

FOUNTAIN PARK

Ota ihmiset mukaan ja vie muutos maaliin

Käytännön vinkit johtajalle

Sisällysluettelo

03 Muutoksen vauhdittaminen
alkaa osallistamisesta

04 Tiivistelmä onnistuneen
muutosmatkan toteutukseen

05 Johda muutosta tiedolla

08 Innosta sidosryhmäsi
muutokseen

10 Muutosjohtaminen kaipaa fiksua
viestintää

12 Hyvä johtaja kuuntelee ja
osallistaa

16 Hyvin suunniteltu on puoliksi
tehty

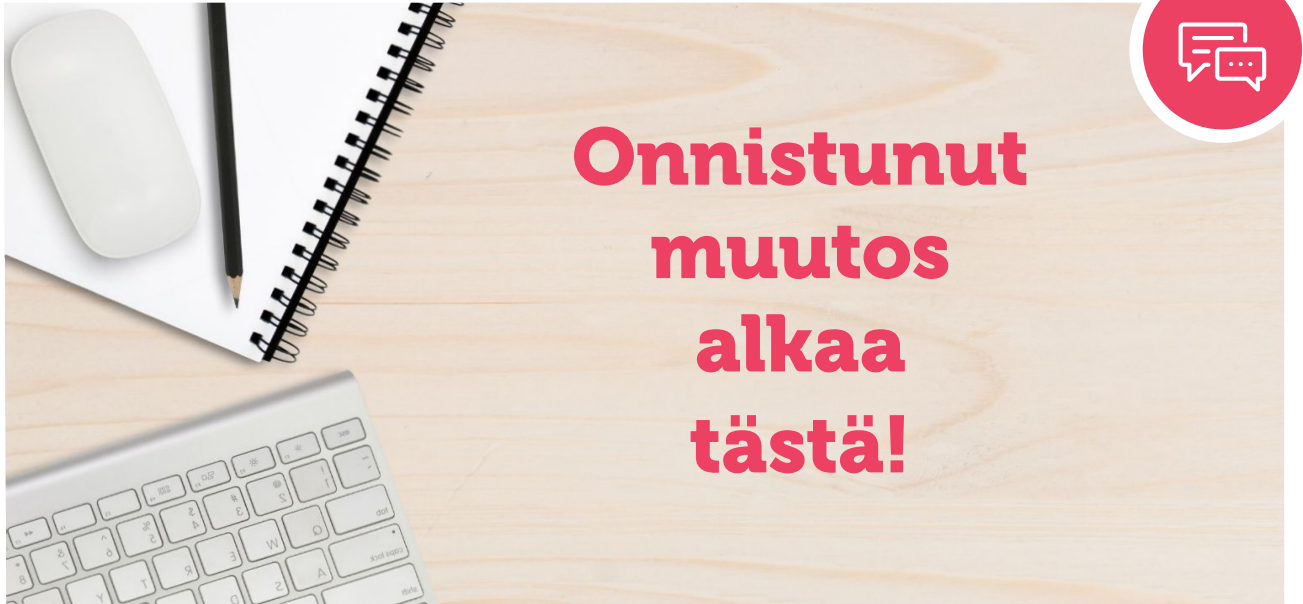
18 Vältä osallistamisen
sudenkuopat

20 Johtajan muistilista
osallistamisen

22 Fountain Park auttaa johtaja



MUUTOKSEN VAUHDITTAMINEN ALKAA OSALLISTAMISESTA



Johtajana haluat saada muutoksen aikaan – yhdessä ihmisten kanssa. Mutta kun aika on kortilla, resurssit vähissä ja yhteinen suunta vielä hakusessa, muutos helposti hidastuu tai jää kokonaan jumiin. Tällöin turhautuminen saattaa kasvaa niin johdossa kuin henkilöstössä ja koko organisaation potentiaali jää käyttämättä.

Me ymmärrämme tämän tilanteen. Tämä opas on käytännönläheinen työväline sinulle, joka haluat onnistua muutoksen johtamisessa ja varmistaa, että ihmiset todella sitoutuvat mukaan matkaan.

Osallistamisen tavoitteena on mahdollistaa osallistuminen: se, että joku ottaa osaa tai on mukana jossakin. Osallistamisen prosessi siis tekee sekä osalliseksi että aktivoi.

Kun ihmiset pääsevät vaikuttamaan, suunta voidaan luoda yhdessä. Näin kaikki ymmärtävät paremmin kokonaisuuden, sitoutuvat suunnitelmiin ja vievät muutosta eteenpäin. Yhdessä syntyy selkeämpi suunta, parempia päätöksiä – ja nopeampi siirtyminen sanoista tekoihin.

