

# Muutoksen johtaminen



## Muutosprosessit onnistuvat harvoin

Muutokset ovat nykyisin työelämässä arkea. Se lieneekin niitä ainoita asioita, jonka voimme varmuudella ennustaa: vain muutos on pysyvää. Muutos on kuitenkin välttämätöntä, sillä ilman muutosta ei tapahdu kehitystä. Muutoksen johtamisessa on kuitenkin monissa organisaatioissa kehittämisen varaa johtuen siitä, että usein energia menee hukkaan pienien ja merkityksettömien asioiden hoitamiseen. Iso kuva katoaa kohinan alle.

## Muutoksen vaikeus

Muutoksen läpivieminen on aikaa vievä prosessi ja ison laivan kääntäminen kestää aina kauemman, kuin pienen laivan. Vaikka prosessi itsessään olisikin pitkäkestoinen, niin kaikki lähtee meistä itsestämme. Yksilötasolla voimme kaikki aloittaa muutoksen heti, tänään ja nyt. Hyvä harjoitus muutosvastarinnan ymmärtämiseen onkin pyrkimys muuttua itse. Ryhtyä vaikka hammaslangan aktiivikäyttäjäksi, tästä päivästä alkaen. Kiistatta järkevää, mutta miksi monet meistä silti toimii näennäisen epärationaalisesti tässä, jättäen langan rauhaan joka päivä?

Suuri osa muutoksista ei saavuta sille asetettuja tavoitteita. Miksi? Pääasiassa siksi, ettei niitä osata johtaa oikein. Luokisat huonot kokemukset kesken jääneistä tai huonosti toteutuneista hankkeista ovatkin tehneet muutosprojektista kirosanan, jota vastustetaan jo oletusarvoisesti.

Muutoksen onnistumisen todennäköisyyttä voidaan parantaa selkeästi hyvällä muutosjohtamisella. Seminaaripäivän aikana käydään läpi esimiehen roolia muutoksen läpiviejänä, muutosviestintää sekä muutosvastarinnan huomioimista muutoksessa. Eivät ihmiset ilkeyttäen muutosta vastusta, vaan monesti vastustukselle löytyy inhimillisiä perusteita. Omat persoonamme, menneisyytemme ja aiemmat kokemuksemme luovat meille oletuksia siitä, mitä muutos tarkoittaa ja mitä seuraavaksi tulee tapahtumaan. Muutoksessa mukana olevana yksilönä ja esimiehenä voimme oppia tunnistamaan ne esteet, ennen kuin voimme alkaa poistamaan niitä.

**Muutoksen johtaminen** -seminaari on yhden päivän (9-16) mittainen kokonaisuus, jossa käsitellään niitä keinoja, kuinka muutosprosesseja voidaan viedä menestyksellisesti läpi.

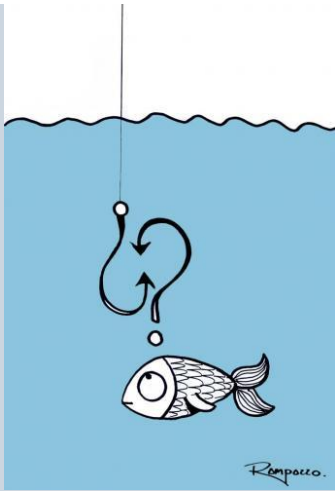
Seminaarin kantavana teemana on hyväksyä muutos osana nyky päivän työelämää. Tämän hyväksynnän seurauksena oivalletaan, että muutoksen johtaminen on lopulta organisaation muokkamista sellaisella johtajuudella, joka luonnostaan vähentää ihmisten muutosvastarintaa. Valmennus nojaa voimakkaasti transformatiivisen johtajuuden tutkittuun teoriaan.

Optimaalinen ryhmäkoko on 20-30 osallistujaa.

Seminaari on tarkoitettu johtajille ja esimiehille.



Seminaaripäivän vetää muutosjohtamisen asiantuntija, kauppatieteen tohtori Harri Virolainen, sekä VIKTOR WLM – Oyn toimitusjohtaja Jussi Leinonen. Harri tutkinut muutosjohtamista, opettanut aihetta yliopistoissa sekä konsultoinut eri organisaatioita muutosjohtamisen teemoista. Harri on inspiroiva esiintyjä, joka on palkittu opettamisestaan jo kolmena vuonna Turun yliopiston opiskelioiden toimesta.



