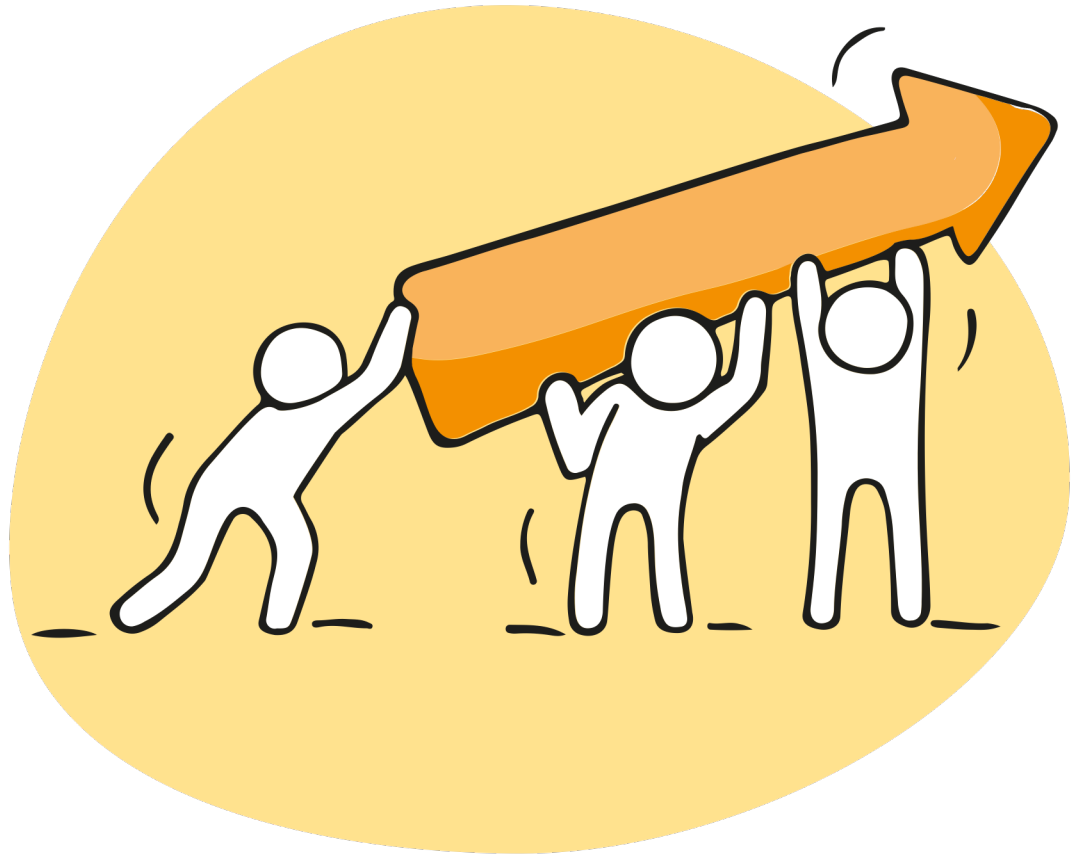




reilu peli
työyhteisöille

Muutoksen yhteinen käsittely

**Muutoksen
yhteinen
käsittely auttaa
ymmärtämään**



Toimintamallin hyödyt



- Työyhteisösi voi oppia lisäämään yhteistä ymmärrystä toimintaan liittyvistä muutoksista
- Työyhteisö voi yhdessä vähentää muutokseen liittyviä huolia ja pelkoja.
- Osallistumishalu muutostyöhön lisääntyy.
- Muutoksen ja siihen liittyvien tunteiden avoin käsittely ja yhteinen suunnittelu nopeuttavat sitoutumista muutokseen

Toimintamallin käyttötarkoitus



- Muutoksessa auttaa jos tietää, mikä muuttuu ja miksi, siksi diasarjassa käsitellään tätä
- Muutoksessa auttaa, jos ymmärtää itseään ja ryhmäänsä, siksi diasarjassa käsitellään tätä
- Muutoksessa voi lisätä omaa sinnikkyyttään, tietää, mitä tehdä. Siksi diasarjassa tehdään suunnitelma.