Fountain Park on auttanut asiakkaitaan onnistumaan tässä jo yli 6000 muutoshankkeessa, joissa on osallistettu yli 10 miljoonaa ihmistä. Olemme kehittäneet tehokkaan ja skaalautuvan menetelmän, jolla saat esiin olennaiset näkemykset, rakennat yhteisen ymmärryksen ja tuotat konkreettisen tiekartan muutoksen toteuttamiseen. Tiedämme, että kun ihmiset osallistuvat, muutos onnistuu.

Tässä oppaassa saat tiiviin katsauksen siihen:

- **miksi osallistaminen on muutoksen avain**
- **mitä hyötyä siitä on organisaatiollesi**
- **miten onnistut siinä askel askeleelta**

Oppaan alusta löydät tiivistelmän onnistuneen muutosmatkan askelista. Jokainen kohta avataan laajemmin seuraavilla sivuilla. Lopusta löydät tarkistuslistan, joka auttaa sinua varmistamaan, että kaikki on valmiina osallistavalle muutosmatkalle.

Tämä opas on alku – me olemme valmiina kulkemaan rinnalla.

TIIVISTELMÄ ONNISTUNEEN MUUTOSMATKAN TOTEUTUKSEEN

Tämä opas tarjoaa käytännönläheisen katsauksen siihen, miten onnistut muutoksen läpiviennissä osallistamisen keinoin. Muutos harvoin onnistuu yksin toteutettuna – ihmiset on saatava mukaan alusta alkaen. Osallistaminen varmistaa, että eri sidosryhmät voivat vaikuttaa, ymmärtävät kokonaisuuden paremmin ja sitoutuvat yhteiseen suuntaan.

Keskeiset opit:



1. Osallistaminen on muutoksen avain – se lisää tiedonkulkua, sitoutumista ja vähentää vastarintaa.
2. Tiedolla johtaminen onnistuu, kun sidosryhmät otetaan mukaan tuottamaan ja tulkitsemaan tietoa.
3. Innostaminen ja viestintä ovat ratkaisevia – muutos etenee vain, kun ihmiset ymmärtävät merkityksen itselleen.
4. Hyvä muutosjohtaja kuuntelee, luo tilaa keskustelulle ja tunnistaa oikeat osallistujat.
5. Onnistunut osallistamisprosessi edellyttää selkeitä tavoitteita, huolellista suunnittelua ja jatkuvaa motivointia.

Muistilista muutoksen johtajalle:

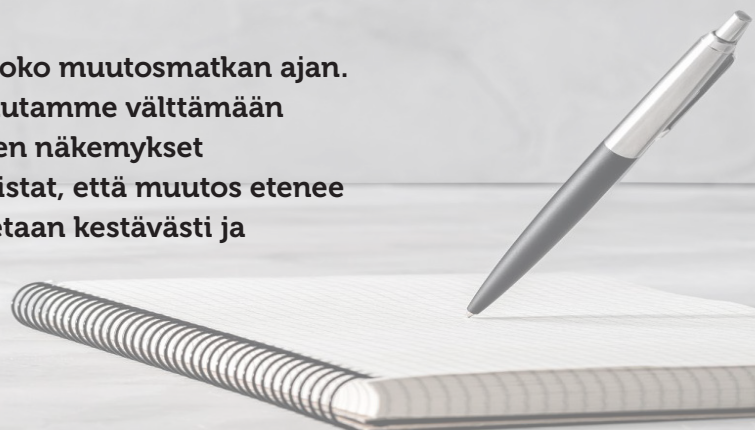


- Kirkasta tavoitteet ja kohderyhmät.
- Suunnittele prosessi systemaattisesti ja valitse sopivat menetelmät.
- Viesti avoimesti ja usein.
- Sitouta ylin johto ja varmista muutoksen jatkuvuus.
- Hyödynnä osallistujien antama tieto käytännössä.

Avullamme onnistut:



Fountain Park tukee organisaatiosi koko muutosmatkan ajan. Rakennamme osallistavan prosessin, autamme välttämään sudenkuopat ja jalostamme osallistujien näkemykset konkreettisiksi ratkaisuihin. Näin varmistat, että muutos etenee sanoista tekoihin ja tavoitteesi saavutetaan kestävästi ja tehokkaasti.





01.

**JOHDA MUUTOSTA
TIEDOLLA –
OSALLISTA
SIDOSRYHMÄSI
TIEDON TUOTTAJIKSI**

Parhaimmillaan osallistaminen ei ole vain tiedonkeruuta – vaan tehokas, vaikuttava ja kustannustehokas tapa toteuttaa muutos.

