

Ulos koronasta - luo exit-strategia yhdessä henkilöstön kanssa

Yhteiskehittämisen prosessi tukee sujuvaa siirtymistä pandemian jälkeiseen aikaan



Osallistava prosessi tukee pandemian jälkeiseen tulevaisuuteen varautumisessa



Maailma alkaa viimein osoittaa varovaisia avautumisen merkkejä rokotuskattavuuden kasvaessa. On aika alkaa uhrata ajatuksia sille, miltä pandemian jälkeinen arki omassa organisaatiossa näyttää.

Tulevaisuuden rakennuspalikoiden uudelleenjärjestely on hyvä aloittaa ajoissa, jo ennen kuin toimiston ovet lopulta aukeavat.



Organisaation valmistautuminen pandemian jälkeiseen arkeen kannattaa aloittaa yrityksen omista näkökulmista ja lähtökohdista käsin. Tarkastelukohteita voivat olla esimerkiksi strategian päivittäminen vastaamaan uutta arkea, yrityskulttuurin tarkistus tai uuden arjen pelisääntöjen päivitys.

Tärkeintä on tuoda organisaation ihmiset yhteen pohtimaan, mitkä ovat yrityksen parhaat toimintatavat, käytännöt sekä henkilöstön hyvinvointia tukevat toimet tulevaisuudessa.



Organisaation toiminnan painopisteiden tarkastelu yhdessä henkilöstön kanssa tukee hyvien käytäntöjen eteenpäin viemistä sekä mahdollisten kipukohtien tunnistamista. Uuden arjen aloittaminen sujuu jouhevammin, kun yrityksessä reagoidaan aktiivisesti esiin nousseihin haasteisiin ja varmistetaan, että toimivia prosesseja ylläpidetään.

Osallistavalla verkkodialogiprosessilla saadaan esiin teemoja, joita eri sidosryhmät nostavat tärkeinä esiin.

Yhteiskehittäminen etenee iteroiden - yhdistelmä laajan joukon osallistamista sekä tulosten eteenpäin viemistä ydinryhmissä



Yhteiskehittäminen laajemman joukon verkkoavoriihissä.

Vaihtuvateemaisissa verkkoavoriihissä kutsutaan organisaation henkilöstö ja muut sidosryhmät kommentoimaan ja arvioimaan konkreettisesti exit-strategian osa-alueita.

Kattavan näkemyksen muodostaminen, uusien ideoiden kerääminen ja kaksisuuntainen viestintä ovat prosessin kulmakiviä.

Eri vaiheista saatuja tuloksia käsitellään säännöllisesti yrityksen johtoryhmän kesken. Johtoryhmällä on aina ajantasainen ja suodattamaton tieto käytössään.

Laajan osallistavan vaiheen jälkeen pidetään ohjattuja työpajoja esimiesten ja henkilöstön kesken tulosten jatkojalostamiseksi.



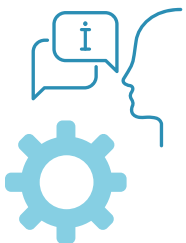
Selkeä, aikataulutettu osallistava prosessi tukee yrityksen sujuvaa siirtymää uuteen arkeen.

Lopputuloksena saadaan ideoita, ajatuksia ja konkreettisia toimenpiteitä exit-strategian suunnitteluun sekä yrityksen toiminnan kehittämiseen osallistavasti.

Prosessi tuo esiin tärkeimpiä yrityksen uudessa arjessa huomioitavia teemoja, esteitä ja mahdollisuuksia.

Prosessin avulla löydetään konkreettisia ratkaisuja, kenen pitää tehdä ja mitä, jotta muutos onnistuu.

Yhteinen pohdinta tekee muutosmatkaa näkyväksi prosessin ajan.