Toimintamallin eteneminen



- Tutustutaan muutoksen onnistumisen edellytyksiin ja muutoksen etenemiseen
- Pohditaan yhdessä, mikä työpaikalla muuttuu ja miksi
- Opetellaan käsittelemään muutokseen liittyviä tunteita
- Tehdään suunnitelma, joka tukee toimintakyvyn säilymistä muutoksen tyrskyissä.

Onnistuneen muutoksen elementit



- Henkilöstöllä on riittävät osallistumismahdollisuudet muutoksen eri vaiheissa ja työntekijöitä koskevassa päätöksenteossa.
- Ongelmia ja onnistumisia käsitellään avoimesti
 - keskustelumahdollisuus ja vuoropuhelu
 - tunteiden käsittely
- Henkilöstöllä on tietoa ja sitä pystytään hyödyntämään toiminnan kehittämisessä.
- Esimies on läsnä arjen toiminnassa.

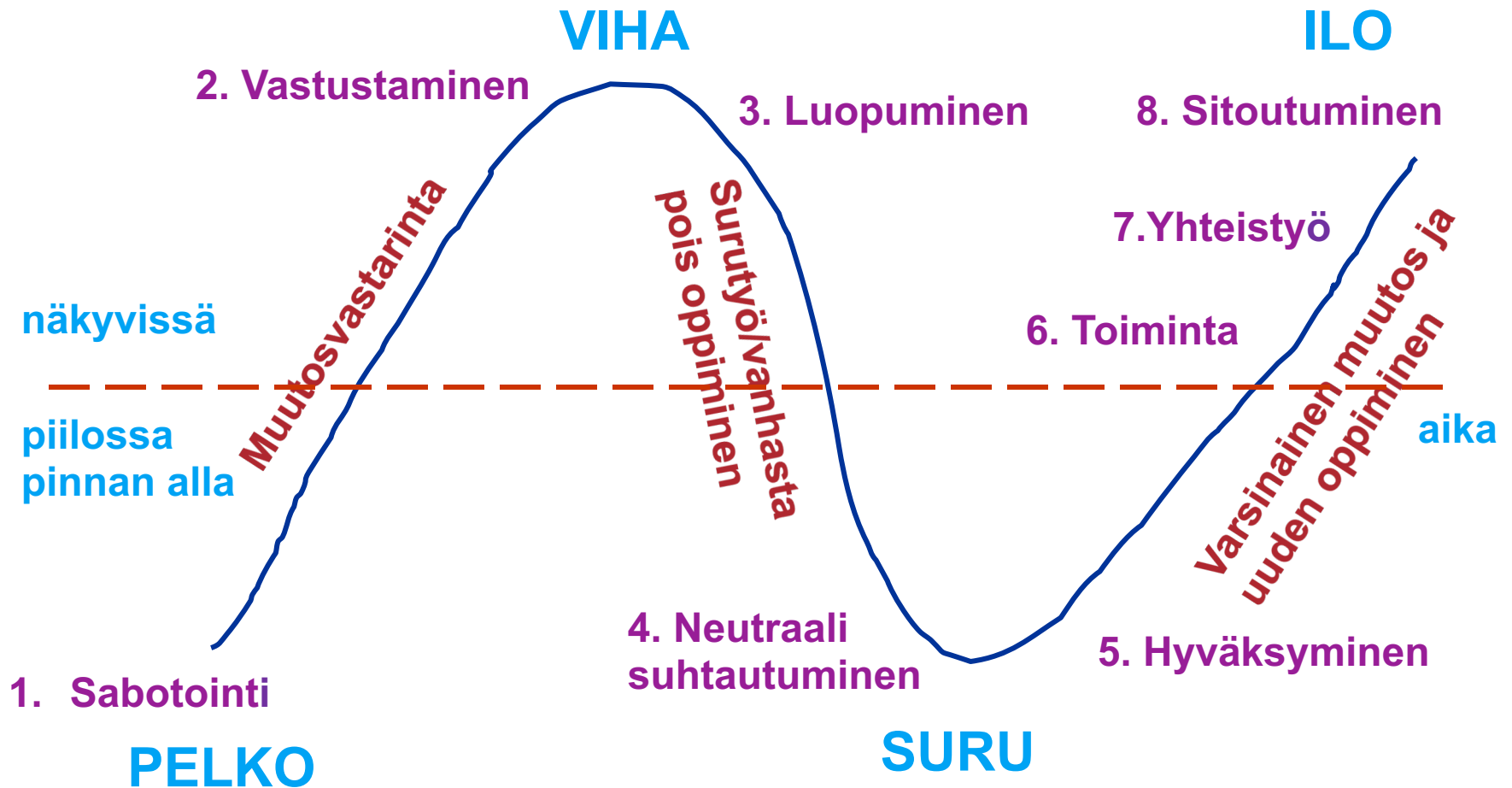
Muutoksen vaiheet työpaikalla



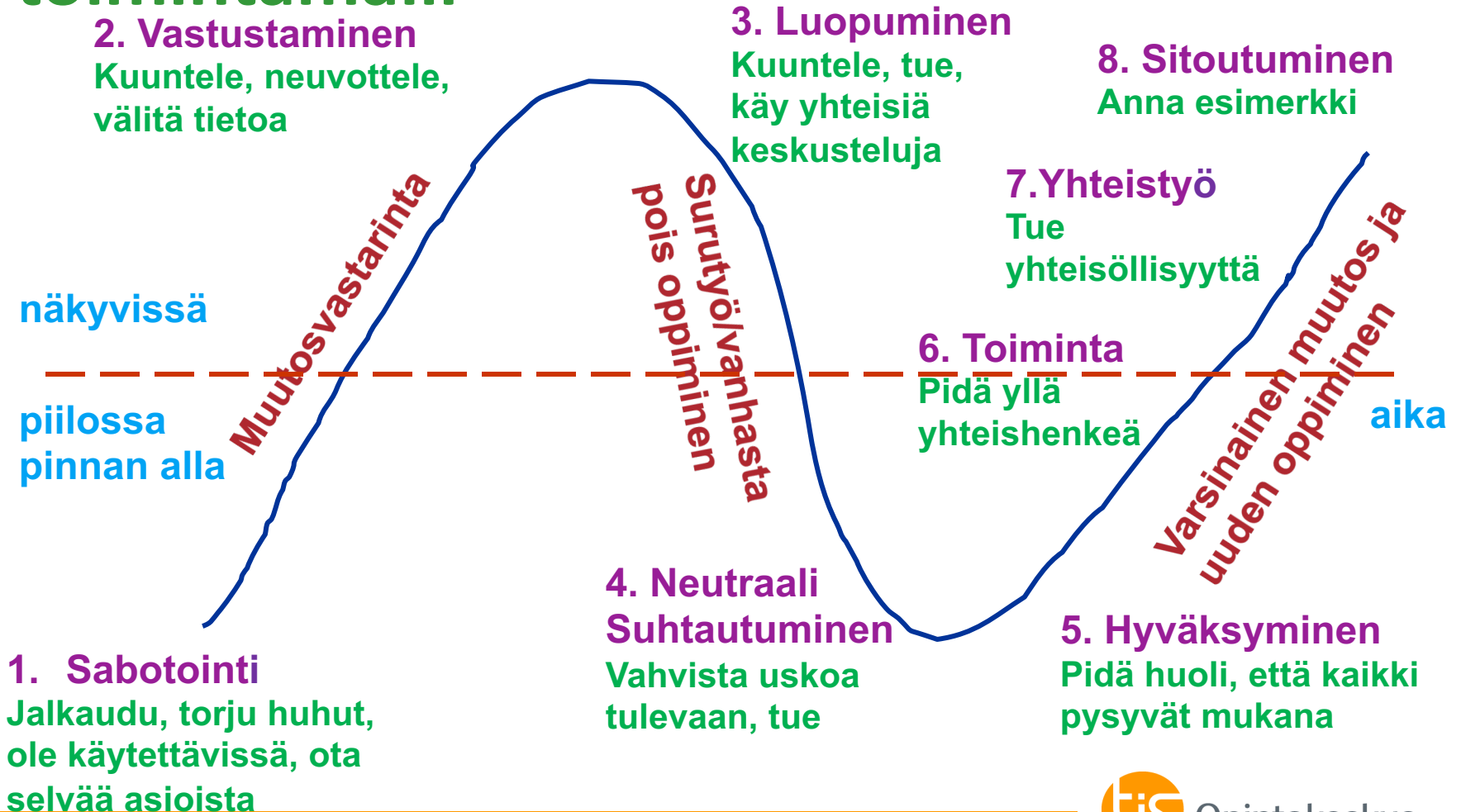
1. Lamaannus
Henkilö tai henkilöstö jähmettyy/menee shokkiin, esittää kritiikkiä uudistusta kohtaan.
2. Toiveen herääminen
Vuoristoratamainen tunnelma. Toivo ja epätoivo vaihtelevat.
3. Sopeutuminen
Selviytymisen, mahdollisuuksien näkeminen.