Päätöksenteko ilman tietoa on arvailua. Siksi systemaattisuus on keskeinen osa onnistunutta muutosjohtamista – etenkin silloin, kun tavoitteena on luoda ja tuoda uutta tietoa kehittämisen tueksi.



Joskus sidosryhmät innostuvat jakamaan näkemyksiään spontaanisti. Mutta tiedonkeruuta ei kannata jättää sattuman tai yksittäisten ryhmien omaehtoisen aktivoitumisen varaan. Muutosta johdetaan parhaiten silloin, kun oikea tieto saadaan oikeaan aikaan, oikeaan paikkaan ja oikeaan muotoon.

Tiedolla johtaminen onnistuu, kun sen ympärille rakennetaan systemaattinen ja osallistava prosessi. Tällainen prosessi ei ainoastaan tuota faktoja ja havaintoja.

Se kehittää samalla organisaation toimintakulttuuria, vahvistaa osaamista ja toimii viestinnän välineenä.

Kun henkilöstö, asiakkaat tai muut sidosryhmät otetaan mukaan kehittämiseen, tieto ei jää pintapuoliseksi.

Se on relevanttia, ajankohtaista ja toimintaan suoraan kytkeytyvää. Tieto vähentää virheitä, tehostaa muutosprosessia sekä mahdollistaa riskien paremman ennakkoinnin ja hallinnan. Samalla osallistaminen luo innostusta, omistajuutta ja halua onnistua yhdessä.

Kun tarvitset tietoa liiketoimintasi nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista, toiveista, peloista ja odotuksista sidosryhmiesi näkökulmista, on osallistaminen loistava vaihtoehto.

Osallistamalla voi etsiä tietoa tarkkaan rajatulta asiantuntijakohderyhmältä, tai toisaalta hyödyntää suurten joukkojen kollektiivista viisautta. Kun osallistamisprosessi on hyvin suunniteltu ja fiksusti fasilitoitu, se tuottaa parempia tuloksia kuin yksittäisten asiantuntijoiden työ, erityisesti silloin, kun tavoitteena on ratkaista ongelmia, kehittää innovaatioita tai ennakoida tulevaa.



1.1. Osallistava muutosjohtaminen lisää

- tiedonkulkua ja viestintää
- läpinäkyvyyttä ja avoimuutta
- kaikkien osapuolten kykyä vuorovaikuttaa: kertoa ja kuunnella
- organisaation ja sen ihmisten muutoskyvykkyyttä, joustavuutta, resilienssiä
- ihmisten kiinnostusta käsiteltävään asiaan
- käsiteltävän asian tuntemusta, oppimista ja oivaltamista
- tulevaisuusorientaatiota
- asiaan vaikuttavien näkökulmien, argumenttien ja kokemusten monipuolisuutta
- vastuunottoa
- muutostarpeen hyväksyttävyyttä ja sitoutumista



1.2. Sidosryhmien kuuleminen muutoksessa vähentää

- epäselvyyttä
- ristiriitoja ja konflikteja
- huonoa johtamista, ohipuhumista
- jäykkyyttä ja hidasta reagointia muutoksiin
- muutosvastarintaa
- kitkaa toimintatapojen muuttamisessa
- tietämättömyyttä organisaation tavoitteista
- omien ideoiden panttaamista
- virheellisten päätösten tekemisen todennäköisyyttä
- ”Not invented here / by me,” –asennetta
- peräpeiliin tuijottelua, vain menneisiin totuuksiin perustuvaa päätöksentekoa





02.

**INNOSTA
SIDOSRYHMÄSI
MUUTOKSEEN**

A graphic of a smartphone screen with a black border. On the screen, there is a light blue background with white text. To the left of the text is a white cylindrical pencil holder containing two white pencils. The text reads:

**Osallistaminen
sytyttää
innostuksen,
vahvistaa
sitoutumisen
ja luo
yhteisön,
joka vie
muutoksen
yhdessä
maaliin.**

Osallistaminen ei ole vain tärkeää, se voi myös olla innostavaa ja voimaannuttavaa. Kun ihmiset saavat äänensä kuuluviin, he kokevat mielipiteillään olevan merkitystä, ja tämä kokemus on muutoksessa ratkaiseva.

Innostaminen ja innostuminen ovat tehokkaan muutosjohtamisen voimavara. On vaikea saavuttaa kestäviä ja vaikuttavia lopputuloksia, jos suhtautuminen muutokseen on negatiivista. Sen sijaan myönteinen, yhteistä päämäärää kannatteleva ilmapiiri tarttuu ja näkyy.

Pelkkä määrääminen tuottaa korkeintaan tottelevaisuutta. Ihmiset haluavat vaikuttaa ja saada tilaisuuksia oivaltaa.

