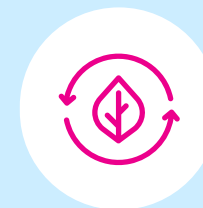
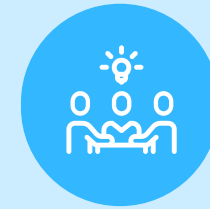
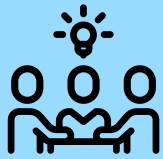




MUSEUMS OF IMPACT

MAHDOLLISTAJA- MODUULI: Toiminta- tapamme – Organisaatio- kulttuuri ja osaaminen





**MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen**

Johdanto

Vaikuttavan museon keskeinen menestystekijä on hyvin toimiva organisaatio sekä osaava ja motivoitunut henkilöstö. Tästä syystä on tärkeää kehittää sekä yksilöiden osaamista että yhteistyön tapoja ja työkulttuuria.

Jotta museo todella ymmärtäisi ja puhuttelisi yhteisöjään ja voisi toimia vaikuttavasti, sen henkilöstön tulisi heijastaa yhteisöjensä monimuotoisuutta. Toimintaympäristön tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttää myös toimintatapojen ja työkulttuurin joustavuutta ja ketteryyttä. Lisäksi muutos edellyttää ihmisten kannustamista oma-aloitteisuuteen ja ideointiin.

Yhteiskunnallisesti vaikuttavan organisaation ydin ovat viime kädessä vaikuttavaa toimintaa toteuttavat ihmiset ja heidän työhyvinvointinsa.



MUSEUMS OF IMPACT

Malli on luotu MOI! Museums of Impact -hankkeessa 2022.

MOI-malli on lisensoitu
CC BY 4.0 -lisenssillä.

Visuaalinen suunnittelu
KRUT Collective, krut.fi

**[www.ne-mo.org/
museumsofimpact](http://www.ne-mo.org/museumsofimpact)**



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union



Kuinka MOI-mallia käytetään

Keskustelkaa ja arvioikaa tässä moduulissa olevia väitteitä. Jokainen väite arvioidaan asteikolla 1–5 museon tilanteen mukaan.

Asteikko:



5 Toteutuu erittäin hyvin:

Asia toimii käytännössä hyvin, sitä arvioidaan ja kehitetään ja se on toiminnan kannalta erityinen vahvuus.

4 Toteutuu hyvin:

Asia toimii käytännössä hyvin ja sitä arvioidaan ja kehitetään.

3 Toteutuu tyydyttävästi:


Asiaa toteutetaan, mutta sitä ei ole arvioitu tai aktiivisesti kehitetty.

2 Toteutuu huonosti:

Asiaa ei vielä toteuteta, mutta sitä suunnitellaan ja siitä keskustellaan.

1 Ei toteudu tällä hetkellä:

Asiaa ei ole toteutettu, eikä sen toteuttamista ole suunniteltu.


 Jos väite on museon kannalta epäolennainen, sitä ei tarvitse arvioida. Tämä voidaan tehdä valitsemalla ohitusnuoli.


Seuraavat vaiheet voivat olla hyödyllisiä yhteisen näkemyksen muodostamisessa:

- Arviointiprosessissa keskeiset asiat tunnistetaan. Samalla tunnistetaan ne asiat, joista ollaan samaa tai eri mieltä. Tärkeimmät havainnot ja huomautukset kirjataan.
- Tärkeimmistä erimielisyyksistä keskustellaan.
- Tavoitteena on muodostaa yhteinen näkemys arvioitavasta asiasta. Tämän tulee perustua konkreettiseen näyttöön toiminnasta ja sen tuloksista. Jos asiasta on vaikea muodostaa yhteistä näkemystä, asteikkoarvoa 3 ei tule käyttää kompromissina. Kyseistä asiaa tulisi tarkastella asteikon kuvaus huomioiden (esim. 2 - Toteutuu huonosti: Asiaa ei vielä toteuteta, mutta sitä suunnitellaan ja siitä keskustellaan) ja pohdittava sitä suhteessa museon nykyiseen toimintaan.

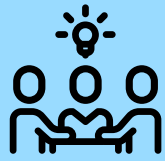
Joillekin kysymyksille asteikon kuvaukset eivät välttämättä ole täysin sopivia ja asteikkoa voi käyttää soveltaen.

Jokaisen aihekokonaisuuden lopussa on tilaa muistiinpanoille. Tärkeimmät arviointiin liittyvät havainnot ja perustelut voidaan kirjata tähän kenttään.

