

REIMAGINING WORK



OLET JO PERILLÄ.

Suomen Kasvukäytävä webinaari 9.5.2023

Fast Expert Teams työskentely prosessina ja rajoja ylittävän yhteistyö kokemuksena

Humap Consultation Oy Annika Ranta, Riitta Hyppänen



Fast expert teams on digitaalinen organisoitumismalli ja innovatiivinen tapa organisoida yhteistyötä nopeasti rakennetussa verkostossa.

Mikä on FET?

- **Fast expert teams (FET) -työskentelyllä tarkoitetaan väliaikaista asiantuntijatiimiä**, joka on koottu yhteen jonkin haastavan tehtävän ratkaisemiseksi yli ammatti- ja organisaatorajojen rajatukse ajaksi.
- Asiantuntijat kootaan yhteen tietyn haasteen tai tehtävän ratkaisemista varten, koska **juuri heillä on tarvittavaa tietoa tai kokemuksellista näkemystä**. **Diversiteetti** on tärkeä näkökulma riittävän moninäkökulmaiseen kehittämiseen.
- Työn ydin on **kompleksinen, merkityksellinen kysymys tai haaste**, jota mikään organisaatio ei pysty yksin ratkaisemaan.
- Työskentely tapahtuu **neljän viiden viikon aikana digitaalisen yhteistyön kautta** (Teams + Howspace).
- Jokainen osallistuja sitoutuu käyttämään **10-15h työaikaa** neljän viikon aikana verkostotyöhön.

Avoin systeemi - johon kutsutaan osaamisen perusteella ihmisiä yhteisesti merkityksellisen haasteen äärelle

Eri intressit

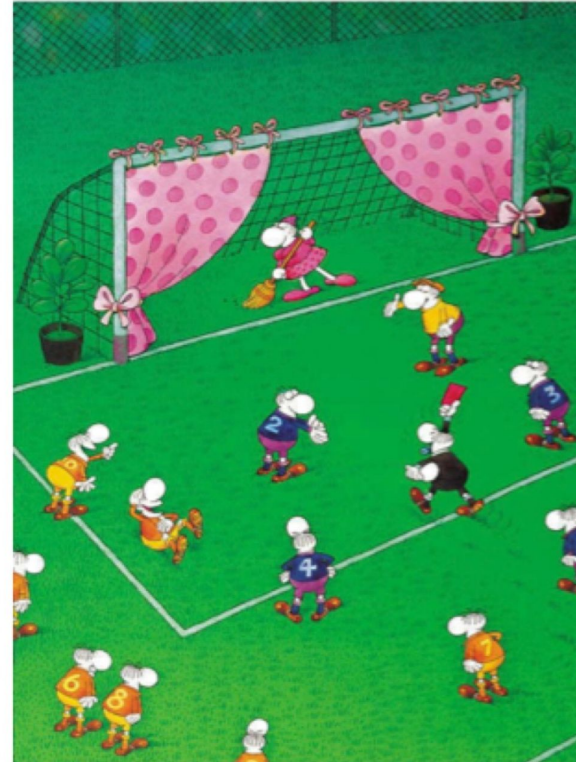
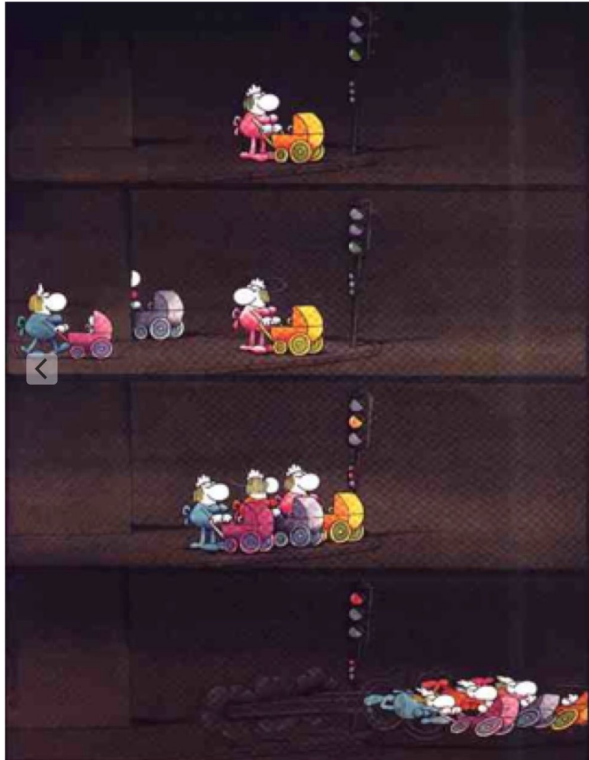
Annettu tavoite
Valmiiksi toivottu
lopputulema

