

Lainaa ajattelumalleja

Alla on listattu eri organisaatioissa tunnistettuja ajattelumalleja muutostoimijuudesta. Osa näistä ajattelumalleista on esitelty [Ajattelumallit-sivulla](#), jossa kuvataan niiden vaikutuksia tutkituissa organisaatioissa. Jotkut näistä ajattelumalleista tukevat työntekijöiden mahdollisuuksia muutosten tekemiseen, osa puolestaan rajoittaa näitä mahdollisuuksia. Jotkut ajattelumalleista voivat olla ristiriitaisia: riippuu käyttötilanteesta, mihin suuntaan niiden vaikutukset kallistuvat. Mieti, miten nämä vaikuttaisivat omassa organisaatiossa.

Ajattelumallit on ryhmitelty teemoittain. Kunkin kysymyksen alla olevat vaihtoehdotiset vastaukset kuvaavat teemaan liittyviä ajattelumalleja tutkituissa organisaatioissa.

Tunnistatko ihmiset muutoksen tekijöinä?

- ”Prosessi hoitaa muutokset ja kehittämisen.”
- ”Jokainen työntekijä kehittää jatkuvasti omaa työtään.”

Mitä ajattelet työntekijöistä ja esimiehistä?

- ”Työntekijät ottavat vastuuta ja autonomiaa omasta halustaan – esimiehet ja johto antavat vapauksia työn tekemiseen. Vapaus täytyy kuitenkin jokaisen ottaa itse.”
- ”Työntekijät eivät ymmärrä, miten kehitetään.”
- ”Työntekijät eivät ole rationaalisia, pitkäjänteisiä kehittäjiä.”
- ”Organisaatiossa ei saa olla henkilöitymiä missään asiassa. Tiedon ja prosessien täytyy olla yhteisiä kaikille.”

Mitä ajattelet omista mahdollisuuksistasi saada aikaan muutoksia?

- ”Kaikki on mahdollista oikealla asenteella.”
- ”Kehittäminen ja kokeileminen onnistuu, kun suhtautuu hallinnollisiin asioihin asiallisen pragmaattisesti.”
- ”Kun haluaa olla hyvä omalla alallaan, on myös motivaatiota kehittää työtään ja työpaikkaansa.”
- ”Monet esteet ja säännöt ovat vain tottumuksia – vakiintuneita uskomuksia niistä asioita joita saa tehdä ja joita ei saa.”
- ”Yhteiset mallit ja prosessit auttavat työntekijöitä kehittämisessä.”
- ”Hallinto ja byrokratia käytännössä estävät kehittämisen.”
- ”Nykyinen taloustilanne estää kehittämisen.”
- ”Nykyinen taloustilanne motivoi kehittämään.”

Mitä ajattelet alaistesi mahdollisuuksista saada aikaan muutoksia?

- ”Kaiken pitää olla vakioitua – muuten työntekijät sähläävät asiakkaiden kanssa.”
- ”Henkilöstön siunaus on kaiken kehittämisen edellytys.”
- ”Johtoryhmä päättää mitä kehitetään, kuka kehittää ja miten.”
- ”Alaisten ideoita täytyy kuunnella ja arvostaa ja niitä kannattaa viedä eteenpäin.”
- ”Arkityön ohessa saa ja pitää kehittää ja ideoida.”
- ”Organisaatiolta ja työntekijöiltä pitää vaatia tehokkuutta töissä – verorahojen käytössä pitää olla järki kädessä.”

Mitä ajattelet esimiehesi mahdollisuuksista saada aikaan muutoksia?

- ”Kai sillä johdolla jotkut kehityssuunnitelmat on.”
- ”Esimiehet vievät henkilöstön ideoita eteenpäin useita kanavia pitkin.”
- ”Esimiesten pitää arvioida kaikki ideat ennen kuin ryhdytään muutostoiimiin.”
- ”Ideoiva johtaja pitää organisaation liikkeessä.”

Mitä ajattelet muutoksista ja kehittämisestä?

- ”Hankkeiden käynnistäminen on muutostoimintaa. Muutostoiminta on hankkeiden käynnistämistä.”
- ”Kehittämisen tavoitteena on, ettei muutoksia jouduta tekemään.”
- ”Muutostoiminnan tuloksia ei voi etukäteen tietää, joten onnistumistakaan ei voi etukäteen määritellä tai kuvata.”
- ”Kun kehittämiselle on tarve tai kohde, niin se tulee kyllä tehtyä.”
- ”Toimintamallien kehittäminen vaatii jatkuvaa huomiota – kehittämistä ei kannata tehdä silloin tällöin, vaan koko ajan.”
- ”Kun työkuorma on sopiva, riittää ajatuksia työn tekemiseen ja sen kehittämiseen.”
- ”Tekemällä toisin voidaan tehdä hyvää laatua ja saada kustannuksia kuriin.”

Mitä ajattelet asiakkaista ja käyttäjistä?

- ”Asiakastarpeisiin vastaaminen on niin tärkeää, että sitä varten kannattaa kehittää.”
- ”Asiakkaisiin kannattaa suhtautua mutkattomasti – tavallisina ihmisinä, ei hallintoalamaisina.”