Hyvä muutosjohtaja näyttää suuntaa, mutta antaa tilaa keskustelulle ja sitoutumiselle. Hän luo raamit ja tekee päätökset, mutta mahdollistaa keskustelun suunnasta ja erityisesti siitä, miten tavoitteet saavutetaan.

Aidosti sitoutunut työyhteisö ei synny pakottamalla. Se syntyy oivalluksista, jaetusta ymmärryksestä ja merkityksellisyyden kokemuksesta. Kun ihmiset ymmärtävät, miksi muutos on tärkeä heille ja miten he voivat itse vaikuttaa, he vievät muutosta eteenpäin.

Osallistaminen osana muutosjohtamisen prosessia ei siis ainoastaan johda parempiin päätöksiin, se rakentaa yhteisön, joka haluaa yhdessä toteuttaa ne.



03.

**MUUTOSJOHTAMINEN
KAIPAA FIKSUA
Viestintää**

Muutos on ennen kaikkea yhdessä tekemistä. Siksi viestintä ei voi olla vain yhden henkilön tehtävä. Se on koko organisaation tapoja toimia ja luoda merkityksiä yhdessä.

Ihmisten mukaan ottaminen on jo itsessään vahva viesti: emme tee tätä yksin, vaan yhdessä. Organisaatiollasi ei ole kaikkia vastauksia – eikä tarvitsekaan olla. Viisas muutosjohtaja tunnistaa tämän ja rakentaa matkaa yhdessä ihmisten kanssa.

Sanoma ”Haluamme kuulla, ymmärtää ja rakentaa yhdessä” toimii riippumatta siitä, mikä haaste on käsillä. Muutoshankkeessa tämä viesti ei ole vain toivottava, se on välttämätön.

Erityisen arvokas viestinnän kulmakivi on avoimuus: tieto ei jalostu, ellei sitä jaeta. Yhteinen merkitysten luominen toteutuu parhaiten, kun osallistujat rakentavat jo aiemmin tuotetun tiedon ja suunnitelmien päälle. Siksi muutoshankkeen eri vaiheet, myös keskeneräiset, kannattaa nostaa esiin ja avata yhdessä.

Osallistaminen on samalla sekä tiedonkeruuta että aktiivista viestintää: kutsua mukaan, kertoa missä mennään ja rakentaa yhteistä suuntaa.

Pidä viestinnässä mielessä ainakin nämä periaatteet:

A

Muista henkilökohtaisuus – ihminen ihmiselle

Vaikka yrityksenne strategiset linjaukset eivät henkilöstöänne sytyttäisi, niin toimitusjohtajan omat ajatukset kiinnostavat kaikkia varmasti.

Viesti usein ja aktiivisesti – enemmän on enemmän

Viesti usein, monikanavaisesti ja mieluummin liikaa kuin liian vähän. Osallistaminen vaatii näkyvyyttä. Älä huoli toistosta, pääasia on, että saat paljon ihmisiä mukaan ja tiedon kulkemaan!

C

Sitouta ylin johto – johda esimerkillä

Asioiden edistäminen yksin voi käydä turhan rankaksi. Tarvitset liittolaisen – mielellään mahdollisimman vaikutusvaltaisen sellaisen. Ylin johto on osallistamisen paras esimerkki.

Puhu organisaatiosi kieltä – pysy tunnistettavana

Käytä sanoja ja sävyjä, jotka tuntuvat omilta. Osallistuminen alkaa siitä, että viesti kuulostaa tutulta – ei ulkoa tuodulta. Jos teillä ”käyttöönottoprosessien sujuvan implementoinnin varmistamisen kokonaiskuvan hahmottaminen kattotasolla” on kieltä, joka uppoaa osallistujiin, niin anna palaa!

B**D**



04.

**HYVÄ JOHTAJA
KUUNTELEE JA
OSALLISTAA**

Sanotaan että ihmiset eivät vaihda työpaikkoja, vaan he vaihtavat johtajia. Erityisesti, jos heitä ei kuunnella.

Onnistunut muutos perustuu avoimuuteen, vuorovaikutukseen ja jatkuvaan dialogiin sidosryhmien kanssa. Kun muutoshankkeessa käydään jatkuvaa vuoropuhelua organisaation sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa, syntyy yhteistä ymmärrystä ja jaettua vastuuta.



**Kun ihmisiä
kuullaan ja heille
annetaan vastuuta,
muutos muuttuu
mahdollisuudeksi.**

Osallistava muutosjohtaminen ei ole vain kuulemista vaan vastuun jakamista ja työyhteisön rakentamista. Kun ihmiset osallistetaan mukaan muutoksen suunnitteluun ja kehittämiseen, he alkavat itse johtaa omaa työtään. Organisaation osaaminen tulee tehokkaammin käyttöön, ja suhtautuminen muutokseen muuttuu vastarinnasta yhteiseksi mahdollisuudeksi.

