

Keskustelumalli: Muutokset lähitulevaisuudessa

Yhteinen ennakointi vahvistaa organisaation muutoskyvykkyyttä. Kun koko henkilöstöllä on yhteinen ymmärrys siitä, mitä toimintaympäristössä on meneillään ja millaisia mahdollisia muutospolkuja on havaittavissa, eivät kaikki muutokset tule yllättäen. Yhteinen ennakointi ja tulevaisuudesta puhuminen on taito, jota kannattaa harjoitella. Tämä keskustelumalli tarjoaa selkeän rakenteen organisaation yhteiseen tulevaisuustyöskentelyyn.



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Ennakoidaan toimintaympäristön muutoksia

Keskustelumallin avulla esihenkilö kutsuu työyhteisön pohtimaan, miten organisaation toimintaympäristö muuttuu ja miten muutokset vaikuttavat omaan työhön. Työskentelyn aikajänne on lähitulevaisuus, eli 3–4 vuotta ajassa eteenpäin. Tavoitteena on tunnistaa yhdessä kehityskohteita, joiden edistäminen vahvistaa organisaation muutoskyvykkyyttä ja toimintakykyä myös tulevaisuudessa. Tässä mallissa organisaation toimintaa tarkastellaan neljästä eri näkökulmasta:

- 1) Muutokset asiakkailla
- 2) Muutokset omassa työssänne
- 3) Muutokset organisaatiossanne
- 4) Muutokset toimialallanne

Keskustelun eteneminen

- **Vaihe 1:** Lämmittely: Kuvitelkaa, että on vuosi 2030 (noin 3–4 vuotta nykyhetkestä). Kertokaa toisillenne, mitä teille kuuluu, ja jakakaa jokin jännittävä uutinen, jonka kuulitte aamulla televisiosta (vuonna 2030).
- **Vaihe 2:** Keskustelkaa neljästä eri näkökulmasta, millaisia mahdollisia muutoksia ajattelette tapahtuvan lähitulevaisuudessa (noin 3–4 vuotta nykyhetkestä). Kirjoittakaa ajatuksenne tarralapuille ja sijoittakaa ne ruudukkoon.
- **Vaihe 3:** Keskustelkaa, mitä kehittämistoimia teidän tulee toimintaanne tehdä, jotta olette hyvin valmistautuneita tuleviin muutoksiin. Huomioikaa edellisessä vaiheessa esiin nousseet mahdolliset muutospolut. Kirjatkaa kaikki ajatukset muistioon.
- **Vaihe 4:** Sopikaa, mihin kehittämistoimiin tartutte heti ja mitä valmistelette myöhemmin. Sopikaa myös, milloin valmistelu aloitetaan. Kirjatkaa lopuksi sovitut asiat ja aikataulut muistioon jatkoa varten.

Mallipohjan työskentelyä varten löydät seuraavalta sivulta!

[TTL.FI/TUTKIMUS/HANKKEET/MUUTOSKYVYKKYYS-MENESTYSTEKIJANA](https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/muutoskyvykkyys-menestystekijana)



KESKUSTELUMALLI

Kenelle: Pienille ja keskisuurille organisaatioille

Ryhmän koko: 4–10 henkilöä.
Jos osallistujia on enemmän, jakautukaa useampaan ryhmään.

Tarvittava aika: noin 2 h

Hyödyt: Jaettu ymmärrys toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista ja omasta toiminnasta vahvistaa organisaatio muutoskyvykkyyttä.

LISÄTIETOJA

Mervi Halonen
Vanhempi asiantuntija
mervi.halonen@ttl.fi

Tarvittavat materiaalit

- Pitkä paperi. Pituus noin 2 m ja korkeus 1 m
- Tarralappuja ja tusseja
- Muistiinpanovälineet
- Vaihtoehtoisesti työskentely voidaan toteuttaa myös sähköisellä valkotalulla.

Valmistelu ennen työskentelyä

- Valmistelkaa ryhmätyöskentelyä varten yhteinen alusta: esimerkiksi pitkä paperi aikajanaa varten tai sähköinen valkotalu, johon mahtuu noin 20–50 tarralappua.
- Piirtäkää paperille ristikko, kulmasta kulmaan.
- Kirjoittakaa jokaiseen ristikon osioon yksi näkökulma:
 - Muutokset asiakkailla
 - Muutokset omassa työssänne
 - Muutokset organisaatiossanne
 - Muutokset toimialallanne

Vinkki! Voitte toteuttaa työskentelyn kahdessa erässä. Ensimmäisellä kerralla keskustelkaa vaiheista 1-2 ja seuraavalla kerralla vaiheista 3-4.

