

# IHMISTEN HUOMIOINTI MUUTOKSESSA

**Tekijät (JAMK)**

Anita Hukkanen, Tanja Shemeikka, Hilikka Heikkilä, Marianne Ekonen, Mirva Leppälä

## SISÄLTÖ

- Työkalu arkijohtamiseen
- Muutos vaikuttaa kaikkiin – myös johtajiin
- Muutosprosessi
- Askeleet lähijohtajalle
- Lisätietoa



# Työkalu arkijohtamiseen



Tämä työkalu perustuu pk-yritysten lähijohtajien aitoihin kokemuksiin!

Tähän työkaluun olemme koonneet YZ-hankkeessa mukana olevien yritysten edustajien oivalluksia ja käytänteitä johtamiseen liittyen. Lisäksi olemme hyödyntäneet muita hankkeessa tuotettuja aineistoja. Työkaluja on useampia. Muut työkalut ja lisämateriaalit löydät: [www.jamk.fi/yzsukupolvi](http://www.jamk.fi/yzsukupolvi).

Työkalu on testattu kohderyhmällä eli lähijohtamistyötä tekevillä sekä YZ-sukupolvilla. Heidän avullaan myös muokattu paremmaksi. Siksi ylepeänä käytämmekin työkalussa alla olevaa leimaa.



# Muutos vaikuttaa kaikkiin - myös johtajiin 1/3

Muutokset ovat osa normaalia toimintaa tämän päivän yritysmaailmassa. Kilpailukyvyn säilyttäminen edellyttää yrityksiltä nykyisten prosessien tehostamista, uusien prosessien sekä toimintajärjestelmien käyttöön ottamista, jatkuvaa koulutusta sekä myös vanhasta pois oppimista.

Muutos ja tarve muutokseen voi kehittyä hitaasti tai tulla eteen hyvin nopeasti.

Muutosjohtamisen ydin on se, *miten ihmiset saadaan sitoutettua mukaan yhteiselle muutosmatkalle ja muuttamaan ajattelutapaansa sekä toimintaansa niin, että muutoksella tavoitellut hyödyt liiketoiminnalle saavutetaan.* Tähän pitää varata aikaa ja resursseja.





# Muutos vaikuttaa kaikkiin - myös johtajiin 2/3

Muutoksessa on aina ensisijaisesti kyse ihmisistä, joista jokaisella on erilaisia aikaisempia kokemuksia muutoksista, erilainen asenne ja myös suhtautuminen muutokseen.

Muutos – olipa se nopea tai hidas - herättää kaikissa tunteita (esim. pelkoa, epävarmuutta, surua, iloa).

Johtajalta tarvitaan varsin paljon energiaa, kapasiteettia ja aikaa, jotta voi toimia myös henkisenä tukena henkilöstölle muutoksessa.



