



# KUOPION HIIPPAKUNTA

25.9.2023

# Työyhteisön näkökulma muutokseen sopeutumiseen – osallisuus muutoksissa

# Resilienssi

**RESILIENSSI ON ORGANISAATION KYKYÄ SOPEUTTAA JA MUUTTAA TOIMINTAANSA MUUTTUVASSA TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ SEKÄ MUUTOSTA ENNAKOIDEN, ETTÄ SIIHEN REAGOIDEN**

**Resilienssin syntyminen on myös kiinteästi kietoutunut organisaatioiden tapoihin keskustella muutoksistaan, tapahtumistaan ja tulevaisuudestaan eli tulkintoihin, jotka joko edistävät tai jopa estävät resilienssin kehittymistä**

# Parikeskustelu

## Kokemuksia osallistumisesta

*Millä tavalla sinulla on ollut mahdollisuus osallistua muutoksen toteuttamiseen työpaikallasi?*

# Organisaation vuorovaikutuksen kehittyminen resilienssin edellytyksenä

Toimiva vuorovaikutus organisaatiossa edellyttää riittäviä dialogin tiloja.

Nämä tilat ovat paikkoja ja tilanteita, jotka luovat mahdollisuuden kysyä, kertoa, ideoida ja oppia ja joissa on mahdollisuus, sanoa, kuunnella, kuulla, tulla kuulluksi ja kyseenalaistaa.

# Reaktioita muutoksessa

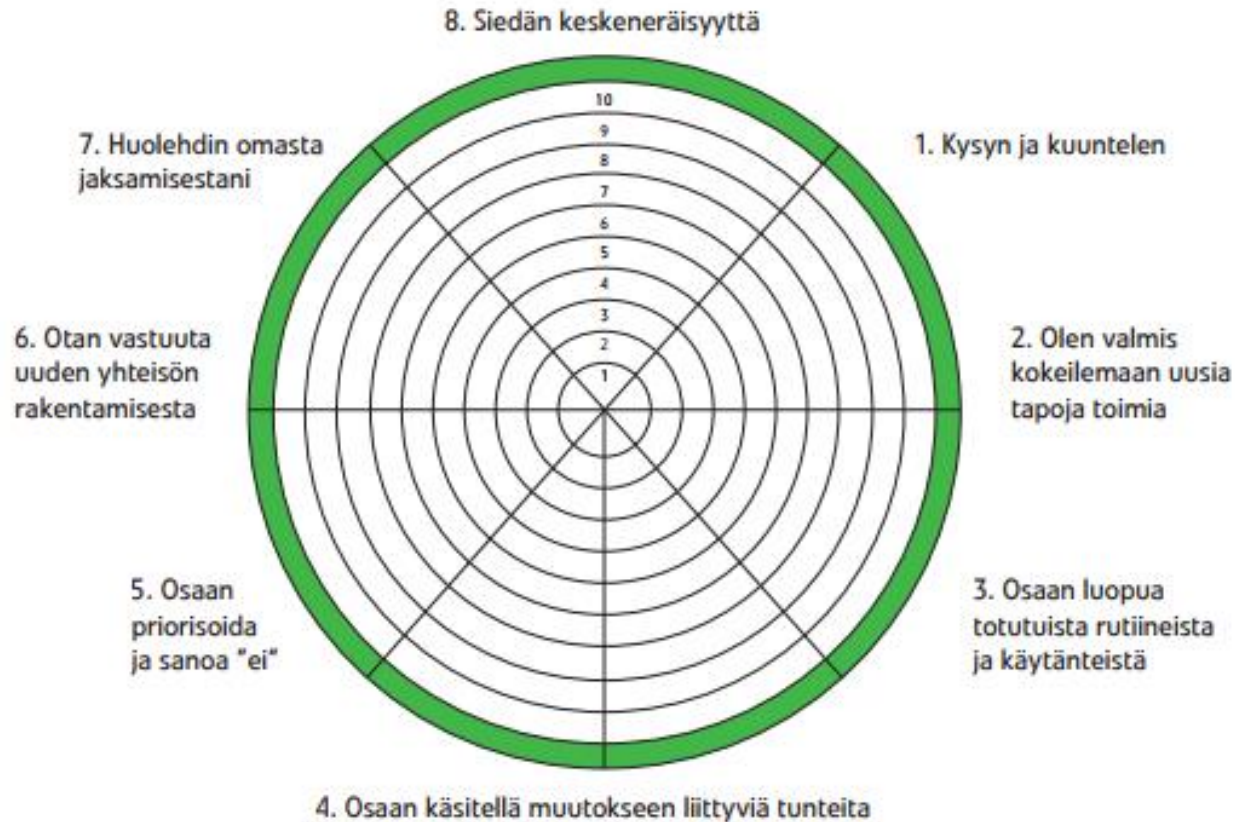
Muutoksen synnyttämistä reaktioista keskeinen on sen herättämä *epävarmuus*.

Huolta ja kuormittuneisuutta herättää muutoksen vaikutus omaan työhön ja sen jatkuvuuteen.

