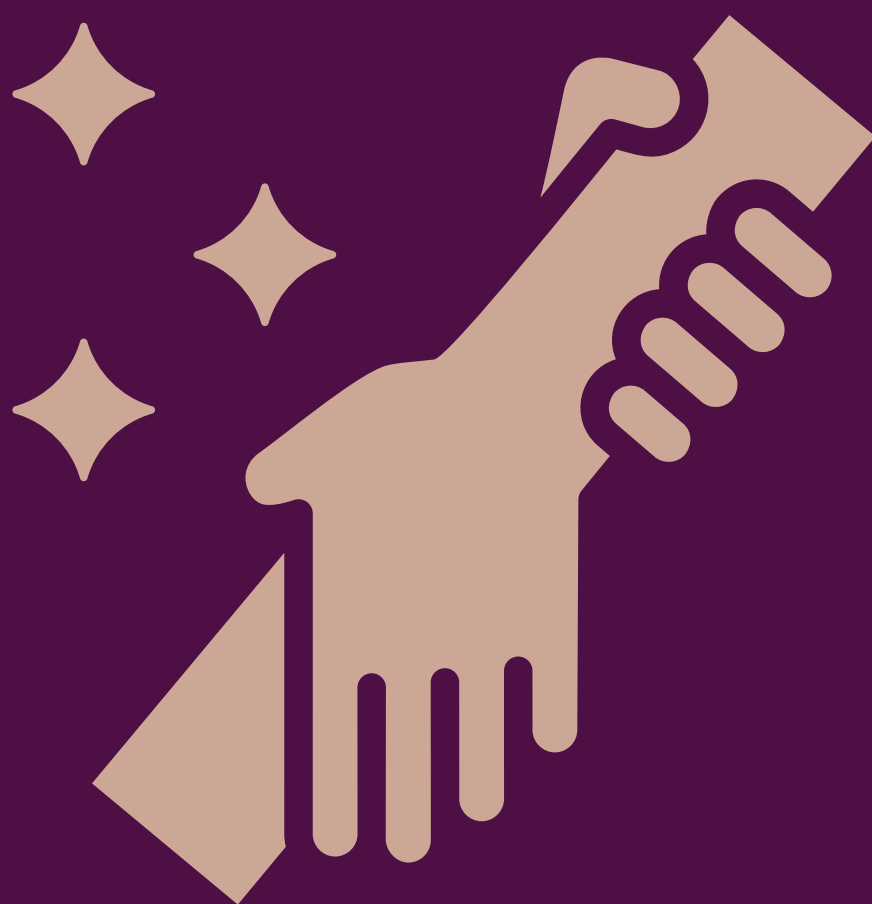


Coroi Oy



Kehitä valmentamalla

Pieni opas valmentavien
menetelmien
hyödyntämiseen
toiminnan kehittämisessä
2025



INSPIROIDU IHMISISTÄ

Jatkuvan parantamisen kulttuuri vaatii sitoutunutta johtamista, osallistavia menetelmiä ja organisaation jäsenten kasvattamista mukaan muutokseen. Tämä opas tarjoaa ajatuksia valmentavasta lähestymistavasta, joka auttaa meitä luomaan ja ylläpitämään parantamisen kulttuuria.

OUTI PAUVE

COROI OY

IHMISLÄHTÖISEN LAADUN LÄHETILÄS

Coroi Oy:n perustehtävänä on tukea organisaatioita, tiimejä ja yksilöitä alati muuttuvassa maailmassa.

Yhdistämme asiantuntijapalveluissamme valmennuksellisen muutosjohtamisen, projektinhallinnan ja systemaattisen toiminnan ja laadun kehittämisen toimivaksi kokonaisuudeksi.

VALMENTAMALLA ONNISTUT



7 VINKKIÄ

1. Määrittele jatkuvan parantamisen **visio**
2. Tunne **tiimisi** vahvuudet ja tarpeet
3. Käytä **kysymyksiä** ohjaamisen välineenä
4. **Rakenteet**, jotka tukevat oppimista
5. **Motivoi** ja palkitse
6. Ole **esimerkkinä**
7. Tee jatkuvasta parantamisesta **arkipäivää**

1 VISIO



MÄÄRITTELE JATKUVAN PARANTAMISEN VISIO

Selkeä tavoite: Miksi jatkuva parantaminen on tärkeää juuri sinun organisaatiollesi?

Yhteinen ymmärrys: Kommunikoi visiosta selkeästi koko organisaatiolle.

