

Sinisen valtameren strategia – työkaluja järjestöille

Sisällys

Johdanto.....	2
Kummassa meressä uit?.....	2
10 kysymystä – Onko aika katsoa uuteen?	3
Vähennä, luovu, vahvista, luo -matriisi	4
Muutoksen karikot	5
Miten esteistä sitten selvitään?	6
Lähteet ja lisätiedot.....	7

Johdanto

Järjestöt voivat hyödyntää Sinisen valtameren strategia -työkaluja tarkastellessaan omaa toimintaansa kriittisesti ja pohtiessaan uusia tuulia. Aloita pohtimalla, kummissa meressä uit: sinisessä vai punaisessa. Jatka sitten 10 kysymyksen listaan. Mikäli haluat muutosta toimintaanne, hyödynnä *vähennä, luovu, vahvista, luo* -matriisia uutta pohtiessasi. Lopuksi voit pohtia sitä, miten viet uuden strategian käytäntöön ja kohtaat mahdolliset esteet muutoksen läpiviennissä.

HUOM! Vaikka työkaluissa ja tekstissä puhutaan strategiasta, joka yleensä viittaa laajempaan koko yhdistyksen strategiaan, voi työkaluja käyttää soveltaen ja monipuolisesti eikä tehtävän muutoksen tarvitse olla uusi kokonaistoiminnan strategia, vaan se voi olla myös pienempi toimintatavan muutos.

Kummissa meressä uit?

Sinisen valtameren strategia	Punaisen valtameren strategia
Kehitetään sellaisia toimintoja, joita muut eivät vielä tarjoa, mutta joille on tarvetta.	Kilpaillaan jäsenistä, asiakkaista ja vapaaehtoisista tarjoamalla toimintaa, jota muutkin järjestöt tarjoavat.
Tavoitteena tarjota toimintaa tai tietoa ym., joka ei ole kilpailun piirissä.	Tavoitteena voittaa kilpailu.
Tarjota toimintaa olemassa olevien tarpeiden lisäksi ennakoituihin ja vielä osittain piileviin tarpeisiin.	Tarjota toimintaa olemassa olevaan tarpeeseen.
Parantaa kustannus-hyöty-suhdetta.	Tasapainottaa kustannus-hyöty-suhde.

10 kysymystä – Onko aika katsoa uuteen?

Kysy seuraavat kysymykset ja pohdi:

1. Onko järjestökentällä yhä useampia toimijoita, jotka tekevät aivan samoja asioita kuin organisaatiosi?
2. Koetko, että jäsenien tarpeisiin on yhä vaikeampi vastata ja järjestösi toiminta kiinnostaa yhä harvempia ihmisiä?
3. Koetko, että järjestösi käyttää markkinointiin paljon resursseja, mutta se ei tuota tulosta?
4. Keskittyykö järjestönne enemmän säästöihin, laadunhallintaan ja perinteisen maineen hallintaan kuin kasvuun, kehitykseen ja uudenlaisen maineen tai brändin luomiseen?
5. Syytätkö muuttunutta järjestökenttää, jäseniä tai yhteiskuntaa järjestönne kuihtumisesta?
6. Onko järjestötoimintanne ensisijainen arviointikriteeri se, että toimintaa on määrällisesti paljon?
7. Koetko, että yhdistyminen muihin samankaltaisiin järjestöihin on ainoa keino luoda uutta?
8. Onko järjestösi helpompi saada rahoitusta johonkin sellaiseen, mitä muut jo tekevät vai johonkin täysin uudenlaiseen toimintaan, mitä mikään muu toimija ei vielä tee?
9. Onko järjestönne huolissaan siitä, että kehittämänne toimintamallit arkipäiväistyvät ja leviävät laajasti käyttöön ja sitä kautta niiden erityisyys ja kehittäjätaho unohdetaan?
10. Listaa nyt järjestönne menestystekijät suhteessa muihin saman alan järjestöihin. Ovatko ne pääosin samanlaisia?

Jos vastasit suurimpaan osaan kysymyksistä ”kyllä”, järjestönne on aika tarkastella toimintaympäristöä ja toimintaanne uudesta näkökulmasta. Mikäli toimintaa ei aika ajoin tarkastella kriittisesti suhteessa kehittyvään toimintaympäristöön, voi vaarana olla se, että järjestökenttä muuttuu joukoksi tasapaksuja yhdistyksiä, jotka toistavat samoja toimintoja mekaanisesti pohtimatta niiden tuottamia hyötyjä.

Vähennä, luovu, vahvista, luo -matriisi

Kun pohditte tilannearvion jälkeen tulevaa toimintaa, voitte hyödyntää alla olevaa matriisiä uuden strategian suunnittelussa. Ovathan kaikki toiminnan kehittymisen kannalta olennaiset henkilöt osallisena strategian suunnittelussa?



Muutoksen karikot

Uusi strategia saattaa kohdata muutosvastarintaa, johon kannattaa varautua. Alle on kuvattu neljä yleistä estettä uudenlaisen toimintastrategian toimeenpanolle. Tunnistatko ne oman organisaatiosi arjessa?



Miten esteistä sitten selvittää?

Hyödynnä reilun prosessin kolmea peruseriaatetta, jotka on kuvattu alla.

<h1>Reilu prosessi</h1> <p>= sitoutuminen + selittäminen + selkeät odotukset</p>		
Sitoutuminen <p>On varmistettava se, että jokainen, jonka toimintaan strategia tulee vaikuttamaan, osallistuu strategian työstämiseen niin, että hän saa tuoda prosessiin omat ehdotuksensa ja että hänen ääntään kuullaan. Osallisuuden varmistaminen kuvastaa johdon arvostusta työntekijöitä ja muita toimijoita kohtaan, ja näin ollen parantaa sitoutumista ja tuottaa parempia strategisia päätöksiä.</p>	Selittäminen <p>Strategiset päätökset tulee kuvata ja perustella kaikille osallisille, jotta heillä on mahdollisuus arvioida strategisia päätöksiä ja pohtia myös omaa panostaan strategian tuottamisessa, vaikka osa heidän ehdotuksistaan olisikin hylätty. Tämä edesauttaa organisaation palautekulttuuria ja oppimista.</p>	Selkeät odotukset <p>Kun strategia on asetettu, tulee johdon selvästi osoittaa työntekijöille ja muille toimijoille, mitä heiltä odotetaan. Vaikka odotukset voidaan kokea vaativina, ne auttavat työntekijöitä arvioimaan työtään ja sen merkitystä osana kokonaisuutta sekä ymmärtämään odotusten pettämisen seuraukset. Selkeät odotukset vähentävät myös suosikkijärjestelmiä ja poliittista pelailua, mikä antaa aikaa varsinaiselle työlle.</p>

Lähteet ja lisätiedot

Työkalut on suomennettu ja niitä on muokattu järjestötoimintaan sopiviksi SOSTE:ssä.

Alkuperäiset työkalut löytyvät osoitteesta: <http://www.blueoceanstrategy.com/>

W. Chan Kim & Renée Mauborgne. Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant.