Virtuaalisen tulevaisuusverstaan käyttö kehittämisen menetelmänä

31.1.2022

Kliininen asiantuntija YAMK-opintokokonaisuuteen kuuluu kehittämistyön suunnitteleminen ja laatiminen kokonaisuudessaan. Virtuaalista tulevaisuusverstasta on hyödynnetty keväällä 2022 valmistuvassa kehittämistyössä innovatiivisena kehittämismenetelmänä työyhteisön tiimityöskentelyn ja potilasturvallisuuden parantamisessa. Kehittämismenetelmän valinta vaikuttaa virtuaalisen tulevaisuusverstaan käytön soveltuvuuteen osana kehittämistyötä.

Kehittämistyössä käytetty tulevaisuuskolmio oli toimiva menetelmä käytettäväksi virtuaalisessa tulevaisuusverstaassa. Tulevaisuuskolmio oli kokonaisuudessaan selkeä menetelmä, minkä avulla voi hahmotella todennäköisen tulevaisuuskuvan aiemmin suoritetun kyselytutkimuksen perustella. Konkreettisesti kolmion kärkiin sijoitetaan tulevaisuutta kohti ohjaavat voimavektorit, jotka määritellään työyhteisön kesken virtuaalisessa tulevaisuusverstaassa. (Talvela & Stenman 2012, 21.)

Virtuaalinen tulevaisuusverstas on ryhmätyöskentelynä tapahtuva kehittämisen menetelmä. Ennen tulevaisuusverstaan järjestämistä määritellään tutkimuksen avulla suhde menneisyyteen ja etsitään tutkittavan kohteen ongelmakohdat. Tulevaisuusverstaan avulla voidaan motivoida ja kannustaa osallistujia uusien ideoiden esittämiseen sekä kriittiseen ajatteluun. Osallistujat etsivät ratkaisuja aiemmin määritettyihin ongelmakohtiin ja tuloksena syntyy innovatiivisia tulevaisuuden kuvia ja ja erilaisia keksintöjä ongelmien korjaamiseksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 137.)

Tulevaisuusverstas voidaan järjestää kolmivaiheisena tai viisivaiheisena. Kolmivaiheinen menetelmä pitää sisällään *kritiikkivaiheen*, *mielikuvitusvaiheen* ja *toteuttamissuunnitelman laatimisvaiheen*. Viisivaiheisessa tulevaisuusverstaassa on *valmisteluvaihe, ongelmavaihe, ideointivaihe, todentamisvaihe* sekä *jatkotyöskentelystä sopiminen*. Kehittämistyö suoritettiin viisivaiheisena. Jokaiseen vaihesen määriteltiin tavoite, mihin pyritään ja vaiheet voidaan määritellä joko yksittäin tai kaikki vaiheet kerralla. Virtuaalinen tulevaisuusverstaan ideointivaihe järjestettiin vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi hybridimallina, jolloin osallistujia oli sekä läsnä kuuntelemassa että TEAMS-palaverin välityksellä. Koska kehittämistyö suoritettiin kahden eri toimintayksikön välillä, toiseen yksikköön oltiin yhteydessä sähköpostitse. Työyhteisöön jaettiin diaesitys, mikä esiteltiin tulevaisuusverstaassa. (Kiimamaa 2003; Salminen-Tuomaala 2021.)

Haasteita virtuaalisen tulevaisuusverstaan käytössä ilmeni virtuaalisuuden vuoksi. Alun perin tulevaisuusverstas oli tarkoitus luoda Google Jamboard -alustalle. Edellisenä iltana ennen tulevaisuusverstaan järjestämistä todettiin, että jokainen linkin saanut pääsee muokkaamaan tiedoston omistajan tekemää etusivuakin. Pohjaksi vaihdettiin Webropol, mihin tulevaisuusverstaan kolmioiden kärjet siirrettiin konkreettisina kysymyksinä. Tämä menetelmä loi turvan sille, että jokaisen osallistujan vastaus pysyi muokkaamattomana. Ominaisuus lisäsi virtuaalisen tulevaisuusverstaan luotettavuutta.

Virtuaalinen tulevaisuusverstas järjestettiin osana yhteistoimintapalaveria. Mikäli mahdollista, tulevaisuusverstaalle suositellaan varaamaan aikaa enemmän. Etukäteinen hyvä suunnittelu

valmisteluvaiheessa antoi hyvän ja tehokkaan pohjan suorittaa tulevaisuusverstas melko lyhyessäkin ajassa, mutta jos osallistujat saavat aikaa enemmän vastauksien pohtimiseen, voi ajatuksia ja pohdintoja tulla selvästi laajemmin. Ongelmavaihe suoritettiin tutkimuskysymysten pohjalta luodun kyselyn avulla. Todentamisvaihe suoritettiin vastausten pohdintana ja vaiheessa määriteltiin kolmion kärkiin ne tekijät, jotka ohjaavat kehittämistyötä kohti todennäköistä tulevaisuutta. Jatkotyöskentelystä sovittiin alustavasti jo ennen kehittämistyön valmisteluvaihetta, mutta lopullisiin päätöksiin päädyttiin ideointi- ja todentamisvaiheen jälkeen.

Virtuaalisen tulevaisuusverstaan järjestäminen kehittämistyön pohjalle oli mielenkiintoinen menetelmä, jota on helppo ja nopea hyödyntää myös muiden kuin tulevaisuuskolmion avulla. Tulevaisuusverstaan osallistujille voi esitellä esimerkiksi De Bonon hattujen käyttötavan ja suorittaa kehittämisen ja ideoinnin hattuja apuna käyttäen. Pandemian hellittäessä tulevaisuusverstaan suorittaminen osallistujien läsnä ollessa on ehdottomasti kokeilemisen arvoinen menetelmä, sillä yhteinen brainstorming voi olla todella menestyksekäs kokemus.

Heidi Pienimäki
Sairaanhoitaja
Kliininen asiantuntija YAMK-opiskelija
YKLAS20

Lähteet:

Kiimamaa, J. 2003. Tulevaisuusverstas – ongelmia, ideoita ja toteutuksien suunnittelua yhdessä. [Verkkojulkaisu]. Asu kylässä – kokemuksia asukaskeskeisestä kylien suunnittelusta Pohjois-Pohjanmaalla. Nordia Tiedonantoja 2/2003. Pohjois-Suomen maantieteellisen seuran ja Oulun yliopiston maantieteellisen laitoksen julkaisuja. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: https://nordiatiedonantoja.journal.fi/article/download/102408/59697/182861

Ojalasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Salminen-Tuomaala, M. 2021. Erilaiset osallistavat kehittämismenetelmät. Laadulliset, määrälliset ja toiminnalliset kehittämismenetelmät -kurssi. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Luento.

Talvela, J. & Stenman, K. 2012. Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä. [Verkkolehtiartikkeli]. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A, nro 35. Tampere: Tammerprint Oy. [Viitattu 4.10.2021]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47132/tutu_kirja_web_ver3.pdf?sequence=1&isAllowed=y