



**KOULUTUS
TEKEE
HYVÄÄ.
LÄPI
ELÄMÄN.**

Miten nostan itselleni tärkeitä asioita esille ja vaikutan niiden toteutumiseen?

(Grenny, Patterson et al. Influencer. The New
Science of Leading Change. 2013)

Jaana Piippo

2023



1



Vaikuttamista on

- Käskeminen
- Ohjeistaminen
- Tavoitteiden asettaminen yhdessä, palkitseminen käytettävissä olevilla keinoilla, palautteen antaminen ohjauksena tulevalle toiminnalle
- Muutosprosessissa vaikuttaminen muutoksen kannalta myönteisten käsitysten ja asenteiden syntymiseen
- Arvo- ja pelisääntökeskusteluissa yhteisen linjan luominen yhteistoiminnalle
- Priorisoinnissa sen määrittelemistä, mikä on kunkin työssä tärkeintä

Suoraa vaikuttamista

Epäsuoraa vaikuttamista

2



Vaikuttamisen lähtökohta on se, että osaa oman asiansa ja että tuntee ihmiset, joihin on tarkoitus vaikuttaa. Tärkeitä tietoja ovat ainakin seuraavat – TIEDÄTKÖ SINÄ NÄMÄ ASIAT VERKOSTOSI JÄSENIÄ?:

- Mitä tämä ihminen arvostaa ja mikä on hänen työmotivaationsa perusta? Miksi hän tekee tätä työtä ja mitä hän odottaa tulevalta?
- Mihin ihminen uskoo pystyvänsä? Mikä on hänelle mahdollista? Miten tätä mahdollisten asioiden ja tekemisten aluetta voisi laajentaa? Mitkä ympäristötekijät tai uskomukset rajaavat hänen käsitystään?
- Minkälaisia käsityksiä hänellä on ryhmästä, työyhteisöstä sekä omasta roolistaan yhteisön jäsenenä?

Pohjanheimo E 2012

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



3



Kolme avainta vaikuttamiseen

(Grenny, Patterson et al. Influencer. The New Science of Leading Change. 2013)

1. Kohdista ja mittaa
 - Vaikuttajat määrittelevät tulokset kirkkaiksi ja mittaavat niitä herkeämättä
2. Löydä olennaiset käyttäytymismuodot
 - Vaikuttajat keskittyvät 2-3 olennaiseen tekoon/toimintaan, jotka tuottavat suurimman muutoksen
3. Ota käyttöön kaikki vaikuttamisen lähteet

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



4



1. Kohdista ja mittaa

- Hyvä tavoite on kirkas, houkutteleva ja aikaan sidottu. Se koskettaa aivoja ja tunteita. Sen vaikutuksen voi tuntea sisällään.
- Mittari ei ohjaa käyttäytymistä, jos mittaria ei huomata ja käytettä riittävästi, unohdetaan käyttää...
- Mittaa oikeita asioita, mittaa riittävän usein
- Vastakohtina sumeat, ei-houkuttelevat tavoitteet, ei mittareita tai liian vähän mittareita tai huonoja mittareita

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



5



2. Löydä olennaiset käyttäytymiset

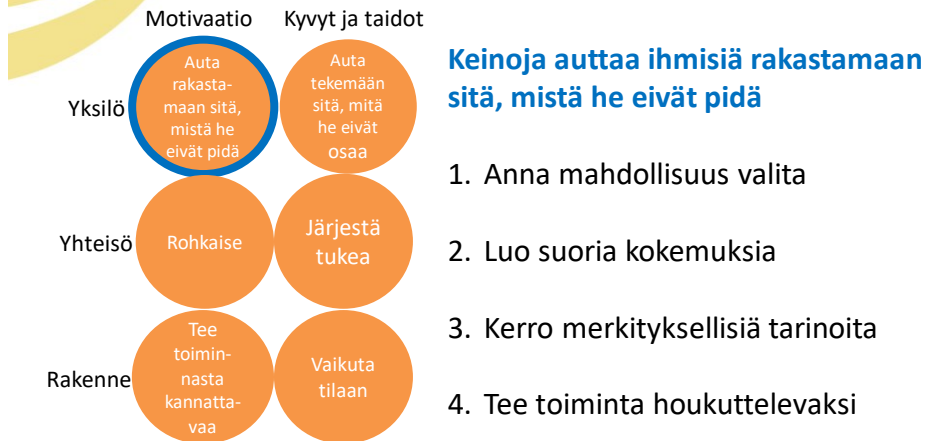
- Uudistuminen ei vaadi esim. 50 teon/käyttäytymisen/toiminnon/tavan muutosta, usein 2-3 riittää
- Esimerkki: USA:ssa etsittiin keinoja vähentää hukkumiskuolemia uimahalleissa ja -altaissa. Huomio kiinnitettiin mm. uimavalvojen tehtäviin. Uimavalvojen havaittiin tekevän paljon muuta kuin uimavalvontaa mm. asiakkaiden tervehtimistä, köysien asettelua, välineiden kokoamista, veden kemikaalien mittauksia. Ne valvojat, joiden tehtävänä oli keskittyä havainnoimaan aluettaan tietysti kohdasta 10 sekunnin väliajoin ja auttamaan apua mahdollisesti tarvitsevia 10 sekunnin kuluessa, saivat hukkumiskuolemat vähenemään. Tämä toimintamalli levitettiin laajasti käyttöön ja hukkumiskuolemat vähenivät merkittävästi.

