotetta päivitetään tarpeen mukaan Oulun yliopiston ja Ahaa Vision Oy:n yhteistyönä. Vastaavasti myös koulutusmallia ja konsulttien käytössä olevaa materiaalipakettia päivitetään soveltuvin osin. Näin ollen oikeudet KIKO-materiaaliin ja –logon käyttöön tulevat kahdeksi (2) vuodeksi kerrallaan. Suorittamalla kausimaksun kahden vuoden välein on konsulteille mahdollista saada materiaaleihin päivityksiä sekä olla mukana KIKO-yhteisössä.

5.1 Koulutuksen toteutus

Hankkeessa toteutettiin ensimmäinen kaksipäiväinen KIKO-sertifiointikoulutus 23.3.2017 ja 6.4.2017. Koulutuksen molempiin koulutuspäiviin osallistui kahdeksan (8) itsenäistä konsulttia ja sisäistä kehittäjää eri puolilta Suomea. Koulutus toteutettiin Oulun yliopiston tiloissa ja kouluttajina toimivat toteuttajatiimin jäsenet. Koulutuspäivien sisällöt on esitelty alla.

1. Päivä

- KIKO-prosessin tausta
- KIKO-prosessi kokonaisuutena ja KIKO-tuotteen hyödyt
- KIKO-konsultin työtä ohjaavat periaatteet
- KIKO-prosessin yksilötaso: moduulien sisällöt siten kuin ne on tuotteistettu
- Ammatillisten vuorovaikutustaitojen tutkimista pienryhmissä konsultatiivisella työotteella
- Yksilötasoisien harjoitteen toteuttaminen fasilitointialustaa hyödyntäen (ryhmätyö)
- Välitehtävä koulutuspäivien välille: Ammatillisten vuorovaikutustaitojen harjoittelu ja vuorovaikutustilanteen havainnointi

2. Päivä

- Orientaatio koulutuspäivään, välitehtävän purku
- KIKO-prosessin työyhteisö- ja organisaatiotasot ja moduulien sekä käytettävien menetelmien sisällöt siten kuin ne on tuotteistettu ja menetelmiin perehtyminen (kysely, havainnointi, kehitystyöpajat)
- Asiakstarpeiden kartoittaminen ja sopivan KIKO-ratkaisun esittäminen
- KIKO-prosessi erilaisin moduulirakentein toteutettuna sekä hinnoittelun ohjaavat periaatteet
- KIKO-harjoituscase pienryhmissä: asiakstarpeen kartoitus ja KIKO-prosessin räätälöinti asiakkaan tarpeiden mukaisesti

Koulutuksen tavoitteena oli tutustuttaa koulutettavat KIKO-prosessiin, KIKO-palvelutuotteen tuotemoduuleihin sekä moduuleihin liittyviin koulutusmateriaaleihin. Lisäksi koulutuksessa käytiin läpi KIKO-konsultin työtä ja sen hinnoittelua ohjaavia periaatteita ja KIKO-prosessin räätälöintiä asiakstarpeiden mukaisesti, jota myös harjoiteltiin pienryhmissä esimerkkitapausten kautta. Koulutuspäivien aikana tehtyjen harjoitteiden kautta oivallutettiin osallistujia siitä, mitä ammatilliset vuorovaikutustaidot ovat ja miten niiden kouluttaminen ja kehittäminen käytännössä tarkoittaa. Harjoitteilla annettiin osallistujille käytännön

esimerkkejä eri kehittämistasojen työpajojen vetämiseen. Koulutuksen päätteeksi kahdeksan (8) molempiin koulutuspäiviin osallistunutta konsulttia saivat sertifikaatin KIKO-konsultin pätevydestä.







5.2 Koulutuksesta saatu palaute

Sekä testauskoulutuksen että varsinaisen pilotointikoulutuksen osallistujilta kerättiin palautetta niin koulutuksen toteutuksesta kuin koulutusmateriaaleistakin. Palautekeskusteluja käytiin koulutuspäivien aikana. Varsinainen palautekysely lähetettiin osallistujille toisen koulutuspäivän jälkeen sähköisesti.

Molempien koulutusten osallistujien palaute oli samansuuntaista. KIKO-palvelutuotteen rakennetta ja siihen liittyviä koulutusmateriaaleja pidettiin selkeänä ja hyvin rakennettuna ja perusteltuna kokonaisuutena. KIKO-sertifiointikoulutusta arvioitiin kokonaisuutena positiivisesti. Erityisen positiivisesti arvioitiin koulutuksen ilmapiiriä, koulutuksen aikana toteutettuja harjoituksia sekä koulutuspäivinä käytyjä keskusteluja. Molempien koulutusten palautteissa koulutusta pidettiin läpikäytävään materiaaliin suhteutettuna hieman liian lyhyenä. Lisäksi toivottiin koulutuspäivien väliin useampaa vaihtoehtoista välitehtävää, kun tässä koulutuksessa välitehtäviä oli vain yksi.

Palautteiden perusteella toteuttajatiimi poimi kehitysehdotuksiksi koulutuksen pituuden muokkaamisen ja välitehtävien määrän lisäämisen. Yhtenä vaihtoehtona koulutuksen seuraavassa toteutuksessa pohdittiin koulutuspäivien väliin tulevaa webinaaria, jossa käydään läpi koulutusmateriaalia sekä välitehtäviä. Tällä tavalla olisi mahdollista lisätä varsinaisiin koulutuspäiviin useampia harjoituksia, jotka tukisivat KIKO-konsultteja KIKO-palvelutuotteen hyödyntämisessä.