Rajattu tehtävä

Annetut roolit

Pysyvyys

Ajattelun,
osaamisen
samankaltaisuus



Yhteinen
merkityksellinen
tavoite /fokus

Kehkeytyvä
tehtävä

Parviäly,
kollektiivinen
viisaus

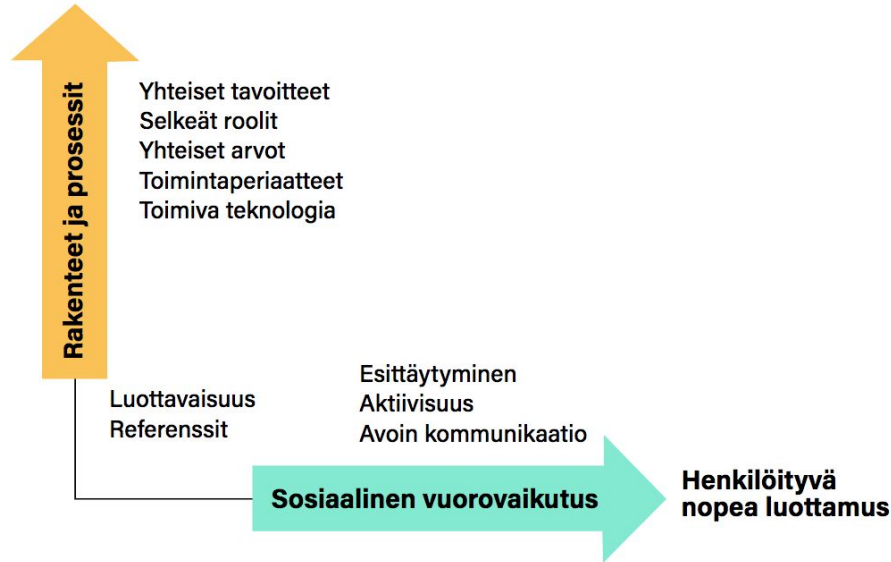
Väliaikaisuus

Erilaisuus
osaamisessa -
kokemusosaaminen

Modernin luottamuksen mindset ydintä

**Ei-henkilöityvä
nopea luottamus**

**Tavoiteltava
nopea luottamus**



- Tiedon jakamisessa luottamus **hyväntahtoisuuteen** -
Kaikki haluamme hyvää
- Luottamusta toisten **osaamiseen**
- Aktiivinen **vuorovaikutus** rakentaa luottamusta
- Ei-inhimillinen luottamus eli prosessin **rakenteet ja käytänteet**

Kuva 4. Nopean ja vahvan luottamuksen rakentaminen

Fast Experts Teams - Finnish Growth Corridor 2023

What needs to change in order for more and more international students studying in Finland to stay and work in Finland?

KICK
OFF



WEEK 1

GETTING TO KNOW EACH
OTHERS & GOAL FOR
SUBTEAMS
DISCOVER

Defining the big question
and agreeing on the
principles of joint
working.

