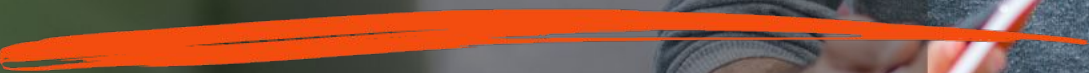


Heltin palvelut sopeuttamis- tilanteisiin





Sopeuttamistilanteissa loopissa on kaksi tasoa:

1) sopeuttamisvaiheiden tuki henkilöstölle, HR:lle ja johdolle sekä 2) muutoksen edellyttämä kokonaisvaltainen kehittäminen.

Menestystä luova työkykyjohtaminen

Työkykyjohtamisen lähtötilanteen ja tarpeiden tunnistaminen, strateginen suunnittelu ja osaaminen. Tuki toimenpiteiden laatimiseen sekä työkykyjohtamisen kehittämiseen organisaatiossa.

Ihmisten johtaminen muutoksessa

Muutosjohtaminen, dialogitaidot ja resilienssi. Johdolle ja esihenkilöille keinoja ja taitoja edistää muuttumista ja tukea henkilöstöä muutoksessa. Tuki uuden organisoitumisen rakenteiden ja perustehtävän selkiyttämiseen

Strategiaa edistävä toimintakulttuuri

Arvot, johtamiskulttuuri, työn muotoilu, tunnetaidot ja tiimidynamiikka. Kokeilut, dialogi. arvojen toteutuminen arjen toiminnassa ja johtamiskulttuurin pohjana. Yhteisohjautuvuuden, ketterän toiminnan kehittäminen.

Sopeuttamisvaiheet ihmisiä huomioiden

Muutoskeskeskustelut: muutosneuvottelujen toteuttamisen tuki johdolle, HR:lle, esihenkilöille, henkilöstölle ja luottamushenkilöille. Debriefing. Uuden tiimin onnistunut arki: tuki jatkavan henkilöstön uuteen starttiin.



Palvelumme sopeuttamistilanteissa



Muuttuvan
organisaation arki

Muutosneuvottelut
alkamassa

Muutosneuvottelut
käynnissä

Muutosneuvotteluiden
jälkeen

HR:n ja esihenkilöiden valmennus

HR:nä ja
esihenkilönä
vaikeissa
tilanteissa

Johto, HR ja esihenkilöiden tuki

Miten käsitellä
muutostilanteisiin
liittyviä tunteita

Ryhmäcoaching
HR:lle ja
esihenkilöille

HR:n ja esihenkilöiden tuki

HR:nä ja esihen-
kilönä muutoksen
keskellä

Miten käyt vaikeita
keskusteluita
-valmennus johdolle
ja esihenkilöille

Henkilöstön tuki

Purkukeskustelut
henkilöstölle
muutosta
tukemassa

Mielenhuolto
työpaikalla tai
etänä muutoksen
ajan ja jälkeen

HR:n, esihenkilöiden ja tiimien tuki

HR:nä ja
esihenkilönä
muutoksen
jälkeen

Tiimin uusi alkua -
valmennus

HR:n ja johdon sparraus- ja suunnittelutuki muutoksen ajan

Esihenkilönä muuttuvassa organisaatiossa



HR:nä ja esihenkilönä vaikeissa tilanteissa –valmennus

Valmennus kehittää HR:n ja esihenkilöiden taitoja toimia ja kohdata ihminen tunneälykkäästi haastavissa tilanteissa – sekä kannustaa integroimaan oppeja arkeen. Nämä taidot vahvistavat psykologista turvallisuutta ja ovat yhteydessä henkilöstön hyvinvointiin, työssä suoriutumiseen sekä organisaation menestykseen.

Miten esihenkilönä olen tietoinen omista tunteista, asenteista ja impulsseista ja säätelen omia reaktioitani? Miten otan vastaan toisen tunteet ja reaktiot empaattisesti sekä voin ohjata toisen ajattelua rakentavasti?