# Parikeskustelu

- Henkilöstön reaktioihin voidaan merkittävästi vaikuttaa organisaation toimintatavoilla.
- *Millaiset organisaation toimintatavat ovat sinun mielestäsi tärkeitä ja keskeisiä kun kohdataan (vaikea) muutostilanne?*

## Muutoksessa elämisen taidot



Sateenvarjomalli oman muutokunnan arviointiin:

Arvosteluasteikko on 1–10.  
( 1 = kunnossani on paljon kehitettävää,  
10 = kuntoni on loistava)

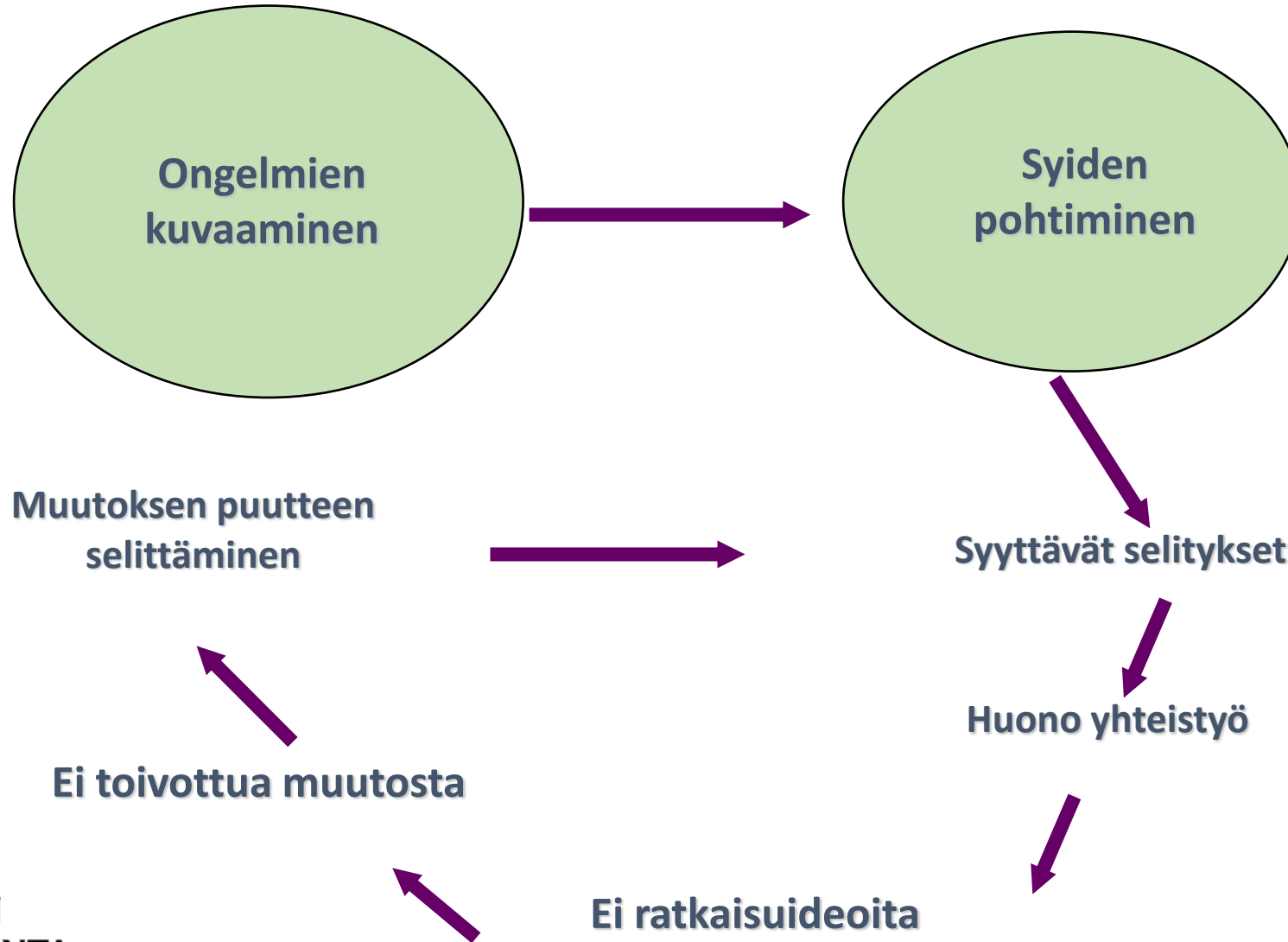
Piirrä rasti sopivaan kohtaan ja yhdistä rastit viivalla.

Pinta-ala on yksi kuvaus muutokunnostasi.