Building trust and getting
to know each other in
the expert network



WEEK 2

THE BIG QUESTIONS
SUB-THEMES -
BRAINSTORMING
DEFINE

Cell teams work on
sub-themes of the big
theme/question.

Thinking from multiple
perspectives
and brainstorming ideas &
content for the topic



WEEK 3

CO-CREATION IN
SUBTEAM'S TOPIC -
DEVELOPE

Working on the solution of
the sub-assemblies and
bringing together ideas.

"DOUBLE
WEEKS"



WEEK 4

BUILDING UP THE
CONCEPT / IDEA
DELIVER

Create a clear
description of the
solutions/proposals
worked on by the cell
teams as concrete
approaches.

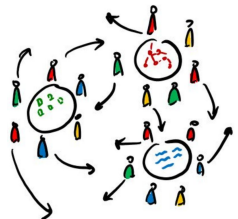
Taking forward a
possible concept.

SOLUTIONS

HUMAP

Itse- ja yhdessäkoordinoituminen eli työntekoa mahdollistavat rakenteet

YHDESSÄOHJAUTUMINEN



- **Kick Off: Tervetuloa** - mistä on kysymys?
Iso merkityksellinen tavoite
Päivittyvä tilannekuva
- **Ihmisten kytkeytyminen eri tavoin, luottamus** (People Widget, Sisällön tuottaminen yhdessä, Kysy apua, Kutsu solutiimiin vierailija, yhteinen aiheiden kerääminen)
- **Weekly** - yhdessäohjautumisen paikka; jakaminen, reflektio.
- **Digilounaat teemoineen**
- **Systemiset työtavat**
AI-koosteet, Periaatteet,
Tiimeihin koordinoituminen
Ei valmista - luotto prosessiin
- **Tiimien vetäjä** (auttaa alaryhmiä koordinoitumaan)
- **Teknologiat tukemassa läpinäkyvyyttä:**
Howspace, Teams, Google Docks, Flinga

HUMAP

ITSEOHJAUTUMINEN



- **Solutiimeillä oma sivu** Kaikille läpinäkyvä tiimien ajattelu ja mahdollisuus kommentoida
- **Solutiimin teema/fokus** rakentuu ja muotoutuu tiimin ajattelun tuloksena
- **Solutiimin työskentelytapojen ja -aikojen luominen**
- **Erilaiset teknologiat tukemassa tiimejä Ja yksilöitä** Teams, Howspace, Google Docks, Flinga
- **Yhteisen sisällön luominen** (tutkimustulokset, aineistot)
- **FET bakkäri: Mahdollisen tilaajan / tutkijoiden ja fasilitoijien omat mootet** (johtaminen)
- **Yksilöiden omatahtisuus** viikkojen aikana

Prosessista kokemuksena -

- Verkostotyöhön osallistui **65 henkilöä** hyvin monipuolisella ja osaamisella. Mukana oli tutkijoita useammasta yliopistosta, osajia ammattikorkeakouluista, kansanopistoista, Elyistä, TE-keskuksista, Suomen kasvukäytävästä, neljästä kaupungista, Uraohjauksesta, parista ministeriöstä, maakuntaliitoista, koulutusyrityksistä, yksittäisiä yrittäjiä, ammattiliitoista, kansainvälisen yrityksen tuotekehityksestä.
- Tärkeää oli, että **diversiteettiä löytyi - mukaan saatiin myös kansainvälisiä opiskelijoita** ja työttömiä työnhakijoita tuomaan omaa kokemusosaamistaan joko työhausta tai yrityskulttuureista. Tämä vaikutti myös tuloksiin siten, että **asioista pystyttiin katsomaan systeemin eri puolilta.**
- Tärkeää oli, että kaikki luotimme, siihen - että prosessi kantaa. FET prosessi tarvitsee **tilanneherkkyyttä, ryhmän kollektiivista toistensa kuulemista, rohkeutta, lupaa nostaa haasteita esiin. Ryhmä muotoutuu koko prosessin ajan** - tulee uusia jäseniä ja joku jää pois. Prosessikannattelun merkitys korostuu, jotta kaikki kokevat olonsa tervetulleiksi ja saatelluiksi mukaan.
Osallistujakokemus on tärkeä fasilitointitiimin kannatettava.