Sitouta johto: Johdon rooli on toimia esimerkkinä ja mahdollistajana.

Työkalu: Luo yhteinen visiotyöpaja, jossa määritellään parantamisen suunta ja keskeiset arvot.



2 TIIMI

TUNNE TIIMISI VAHVUUDET JA TARPEET

Kuuntele aktiivisesti: Ymmärrä ihmisten motivaatiotekijöitä ja tunnista mahdolliset esteet muutokselle.

Hyödynnä potentiaalia: Tunnista tiimisi jäsenten osaamisalueet ja anna heidän tulla esiin ja onnistua.

Vastaa huoliin: Ole valmis käsittelemään vastarintaa ja tarjoa tukea muutokseen.

Työkalu: Käytä keskusteluja ja kyselyitä tiimin ilmapiirin kartoittamiseen.

3 KYSY



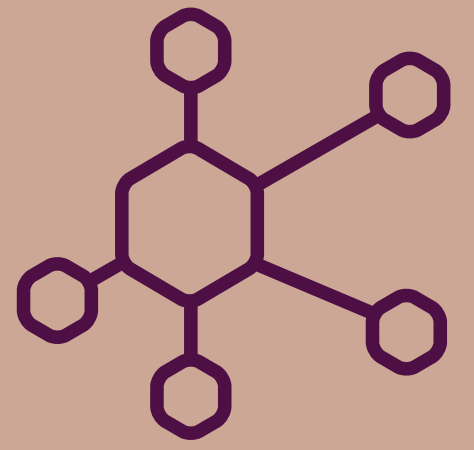
KÄYTÄ KYSYMYKSIÄ OHJAAMISEN VÄLINEENÄ

Valmentava työskentely perustuu avoimiin kysymyksiin, jotka auttavat tiimiläisiä itse löytämään ratkaisuja.

Esimerkkejä kysymyksistä:

- Mikä toimii tällä hetkellä hyvin?
- Mitä voisimme tehdä vielä paremmin?
- Mitä esteitä meidän on poistettava onnistumisen tieltä?
- Millaisia resursseja tarvitset onnistuaksesi?

Vinkki: Anna tilaa hiljaisuudelle – hyvät ideat syntyvät, kun ihmisille annetaan aikaa miettiä.



4 RAKENNE

TUKEVAT OPPIMISTA

Säännölliset tapaamiset: Järjestä jatkuvan parantamisen “retroja” tai työpajoja, joissa tarkastellaan kehitystä.

Kannusta innovointiin: Luo turvallinen tila, jossa virheistä oppiminen on sallittua ja arvostettua.

Mittarointi: Käytä yksinkertaisia, mutta selkeitä mittareita seuraamaan parannustoimenpiteiden vaikutuksia.

Työkalu: Ota käyttöön esimerkiksi PDCA-sykli (Plan-Do-Check-Act) systemaattiseen kehittämiseen.

5 MOTIVOI



MOTIVOI JA PALKITSE

Tunnusta saavutukset pienissäkin parannuksissa.

Ihmisten motivaatio kasvaa, kun heidän panoksensa huomiodaan ja heitä arvostetaan. Palkitsemisen tavat voivat olla rahallisia tai aineettomia, kuten kiitokset, kehut tai mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun.

Muista kuitenkin, että **sisäinen motivaatio** on se joka kantaa. Sytytä organisaatiosi **missio** ja herätä **kaipuu** sen toteuttamiseen.

Vinkki: Järjestä vuosittain parhaiden parannusten palkintogaala, jossa jaetaan tietoa parannusten vaikuttavuudesta.

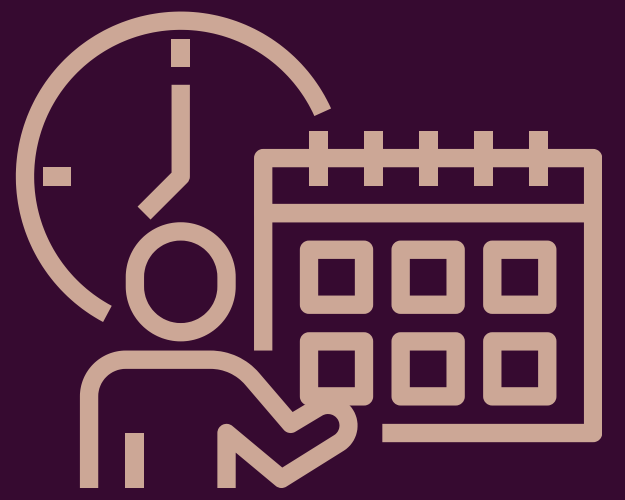
6 ESIMERKKI

OLE ITSE ESIMERKKINÄ

Valmentava kehittäjä näyttää suuntaa omalla toiminnallaan. Osoita, että olet sitoutunut parantamiseen.

