

Fast Expert Teams – toimintamallin omaksumisen edellytyksiä

FET1-tiimi / Riitta Hyppänen / 11.12.21



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Mitä FET on ja mitä ei?

- Monialainen, organisaatorajat ylittävä kehittäjäverkosto
 - Diversiteettiä hyödyntävä
 - Dynaaminen johtajuus
 - Nopeasti organisoituva ja toimiva
 - Ajallisesti ja tarpeeseen rajattu
 - Yhdistää kokemuksen ja näkemyksellisyyden
 - Digitaalinen työskentely ihmisläheisesti
 - Synkrooninen ja asynkrooninen työskentely
 - Systeminen
 - Vaikuttavuuksia korostava
- FET ei sen sijaan ole hanke eikä työryhmä
 - FET ei korosta osallistujien statusta tai tittleitä
 - Johtaminen ei tapahdu Top-down eikä turhalle byrokraattisuudelle ole tilaa
 - FET ei ole näennäisvaikuttamista, eikä tarkoitettu ennalta päätettyjen ratkaisujen toteuttamiseen



Minkälaisiin tilanteisiin FET tuo lisäarvoa?

Yli rajojen tarvittava yhteiskehittäminen (ammatti, rooli, yksikkö, organisaatio, toimiala / hallinnon ala, sektori, alue, maa..)

Jumissa oleva poikkitieteellinen ongelma, joka vaatii uudenlaista yhteiskehittämistä

Nopeaa organisoitumista vaativa kehitystarve

Epämääräinen, kompleksinen aihe / teema / ilmiö

Laajaa osaamista ja näkökulmaa vaativa selvitys-, valmistelu- tai innovointitarve

Ennakointi- ja strategiatyö



FET-työskentelyn vaiheet

- Ennen FET-toiminnan käynnistymistä **VALMISTELUVAIHE** varmistetaan edellytykset yhteiselle aloitukselle
- **KÄYNNISTYMISVAIHE** luo sitoutumisen ja yhteiset pelisäännöt
- **YHTEISKEHITTÄMISEN** vaiheessa ketterin menetelmin
- **RATKAISUVAIHEESSA** jatkosta sopiminen ja reflektoiden oppien ja kokemusten kokoaminen

Koko yhteisen FET-matkan ajan:

- **Aikaansaamisen johtaminen**
- **Vaikuttavuusviestintä**



FET-yhteiskehittämisen hyötyjä (aakkosjärjestyksessä)

Aika, ajankäyttö

Avoimuus ja aito dialogi

Laaja-alaisen osaamisen hyödyntäminen

Laatu

Oppiminen integroituu kehittämiseen

Organisoituminen nopeaa

Ratkaisukeskeisyys

Systeminen ajattelu

Tehokkuus

Tulevaisuuteen tähtäävä

Vaikuttavuus



FET onnistumisen resepti syntyy keskustelujen, kysymysten ja vastausten kautta

- Miten rohkeasti ongelman / ilmiön tunnistava omistajataho (tilaaja) uskoo, luottaa ja antaa valtuuksia?
- Miten vapautetaan osallistujat omista taustoistaan ja taataan neutraalisuus? ("FET:issä ollaan Suomi/kv-hattu päässä")
- Miten hyvin yhteinen missio ja tavoite otetaan haltuun?
- Miten syntyy tarvittava luottamus ja psykologinen turvallisuus FET-tiimissä rohkeaan innovointiin ja muutosrohkeuteen?
- Miten hyvin onnistutaan riittävien pelisääntöjen luomisessa?
- Miten nopeasti löydetään kuhunkin tilanteeseen sopivat menetelmät ja työkalut?
- Miten hyvin tiimi kehittää dialogiset keinot käsitellä erilaisia ajatuksia? (FET ei ole kompromissien hakemista)
- Miten luodaan onnistumisen edellytykset yhteisohjautuvuudelle / jaetulle johtajuudelle?
- Miten näkyväksi tehdään yhteinen oppiminen FET:in aikana?



Miten lisätä Fast Expert Teams toimintaa?

TIETOISUUS
- mistä kyse?

KIINNOSTUS
- mistä lisätietoa?

KOKEILU
- missä ja miten?

OPIT JA REFLEKTOINTI
– hyödyt,
soveltuvuus?

FET-yhteisö
– osallisuus,
vertaiskokemus,
jatkuva oppiminen,
osaamisprofiilit

Lisämateriaalia FET 1 – tiimin työskentelystä 2021



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Minkälaisiin tilanteisiin ja haasteisiin FET – toimintamalli sopii ja luo lisäarvoa?