Laajan joukon verkkoaiivoriihen toteuttaminen käytännössä

- ❖ Mitä tulevaisuuden työ tarkoittaa meidän organisaatiossamme?
- ❖ Mikä on tärkeintä uuteen arkeen siirtymisen kannalta?
- ❖ Mitä toimintatapoja halutaan viedä uuteen arkeen? Mitä jätetään historiaan?

Verkossa tapahtuva työskentely

Valmistelutyöpaja 2h ennen jokaista laajempaa aivoriihikierrosta yrityksen ydinryhmän kanssa joko virtuaalisesti tai kasvokkain tilanteesta ja tarpeesta riippuen (FP valmistelee ja ohjaa)



Verkkopohjaisen työskentelyn prototyyppi asiakkaan visuaalisilla elementeillä (FP tuottaa)

Kommenttikierrosten ja muutosten jälkeen valmis linkki eri osallistujaryhmille lähetettäväksi

Työskentely-ympäristö avoinna 10 pv, max 3 viikkoa



Mahdolliset muistutuskutsut, sosiaalisen median kanavat innostajina valmistelu-työpajassa sovitun viestintäsuunnitelman pohjalta

Osallistumisen seuranta ja sen raportointi asiakkaalle (FP toimii sovitun mukaisesti)

Verkkotyöskentelyn tulosten analysointi ja raportin laatiminen



2 h raportointityöpaja, raportoinnin lisätarpeet, johtopäätökset

Osallistujaraportointi ja tulosten esittely esim. Teams-ympäristössä kaikille halukkaille tarvittaessa kohderyhmittäin, kysymyksiin vastaaminen ja seuraavaan vaiheeseen motivointi



Esimerkki osallistujan polusta aivoriihessä



Ensimmäisellä sivulla osallistajat näkevät lyhyen tervetulotekstin jossa kerrotaan miksi hänet on kutsuttu aivoriiheen

Toisella sivulla osallistuja antaa tarpeelliset taustamuuttujatiedot tulosten analyysia varten

Osallistuminen on anonyymiä



Osallistajat ideoivat avoimesti valitusta teemasta

Esim.

Ajattele tulevaisuuden työelämää. Miltä se näyttää? Mitä sen tulisi sisältää?

Ideointia tehostetaan kysymyksen alla olevilla vaihtuvilla virikkeillä, jotka laajentavat ajattelua ja tuovat esiin kysymykseen liittyviä näkökulmia, esim.

Ajattele työvälineitä

Ajattele työntekijän vaikutusmahdollisuuksia



Vertaisarviointi

Osallistajat arvioivat arviointitaululla muiden tuottamien ideoiden tärkeyttä

Vie keskelle vastaukset, jotka ovat mielestäsi tärkeitä organisaatiomme uuden arjen kannalta

Näin saadaan tietää, mikä on erityisen tärkeää ottaa huomioon eri sidosryhmien mielestä



Jatkojalostus

Osallistajat jatkojalostavat ja konkretisoivat 5 tärkeimpänä pitämäänsä vastausta miettimällä idean käytännön toteutusta

Miten toimimalla teemme tästä totta?



Vapaa sana

Viimeisellä sivulla osallistujilla on mahdollisuus esim. kertoa yhdestä asiasta jonka he haluaisivat muuttaa tai pitää muutoksen aikana, osallistua arvontaan jne.

Mitä aivoriihityöskentely tuottaa?

Suoran ja suodattamattoman näkemyksen yrityksen eri sidosryhmien ajatuksista, epäilyksistä ja toiveista. Laajan laadullisen aineiston, jossa yhdistyy mistä sidosryhmät puhuvat paljon sekä mitä he pitävät erityisen tärkeinä.



Tuloksista saa selkänöjaa päätöksenteolle sekä kehitysagendan.