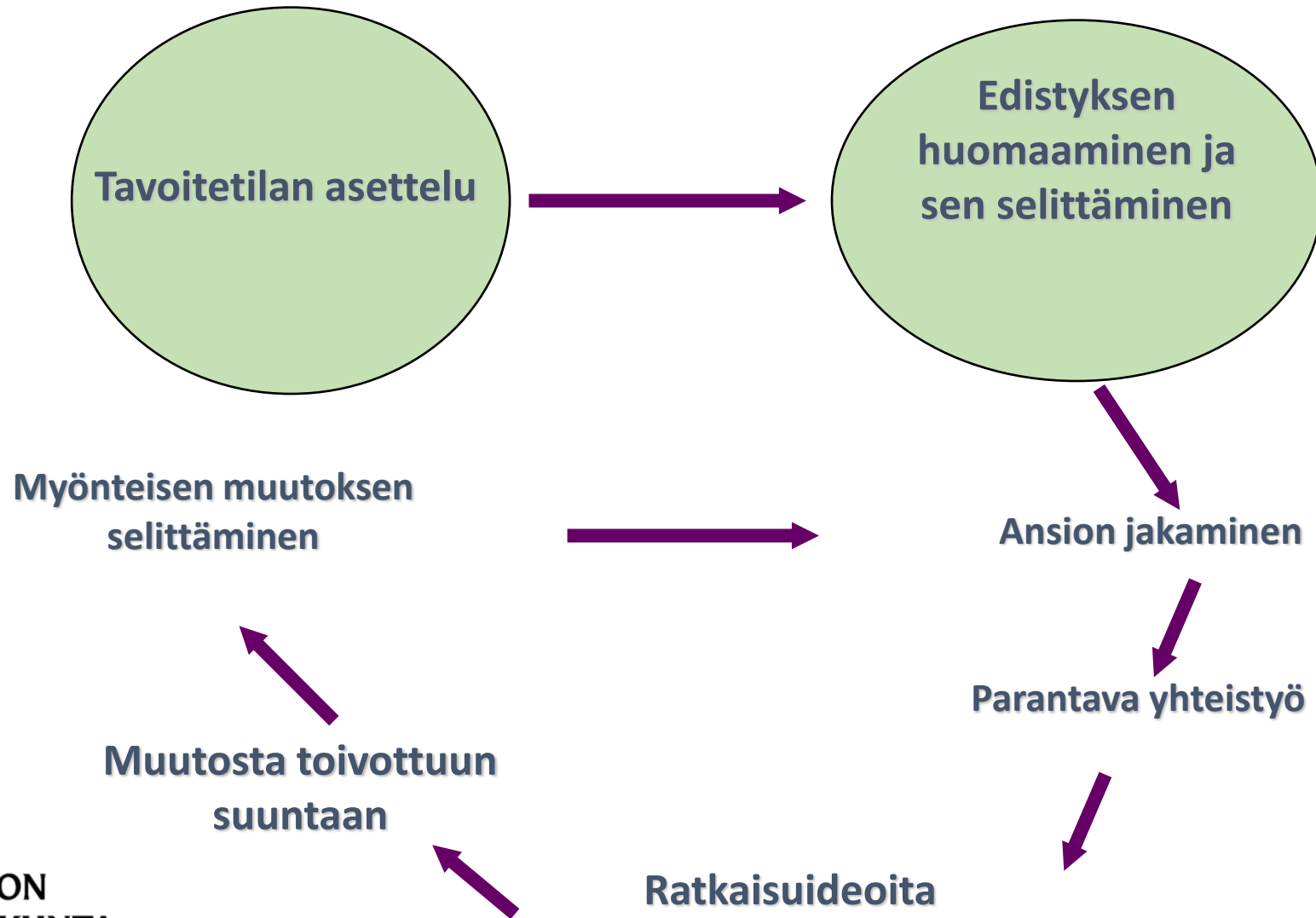
*Lähde: Humap Oy,  
Vesa Purokuru*



# Ongelma-noidankehä



# Hyvän haltijan ratkaisukehä



# HALLINNAN KEHÄT



Mistä asioista puhumista pitää vähentää?

Mihin pitää pyrkiä vaikuttamaan enemmän?

Mitä tulisi vahvistaa asioissa,  
jotka ovat omissa käsissä?



# Tärkeää

Tärkeää muutostilanteessa on että:

- aina puhutaan totta ja kerrotaan mahdollisimman paljon siitä, mitä asiasta tiedetään.
- viestitään, viestitään ja viestitään
- pyritään sanoittamaan myös se, mitä ei tiedetä
- on mahdollisuus surra sitä mitä menetetään leimautumatta änkyräksi
- muutokseen liittyvien tunteiden käsittelyyn on varattu riittävästi aikoja ja paikkoja.

# Lisätietoa

Viitteet edellisiin ja lisätietoa:

➤ Anu Hakola, Riitta Viitala, Liisa Kääntä (toim.): Ikkunoita henkilöstövahvuuden muutokseen.  
Vaasan yliopiston raportteja 15

➤ Muutosjoustavuus (VTT TECHNOLOGY 318)

Organisaation resilienssin tukeminen

Mika Nieminen | Heli Talja | Jukka-Pekka Heikkilä |

Merja Airola | Kaupo Viitanen | Joonas Tuovinen

” Akka huutaa, lapsi parkuu  
mies köyteen tarttuu,  
perässänsä paiskaa kiinni uksen  
sitoo oksaan,  
laittaa laudan  
iloisesti lapsi kiikkuu