

Fasilitointi

Ryhmäprosessien kehittäminen

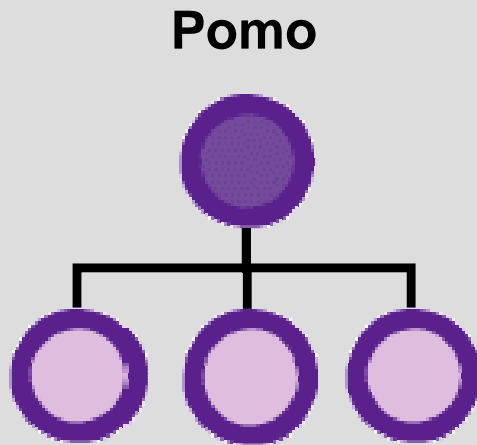
Akseli Huhtanen

Pertti Huhtanen

Lähde: Grape People Oy

Sukupolvet

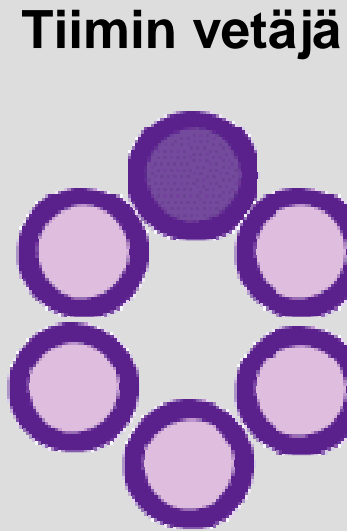
1: Hierarkia



Autoritäärinen

**Asioiden johtaminen
Delegointi**

2: Tiimit

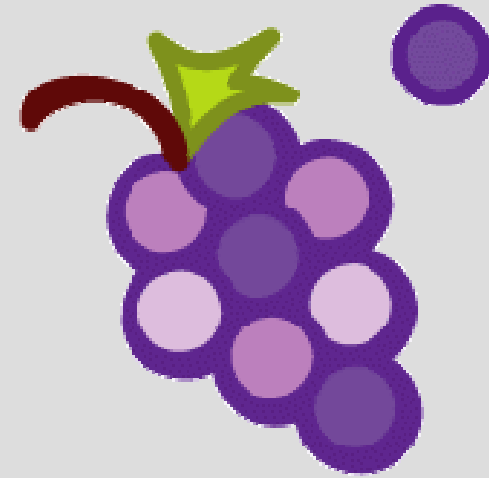