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



6

3. Ota käyttöön kaikki vaikuttamisen lähteet



IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



7



IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



8



9

The diagram illustrates the relationship between individual, collective, and structural factors in innovation. It is organized into a grid with three rows and two columns. The rows are labeled on the left: 'Yksilö' (Individual), 'Yhteisö' (Community), and 'Rakenne' (Structure). The columns are labeled at the top: 'Motivaatio' (Motivation) and 'Kyvyt ja taidot' (Skills and abilities). The circles contain the following text:

	Motivaatio	Kyvyt ja taidot
Yksilö	Auta rakastamaan sitä, mistä he eivät pidä	Auta tekemään sitä, mitä he eivät osaa
Yhteisö	Rohkaise	Järjestä tukea
Rakenne	Tee toiminnasta kannattavaa	Vaikuta tilaan

”You must not just talk the talk, you have to walk as well.”

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI

Rohkaise

- Sinulta tarvitaan näkyviä ja uskottavia todisteita siitä, että käytät itse aikaa ja vaivaa uuden tekemiseen. Vasta sitten ihmisesi ottavat samanlaisia riskejä omassa työssään
- Hanki virallisten johtajien ja mielipidejohtajien tuki
- Muuta normeja tekemällä muutoksesta julkinen
- Luo normi 200 %:n vastuullisuudesta: kukin toteuttaa uutta toimintatapa ja osoittaa toisille odotuksensa, että hekin tekevät niin

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI

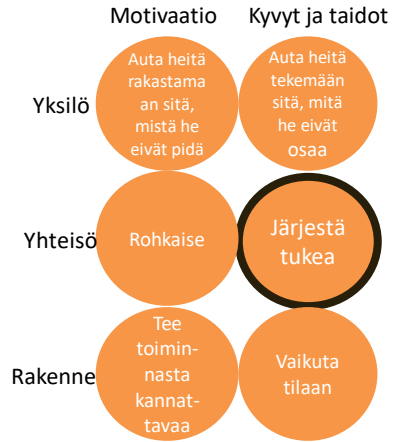
10



Kenelläkään ei ole kaikkia niitä taitoja, joita monimutkaisten tehtävien suorittaminen vaatii. Meidän tulee pyrkiä toimimaan yhdessä.

Vastustajana on kulttuuri, joka arvostaa yksilöitä menestyjinä ja sankareina.

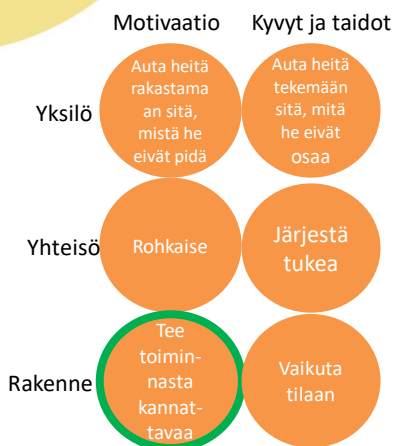
Vaikuttajat arvioivat nopeasti, mitä apua, yhteistyötä, auktoriteettia ihmiset tarvitsevat muuttaakseen käyttäytymistään ja tuottaa niitä heille.



IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



11



1. Poista esteitä uuden toiminnan tieltä
2. Tuota ulkoisia palkkioita muistaen sisäinen motivaatio ja yhteisön tuki ohjaavat toimintaa vahvimmin
3. Palkitse olennaisesta käyttäytymisestä, älä ainoastaan toiminnan tuloksista
4. Jos on tarve rangaista, varoita ensin

IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI



12



Toimintaympäristön – rakennukset, tila, äänet, näkymät, reitit - muuttaminen muuttaa ihmisten käyttäytymistä
Emme usein huomaa tätä mahdollisuutta!
Muista ajatella fyysistä ympäristöä ja hae tietoa siitä, miten ympäristö vaikuttaa käyttäytymiseen



IDEOITA JA INNOSTUSTA TULEVAISUUTEEN: WWW.SAKKY.FI