Hyvin johdettu osallistava prosessi rakentaa työyhteisöä, jossa uskalletaan kysyä ja suhtaudutaan uuteen mieluummin uteliaan myönteisesti kuin kielteisesti. Tällainen kulttuuri ei synny sattumalta – se vaatii tilaa yhteiselle ajattelulle ja rakentavalle dialogille.

Muutosjohtajan tehtävä on tunnistaa ja käsitellä ristiriidat, mutta samalla ohjata keskustelua ja ajatuksia kohti uusia mahdollisuuksia.

Nykyisin muutosjohtajan haasteena on myös lisääntyvä yksilöllisyyden tarve. Samat keinot eivät toimi kaikille ja eri-ikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat ihmiset vaativat erilaista johtamista.

Siksi hyvä muutosjohtaja ei johda vain prosesseja – hän johtaa ihmisiä. Yhdessä, eteenpäin.

4.1 OSALLISTATKO OIKEITA RYHMIÄ?

Keitä haluat osallistaa? Ja miksi juuri heitä? Osallistettavan joukon määrittely on kysymys, jonka jokainen osallistamisprosessin suunnittelija kohtaa. Oikeiden osallistujien valinta riippuu aina haasteestasi: mitä tahdot saada selville tai keiden toimintaan tahdot vaikuttaa.

Jos tavoitteena on esimerkiksi kartoittaa toimintaympäristön muutosmerkkejä strategiatyön tueksi, on viisasta osallistaa mahdollisimman laaja ja heterogeeninen kohderyhmä – myös yrityksesi ulkopuolelta.

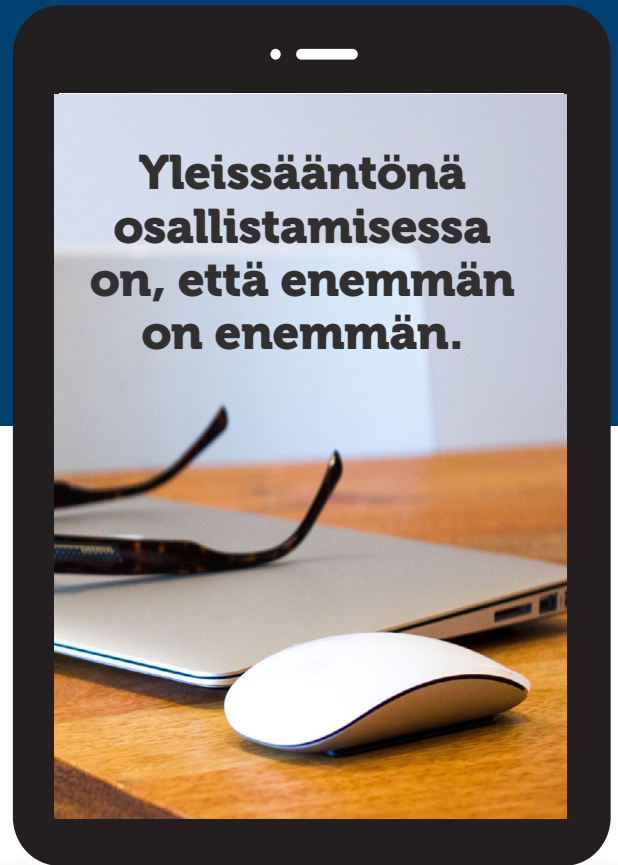
Jos taas tavoitteena on viedä sisäinen muutos läpi, on oikea kohderyhmäsi paljon selkeämmin rajattu.

Jos kohderyhmä määritellään liian laajasti, osallistumismäärä voi toki jäädä odotettua pienemmäksi. Varsinaista vahinkoa silti ei yleensä synny. Sen sijaan liian kapea rajausta voi sulkea pois arvokasta tietoa ja näkemyksiä.

Myös osallistamismenetelmän valinta vaikuttaa kohderyhmän laajuuteen. Verkkopohjaisessa osallistamisessa kohderyhmä voi vaivattomasti olla laajakin.