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 2x3h etä- tai lähiryhmävalmennusta, ennako- ja välitehtävät.
- Oppiminen on vahvasti kokemuksellista: harjoittelua, itse- sekä yhteistä reflektointia ja arjen tilanteiden jäsentämistä
- Valmentajat tarjoavat oppimisen tueksi teoreettisen viitekehyksen sekä lyhyitä inspiroivia puheenvuoroja.



Kun muutosneuvottelut ovat alkamassa



Miten käsitellä muutostilanteisiin liittyviä omia tunteita – valmennus

Johdolle ja HR:lle suunnattu valmennus tukee johdon ja hr:n voimavaroja ja antaa valmiuksia hoitaa muutosneuvottelut inhimillisesti.

Muutostilanteissa kuormitus kohdistuu erityisesti johtoon ja hr:ään. Se miten hyvin johto on käsitellyt omat tunteensa ja kasautuneen paineen liittyen muutostilanteisiin, vaikuttaa miten yt-tilanteet onnistuvat ja miten tästä päästään eteenpäin.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 3h valmennus etänä tai livenä
- Valmentajamme ovat joko kokeneita työterveyspsykologeja tai organisaatiopsykologeja, jotka ovat tukeneet useita organisaatioita muutosneuvottelutilanteissa.

Ryhmäcoaching esihenkilöille ja/tai HR:lle

Säännöllinen ryhmäcoaching neuvotteluiden ajan tukee esihenkilöiden jaksamista ja vaikuttaa suoraan miten hyvin esihenkilö jaksaa tukea työntekijöitä ja johtaa. Ryhmäcoaching tarjoaa paikan sparrata luottamuksellisesti esihenkilön rooliin liittyvistä asioista ja jakaa parhaita käytäntöjä yhdessä kollegoiden kanssa sekä antaa eväitä johtamiseen ja edistää yhteistä kehittämistä vaativia asioita.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 4 x 2,5h ryhmäcoaching, sessiot 4 viikon välein
- Suunnittelu yhdessä asiakkaan kanssa, rakentuu ryhmän tarpeet huomioiden.
- Sessioissa sovitaan arjen kokeiluista ja mikroteoista, joiden vaikutusta seurataan
- Lopussa sparraus HR:n ja johdon kanssa esiin nousseista teemoista, ilmiöistä ja mahdollisista organisaatioon laajemmin vaikuttavista tekijöistä, joista on hyvä olla kartalla.

Muutosneuvottelut käynnissä – tuki esihenkilöille



Esihenkilönä muutoksen keskellä –koulutus

Muutosneuvotteluiden aikana esihenkilö on monesti se, joka kohtaa tiimien ja yksilöiden ensireaktiot, on monenlaisten kysymysten kohteena. Samalla esihenkilö elää itsekkin epävarmuuden keskellä, ja joutuu kuitenkin huolehtimaan paitsi muiden jaksamisesta, myös omasta työhyvinvoinnistaan sekä arjen rutiinien pyörimisestä ja asioiden edistämisestä.

Esihenkilönä muutoksen keskellä -koulutus tarjoaa lisätukea ja työkaluja esihenkilöiden johtajuuden arkeen muutostilanteiden aikana.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- Tyypillisesti 2-3h koulutus
- Suositeltavaa yhdistää työpaikalla tai etänä tapahtuvat psykologin pitämät yksilömuotoiset tuuletushetket tai esihenkilöiden ryhmäcoaching

Vaikeat keskustelut inhimillisesti –valmennus

Johdolle, esihenkilöille ja HR:lle suunnattu valmennus tukee ja antaa työkaluja käydä vaikeita ja haastavia keskusteluja inhimillisesti. Nämä taidot ovat ratkaisevassa roolissa millainen kokemus työnantajasta jää työntekijälle.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 3h valmennus etänä tai livenä
- Oppiminen on vahvasti kokemuksellista: harjoittelemme keskusteluja käytännössä, jotta osallistujat saavat työkaluja, kokemusta ja varmuutta keskusteluihin arjen eri tilanteissa
- Valmentajamme ovat joko kokeneita työterveyspsykologeja tai organisaatiopsykologeja, jotka ovat tukeneet useita organisaatioita muutosneuvottelutilanteissa.

