Minna Kivimäki

Ihminen - uudistuksen onnistumisen avaintekijä

minnakivimaki

@MinnaKivimaki

Karu fakta on, että onnistuneeseen muutokseen ei ole oikotietä. Ei ole taikasauvaa, pikametodia tai digitemppua, joka tekisi muutoksesta totta.

Muutoshankkeen tärkein vaikuttava tekijä on aina ihminen. Vain pysyvä käyttäytymisen muutos tekee tavoitteista totta.

Muutos vaatii aina hartiavoimin tehtävää työtä, jotta me inhimilliset ihmiset haluamme luopua vanhasta ja alamme tehdä asiat pysyvästi uudella tavalla.

Muutoksen ihmispuoli

Muutoksen kaksi puolta

Tekninen puoli

Miten tuotokset, kuten prosessit, järjestelmät ja toimintamallit saadaan otettua käyttöön halutussa aikataulussa, sovituilla resursseilla ja annetussa budjetissa?

Ihmispuoli

Miten ihmiset saadaan muuttamaan ajatteluaan ja päivittäistä toimintaansa niin, että muutoksella tavoitellut hyödyt saavutetaan?

Esimerkki

Muutos saattaa näyttää hyvin selkeältä.

Mutta itse asiassa jopa nykytila saattaa olla monimuotoisempi kuin ajattelimmekaan.

Ajatus siitä, kun muutos on tapahtunut.

Mutta todellisuus saattaa näyttää aivan toiselta.

Ihmispuolen muutokseen panostaminen varmistaa tavoiteltujen hyötyjen saavuttamisen

26 %

Keskimääräinen muutosten onnistumis-prosentti, kun keskitytään pääasiassa muutoksen tekniseen puoleen.

79 %

Muutosten onnistumisprosentti, kun organisaatio tunnistaa muutoksen ihmispuolen tärkeyden ja sitä johdetaan hyvin joka tasolla.

Lähde: McKinsey (2015)

Aivot ja tunteet muutoksessa

Muutoksen ihmispuoli & aivotutkimus

Muutos-
vastarinta?

Osallistuminen on varmin tapa saada ihmiset mukaan muutokseen.

Iso muutos on pilkottava pienempiin palasiin.

Mistä muutosvastarinta saattaa kummuta?

Aivomme pyrkivät suojelemaan meitä havaitessaan näiden viiden ulottuvuuden olevan uhattuina. Tämän johdosta ihmiset vastustavat muutosta, mikäli näitä viittä sosiaalista ja psykologista perustarvetta ei oteta huomioon. Jos ne otetaan huomioon, ihmiset ovat yhteistyökykyisempiä, tehokkaampia, luovempia, tuloshakuisempia ja sopeutuvaisempia.

STATUS
Arvostuksen tunne

Arvostetaanko minua ja panostani jatkossa?

CERTAINTY
Osaamisen tunne

Tiedänkö, mitä tapahtuu? Osaanko ja opinko?

AUTONOMY
Hallinnan tunne

Pystynkö vaikuttamaan minuun kohdistuviin asioihin? Miten?

RELATEDNESS
Yhteenkuuluvuuden tunne

Olemmeko tässä yhdessä? Onko riski, että jään ulkopuolelle?

FAIRNESS
Reiluuden tunne

Koenko muutoksen perusteltuna ja reiluna?

Lähde: David Rock (2008): SCARF: A Brain-Based Model for Collaborating With and Influencing Others

“Ihmiset eivät vastusta muutosta. He vastustavat sitä, että heitä yritetään muuttaa!”

Peter Senge

Tapojen muuttaminen vie energiaa, koska samanaikaisesti pitää pyrkiä pois vanhasta ja opetella uutta... Muutos kannattaa aloittaa pienin askelin.

Lähde: Müller (2019)

THIS
IS AN
INSOLE
42
THIS
IS AN
INSOLE
42

Linssit ihmislähtöiseen muutokseen

Lähestymistapa ihmislähtöiseen muutokseen

	Perusta	Mahdollistajat
Strateginen	**Tahto & merkitys** Kiteytä muutos, sen tavoitteet ja tarve niin, että se puhuttelee organisaation ihmisiä.	**Kapasiteetti & kuormitus** Löydä oikea tasapainon muutosten tuoman kuormituksen ja lähijohtajien ja henkilöstön kapasiteetin välillä.
Operatiivinen	**Konkretia & arki** Tulkkaa muutosjargon ymmärrettäviksi viesteiksi, ja kuvaa, miten työ käytännössä muuttuu.	**Sitoutuminen & osaaminen** Rakenna ja helpota muutosmatkaa yhdessä koko henkilöstön kanssa, ja varmista, että ihmiset osaavat saada aikaan muutoksen.

IHMIS-
LÄHTÖINEN
MUUTOS

Ihmislähtöinen muutos on inhimillisesti kestävä ja samalla tuloksekas tapa viedä muutokset onnistuneesti läpi organisaatioissa, joissa muutos on jatkuvaa.

Kiitos!

minna.kivimaki@gofore.com
@MinnaKivimäki
minnakivimaki