# Muutos vaikuttaa kaikkiin - myös johtajiin 3/3

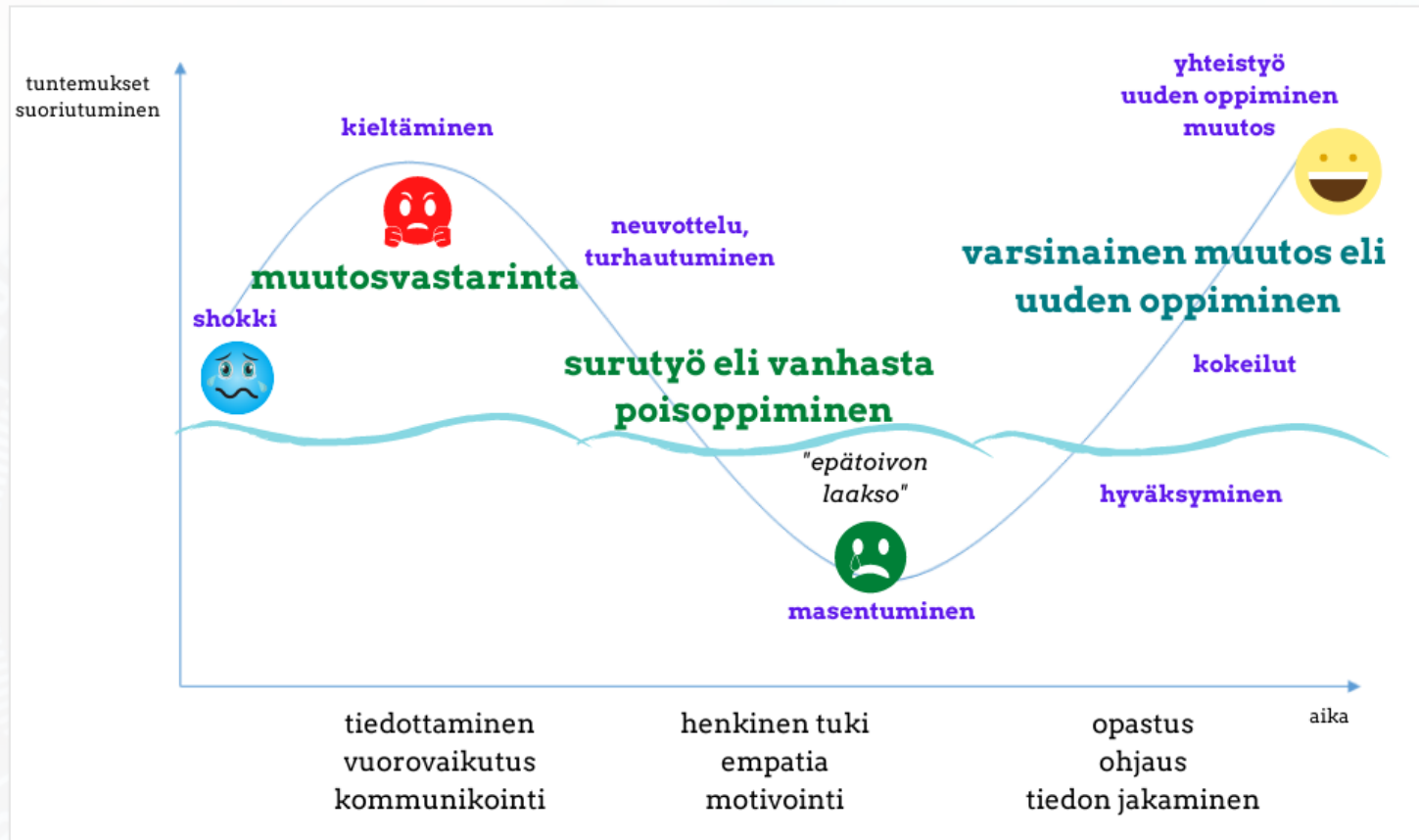
On luonnollista, että ajatellaan *miten minulle käy, miten meille käy, miten tästä selvitään*. Toisten suorituskykyyn muutos ei vaikuta, mutta toisilla se laskee muutoksen kriisivaiheissa.

On tyypillistä, että jossain muutoksen vaiheessa lähdetään puolustautumaan. Luonnollista on myös vetäytyminen; energiataso ja suorituskyky vajenee usein muutoksen aikana.

On hyvä tunnistaa muutoksen eri vaiheet ja tiedostaa johtajana hyvät toimintatavat.



# Muutosprosessi



Kuva: YZ-hanke

YZ-HANKE | 2018-2021 | jamk.fi



# Askeleet lähijohtajalle

## Askel 1: Avoin keskustelu

Muutoksissa tiedottaminen korostuu. Ole avoin ja rehellinen. Jaa faktaa ja käy tilannekuvaa läpi usein. Luo turvallinen, avoin ilmapiiri keskustelulle.

## Askel 2: Kuulluksi tuleminen

Varaa aikaa keskusteluun ja huolien kuunteluun. Hyväksy erilaiset tunteet ja reaktiot.

## Askel 3: Yhteisöllisyys ja osallisuus

Koko työyhteisö mukaan suunnittelemaan. Vertaistuki kannattelee muutoksen yli. Iloitkaa onnistumisista yhdessä.





# Lisätietoa



## PODCASTIT

- [Uteliaisuus ja poisoppiminen nuorten johtamisessa.](#)  
Hermann Hyytiälä, H. Heikkilä, M. Leppälä
- [Muutos on oppimismatka.](#) Elina Vaara, H. Heikkilä, M. Leppälä
- [Johtaminen on suunnan näyttämistä ja luottamuksen rakentamista.](#)  
Anu Tokila, H. Heikkilä, M. Leppälä
- [Kriisijohtaminen on ennen kaikkea vuorovaikutusta.](#) Iris Mäkinen,  
H. Heikkilä, M. Leppälä

## BLOGIT, ARTIKKELIT

- [Esimies -työyhteisön muutosvoima?](#) Saija Mänttari: Huippuyhteisöt Oy –blogi 25.6.2019.
- [Muutosjohtaminen on tavoitteita, kommunikointia ja aktiivisuutta.](#)  
Ossi aura, 3.3.2020.

## VIDEOITA

- [Nuorten sukupolvien odotuksia ja ominaisuuksia työelämässä.](#)  
JAMK, 2019.



# YZ-sukupolvi vie työyhteisön uudelle tasolle

## LISÄTIETOA

[www.jamk.fi/yzsukupolvi](http://www.jamk.fi/yzsukupolvi)

twitter: @yzsukupolvi