Muutosneuvottelut käynnissä – tuki henkilöstölle



Mielenhuolto työpaikalla tai etänä muutosneuvotteluiden ajan

Muutosneuvottelut herättävät monenlaisia tunteita riippuen yksilöstä: osa reagoi voimakkaasti, osa vaikenee. Joku lamaantuu, osa kokee stressitasojen nousua, reagoi ahdistuneisuudella, unettomuudella tai joku ajautuu konflikteihin. Samalla ihmisten pitäisi olla työkykyisenä neuvotteluiden ja/tai irtisanomisajan.

Mielenhuolto tarjoaa matalan kynnyksen keskustelutukea kokeneen psykologin kanssa. Mielenhuolto tukee toimintakykyä ja jaksamista, muutoksen käsittelyä sekä yksilön muutoksen käsittelyä. Tuen tarjoaminen vahvistaa organisaation työnantajamielikuvaa ja työntekijäkokemusta.

Mielenhuolto käytännössä:

- 20min tai 45min aikoja psykologin kanssa
- Etänä, työpaikalla tai Heltin vastaanotoille
- Voit asettaa itse käyttömäärien rajoitukset

Purkukeskustelut henkilöstölle

Henkilöstön ja tiimien purkukeskustelut ovat paikkoja jäsenytyneesti ja ammattilaisen johdolla purkaa muutosneuvotteluihin liittyviä tilanteita.

Purkukeskusteluiden tarkoituksena on tukea muutoksen käsittelyä. Näin voidaan tukea henkilöstön jaksamista, ennaltaehkäistä jälkireaktioita kuten stressireaktioita sekä tukea henkilöstön toimintakykyä ja työntekijäkokemusta muutosneuvotteluiden aikana ja niiden päätyttyä.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 1-3 tuntia, joko koko henkilöstölle kerralla tai pienemmissä ryhmissä riippuen organisaation koosta ja tarpeesta työpaikalla tai etänä
- Vetäjinä kokeneet työterveyspsykologit tai organisaatiopsykologit

Muutosneuvotteluiden ajan – suunnittelusta uuden arjen rakentamiseen



HR:n ja johdon sparraus- ja suunnittelutuki

Työkykyjohtamisen asiantuntijat, organisaatiopsykologit ja työterveyspsykologit ovat tukeneet useita erilaisia ja eri kokoisia organisaatioita muutosneuvotteluita ennen, aikana ja jälkeen.

Fokus asiantuntijapalveluissamme on työkykyisyyden ylläpitäminen ja edistäminen, henkilöstön sekä esihenkilöiden jaksamisen tukeminen sekä muutoskyvykkyyden tukeminen.

Sparraus- ja suunnittelutuki:

- Tarvitsemasi määrä tukea ja sparrausta ennen muutosneuvotteluita, esimerkiksi miten eri keinoin työpaikalla tuetaan esihenkilöiden ja henkilöstön jaksamista, millaisia tukimuotoja tarvitaan eri vaiheisiin
- Tukea ja sparrausta muutosneuvotteluiden ajan. Tyypillisesti tuen tarve on sparrausta sekä HR-tiimin jaksamisen tukea
- Sparrausta miten lähteä rakentamaan uudenlaista arkea



Muutosneuvotteluiden jälkeen



Esihenkilönä muutosneuvotteluiden jälkeen

Muutosneuvottelut ovat raskaita kaikille – myös heille, jotka jäävät. Arkeen pitäisi kuitenkin palata mahdollisimman sujuvasti, säilyttäen toimintakyky ja motivaatio.

Esihenkilönä muutoksen jälkeen -valmennus antaa työkaluja ja menetelmiä tiimin johtamiseen uudellisessa arjessa sekä työkaluja miten johtaa, vahvistaa motivaatiota ja sekä näyttää suuntaa uudessa tilanteessa. Valmennuksessa tuetaan lisäksi esihenkilöitä kohtaamaan muutosneuvotteluiden jälkeen mahdollisesti eteen tulevia haastavia keskustelutilanteita.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 3h valmennus etänä tai livenä
- Valmentajamme ovat kokeneita organisaatiopsykologeja, jotka ovat tukeneet useita organisaatioita muutostilanteissa.



