

## 3.4 Harjoitus

On sitten muutos mielestämme hyvä tai huono, liittyy siihen aina tunteita, sillä meidän on luovuttava jostain, jotta uutta voi tulla tilalle. Tunteiden kohtaaminen ja käsittely kehittää organisaation muutoskyvykkyyttä.

### **Tunteet/ajattelu**

Muutos tulisi käsitellä sekä tunne- että ajatustasolla. Pohtikaa tiimin kanssa: Mikä oikeasti muuttuu? Mikä jää ennalleen? Mistä joudumme luopumaan? Ja mitä saamme?

### **Mitä toimintoja uusi edellyttää**

Mieti yhdessä tiimin kanssa, mikä työssä mahdollisesti muuttuu ja minkä tulisi muuttua: Mitkä ovat meidän keinomme, joilla voimme vaikuttaa siihen, miten työt jatkossa tehdään?

- / + / ?

Jotta saatte kokonaiskuvaa tiimin tilanteesta, pohtikaa yhdessä tiimin kanssa: Mikä muutoksessa on positiivista? Mikä muutoksessa on negatiivista? Mikä muutoshankkeessa on ristiriitaista tai epäselvää?

### **Muutoksen käsittely oman työn tasolla**

Muutos saadaan aikaan, kun se näkyy konkreettisesti toiminnan eri tasoilla. On hyvä antaa tilaa pohtia muutoksen vaikutuksia omaan työhön tai sitä, miten omassa työssä voi vaikuttaa muutokseen. Pohtikaa yhdessä, miten muutos vaikuttaa meidän työhömme?

### **Onnistumisen esteet**

Toisille on luontevampaa etsiä esteitä tai virheitä nykyisestä toiminnasta, kuin innovoida uusia ratkaisuja. Tällöin on hyvä esittää kysymys: Mikä estää meitä pääsemästä muutoksen tavoitteisiin?

### **Onnistumisen mahdollistajat**

Haasteiden ja esteiden etsinnän ohella on yhtä tärkeää keskittyä positiiviseen. Monesti vahvuuksien vahvistaminen on paljon tuottoisampaa kuin virheiden paikkaaminen. Vahvuudet löytyvät kysymyksellä: Mitkä tekijät mahdollistavat tavoitteisiimme pääsemisen?