Muutosjohtamisvalmennus on vuoden mittainen prosessi, jonka pituutta ja sisältöä voi helposti muotoilla valitsemalla omiin tarpeisiin parhaiten sopivia teemoja, menetelmiä ja mittauksia. Muutosjohtamisvalmennuksen tavoitteena on motivoida osallistujia pohtimaan hyvinvointiaan muutosten keskellä. Alla olevassa kaaviossa esitettävän LovelyLife® in Lapland -muutosvalmennusprosessin avulla kuvataan valmennusprosessin etenemistä. Tämä muutosvalmennusprosessi on toteutettu osana Vastuullisen muutoksenhallinnan osaamisen ja taitojen vahvistaminen –hanketta (ELY-keskus, ESR, Vipuvoimaa EU:lta).

Kuvassa aikajanan yläpuolelle sijoittuvat kaikille avoimet seminaarit (3 krt), ryhmätapaamiset (4 krt) ja pienryhmätapaamiset (4 krt). Aikajanan alapuolella näkyvät valmennukseen kuuluvat psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin mittaukset (BrainID, Hyvinvointinavigaattori, BiP - Business-Focused Inventory of Personality) henkilökohtaisine palautekeskusteluineen. Lisäksi osallistujat kirjoittivat henkilökohtaisia reflektiokirjoitelmia (4) prosessin aikana.

Seminaarit

Hetki hyvinvoinnillesi -aloitusseminaarin tarkoituksena oli esitellä ja markkinoida hyvinvointivalmennusta kaikille kiinnostuneille. Iltapäivän ohjelmassa oli myös alustus hyvinvoinnista ja arjen voimavarojen vahvistamisesta sekä teemoihin liittyviä harjoituksia.

Toisessa seminaarissa, **Työn muotoilun aamupäivässä**, keskusteltiin työn muotoilun monista mahdollisuuksia. Yhdessä haettiin havaintoja ja oivalluksia energiaa tuovista ja vievistä asioista, viisaasta yhdessä tekemisestä työyhteisössä sekä työssä mahdollisista hyvinvointia edistävistä teoista.

Hyvinvoinnin iltapäivä -seminaarissa pohdittiin työn merkityksellisyyttä ja hyvinvoinnin edistämistä arjen johtamistyössä.

Ryhmätapaamiset

Ensimmäisen ryhmätapaamisen teemana olivat **luontainen tyyli** sekä oma ja tiimin hyvinvointi. Tavoitteena oli saada vinkkejä hyvinvoinnin tueksi erityisesti aivoterveellisen ravinnon, fyysisen aktiivisuuden ja palautumisen keinoin.

Toisen ryhmätapaamisen teemana olivat **psykologiset perustarpeet** ja vuorovaikutus. Tavoitteena oli omien ja toisten tarpeiden tunnistaminen pohtimalla psykologisia perustarpeita, tunteita ja uskomuksia sekä vuorovaikutusta ja viestintää.

Kolmannella ryhmätapaamiskerralla pohdittiin **työn muotoilun** keinoja hyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena oli erilaisuuden ja monimuotoisuuden näkeminen voimavaroina tarkastelemalla omaa roolia tiimissä, omaa ajattelu- ja toimintatyyliä sekä erilaisuuden ja monimuotoisuuden johtamista.

Neljännen ja viimeisen ryhmätapaamisen teemana oli **resilienssi**. Tavoitteena oli muutosvalmiuden vahvistaminen pohtimalla henkilökohtaista ja organisaation resilienssiä sekä vastuullista johtamista.

Pienryhmätapaamiset

Ensimmäisessä pienryhmätapaamisessa käsiteltiin **Oura-sormuksen** käyttöä ja sen antaman tiedon hyödyntämistä. Osallistujat saivat käyttöönsä Oura-sormukset, joilla voi seurata omaan valmiuttaan, unitietojaan ja aktiivisuuttaan.

Toisessa pienryhmätapaamisessa avattiin **BiP-testin** taustaa, sisältöä ja sen hyötyjä henkilökohtaisten ajattelu- ja toimintatapojen tunnistamisessa.

Kolmannessa pienryhmätapaamisessa pohdittiin valmennuksen aikana tehtyjen mittausten avulla saadun **tiedon ja tulosten hyödyntämistä**.