*Vaikka muutokseen reagointi on yksilöllistä, siihen vaikuttaa voimakkaasti myös se kulttuuri, missä töitä tehdään. Taitavalla johtajuudella on kyky luoda sellainen työskentelyympäristö, missä alaisten luottamus tulevaan on niin vahva, ettei heillä ole tarvetta turvautua kehitystä hidastaviin rakenteisiin, toisin sanoen heistä tulee muutokselle myönteisempiä.*

## Rakenna organisaatio, joka hyväksyy jatkuvan muutoksen

Jos olemme valmiit hyväksymään, että muutos on jatkuvaa myös tästä eteenpäin, kuinka meidän tulisi johtaa organisaatiotamme? Yksittäiset muutosprojektit ovat aina stressaavia ja kaatuvat muutostavastarintaan. Avain muuttuvaan johtajuuteen löytyy nimenomaan muutoksen hyväksymisestä ja muutostavastarinnan pysyväästä alentamisesta.

*Transformationalisen johtajuuden* alla alaiset oppivat hyväksymään muutoksen osana työelämää. Sitä kautta on mahdollista löytää työstä turvaa muista kuin vanhoista, kehitystä jarruttavista rakenteista. Sen sijaan, että muutos näyttää uhalta, se alkaakin näyttää mahdollisuudelta. Positiivinen visio tulevasta luo meihin energiaa ja saa työn näyttämään mielekkäältä vaikeinkin hetkinä.

Muutoksen johtaminen –seminaarissa kerromme, mistä transformationaalinen johtajuus koostuu ja kuinka sitä voi oppia meistä kuka tahansa. Kerromme myös mitä muita erinomaisia vaikutuksia sillä on organisaation hyvinvointiin, luovuuteen, yrittäjyyteen ja suorituskykyyn.

Johtaminen jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä on suuri haaste esimiesasemassa oleville. Lähtökohtaisesti se synnyttää stressiä ja kaventaa ajatteluumme. Taitavat muutosjohtajat hallitsevat ne keinot, jolla stressiä ja vastustusta voidaan vähentää. Tämä tapahtuu luomalla vahvojen arvojen kulttuuri, joka tukee alaisia vaikeina hetkinä. Muutoksen johtaminen –seminaarissa pureudummekin lujasti arvojen luomisen ja juurruttamisen kysymyksiin.

## Ota yhteyttä, kysy lisää!

**Jussi Leinonen**

toimitusjohtaja  
044 209 21 31  
jussi@wlm.fi



**VIKTOR – Work-Life Metrics Oy**

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy on 2014 perustettu yritys, jonka missiona on auttaa organisaatioita tekemään innostavampia, kokonaisvaltaisesti terveitä työyhteisöjä, joissa sairauspoissaolot ovat minimissään. Tavoitteenamme on kehittää mittareita, jotka huomioivat työyhteisöjen monimutkaiset riippuvuusuhteet, mutta joita on helppo käyttää työyhteisöjen johtamisen suunnan löytämiseen. Filosofiaamme on toimia linkkinä akateemisen tietämyksen ja esimiehen, sekä koko henkilöstöhallinnon jokapäiväiseen toiminnan välillä. Mittaamisen lisäksi tarjoamme johdon ja henkilöstönvalmennusta henkisen työhyvinvoinnin peruskomponenttien parantamiseksi. Yrityksen omistavat Wille Raitolampi ja Jussi Leinonen.



*Nykyinen työelämä edellyttää meiltä jättiloikkia säännöllisin väliajoin. Keskeiseksi teemaksi näissä nousee: kuinka saat henkilökuntasi hyppäämään mukanas – tai kuinka itse olet valmis hyppäämään henkilökuntasi osoittamalle kielekkeelle. Muutostavastarinnan kohtaaminen ja käsittely edellyttää transformationaalisen johtajan taitoja. 1) Kykyä nähdä ihmiset yksilöinä, 2) kykyä löytää kaikissa tilanteissa positiivinen visio merkityksellisyyden kautta, 3) uskallusta kannustaa alaisia etsimään innovatiivisia ratkaisuja, sekä lopulta 4) kuinka käsitellä omaa karismaa, kuinka kasvattaa sitä terveesti. Muutoksen johtaminen -seminääri avaa näkymän onnistuneiden muutosprosessien läpivientiin, sekä muutoksen hyväksymiseen osana työelämää.*