- Laajaa osaamista ja näkökulmaa vaativa selvitys-, valmistelu- tai innovointitarve
- Epämääräinen, kompleksinen aihe / teema / ilmiö
- Yli rajojen tarvittava yhteiskehittäminen (ammatti, rooli, yksikkö, organisaatio, toimiala / hallinnon ala, sektori, alue, maa..)
- Jumissa oleva poikkitieteellinen ongelma, joka vaatii uudenlaista yhteiskehittämistä
- Nopeaa organisoitumista vaativa kehitystarve
- FET-toimintamalli ei ota sinänsä kantaa työskentelyn palkallisuuteen, mutta se mahdollistaa myös pro bono -osallistumisen (FET-yhteiskehittämistä voi tehdä OTO:na tai pro bonona)

Käytännön esimerkkejä, joihin FET – toimintamalli sopii ja luo lisäarvoa

- ✓ **Tunnistettu yhteiskunnallinen haaste, joka kuuluu useamman ministeriön alle**
- ✓ **Alueellinen kehittäminen**
- ✓ **Ennakointi- ja strategiatyö**
- ✓ **Oppilaitos ja työelämäyhteistyö**
- ✓ **Yrityselämä, ekosysteemit**

Mitä vaiheita FET-työskentelyyn kuuluu?

VALMISTELUVAIHE

- Iso kuva, perehtyminen, alusta, työvälineet, lupaus osallistujille alustavasta ajankäytön tarpeesta

KÄYNNISTYMISSVAIHE

- Yhteisen mission haltuunotto, roolitus, aikataulutus (synkrooninen, asynkrooninen), FET-pelikirja

YHTEISKEHITTÄMINEN

- Agile, sprintit: suunnittelemme ja sitten kaksoistimanttia yhdessä soveltaen (etsimme, muotoilemme, kehitämme ja kiteytämme)

OPPIMISEN JA KOKEMUSTEN REFLEKTOINTI

- Yksilöllinen ja yhteisöllinen oppiminen sekä osaamisen jakaminen

Koko yhteisen FET-matkan ajan keskiössä: **FET-toimintaa tukeva ja lisäarvoa tuova johtaminen** sekä **vaikuttavuusviestintä**, joka tekee FET-työskentelyn näkyväksi ja luo odotuksia sidosryhmille ja kumppaneille käynnistymisestä lähtien



FET onnistumisen resepti syntyy vastauksista

- **Miten rohkeasti ongelman / ilmiön tunnistava omistajataho (tilaaja) uskoo, luottaa ja antaa valtuuksia?**
- **Miten vapautetaan osallistujat omista taustoistaan ja taataan neutraalisuus? ("FET:issä ollaan Suomi/kv-hattu päässä")**
- **Miten hyvin yhteinen missio ja tavoite otetaan haltuun?**
- **Miten syntyy tarvittava luottamus ja psykologinen turvallisuus FET-tiimissä rohkeaan innovointiin ja muutosrohkeuteen?**
- **Miten hyvin onnistutaan riittävien pelisääntöjen luomisessa?**
- **Miten nopeasti löydetään kuhunkin tilanteeseen sopivat menetelmät ja työkalut?**
- **Miten hyvin tiimi kehittää dialogiset keinot käsitellä erilaisia ajatuksia? (FET ei ole kompromissien hakemista)**
- **Miten luodaan onnistumisen edellytykset yhteisohjautuvuudelle / jaetulle johtajuudelle?**
- **Miten näkyväksi tehdään yhteinen oppiminen FET:in aikana?**

Ydinviestit johdolle

organisoitava laaja-alaisuutta kokonaisuuksiin syventää
Käytännössä laaja-alaisen pystyy hybridityötä tehokkaampaa toimeenpantava
Pitääkö syteemisempiä triplavarauksia johtamista ratkaista
oppimista ratkaisuja uuden teemoja
Onko saa FET alkoi avulla uudenlaisia
mahdollistaa FETin mahdollisuus todeksi
ilmiöiden löytää FETin Teams:iimme avaako
tekee toimivissa työskentelyyn keskiyikkona päädyimme ajan
kertoa kommentoiden ongelmiiin asynkrooniseen Esim koottu
kytkeytyvien tiimeissä osallistun digiloikka
käsitellä vastaamaan korona-ajan ohjautuvissa ajattelua onglemiin
tavalla maksimoit tarkastelun monimutkaisiin laadukkaampaa työntekijät tilapäinen
menettelytapa organisaatorajojen ennenkaikkeaa ketterällä
ymmärrystä ymmärtämisen tietystä asiantuntijatiimi

Ydinviestit
osallistujalle



FET toiminnan laajentaminen

- Kun käsitys FET-toimintamallista ja sen käyttötarkoituksesta on olemassa (tietoisuus), on mietittävä jatkoaskeleet: **MITEN** luoda edellytykset...
- **Kiinnostus** → viestintä- ja markkinointisuunnitelma, onko olemassa jo näyttöä FET-mallin toimivuudesta ja vaikuttavuudesta; onko olemassa caseja, johon voi tutustua; onko tullut esille riskejä yms
- **Rohkaisu omaan pilottiin** joka osallistujana tai toimeksiantajana
- *Mitä jos syntyisikin FET-yhteisö, jossa onnistumisten jakaminen, toisilta oppiminen ja vertaistuki olisi keskiössä?*

FET 1 ryhmän jäsenet

Fasilitaattorit

Riitta Hyppänen

Ulla Rosenström

Tiimin jäsenet

Anna Korpela

Harri Jalonen

Jaana Lauhkonen-Teräväinen

Eetu Helminen

Merja Niemi

Sanna Ketonen-Oksi

Timo Härmälä

Timo Huttunen

Valtteri Laasonen

Tuula Strömberg