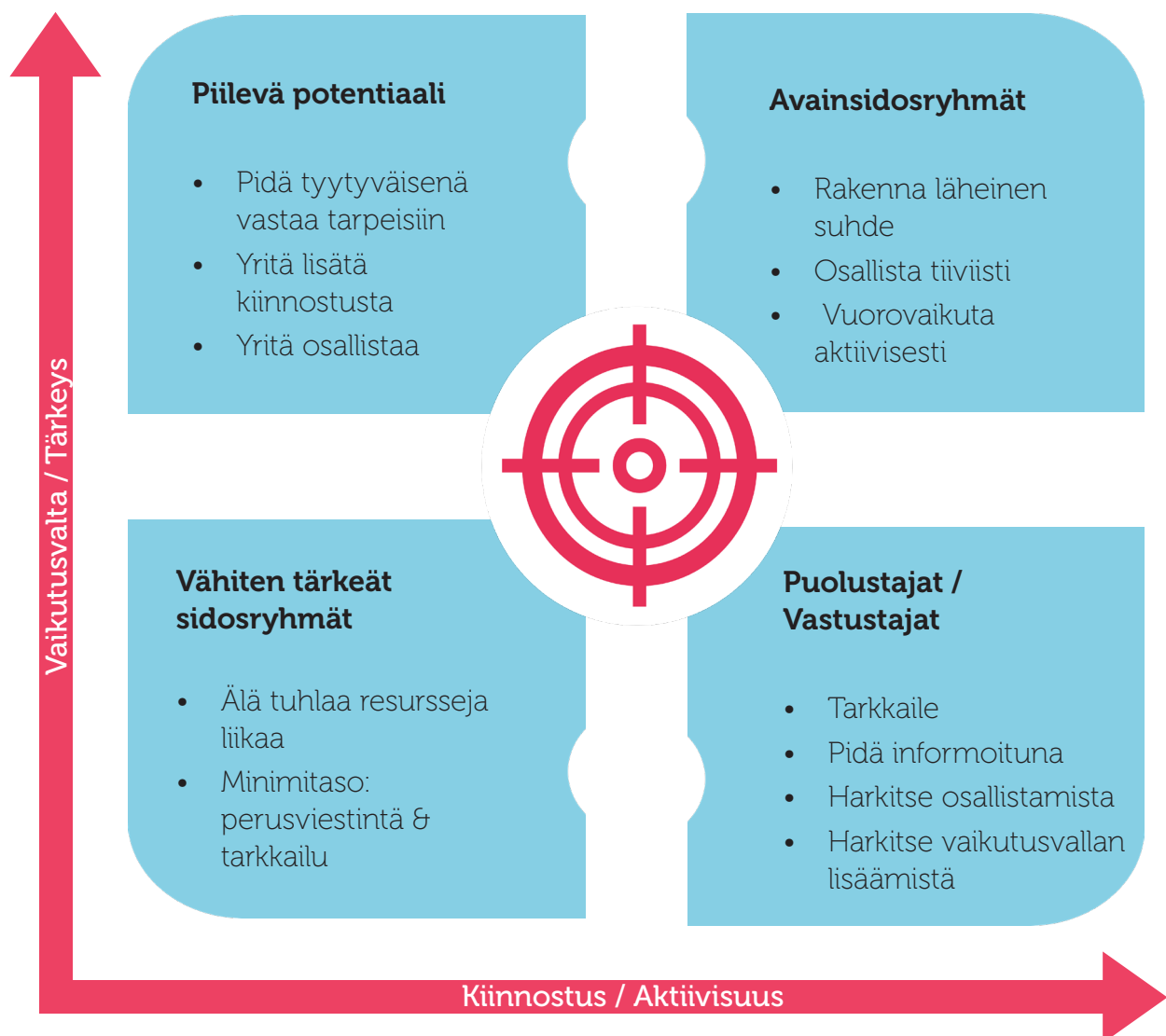
Hyvä lähtökohta osallistujien valintaan on yrityksesi sidosryhmien tunnistaminen. Kysy esimerkiksi:

- Keihin vaikutamme?
- Kuka meistä hyötyy?
- Kenelle meistä aiheutuu tai voisi aiheutua haittaa? Keitä me tarvitsemme?
- Kuka tarvitsee meitä?
- Kuka ostaa tuotteitamme / palveluitamme?
- Keneltä me ostamme?



Sidosryhmien tunnistamisen jälkeen ryhmät voi priorisoida tavoitteen mukaan. Mikä ryhmistä on tärkein käsiteltävän haasteen suhteen ja miksi? Millä ryhmällä voisi olla valtavirrasta poikkeavia ja siksi kiinnostavia ajatuksia ja näkemyksiä?

Oheisessa nelikentässä on yksi esimerkki siitä, miten eri sidosryhmien tärkeyttä voi jäsentää. Avainsidosryhmät ovat niitä, joilla on suuri merkitys käsittelemäsi asian kannalta. Heillä on myös todennäköisesti sisäsyntyinen halu ja aktiivisuus osallistua asian kehittämiseen.



Yrityksen sisäisissä hankkeissa lähes aina tärkeä kohderyhmä on myös yrityksen johto. Muista osallistaa myös heidät! Mikäli ylin johto ei sitoudu asiaan, on sen edistäminen muillekin kivireen vetämistä.