Muutokseen sitoutuminen

Arikoski, Sallinen 2007



Muutokseen sitoutuminen – henkilöstön edustajan toimintamalli



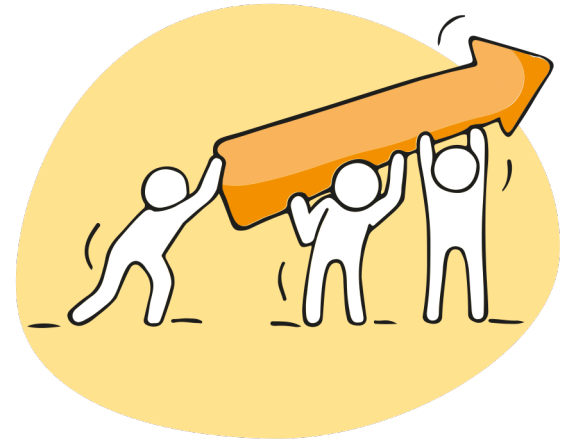
Aktiivinen luottamusmies muutostilanteessa



- Muutos on jatkuvaa. Muutosta kannattaa kuitenkin olla myös tekemässä, sillä muutos onnistuu sitä paremmin, mitä laajemmin sen suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistutaan.
- Kun huomaat, että työntekijät ovat poikkeuksellisen rasittuneita, selvitä, mikä työssä kuormittaa.

Vaihe 1: Mikä työpaikalla muuttuu ja miksi?

- Mieti oman työpaikkasi tilannetta. Valitse tilannetta parhaiten selittävä kuva (kuvat voit leikata vaikka aikakauslehdistä).
- Kerro kuvan avulla näkemyksesi.
- Esimies kokoaa lopussa näkemykset. Ne käsitellään kaikki siten, että todelliset muutokset kerrotaan ja muista todetaan, että tämä asia ei muutu.



Työntekijän selviytyminen muutoksessa



Työntekijä

- Huolehdi esimiehen kanssa, että:
 - tehtäväkuva on päivitetty
 - työssä on riittävästi aikaa perustehtävään
 - osaaminen on ajan tasalla
 - työpaikalla on sovitut toimintatavat ristiriitojen ratkaisemiseksi
- Suojaa itseäsi turhilta loukkaantumisen tunteilta – tunnista omien ja organisaation työhön liittyvien arvojen ristiriidat.