“Ihmisten halu jakaa tietoaan ja osaamistaan. Silti eri tietotasolla olevia on kohdeltu tasapuolisesti.”

“Ryhmään osallistuu henkilöitä jotka ovat tulleet mukaan omasta mielenkiinnostaan, halustaan ilman, että he ovat mukana edustamassa jotain organisaatiota. Näin yhteiseen tekemiseen sitoudutaan ja saadaan varmasti parempia tuloksia aikaiseksi.”

“Ihmisten kohtaaminen ja luottamuksellisen ilmapiirin syntyminen. Ajatusten jakaminen ja pallottelu”

“Mielenkiintoinen minulle uusi tapa työskennellä.”
“FET-mallin toiminta ja alustan hyödyntäminen”

“Valot päälle, eli on tullut uusia näkökulmia aiheeseen.”

“Tämä matka on tuottanut yllättävän kattavan ja näkökulmarikkaan kokonaiskuvan. Monia näkökulmia ei aiemmin ole tullut edes ajateltua kovin pitkälle.”

“Merkityksellisintä ovat olleet ihmiset ja yhteiset kohtaukset. Olen myös oppinut paljon lisää inklusiosta ja monimuotoisuudesta.”

“Olisi hienoa käyttää FET-prosessia työkaluna myös korkeakoulujen sisällä. Siiloja on paljon.”

Uutta, yllättävää

Uusien kokemusten äärellä

- Prosessiviikko 3: **kaksi viikkoa**
- Käytimme **neljää kieltä** (suomi, ruotsi, englanti, espanja)
- **Howspace Translator**
- **Kokemusasiantuntijat**
- **Tiimin koko** synnytti oppimiskokemuksia (5+ kokoiset)
- **Työskentelyn periaatteet** rakennettiin yhdessä
- Samoin tiimiytyminen rakentui yhteisessä työskentelyssä -> **valinta: missä oma osaamiseni olisi parhaassa käytössä?**
- **Osallistujakokemukseen** panostaminen

Helmiä matkan varrella

- **KV-opiskelijoiden kokemus kuulluksi tulemisesta:**
" Minut on hyväksytty kaikkien puolesta, ja ajatukseni ovat todella tervetulleita. Harvinen kokemus."
- **Osallistujan oivallus:**
Pystyn olemaan hyödyksi, vaikka en tiennyt fokusteemasta paljoakaan ennakkoon
- **Paljon jakoon aineistoa,** tutkimustuloksia ja dataa kaikkien osallistujien toimesta.



*”...meidän on toinen toistemme
tueksi tultava
kiinnostuttava näkemään
mitä työtoveri osaa
ja minäkin
tehtävä tila
kunkin tarjota parastaan
leivottava luottamus
osaamiselle, oppimiselle
jokaisen asiantuntemuksen arvostamiselle
varmistettava väylä
eillisen osajien ja huomisen toivojen
tavata, toinen toistaan tarvita...”*

-Irja Askola-





Kiitos energisoivasta ja arvokkaasta yhteistyöstä!

- Humapin Annika & Riitta -

HUMAP

**ANNIKA
RANTA**

organisaatiokonsultti,
Certified Business Coach, energisoija

Organisation Consultant,
Certified Business Coach, Energizer

+358 (0) 50 561 1356
annika.ranta@humap.com

HUMAP

**RIITTA
HYPPÄNEN**

Organisation Consultant

+358 (0) 40 77 22 150
riitta.hyppanen@humap.com

Seuraa meitä