Johtoa voi osallistaa esimerkiksi haastamalla heidät määrittelemään käsiteltävän asian liiketoimintapotentialiaalia tai –riskiä. Mitä bisneksellenne tapahtuu, jos asia toteutuu tai toisaalta jos ei? Samalla johto tulee – osin ehkä huomaamattaan – saaneeksi tuhdin perehdytyksen tiettyyn tärkeään teemaan, kuten vaikkapa työhyvinvointiin tai vastuulliseen yritystoimintaan.



05.

**HYVIN SUUNNITELTU
ON PUOLIKSI TEHTY**

OSALLISTAMINEN TUOTTAA PARHAAN HYÖDYN, KUN TYÖ TEHDÄÄN SYSTEMAATTISESTI JA TULOSHAKUISESTI.

Ensimmäisenä on viisasta pysähtyä aidosti miettimään, miksi osallistaminen kannattaa juuri nyt. Kun osallistavan työtavan arvo on kirkas, on helpompi rakentaa tehokas ja tavoitteellinen prosessi.

Hyvin suunniteltu osallistamisprosessi tekee siitä hallittavan. Onnistuneessa prosessissa osallistamisen syyt, tavat, seuraukset ja lopputuotokset suunnitellaan ja määritellään mahdollisimman selkeästi.

Näin onnistut

	Perustele osallistaminen muutokseen selkeästi: Tee näkyväksi, miksi osallistetaan ja mitä hyötyä siitä on.	Huolehdi osallistujista: Kohtelee henkilöstöä ja asiakkaita aktiivisina kumppaneina.	
Motivoi jatkuvasti: Älä oletta motivaation säilyvän itsestään, vahvista sitä säännöllisesti.			
	Viesti tuloksista: Kerro osallistujille avoimesti prosessin tuloksista ja tulosten hyödyntämisen tavoista.	Hyödynnä teknologiaa fiksusti: Tavoita suuremmat joukot ja saa monipuolisempia näkökulmia.	

Vältä nämä sudenkuopat

- Älä harhaudu sivupoluille: Määrittele selkeästi, mitä tietoa etsit ja pysy siinä.
- Vältä viestitulvaa: Liika tiedottaminen syö kiinnostuksen, palastele tietoa sopivasti.
- Älä nojaa pelkkiin kilpailuihin: Sisäinen motivaatio ja halu vaikuttaa ovat osallistumisen kestävä perusta.
- Älä unohda osallistujia lopussa: Sitouta heidät myös jatkoon, kiitä ja anna palautetta. Sidosryhmäsi auttavat jatkossakin, kun hoidat prosessin fiksusti loppuun asti.
- Älä anna teknologian viedä johtajuutta: Työkalu on vain väline, onnistuminen syntyy hyvästä prosessista, osaavasta ohjauksesta ja asiantuntevasta tulosten tulkinnasta.



06.

**VÄLTÄ
OSALLISTAMISEN
SUDENKUOPAT**

Laajasti toteutettu osallistaminen voi muuttaa perusteellisesti organisaatiosi tapaa suhtautua muutokseen ja parantaa kykyä viedä muutosprosesseja läpi onnistuneesti. Se tuo esiin eri kohderyhmien näkemyksiä, joita olisi vaikea, ellei mahdoton, tavoittaa muilla keinoin. Samalla se voi vahvistaa sitoutumista, parantaa yhteishenkeä ja luoda tilaa yhteiselle oivaltamiselle.

Koska osallistaminen on taitolaji, on tärkeää tunnistaa myös potentiaaliset sudenkuopat. Ennen kuin käynnistät oman osallistamishankkeesi, pysähdy hetkeksi ja ota huomioon nämä yleisimmät haasteet:



Osallistaminen ei ole mielipidekysely – se on jatkuva prosessi.

Aidossa osallistamisessa on kyse kokonaisuudesta, jossa tieto palautetaan tekijöilleen. Vasta silloin syntyy luottamusta, sitoutumista ja oppimista. Aito osallistava prosessi on jatkuvaa parantamista. Ei yksittäistä mielipiteen kysymistä.



Ethän tuijota peräpeiliin?

Fiksu osallistaminen suuntautuu tulevaan: mitä voisimme tehdä toisin tai paremmin. Tulostiedot kertovat, mikä toimi ennen. Muutos syntyy siitä, että katsotaan rohkeasti eteenpäin.



Ole avoin ja läpinäkyvä.

Osallistaminen ja piilevät agendat eivät toimi yhteen. Rehellisyys on perusedellytys, avoimuus suurta plussaa. Kun osallistat, tunnustat haluavasi apua ja yhteistyötä. Sanoita selkeästi toiveesi ja tarpeesi.