Muutosneuvotteluiden jälkeen



Tiimin uusi alku -valmennus

Muutos tyhjentää energiatankkeja, tuo usein epäselvyyttä uudesta suunnasta, rooleista, vastuista, yhteisistä toimintatavoista ja pelisäännöistä.

Tiimin uusi alku valmennus on suunnattu tiimeille, jotka haluavat kirkastaa olemassa olon tarkoitustaan, yhteistä suuntaansa ja identiteettiään, kehittää tiimin dynamiikkaa sekä vahvistaa yhteistä ymmärrystä toimintatavoista ja sitoutumista yhteisiin päämääriin.

Valmennus sisältää tyypillisesti:

- 3hx3 livenä
- Valmentajamme ovat kokeneita organisaatiopsykologeja, jotka ovat tukeneet useita organisaatioita muutostilanteissa ja ovat erikoistuneet tiimien kehittämiseen.



Muutamia referenssejämme...



Peliala, henkilöstöä yli 1000, lkv yli 1 mrd€. Palvelumme: Muutosneuvottelujen tuki ja esihenkilöiden valmennus.

Lentoliikenne, henkilöstöä noin 4000, lkv yli 2mrd€. Palvelumme: Muutostilanteessa esihenkilöiden sparraustuki muutoksessa johtamiseen ja hyvinvointiin liittyen.

Ohjelmistokehitysyriitys: tiimitilanteen ja tunteiden purku neuvotteluiden päätyttyä

Moottoriajoneuvojen valmistus: henkilöstöä yli 1000, lkv yli 500 milj.€. Palvelumme: Muutosneuvottelujen tuki ja hr:n valmennus.



Muutostukivalmennus keskisuurelle organisaatiolle



Tärkeimmät tavoitteet:

1. Valmentaa esihenkilöitä kohtaamaan muutosneuvotteluiden jälkeen mahdollisesti eteen tulevia haastavia keskustelutilanteita
2. Antaa valmiudet johtaa omaa tiimiä epävarmuuden aikana
3. Antaa valmiudet johtaa ja näyttää suuntaa uudessa tilanteessa muutosneuvotteluiden jälkeen

Ratkaisumme kiteytetysti:

Neljä valmennustilaisuutta esihenkilöille muutosneuvotteluiden lopputuloksiin liittyen:

- 1. valmennus (2 h) HR:nä ja esihenkilönä vaikeissa tilanteissa.** Oma rooli, viestintä, tiimin tukeminen neuvotteluiden aikana ja esihenkilöiden tarpeet ja tuki.
- 2. valmennus (3h) muutoskeskusteluihin valmistautumiseen.** Harjoitteita, omakohtaista työstöä ja yhteistä jakamista teemoihin liittyen.
- 3. valmennus (2h):** omien kokemusten jäsentäminen ja miten käsitellä tapahtunutta tiimin kanssa.
- 4. Oman tiimin uusi alku (3h) valmennus.** Miten vahvistan motivaatiota ja suuntaan uuteen. Työkaluja ja menetelmiä tiimin johtamiseen.

Hyöty:

1. Muutoskeskusteluiden toteuttaminen arvostavalla tavalla
2. Esihenkilöiden taitojen myötä paremmat voimavarat ja vähäisempi kuormittuneisuus
3. Hyvä startti uudistuneelle organisaatiolle.

Esimerkki



Esihenkilöiden ryhmäcoaching suurelle organisaatiolle



RYHMÄCOACHING-TAPAAMISET

[2h / coaching-sessio, max. 8 henkilön ryhmä. Suositeltu tapaamisten väli 4 viikkoa]

TAVOITTEET

Tarjota paikka, jossa luottamuksellisesti sparrata esihenkilön rooliin liittyviä asioita haastavassa toimintaympäristössä ja markkinatilanteessa

Saada eväitä johtamiseen ja oman ja toisten työhyvinvoinnin tukemiseen

Saada mahdollisuus oppia yhdessä työtovereiden kanssa, jakaa parhaita käytäntöjä ja edistää yhteistä kehittämistä vaativia asioita

1. RYHMÄCOACHING

Esihenkilön oma hyvinvointi
Oman tilanteen ja nykyisten toimintatapojen hahmottaminen
Mapping-työkalun avulla (valmentaja demonstroi esimerkin avulla)

