PIRKKO RUUSKANEN-PARRUKOSKI

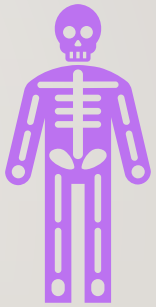
YTT

10.10.2019

OMAKOHTAISIA KOKEMUKSIA ORGANISAATIOIDEN MUUTOSPROSESSEISTA

MUUTOS- VAI KEHITTÄMISTYÖ?

Strateginen kehittäminen – kasvu-ura, karsiminen vai paikallaan pysyminen?



Muutokseen ajautuminen?

MITEN MUUTOKSEEN PÄÄDYTTIIN?

- Mikä on oppilaitoksen tehtävä?
  - Paikallisen, alueellisen, valtakunnallisen ja eurooppalaisen koulutuspolitiikan toteuttaminen verkostoissa
  - Ylläpitäjän tehtävän ja arvojen toteuttaminen – kuinka tarina jatkuu?

MILLAISIA MUUTOKSEEN VAIKUTTAVIA ASIOITA OTETTIIN HUOMIOON?

- **Sisäiset tekijät**: organisaation rakenne, toimintamalli ja –kulttuuri, kriisit, ongelmat
- **Ulkoiset tekijät**:
  - Koulutuspolitiikka eri tasoilla ja oppilaitoksen rooli sen toteuttajana
  - Lainsäädäntöön liittyvät tekijät
  - Sosiaaliset tekijät, kuten ikärakenne ja sen tuottamat opiskelijavirrat
  - Teknologiset muutokset
  - Ekologiset muutokset

Lopputulos on aina pragmaattinen; opiskelijavirrat ja raha

MUUTOKSEN AVAINKOHTIA

1. Ihmiset; luottamushenkilöt ja henkilöstö

- Muutoksessa on olennaista ajattelutavan muutos.
- Ei riitä, että muutosta johdetaan, vaan myös ihmisiä on johdettava muutoksessa. Johtajan tärkeimmät tehtävät ovat
  - -kokonaisuuden hallitseminen, muutoksen pitäminen liikkeessä, ristiriitojen ratkaiseminen(tai vähintään pitäminen hallinnassa) ja näkeminen yli hetken ELI vision pitäminen majakkana edessä.
- Viestinnässä tunnepitoiset viestit tehdään kasvokkain, neutraalit viestit voidaan välittää yhteisesti sovitulla tavalla muutoin.

MUUTOKSEN AVAINKOHTIA

Miksi muutosta tarvitaan ja ***mihin*** sillä pyritään?

Voidaan parhaiten perustella luomalla *visio halutusta tulevaisuudesta ja* nojautumalla organisaation hyväksymiin yleisiin arvoihin ja toimintaperiaatteisiin / miten tarina jatkuu?

Kuinka asetettu päämäärä saavutetaan?

- Muutosagentit / luottamushenkilöstö
- Sisäistä informaatiota auttaa, jos käytettävissä on taulukko, johon on kirjattu muutokseen liittyvät tehtävä, kuka tekee ja milloin/mihin mennessä.
- Toimintatavat saattavat määrittyä myös YHTEISTOIMINTALAIN vaativin askelin.
- Muutoksen suuruus määrittelee viestinnän yksityiskohtaisuuden: yksikön lakkauttaminen / johtoryhmän perustaminen

”Muutos aiheuttaa aina (negatiivisen) reaktion, jonka jälkeen on tehtävä päätös, miten muutokseen suhtautuu. Viisautta on ymmärtää, mihin on syytä sopeutua ja mihin käyttää aikaa, tietoisuutta ja energiaa.”

Harry Gustafsberg HS 6.10.2019)

MUUTOKSEN AVAINKOHTIA

2. Resurssit

”Jos pidätte koulutusta kalliina, kokeilkaapa tietämättömyyttä.” (Manuel Castillo 2002)

3. Arviointi - jatkuvaa

- Heikkoa tiedonkulkua koskeva kritiikki saattaa merkitä koettua tunnetta siitä, että ei ole voinut vaikuttaa muutosprosessiin.
- Vaikutusten ennakoinnissa ja arvioinnissa on hyvä tunnistaa ja tunnustaa muutosten kaksinaisuus; muutos sekä ihastuttaa että vihastuttaa.

MUUTOKSEN MAIHINNOUSU ON HAASTE VIESTINNÄLLE

Toimintaympäristöanalyysin ja johtopäätösten julkistaminen kiihdyttää muutosprosessin kunnolla liikkeelle.

Omasta yhteisöstä kaivettua ja julkistettua tietoa on aluksi vaikea hyväksyä.

Kompromissit ja konsensuksen etsiminen eivät kuulu muutoksen maihinnousuun –niiden aika on myöhemmin!

Sisäisen ja ulkoisen viestinnän yhteensopivuus, mutta erilaisuus.

Verkostot, rahoittajat ja muut ulkoiset yhteistyökumppanit ovat kiinnostuneita tarinan jatkuvuudesta, eivät menneisyydestä.

MUUTOS / LUOVUUS / INNOVAATIO ja koulutustehtävä.

VUORIA VOI IHAILLA MYÖS
LAAKSOSTA KÄSIN.

KIITOS!