Osallistava

**Ihmisten johtaminen
Valtuutus**

3: Verkostot

**Valmentaja
Verkostonhoitaja**



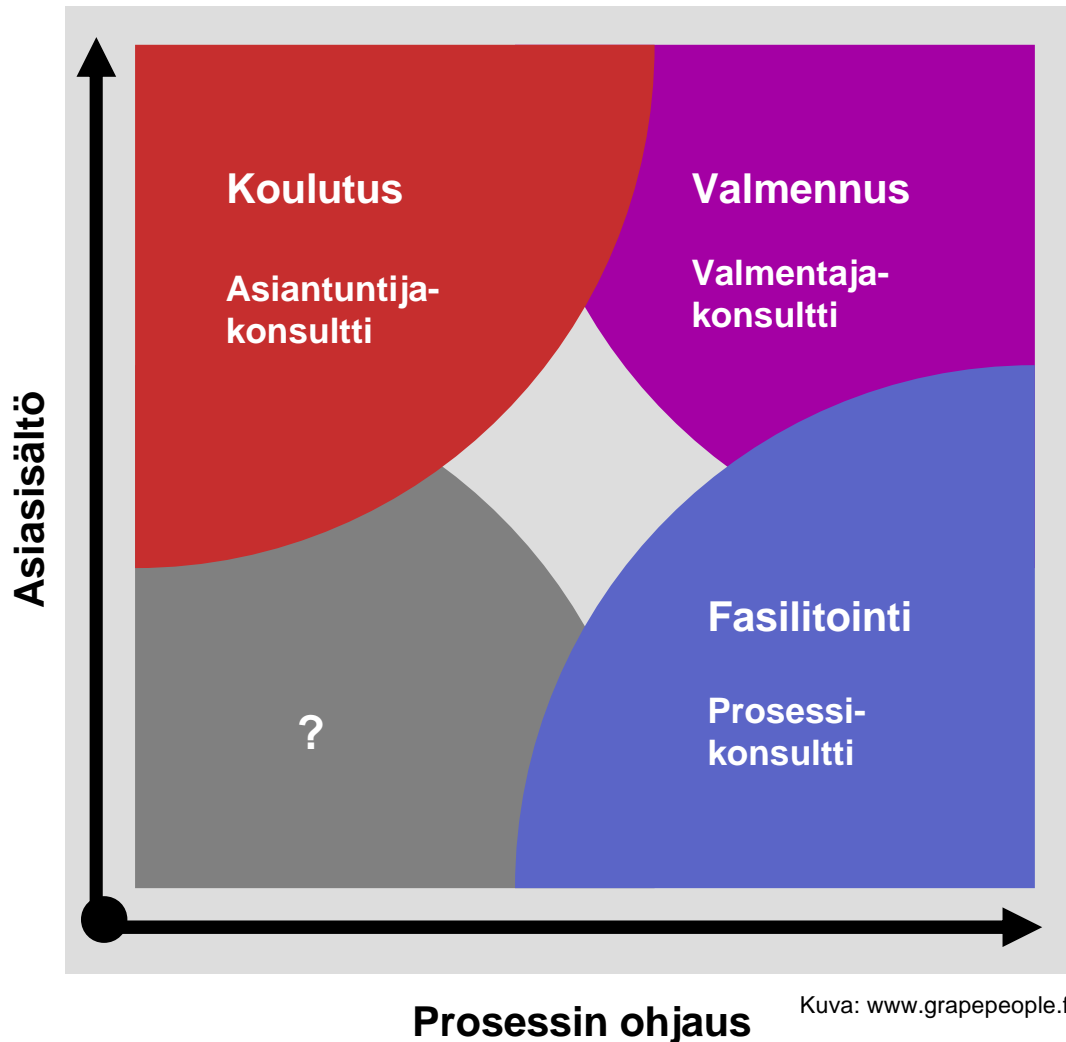
Yhdessä johdettu

**Itsensä johtaminen
Itsensä toteuttaminen**

Ydinasiat

Kuva: www.grapepeople.fi

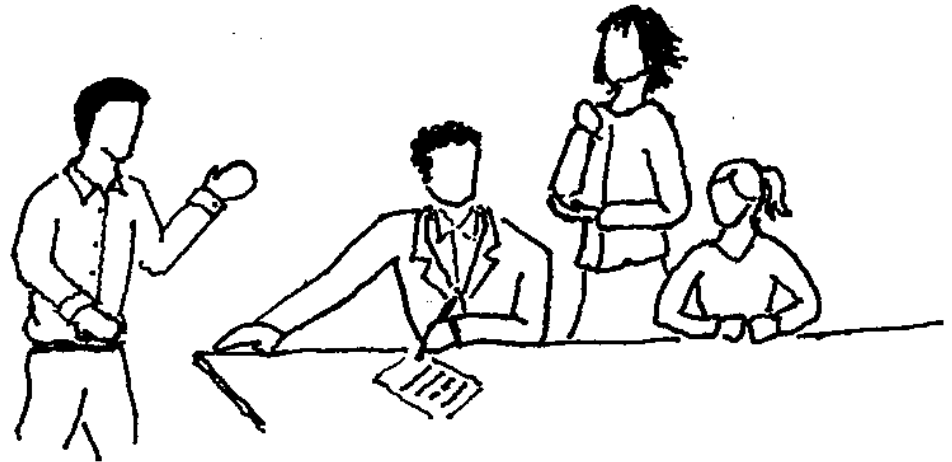
Mikä fasilitointi?