6. KIKO-SERTIFIOINTIKOULUTUSMALLIN HYÖDYNTÄMINEN JATKOSSA

Tässä hankkeessa kehitettyä KIKO-sertifiointikoulutuksen mallia tullaan jatkossa hyödyntämään uusien KIKO-konsulttien pätevoittämässä. Koulutuksia tullaan järjestämään kysynnän mukaisesti. Tavoite on järjestää seuraava KIKO-sertifiointikoulutus syksyllä 2017. KIKO-palvelutuotetta ja –sertifiointikoulutusta tullaan markkinoimaan KIKO-hankkeen nettisivuilla (www.kikohanke.com), kohdennetuilla markkinointikampanjoilla sekä hankkeeseen osallistuneiden omien kanavien kautta (mm. sosiaalisen median kanavat kuten Facebook ja LinkedIn).

Tavoitteena on koulutusten kautta muodostaa pätevoityneiden KIKO-konsulttien verkosto, jonka jäsenet voivat omassa organisaatioiden kanssa tekemässään kehittämistyössä hyödyntää myös toisten verkostoon kuuluvien konsulttien osaamista ja ammattitaitoa.

7. LISÄTIETOA

Lisätietoa KIKO-palvelutuotteesta ja KIKO-sertifiointikoulutuksesta:

www.kikohanke.com

www.ahaavision.com

Yhteydenotot:

Ahaa Vision Oy, toimitusjohtaja Anne Lahtinen, 040-5404607, anne.lahtinen@ahaavision.com

8. LIITTEET

8.1 LIITE 1: KIKO –esite

Ota käyttöösi KIKO-prosessi ja

-  **Vahvista** organisaatiossasi ymmärrystä vuorovaikutuskulttuurin merkityksestä työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin.
-  **Tunnista** vuorovaikutuksen kitkat ja luo uusia tuloksellisia vuorovaikutuskäytäntöjä.
-  **Luo edellytykset** kehittää työyhteisössäsi vuorovaikutuskulttuuria, joka palvelee koko organisaatiota ja sen perustehtävää.
-  **Kehitä** ammatillisia vuorovaikutustaitoja ja menesty paremmin esimiehenä, työkaverina sekä työsi taitavana ammattilaisena.
-  **Vertaile muihin** tutkittuihin organisaatioihin ja hyödynnä hyviä käytäntöjä.
-  **Pohdi**, kuka teidän organisaatiossanne johtaa vuorovaikutusta ja mihin suuntaan?

KIKO:lla kukoistukseen!

Myynti ja markkinointi: Aha Vision Oy, www.ahaavision.com

Olemme etsimässä myös KIKO-prosessin toteuttajakumppaneita, ota yhteyttä ja kysy lisää: Anne Lahtinen, 040 - 5404 607.

Tutkimus ja teoreettinen viitekehys: Oulun yliopisto,

tuotantotalouden tutkimusyksikön työhyvinvoinnin ja tuottavuuden tutkimustiimi sekä kasvatuspsykologian klinikka.



Aha Vision Oy

kehittää yritysten ja organisaatioiden tuloksentekevalmiuksia henkilöstölähtöisesti. Monipuolisen osaamisemme ja työkalujemme avulla kykenemme rakentamaan asiakaskohtaisia ratkaisuja niin pienille kuin suuremmillekin työyhteisöille.

Toimitusjohtaja Anne Lahtinen

Yhteistyössä



AHA VISION





KIKO-prosessissa johtamista, tuottavuutta ja työhyvinvointia tarkastellaan yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Prosessin edetessä valittuja osa-alueita kehitetään ammatillisen vuorovaikutuksen ja viestinnän keinoin.

Yksilötason kehittämisessä sovelletaan **Oulun yliopistolla** kerättyä tutkimus- ja

kokemusaineistoa ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi.

Työyhteisö- ja organisaatiotasolla kehittämistarpeet kartoitetaan nykytila-analyysillä (kyselyt, haastattelut ja havainnointi).

KIKO-prosessin kolme tasoa koostuvat seuraavista moduuleista (1-3), joista osa sisältää teemoja (T1,T2):



- 1 Laadullisen aineiston kerääminen kehittäjän tai työntekijöiden toimesta
- 2 Määrällisen aineiston kerääminen: Kiko-kysely ja muut ajantasaiset tietolähteet
- 3 Tulosten käsittely ja nykytila-analyysi purkupalaverissa



- 1 T1: Vuorovaikutustilanteen ohjaaminen ja johtaminen
T2: Vuorovaikutteinen johtajuus
- 2 T1: Ammatilliset vuorovaikutustaidot
T2: Henkilökohtaisen vuorovaikutustyylin kehittäminen
- 3 Ammatilliset vuorovaikutustaidot ammattiroolin ja työhyvinvoinnin osana



- 1 Osallistavat kehittämistyöpajat, 2 x 3h
- 2 Valinnaiset kehittämistyöpajat
- 3 Kehittämistoimenpiteiden seuranta

Suomalaisen

Työn Liiton tutkimuksen mukaan

työntekijät arvioivat IT- ja digiosaamisen sekä ammattiosaamisen tulevaisuudessa työntekijöiden tärkeimmiksi osaamisalueiksi, kun taas työnantajat odottavat työntekijöiltä tulevaisuudessa hyviä vuorovaikutustaitoja. Sekä työnantajat että työntekijät näkevät työntekijöillä tärkeinä ominaisuuksina moniosaajuuden, muutוסvalmiuden ja joustavuuden. Työntekijät pitävät työnantajan tärkeimpinä ominaisuuksina vastuullisuutta, kun taas työnantajat uskovat joustavuuden olevan työnantajassa tärkeintä.

Jokke Eljala, tutkimuspäällikkö, Suomalaisen Työn Liitto

