

Ota muutos haltuun

Tämä koulutus antaa osallistujille ymmärryksen muutosjohtamisen keskeisistä käsitteistä sekä vaikuttavan muutosjohtamisen arvosta organisaatiolle. He soveltavat muutosjohtamisen viittä teesiä omaan projektiinsa tai muutoshankkeeseensa ja saavuttavat sitä kautta tietoisuuden ja halun hyödyntää muutosjohtamista omassa työssään. Koulutus voidaan järjestää joko lähi- tai online-toteutuksena.



Kenelle?

- Johtajille, jotka arvioivat mitä arvoa muutosjohtaminen voi tuottaa heidän organisaatiolleen
- Kaikille, joiden tulee paremmin ymmärtää muutosjohtamista
- Avainhenkilöt ja ryhmät, joihin käynnistyvä tai käynnissä oleva muutoshanke vaikuttaa merkittävästi
- Muutosagentit, jotka tarvitsevat ymmärryksen muutosjohtamisen keskeisistä käsitteistä ja joiden tulee puhua samaa kieltä muutosjohtamisen osaajien kanssa.
- Projektiryhmät, joiten tulee ymmärtää mitä muutosjohtaminen on käytännössä.

Tätä koulutusta ei ole tarkoitettu muutosjohtamisen ammattilaisille (muutospäälliköille) eikä sen tuloksena saa sertifiointia.

Oppimistavoitteet ja hyödyt

Ota muutos haltuun -koulutuksessa osallistujat:

Saavat yhteisen määritelmän muutosjohtamiselle ja ymmärtävät sen yhteyden organisaation saavuttamiin tuloksiin

- Ymmärtävät muutoksen teknisen ja inhimillisen puolen yhteyden
- Tutustuvat muutosjohtamisen tutkimukseen ja parhaisiin käytäntöihin

Ymmärtävät muutosjohtamisen arvon

Oppivat ja soveltavat muutosjohtamisen viisi teesiä omaan muutoshankkeeseensa

- Tekevät muutosjohtamiseen liittyviä arvioita omasta hankkeestaan
- Oppivat miten sovelletaan henkilökohtaisen muutoksen Prosci ADKAR®-mallia
- Tulevat tietoisiksi organisaatiossa tapahtuvan muutoksen kolmesta vaiheesta

Suunnittelevat omat seuraavat askeleensa

Agenda

Onnistuneiden muutoshankkeiden perusta

- Mitä on muutosjohtaminen?
- Tulosten ja tavoitteiden saavuttaminen

Teesi 1: Muutokselle on syynsä

- Muutoksen syyt
- Muutos on prosessi

Teesi 2: Organisaation muutos edellyttää henkilökohtaisia muutoksia

- Yksilö muutoksen keskipisteenä ja yksikkönä
- Muutoksen kohderyhmät ja vaikutusalueet

Teesi 3: Organisaation tulokset ovat henkilökohtaisten muutosten kollektiivista tulosta

- Yksilöiden vaikutus kokonaisuuteen
- Ihmisistä riippuva investoinnin tuotto (ROI)

Teesi 4: Muutosjohtaminen mahdollistaa muutoksen inhimillisen puolen hallinnan

- Proscin metodologia
- Muutoksen tärkeimmät menestystekijät
- Muutosjohtamisen roolit
- Muutosvastarinnan käsittely

Teesi 5: Muutosjohtamisen tavoitteena on saavuttaa muutoksen hyödyt

- Omaksumisen ja käytön tukeminen
- Toimintasuunnitelma ja seuraavat askeleet

Materiaalit (osin englanninkielisiä)

- Työkirja, jaettavat materiaalit ja arviointityökalut
- Best Practices in Change Management – 12th Edition Excerpt
- Kokeilulisenssi Prosci Hub Solution Suite -pilvipalveluun, sisältäen:
 - Research Hub – Best Practices in Change Management, Applications of ADKAR



CHANGE
PARTNERS

hello@changepartners.fi | www.changepartners.fi

Prosci

© Change Partners & Prosci, Inc. All rights reserved.