- Fasilitointi = prosessin helpottaminen
- Ryhmän sisäisen toiminnan ja avoimuuden (*prosessin*) kehittämistä, jotta päästäisiin parempaan *sisältöön*, eli ideoihin ja päätöksiin
- Ryhmän sisäisen kommunikation ja avoimuuden kehittämistä
- Sisällöstä riippumatonta ohjausta

Miksi fasilitointi?

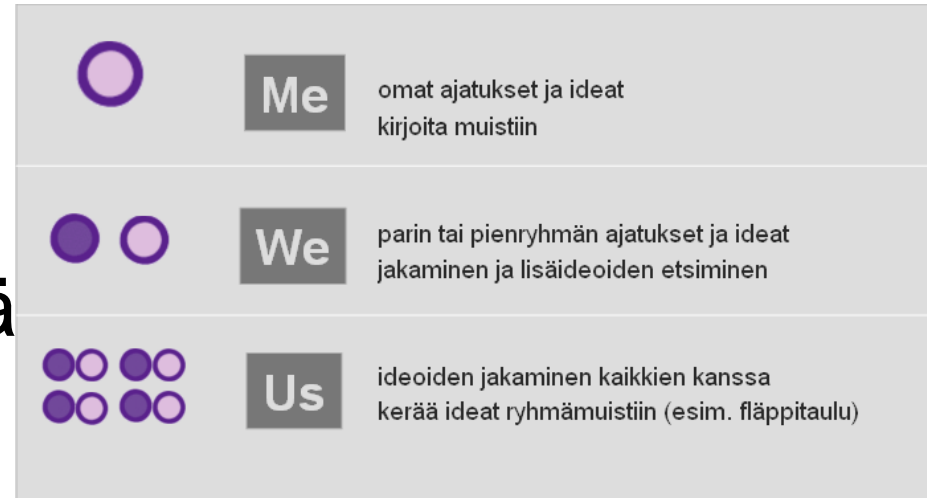
- 90% ryhmän ajasta kuluu prosessiin, 10% sisällön käsittelyyn
- Kehittyneessä prosessissa *koko ryhmän* tietotaito tulee paremmin hyödynnetyksi
- Ryhmän jäsenet voivat prosessissa oppia toisiltaan sisällöstä



Kuva: Akseli Huhtanen

Miten fasilitoida?

- Onnistuminen vaatii jokaiselta jäseneltä motivaatiota ja pohjatiedot sisällöstä
- Joukon ryhmäyttäminen:
Ensin työpareittain, sitten edelleen laajentaen
- Tarvitaan fasilitaattori, joka ohjaa ryhmää käyttämään fasilitoinnin työkaluja tavoitteen mukaisiin aiheisiin



Kuva: www.grapepeople.fi

Kuka on fasilitaattori?