Muutos kuormittaa



Muutos kuormittaa, koska se

- vie työaika perustehtävältä
 - uudet toimintatavat
 - perustehtävä saattaa kadota koko organisaatiolta
- kyseenalaistaa työhön liittyvät arvomme
- vaatii osaamisen kehittämistä

→ Ristiriitoja

Muutokseen liittyvät tunteet



- Jokainen haluaa tietää, miten minun käy.
- Epätietoisuus ruokkii monenlaisia tunteita, myös pelkoja ja epäluuloa.
- Kaikki tunteet kertovat jostakin ja vaikuttavat toimintaamme.
- Työyhteisössä vellovat tunteet aiheuttavat ristiriitoja.
- Pelko usein estää toimintaa, kannattaa miettiä, mistä se tulee.

Miksi tunteet ovat tärkeitä



- Tunteet ohjaavat sinua huomaamattasi.
 - Pelko varoittaa vaarasta.
 - Viha kertoo, että jotain on vialla.
 - Syyllisyys muistuttaa jostakin tärkeästä, mitä sinun pitää vaalia.
- Tunteiden avulla saat selville, miksi jotakin pitää tai ei saa tapahtua. Siksi jokaisessa päätöksessä on mukana tunteita.
- Tunteet antavat energiaa ja vihjaavat suunnasta, johon on hyvä edetä.

Lähde: William Ury, 2009

Tunteet käsittelyyn

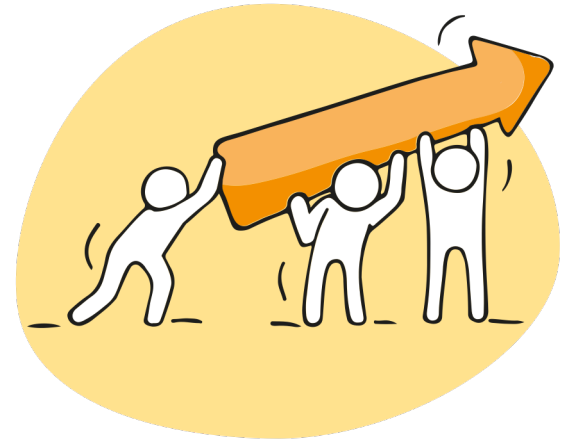
Vaihe 2: Muutokseen liittyvät pelot ja odotukset



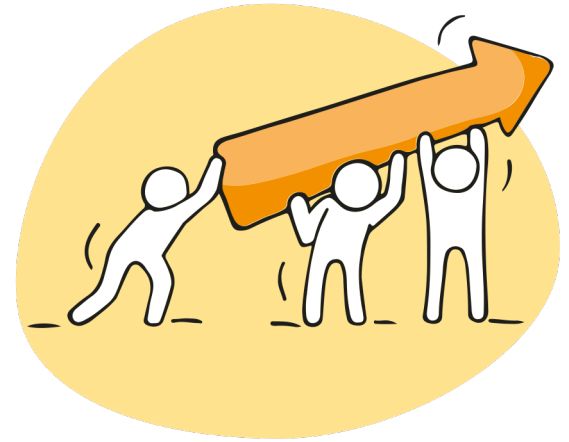
- Varataan 2 tuntia yhteistä työskentelyaikaa koko työyhteisölle.
- Jokainen miettii aluksi yksin 5 minuuttia kahta kysymystä ja kirjaa asiat ylös:
 1. Millaisia pelkoja sinulla on tulevaa muutosta kohtaan?
 2. Millaisia odotuksia sinulla tulevaa muutosta kohtaan?

Vaihe 3: Pelot ja odotukset esiin

1. Jaetaan osallistujat pienryhmiin, jotka käyvät läpi odotukset ja pelot.
2. Ryhmät valitsevat 4 suurinta odotusta ja 4 suurinta pelon aiheetta.
3. Kukin ryhmä vuorollaan esittelee yhden asian.
4. Asiat kirjataan fläpeille kaikkien näkyville.



