

Hankkeen innovaatioiden juurtumista edistävät tekijät

- Johto uskoo innovaatioon
- Vakuuta johto!
- Todista säästöt (taloudelliset, henkilöstöresurssit)
- Koordinoi hanketyö
- Luonteva osa organisaation toimintaa
- Tarpeen on noustava opetussuunnitelmasta
- Kohderyhmä mukaan hanketyöhön
- Tiedottaminen
- Organisaatiossa strategia hanketyölle
- Hankesana tiedottamisesta pois
- Hanketyön teemoittaminen vuosittain → hanketyön keskittäminen
- Hanketyön prosessoiminen → siirrettävyys → hankkeen purkaminen pieniin osiin niin, että käytäntöjen poiminen on helpompaa
- Innovaation osittaminen → kohderyhmälle vieminen, konkretisoiminen, osallistaminen
- Yhteinen tahtotila
- Hankkeen tavoitetila on olla tarpeeton
- Innovaation koko
- Uhka vai mahdollisuus?
- Käyttöön oton tuki kaikissa projektin vaiheissa
- Käytännötoimijoiden osallistaminen ja innostaminen
- ”Kukaan ei pysty tekemään yksin” → yhdessä tekeminen
- Sama porukka koko hankkeen elinkaaren ajan
- Tiedottaminen kasvokkain, tasainen tiedottaminen → liikaa ei voi tiedottaa
- Käytännöstä lähtevä tiedottaminen → konkreettisuus
- Kasvojen tuominen tutuksi
- Projektityöntekijöiden jaksaminen, arvostaminen
- Kärsivällisyys
- Otetaan myös toisia asiantuntijoita mukaan → projektipäällikön ei tarvitse osata tehdä kaikkea itse
- Myös epäonnistumisten tiedottaminen → kokemus
- Hankkeen nimeäminen ”oikein”
- Tulosten sovellettavuus
- Toteuttajan identifioituminen

Hankkeen innovaatioiden juurtumista estävät tekijät

- Suunnittelussa mukana/toiminnassa väärät ihmiset
- Jos päättäjät ei usko hankkeeseen
- Johtoryhmän vakuuttaminen hankalaa
- Tulosten todistelu voi olla hankalaa
- Aikaa ei ole tarpeeksi
- Liian iso organisaatio, oikeiden ihmisten tavoittaminen hankalaa
- Henkilöstömuutokset, henkilöstön vaihtuminen, organisaatiouudistukset
- Henkilöiden sitoutuminen
- Päätöksentekijöiden eri intressit
- Opettajien ja muiden kuormittuminen, muutos/kehittämistä vastaisuus, ”projektiähy”
- ”Pyhä opettajuus” → käytäntöjen vieminen opettajan työhön
- toimintakulttuuri ”innovaatiostaisuuteen”
- Kenellä on vastuu (esim. kasvatukseen), vastuukysymykset
- Yhteisistä sopimuksista kiinnittäminen, sopimusten tekeminen?
- Toimijoiden vaihtuminen
- Organisaation joustamattomuus, jäykkyys
- Projektityöntekijöiden väsyminen
- Organisaation liiallinen hierarkisuus → vaikea lähestyä esim. johtoa
- Hankkeiden kilpailuasetelma?? (organisaation sisällä)

Hankkeen innovaatioiden markkinointi ja myynti

- Vakuuta johto, todista hyödyllisyys
- Tiedota asia edellä, ei hanke edellä
- Niiden osallistaminen, jotka mukana pilotoimassa hanketta
 - huomioiminen, arvostaminen
 - se näkyy toiminnassa, jos ei arvosteta
- Keskity muutoksen/innovaation toteuttajien tsemppaukseen
- Tiedotuskanavat
 - Henkilöstökokoukset (painota käytännön tavoitteita)
 - Esillä olo kaikilla foorumeilla
 - Facebook
 - Sähköposti
 - Koulutusmateriaalit
 - Oheistuotteet (hiirimatot ym.)
 - Kick-off tilaisuudet
- Tee vanhasta epämiellyttävää ja uudesta miellyttävää
- Vastuullista ihmiset ja opiskelijatkin tiedotukseen
- Myös epäonnistumisista tiedottaminen
- Seminaarit (kerätään hankkeen toimenpiteisiin liittyvät toimijat ja kohderyhmät)
- Huumori toimii tiedotuksessa nuorten kohdalla
- Esitys”kalvot” eri järjestykseen → viralliset viimeiseksi
- Hankkeen nimeäminen osuvasti
- ”Oikean” kielen käyttäminen
- Tuotteistaminen (paloittele hankkeen tulokset helposti omaksuttaviksi paloiksi)