Ole avoin palautteelle ja valmis oppimaan itsekin.





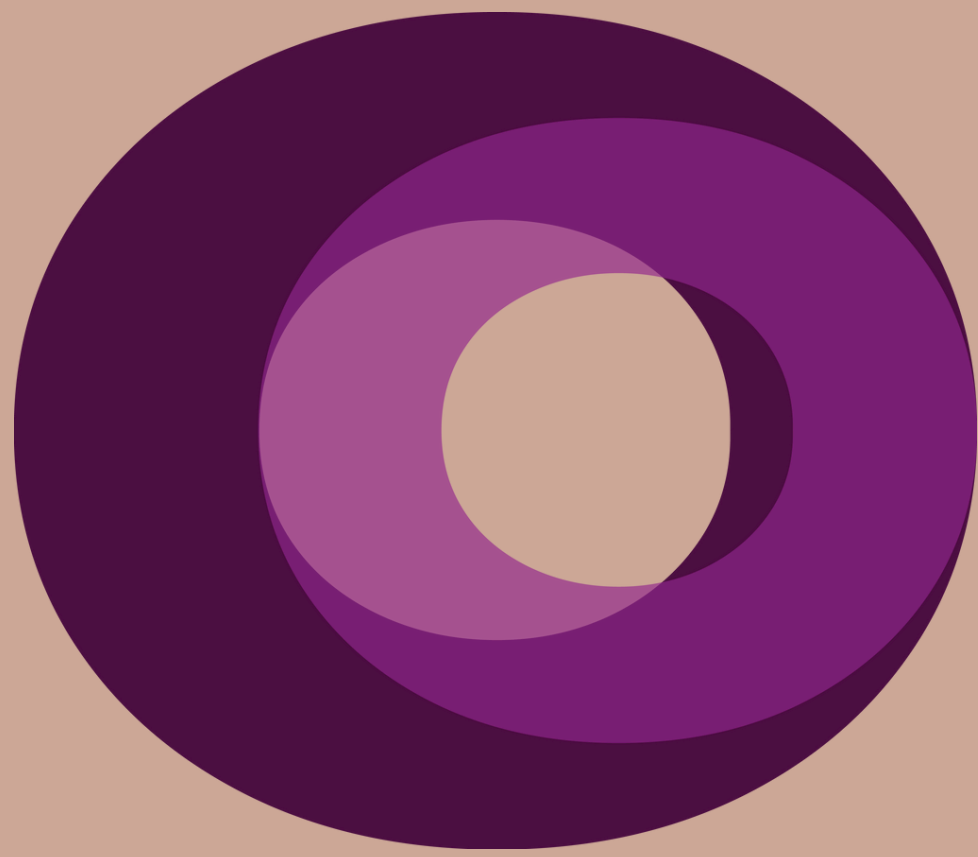
7 ARKI

TEE JATKUVASTA PARANTAMISESTA ARKIPÄIVÄÄ

Integroi kehittäminen työhön: Tee parantamisesta osa jokapäiväistä toimintaa. Osoita, että olet sitoutunut parantamiseen.

Kerro **tarinoita**: Jaa esimerkkejä onnistumisista ja oppimisista organisaation sisällä.

Muista **pitkäjänteisyys**: Jatkuva parantaminen on prosessi, ei kertaluontoinen tapahtuma.



LOPUKSI

Valmentava lähestymistapa **tuottaa ihmiset osaksi kehittämistä**, lisää heidän **sitoutumistaan** ja kasvattaa heidän **omistajuuttaan** jatkuvasta parantamisesta.

Tuloksena on organisaatio, joka on **valmis kohtaamaan haasteet** ja kehittymään pitkäjänteisesti.

Jos tarvitset lisäapua tämän oppaan käytännön toteutuksessa, ota rohkeasti yhteyttä – autan mielelläni viemään valmentavan lähestymistavan käytäntöön!



VOINKO OLLA AVUKSI?

YHTEYSTIEDOT

Outi Pauve

SÄHKÖPOSTI

outi.pauve@coroi.fi

PUHELIN

040 157 3100