

Muutoskyvykkyys ja muutoksen tavoitteellinen johtaminen

19.9.2023

Viime vuosien aikana yritykset ovat joutuneet luovimaan monenlaisissa olosuhteissa ja erilaisten virtauksien vietävänä. Tässä nopean muutoksen maailmassa, on elinehto, että yritykset pystyvät omaksumaan uutta tietoa ja muuttumaan tilantiden mukana. Muutoksen hyvä johtaminen ja organisaation muutoskyvykkyyden kehittäminen ovat yhä tärkeämpiä kilpailuetuja yrityksille.

Muutoskyvykkyys – mitä se on?

Muutoskyvykkyyden määritelmiä on monia, mutta käytännössä se on yrityskulttuuria, jossa pyritään ennakoimaan ja varautumaan muutoksiin, tunnistamaan sen tarjoamia mahdollisuuksia ja luomaan yritykseen rakenteet, joilla näihin voidaan ketterästi tarttua. Tärkeää on myös kyky muuttaa kurssia, jos se on tarpeen. Yrityksen muutoskyvykkyyden lisäksi täytyy muistaa, että myös yksilöiden muutoskyvykkyys on tärkeää, koska ihmiset toteuttavat muutoksen. Yksinyrittäjille tämä on äärimmäisen tärkeää, mutta muutoskyvykkyys nousee keskiöön myös isoissa organisaatioissa.

Avointa dialogia, osallistamista, kriittistä ajattelua

Yrityskulttuurin kehittäminen ei tapahdu yhdessä yössä. Uudistumiskyvykkään organisaation luominen vaatii henkilöstön sitouttamista, avointa dialogia, jossa annetaan mahdollisuus kyseenalaistaa nykyisiä toimintamalleja ja suunnitelmia, kriittistä ajattelua ja luovaa kulttuuria ja mahdollisuutta oppia ja kehittyä

(Korhonen & Bergman 2019). Uudistumiskyvykkääksi organisaatioksi ei muututa ilman systemaattista työtä monella saralla.

Tavoitteet ja strategia ohjaavat toimintaa

Yrityksen tavoitteellinen johtaminen alkaa unelmien sanoittamisella sekä tavoitteiden ja strategian laatimisella. Näiden konkretisoiminen on tärkein työkalu päivittäiseen johtamiseen. Ei riitä, että tavoitteet ja strategia ovat vain johtajan ja esihenkilöiden tiedossa, vaan jokainen yksilö on sitoutettava tavoitteisiin oman työnsä kautta. Sitouttamisessa tehokas keino on osallistaa henkilöstö strategiatyöhön. Tiimipäivät ja strategiatyöpajat edistävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitä kautta omankin työn tavoitteet kirkastuvat. Kahdenvälisissä keskusteluissa esihenkilö ja työntekijä palaavat sovittuihin yksilötason tavoitteisiin säännöllisesti ja seuraavat niiden toteutumista.

Muutos vaatii tavoitteellista johtamista

Muutoskyvykäs organisaatio muodostuu sen toimintakulttuurista ja lopulta yksilöistä, jotka kulttuurin muodostavat. Johtajilla ja esihenkilöillä on avainrooli muutosjohtamisessa; jos organisaatiossa on tarve muutokselle, he viestivät siitä henkilöstölle, toimivat aktiivisesti muutoksen puolestapuhujina ja toteuttavat muutosta omalla esimerkillään. Samalla he tukevat organisaation jäseniä muutoksessa ja viilaavat yksilötason tavoitteita muutoksen mukaisiksi. Onnistuneessa muutoksessa viestintään käytetään paljon aikaa, eikä unohdeta ihmisten kohtaamista, kuuntelua ja asioiden perustelua. Henkilöstön osallistaminen muutokseen on välttämätöntä, eikä henkilöstöä saa puolelleen, jos puuttuu inhimillinen tapa johtaa muutosta. Inhimillisyys tarkoittaa erilaisten tunteiden huomioimista ja hyväksymistä, muutosvastarinnan tunnistamista ja sen hälventämistä sekä kannustamisen ja tuen antamista tarvitseville.

Jatkuva muutos vaatii johtajilta ja esihenkilöiltä uteliaisuutta, analysointia, innostusta ja aktiivista itsensä kehittämistä – menestyvässä yrityksessä on lupa vaatia samaa koko henkilöstöltä, kunhan esihenkilöt viitoittavat tien hyvällä esimerkillään.

Apua johtajuuden kehittämiseen tarjolla

Jos heräsi kiinnostus omien johtamistaitojen päivittämiseen, on Johtamisen uudet tuulet –valmennuksessa vielä tarjolla kaksi maksutonta valmennuskertaa. Katso lisää ja ilmoittaudu täällä.

SeAMK on myös mukana hankkeessa, jossa kootaan valtakunnallisesti yhteiselle alustalle yrittäjille räätälöityjä lyhyempiä ja laajempia koulutusmateriaaleja uuden oppimiseen verkon kautta. Sivusto löytyy osoitteesta **yritystenmuutoskumppanina.fi** . Hankkeessa on tarjolla myös erityyppisiä valmennuksia Etelä-Pohjanmaalla ja tekoäly aiheena on yksi niistä.

Tiina Hietala
aluekehittäjä, asiantuntija, TKI

SeAMK

Hanna Punkari
asiantuntija, TKI, SeAMK

Toimenpiteet tuotetaan Myrsky – Yritysten muutoskyvykkyys, vihreä siirtymä ja digitalisaatio Länsi Suomessa-hankkeessa. *Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.* Lue lisää Myrsky-hankkeen verkkosivuilta.

Lähteet:

Korhonen, H., & Bergman, T. (2019). Johtaja muutoksen ytimessä: Käsikirja uudistumismatkalle. Alma Talent.