Tavoitetilan hahmottaminen omassa roolissa ja suhteessa johdettaviin ja ympäröivään tilanteeseen

Mikroteot ja kokeilut omaan arkeen

2. RYHMÄCOACHING

Alustuspuheenvuoro valitusta teemasta (muutosjohtaminen), yhteisen keskustelun kautta teeman syventäminen

Osallistujien casejen käsittely, yhteinen keskustelu, oppiminen ja parhaiden käytäntöjen jakaminen

Mikroteot ja kokeilut omaan arkeen

3. RYHMÄCOACHING

Alustuspuheenvuoro valitusta teemasta (resilienssi), yhteisen keskustelun kautta teeman syventäminen

Osallistujien casejen käsittely, yhteinen keskustelu, oppiminen ja parhaiden käytäntöjen jakaminen

Mikroteot ja kokeilut omaan arkeen

4. RYHMÄCOACHING

Alustuspuheenvuoro valitusta teemasta (tiimin jaksaminen), yhteisen keskustelun kautta teeman syventäminen

Osallistujien casejen käsittely, yhteinen keskustelu, oppiminen ja parhaiden käytäntöjen jakaminen

Mikroteot ja kokeilut omaan arkeen

Suunnitellaan yhdessä asiakasorganisaation kanssa, sisällöt tarkentuvat ryhmien tarpeet huomioon ottaen. Sessioissa sovitaan arjen kokeiluista ja mikroteoista, joiden vaikutusta seurataan matkan aikana. Prosessin lopussa **sparrauspalaveri asiakasorganisaation kanssa** ryhmäcoachingissa esiin nousseista teemoista, ilmiöistä ja mahdollisista organisaatioon laajemmin vaikuttavista tekijöistä, joista HR:n ja johdon on hyvä olla kartalla.

Esimerkki



Muutoksen tuki -koulutus keskisuurelle organisaatiolle



SUUNNITTELU ASIAKKAAN KANSSA

- Koulutuksen tavoitteiden ja sisältöjen tarkennus
- Asiakkaan relevantteihin materiaaleihin tutustuminen
- Valmennusmateriaalin tuottaminen yhteistyössä asiakkaan kanssa
- Roolituksesta sopiminen valmennuksessa

KOULUTUS 1 Valmistautuminen keskusteluihin

n. 8-10 henkilön vertaisryhmässä
Kesto 3h

Tilaisuuden agenda:

- 10 min: Avaus ja tervetuloa
- 30 min: Muutosneuvotteluiden tilanne & esihenkilön tehtävät [Organisaation oma puheenvuoro]
- 15 min: Omat stressireaktiot haastavassa tilanteessa
- 20 min: Valmistautuminen tunnereaktioihin
- 60 min: Keskustelurungon sparraus, harjoittelu ja purku
- 20 min: Keskustelun sudenkuopat
- Yhteenveto ja päätös

PURKUTILAISUUS Miten esihenkilönä tästä eteenpäin

n. 8-10 henkilön vertaisryhmässä,
Kesto 3h

Tilaisuuden agenda:

- 10 min: Avaus ja fiilismittari
- 40 min: Kokemusten purku ja jäsentäminen
- 20 min: Missä olen itse nyt: omat voimavarat
- 40 min: Miten käsitellä koettua tiimin kanssa
- 10 min: Yhteenveto

KOULUTUS 2 Uusi alku

Kesto 3-4h

Tilaisuuden agenda:

- Muutoksen vaiheet - missä olet nyt & mitä itse tarvitset?
- Resilenssikyvyyden vahvistaminen muutoksessa navigoimiseksi
- Tiimin onnistumisen johtamisen keinot: vanhan purkaminen, kipupisteiden tunnistaminen, toimivat rakenteet ja työkalut tiimin mukaan saamiseen

Esimerkki

Haluatko lisätietoja?



Sini Lindholm

**psykologi sekä business coach (PCC)
ja johdon työnohjaaja. Organisaatioiden ja
johtamisen kehittäminen.**

sini.lindholm@heltti.fi
040 730 4909

