

Tämä koulutustyöpaja 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. Työpaja voidaan järjestää joko lähi- tai online-toteutuksena.

## Kenelle?

- Johtajat, jotka arvioivat mitä arvoa muutosjohtaminen voi tuottaa heidän organisaatiolleen
- Asiantuntijat ja johtajat, 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, joihin tulee ymmärtää mitä muutosjohtaminen on käytännössä.

Tämä työpaja ei ole suunnattu muutosjohtamisen ammattilaisille, eikä se sisällä sertifiointia.

## Oppimistavoitteet ja hyödyt

Ota muutos haltuun -työpajassa 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 tuottaman arvon
- Oppivat ja soveltavat muutosjohtamisen viisi teesiä omaan muutoshankkeeseensa
  - Tekevät muutosjohtamiseen liittyviä arvioita omasta hankkeestaan
  - Oppivat soveltamaan 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 aikaansaaminen

### Teesi 1: Muutokselle on syynsä

- Muutoksen syyt ja perustelut
- Muutos prosessina

### Teesi 2: Organisaation muutos edellyttää henkilötason muutoksia

- Yksilö muutoksen keskipisteenä ja yksikkönä
- Muutoksen kohderyhmät ja vaikutusalueet

### Teesi 3: Organisaation tulokset ovat henkilökohtaisten muutosten kollektiivinen tulos

- Miten yksilöt vaikuttavat organisaation tuloksiin
- Ihmisistä riippuva investoinnin tuotto (ROI)

### Teesi 4: Muutosjohtaminen on mahdollistava viitekehys

- Proscin muutosjohtamisen metodologia
- Muutoksen tärkeimmät menestystekijät
- Muutosjohtamisen roolit
- Muutosvastarinta ja sen käsittely

### Teesi 5: Muutosjohtamisen tavoitteena on saavuttaa muutoksen hyödyt

- Omaksumisen ja käytön aikaansaaminen
- Oma toimintasuunnitelma ja seuraavat askeleet

## Materiaalit

- **Työkirja ja arviointityökalut**
- **Best Practices in Change Management – 12<sup>th</sup> Edition interaktiivinen tutkimusraportti**
- **Change Management: The People Side of Change -kirja**
- **Research Hub** – Pääsy Proscin laajaan tutkimusdataan: ydintutkimukset, teemakohtaiset selvitykset sekä laaja kirjo eri aiheisiin liittyvää dataa
- **Knowledge Hub** – pääsy muutosjohtamisen työkaluihin kuten ADKAR-arvio, PCT-arvio ja riskiarvio.