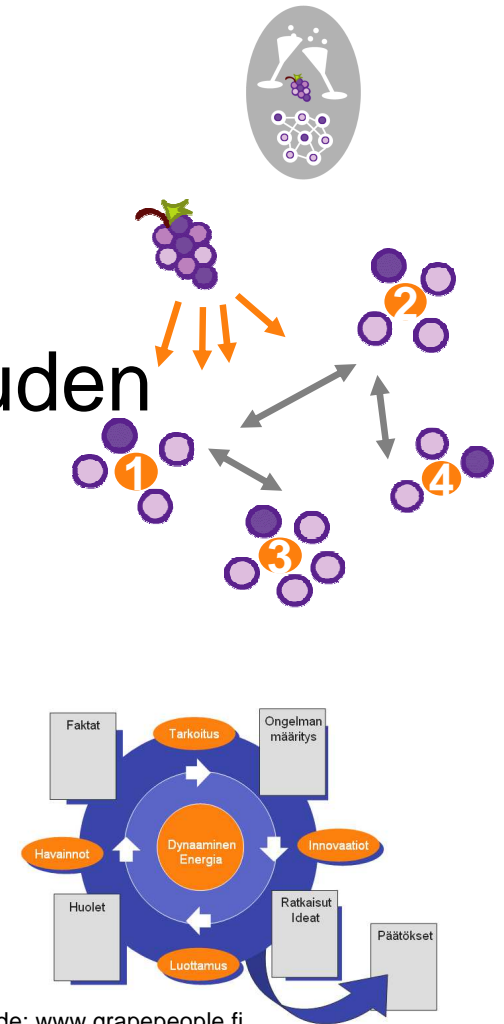
- Sisältöön puuttumaton prosessiohjaaja ja verkostonhoitaja
- Ei johda ryhmää, vaan ohjaa sitä hienovaraisesti oikeaan aiheeseen ja määriteltyyn tavoitteeseen
- Tuntee ja ymmärtää fasilitoinnin työkalut ja menetelmät pääpiirteittäin
- Voi tulla myös ryhmän ulkopuolelta



Kuva: www.grapepeople.fi

Fasilitoinnin työkaluja

- Cocktailkutsumenetelmä: Helppo keino ryhmäytymisen aloitukseen
- Open Space: Itseohjautuvat pienryhmät muodostavat kokonaisuuden
- Idealogue: Ideavaihdon kehittämistä vaihtuvilla pienryhmillä
- Dynaaminen fasilitointi: Vapaata keskustelua ja luovaa kaaosta



Lähde: www.grapepeople.fi

idealogue

Idealoguen periaatteet

- Syvyyttä luovuuteen, etsitään ongelmien alkujuuret.
- ”Varasta ylpeästi”, käytä muiden ideoita omien ideoiden parantamiseen.
- Noin 3 hengen ryhmät.
- Vaihtuvat ryhmät tehostavat ihmisten ja ideoiden verkottumista.
- Liikettä mukaan, välillä istutaan, välillä seistään.
- Juhlitaan tuloksia!



idealogue

Idealoguen psykologinen perusta

- Yksilöllisyys. Kerää parhaat ideat omalle paperille. Oma oppiminen ja ymmärrys kehittyy. Koet ja tunnet ideat omaksi vaikka ne tulevatkin yhteisestä ideavarastosta.
- Yhteisymmärrystä ei tarvitse heti löytää. Saa olla omaa mieltä. Tarve toisten ideoiden alas ajoon vähenee. Kun kaikki ideat ovat ”omia” miksi niitä edes haluaisi kritisoida.
- Pienet ryhmät tuovat psykologista turvaa.
- Ryhmien vaihtaminen rakentaa yhteisymmärrystä ilman erillisiä päätöksiä tai kontrollia.
- ”Varasta ylpeästi” tarkoittaa antamista ja saamista - omien ideoiden puolustamista ja uusien omaksumista yhtä aikaa.

idealogue

Tyypillinen Idealogue-prosessi

- aihe sovitaan etukäteen tai prosessin alussa

1. Yksilötyö (3-4 min)

- jokainen kirjoittaa omat ideat paperille

2. Kolmen hengen ryhmät (5-10 min)

- myös parit tai nelikot toimivat
- ideoiden jakaminen ja kehittäminen
- jokainen kerää parhaat ideat omalle paperille

3. Kävelytauko ja uudet ryhmät (1 + 5 min)

- muodostetaan uudet kolmikot
- taas kerätään parhaat ideat omalle paperille
- tämä vaihe toistetaan 2-4 kertaa

4. Parhaiden ideoiden valinta (5 min)

- parhaat ideat esitellään uusissa kolmikoissa
- 4 parasta ideaa kirjoitetaan A4 paperille