 **Voit käyttää Tab- ja nuolinäppäimiä selataksesi väitteitä ja niiden arviointiasteikkoja työkirjassa. Työkirja on suunniteltu niin, että se on käytettävissä näytönluohjelmissa.**

 **Suosittelimme poistamaan kenttien korostuksen käytöstä PDF-lukijassa, jotta PDF-lomakkeet näkyvät tarkoitetulla tavalla.**

Adobe Acrobatissa: siirry kohtaan Asetukset > Lomakkeet > Korosta väri. Poista valinta ruudusta "Näytä kenttien reunaväri".



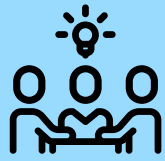
**MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen**

OSAAMINEN JA MONIMUOTOISUUS

Onko meillä tarvittava osaaminen voidaksemme työskennellä vaikuttavuustavoitteidemme mukaisesti?

- 1. Olemme tunnistaneeet vaikuttavuustavoitteidemme kannalta keskeiset olemassa olevat ja uudet osaamiset.**
- 2. Ylläpidämme ja kehitämme osaamistamme aktiivisesti.**
- 3. Organisaatiomme mahdollistaa yksilöiden ammatillisen kehittymisen.**
- 4. Hyödynnämme valtakunnallisia ja kansainvälisiä vertaisverkostoja osaamisemme kasvattamiseen.**





**MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen**

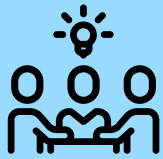
OSAAMINEN JA MONIMUOTOISUUS

Onko meillä tarvittava osaaminen voidaksemme työskennellä vaikuttavuustavoitteidemme mukaisesti?

5. Rekrytointikäytäntömme ovat vaikuttavuustavoitteidemme mukaiset.

6. Henkilöstörakenteemme heijastelee yhteisöjemme monimuotoisuutta.

Keskustelumuistiinpanot:



**MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen**

INNOVATIIVISUUS

Kykenemmekö synnyttämään uusia ideoita?

7. Toimintakulttuurimme mahdollistaa koko organisaation menestymisen.

8. Työkulttuurimme ja toimenkuvamme mahdollistavat muutoksen ja kehittymisen.

9. Kaikilla henkilöstömme jäsenillä on mahdollisuus kertoa ideoistaan ja kehittämis ehdotuksistaan.

Keskustelumuistiinpanot:



MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen

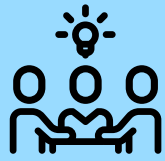
SOPEUTUMISKYKY

Sopeudummeko muutoksiin joustavasti?

10. Työyhteisömme kykenee arvioimaan kriittisesti lähestymistapojaan, toimintaansa ja asenteitaan, ja on aidosti halukas muuttamaan niitä.

11. Organisaatiomme kykenee tarvittaessa ketteryyteen, riskinottoon ja nopeaan päätöksentekoon.

Keskustelumuistiinpanot:



MAHDOLLISTAJA-MODUULI: Toimintatapamme
– Organisaatiokulttuuri ja osaaminen

TYÖHYVINVOINTI

Onko henkilökuntamme valmis tekemään töitä vaikuttavuuden edistämiseksi?

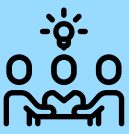
12. Työyhteisömme on turvallinen ja toimii eettisesti, tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.

13. Työyhteisössämme keskustellaan ongelmista rakentavasti ja niihin tartutaan hyvissä ajoin.

14. Toimenkuvamme koetaan selkeiksi, kohtuullisiksi ja merkityksellisiksi.

15. Meillä panostetaan suunnitelmallisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Keskustelumuistiinpanot:



Olette nyt käyneet läpi moduulin
Organisaatiokulttuuri ja osaaminen.

Havaintojen ja keskustelujen perusteella olette todennäköisesti tunnistaneet museonne vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Voitte tallentaa tärkeimmät havainnot ja muistiinpanot tänne. Nämä muistiinpanot ovat ensimmäinen askel museonne vaikuttavuuden kehityspolulla.

Keskustelkaa ja pohtikaa:

Mitkä ovat museomme vahvuudet organisaatiokulttuurin ja osaamisen osalta ja miten näitä voisi vahvistaa entisestään?

Mitä museossamme olisi hyvä vielä kehittää organisaatiokulttuurin ja osaamisen osalta?