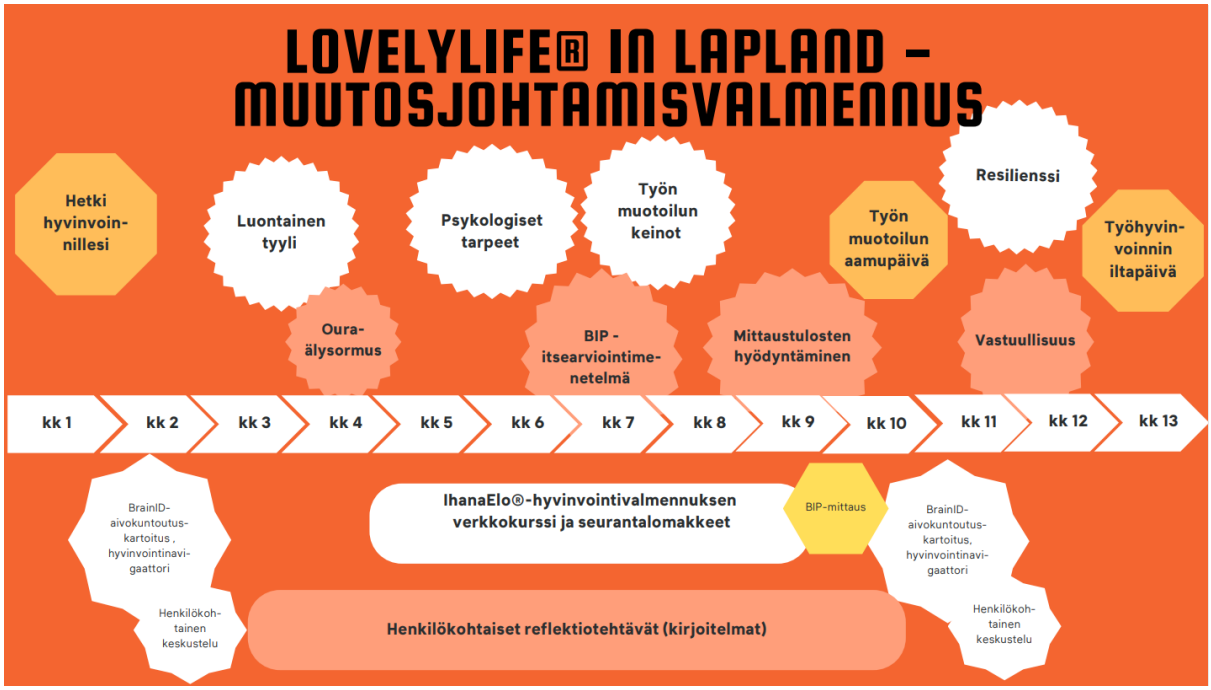
Neljännen pienryhmätapaamisen teemana olivat **vastuullisuus** ja sen eri ulottuvuudet: sosiaalinen, taloudellinen, kulttuurinen ja ympäristövastuu.

Henkilökohtaiset arvioinnit ja keskustelut

BrainID-aivokuntomittaus tehtiin valmennuksen alussa ja lopussa. Osallistujat saivat henkilökohtaiset palautteet.

Hyvinvointinavigaattorin avulla osallistuja sai kokonaiskuvan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kuvauksen omasta luonnollisesta tyylistään. Kartoitus tehtiin valmennuksen alussa ja lopussa. Osallistujat saivat henkilökohtaiset palautteet.

BiP - Business-Focused Inventory of Personality -testin avulla tarkasteltiin motivaatiota, työtyyliä ja sosiaalisia valmiuksia työelämän näkökulmasta. Kaikkien osallistujien kanssa käytin henkilökohtainen palautekeskustelu.

Henkilökohtaiset reflektiotehtävät

Osallistujat kirjoittivat itsereflektiotehtäviä koko prosessin ajan. Ensimmäisessä kirjoitelmassa osallistujia pyydettiin kertomaan toimintaympäristössään tapahtuneista muutoksista ja niiden vaikutuksista arjen johtamistyöhön ja omaan rooliinsa johtajana. Toisessa kirjoitelmassa osallistujat kuvasivat arjen johtamistyötään ja omaa rooliaan johtajana. Kolmannessa kirjoitelmassa osallistujat pohtivat omaa suhdettaan työhönsä ja omia havaintoja valmennuksen tuottaman tiedon vaikutuksista oman työnsä kehittämiseen. Viimeisessä tehtävässä osallistujilta pyydettiin palautetta valmennuksesta, sen sisällöistä ja toteutustavoista avoimien ja monivalintakysymysten avulla.