5. Ideanäyttely (10-15 min)

- parhaat ideat esitellään yksi kerrallaan tai näyttelynä

6. Ryhmittely (5 min)

- samankaltaiset ja -sukuiset ideat yhdistetään

7. Ideoiden arviointi (5 min)

- valitaan ideat joita halutaan kehittää eteenpäin

8. Toimenpiteet (5-10 min)

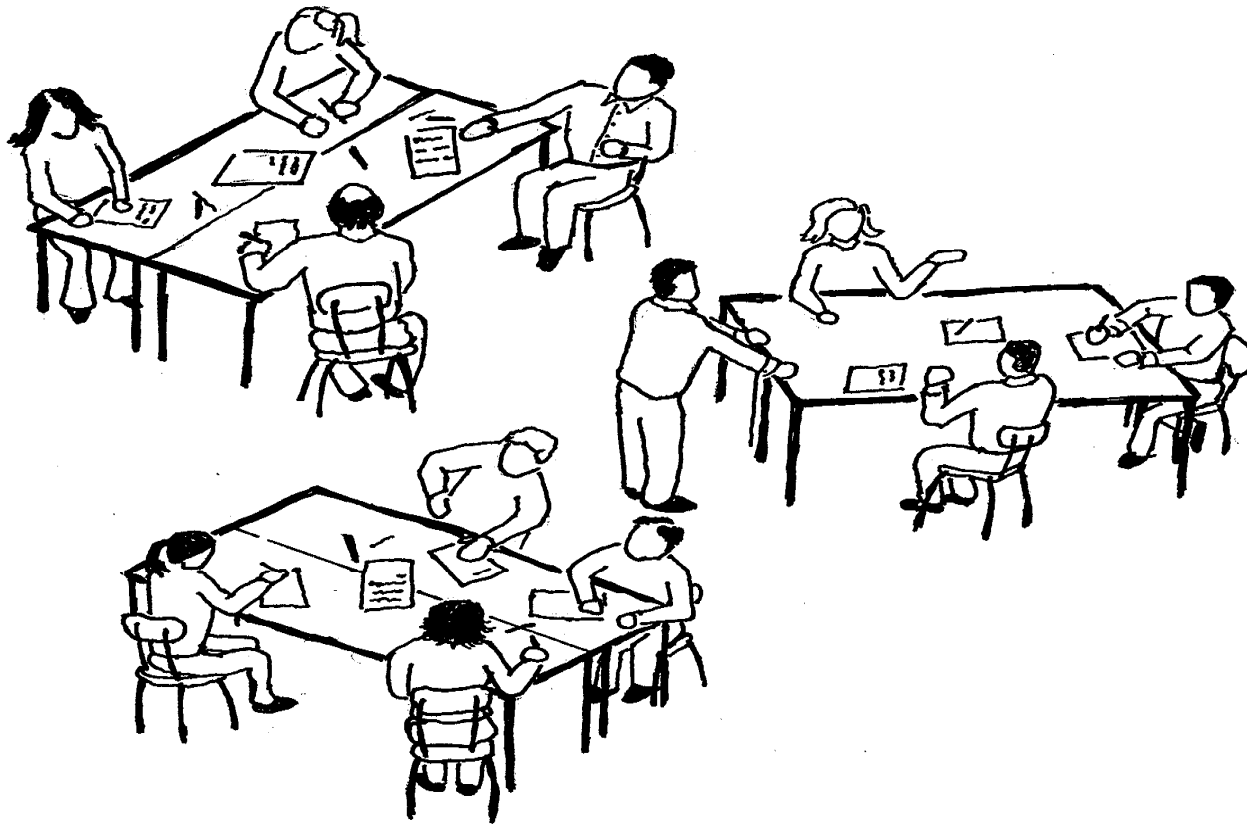
- kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee

9. Työn juhla (? min)

- juhlitaan työn tuloksia ja onnistumisia



Näin se käy!



Kuva: Akseli Huhtanen