Aloita rohkeasti.

Älä tee osallistamisesta liian monimutkaista. Kun suunnitelma on riittävän valmis, lähde liikkeelle. Osallistaminen on iteratiivinen prosessi eli suuntaa voi ja pitääkin muuttaa matkan varrella osallistujien palautteen ja uusien tarpeiden mukaisesti.



Aloite pienestä ja etene vaihe kerrallaan.

Kaikkea ei tarvitse tehdä heti, pienikin osallistava toimi on alku. Rajaa aihe selkeästi, se auttaa saamaan tarkempaa, laadukkaampaa tietoa ja innostuneempia osallistujia.



Tieto on arvokasta, hyödynnä sitä.

Käytä osallistujien sinulle lahjoittama tieto viisaasti. Suhtaudu kunnioittavasti ja vakavuudella lopputulokseen, oli se sitten mieluinen tai ei. Osallistaminen on tekojen mahdollistamista, ei vastausten keräämistä.



07.

**JOHTAJAN
MUISTILISTA
OSALLISTAMISEEN**

Onnistunut osallistaminen ei synny sattumalta, se vaatii selkeää johtamista. Osana muutoshankettasi pysähdy hetkeksi tavoitteidesi ääreen ja varmista, että tiedät, miten ne saavutetaan.

Tavoite: Kirkasta tavoite ja kohderyhmät

- Mitä tarkalleen haluat saada aikaan?
- Keitä muutos koskettaa – suoraan tai välillisesti?
- Kenen on tärkeää ymmärtää muutostarve?
- Kenen ääni tulee saada kuuluviin? Tunnetko kohderyhmäsi riittävän hyvin?

Tavoite: Suunnittele prosessi systemaattisesti ja valitse sopivat menetelmät

- Miten johdat osallistamisprosessin systemaattisesti alusta loppuun?
- Mitä osallistamisen keinoja käytät?
- Onko valitsemasi menetelmä tehokas ja tarkoituksenmukainen?
- Saatko kerättyä olennaisen tiedon ilman resurssien haaskausta?

Tavoite: Viesti avoimesti ja usein

- Miten viestit muutoksesta eri kohderyhmille selkeästi ja ymmärrettävästi?
- Käytätkö kohderyhmien suosimia kanavia?
- Miten kerrot hankkeen etenemisestä – erityisesti jos prosessi on pitkä?

Tavoite: Sitouta ylin johto ja varmista muutoksen jatkuvuus.

- Kuka kantaa vastuun siitä, että muutoshanke viedään maaliin?
- Keitä otat mukaan päätöksentekoon?
- Miten osallistavaa tapaa toimia pidetään yllä muutoksen edetessä?

Tavoite: Hyödynnä osallistujien antama tieto käytännössä

- Miten hyödynnät väliaikatietoja päätöksenteossa?
- Miten varmistat, että osallistavan muutoshankkeen lopputuloksia hyödynnetään käytännössä mahdollisimman laajasti?



FOUNTAIN PARK AUTTAA KÄÄNTÄMÄÄN MUUTOKSEN HAASTEEN MENESTYSTARINAKSI

Jokainen muutoshanke alkaa haasteesta. Me varmistamme, että matkasi johtaa onnistumiseen. Kun muutos tehdään osallistavasti, se ei jää suunnitelmaksi vaan etenee käytäntöön.

Näin viemme sinut perille

Määritellään tavoitteet: kirkastamme suunnan ja tunnistamme, ketkä tarvitaan mukaan.

Kuunnellaan ihmisiä: fasilitoitu Verkkoavoriihi™ tuo esiin koko joukon viisauden ja sitouttaa sidosryhmät

Saat tiekartan: konkreettisen suunnitelman, joka ohjaa muutoksen sanoista tekoihin.

Tätä tarjoamme

Lyhyellä aikavälillä: saat selkeän suunnitelman ja varmuuden siitä, mitä ihmiset ajattelevat.

Pitkällä aikavälillä: muutos onnistuu, organisaatio vahvistuu ja yhteinen suunta kirkastuu.

Miksi Fountain Park?

Ilman osallistamista muutos voi jäädä puolitiehen. Ihmiset eivät sitoudu, energia valuu hukkaan ja muutos pysähtyy. Fountain Park estää tämän: me varmistamme, että ääni kuuluu, sitoutuminen syntyy ja organisaatiosi saavuttaa tavoitteensa.

Anna meidän auttaa

Varaa aika meille. Käydään yhdessä läpi, miten saat muutoksesi heti liikkeelle. Lähetä viesti osoitteeseen janne.jauhiainen@fountainpark.fi ja kerro haasteestasi.