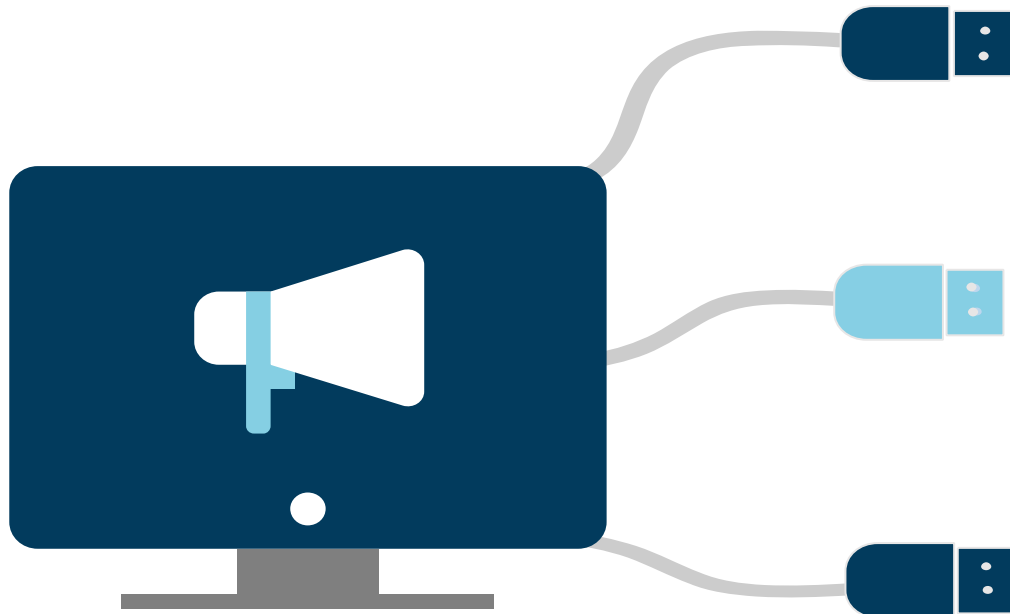
Eri sidosryhmien osallistamisessa sekä viestinnässä päästään keskittymään aiheisiin, joita he itse pitävät tärkeinä.



Osallistaminen ja yhteiskehittäminen käynnistää osallistujassa oman ajattelun prosessin. Muutokseen hyppääminen on helpompaa, kun omat näkemykset on kuultu. Muiden vastausten lukeminen ja tulosten kuuleminen laajentaa näkemystä aihepiiristä.



Syvennetty verkkopohjainen työskentely



Edellisten vaiheinen pohjalta teemakohtaiset verkkotyöskentelyt, löydöksiä konkretisointi, arvottaminen ja mahdollisten uusien avauksien löytäminen

Aloitetaan johdon kanssa valmistelutyöpajalla 2 h, jossa määritellään tavoitteet, toimintamallit, viestintä sekä raportoinnin tarpeet

Kullakin teemaryhmällä voi olla useita verkkotyöskentelykanavia, osallistujat voivat osallistua esimerkiksi työpareittain, ryhmittäin tai yksittäin työskentelyyn. Yksityiskohdista sovitaan myöhemmin erikseen

Mitä työpajatyöskentely tuottaa?

Fasilitoidut työpajat selkeyttävät Verkkoaivoriihen tulosten kokonaiskuvaa ja auttavat kiteyttämään toimintasuunnitelmaa. Verkkoaivoriihen tuloksiin syventyminen yrityksen ydinryhmien kesken konkretisoi tulevia muutoksen askelia.



Varmistetaan, että koko organisaation (ja avainsidosryhmien) näkemykset, havainnot ja ideat saadaan kehittämistyön tueksi. Verkkodialogin jatkojalostaminen työpajoissa tuottaa vahvan pohjan strategian tavoitteiden johtamiseksi käytännön työhön.



Työpajatyöskentely vahvistaa yhteistä näkemystä tilanneanalyysistä, toimintaympäristöstä, muutosajureista sekä strategian luomisesta. Samalla johto saa tukea työn suunnitteluun ja toimeenpanoon.



Fountain Park

Osallista sidosryhmäsi muutokseen ketterästi verkossa

www.fountainpark.fi