Vaihe 4: Kuka voi vaikuttaa?



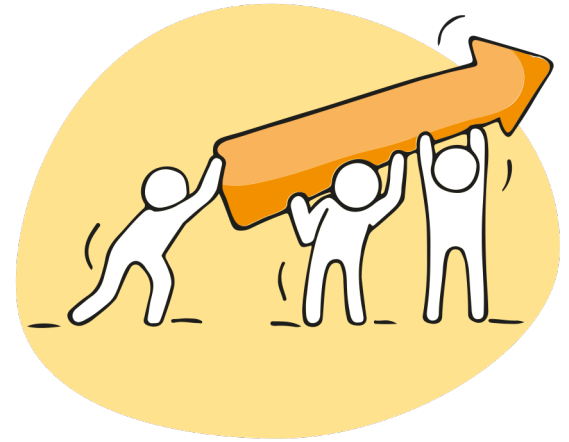
- Käydään asiat läpi ja merkitään, kuka niihin voi vaikuttaa:
 - työnantaja
 - esimies
 - työyhteisö
 - työntekijä itse
 - joku muu ja kuka se on?

Vaihe 5: Pelkojen ja odotusten priorisointi



- Kukin ryhmä valitsee ja merkitsee (tukkimiehen kirjanpidolla) punaisella värillä niistä peloista ja odotuksista, joihin työyhteisö voi vaikuttaa
1. kolme suurinta pelkoa ja
 2. kolme suurinta odotusta

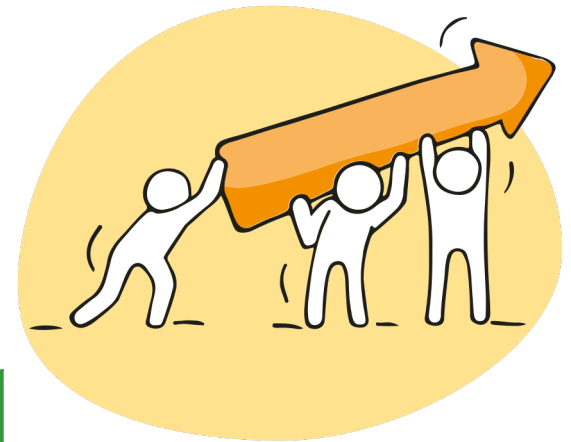
Vaihe 6: Keinot



- Valitaan eniten ääniä saaneet asiat ja pohditaan keinoja, kuinka
 - vältymme muutoksen aiheuttamilta suurimmilta peloiltamme ja
 - saamme muutoksen liittyvät suurimmat odotuksemme toteutumaan.

- Laaditaan seuraavan dian esittämä toteuttamissuunnitelma muutoksen hallintaan.

Vaihe 7: Suunnitelma muutoksen hallintaan



| Mitä tehdään | Miten toteutetaan | Kuka tekee ja vastaa | Mihin mennä | Mistä tukea | Miten seuramme ja arvioimme toteutumista |
|--------------|-------------------|----------------------|-------------|-------------|--|
|--------------|-------------------|----------------------|-------------|-------------|--|

Palkitse henkilöstö!



- Esimies takaa muutoksessa henkilöstölle mahdollisuuden viedä asioita eteenpäin (aikaa ja resursseja tarpeen mukaan).
- Koko henkilöstölle on tärkeää kertoa, mitä on saatu aikaan!
- Pienetkin palkkiot työn kehittämisestä ovat tärkeitä.
- Etenkin esimiehen kiitos työpanoksesta on tärkeä!



reilu peli
työyhteisöille

**Yhdessä tekemällä saamme
työpaikan toimimaan!**

www.tjs-opintokeskus.fi

 **Opintokeskus**