

osa 1: Johdanto

Muutoksenkestävyys ei synny sattumalta 13

Kuka päättää, mikä muutos onnistuu? 16

Miksi on tärkeää puhua juuri duunareista? 19

Jotta voi puhua muutoksesta, on puhuttava arjesta 21

Tuottavuuden vähemmän tunnettu ainesosa 22

10 asiaa, jotka menevät yleisimmin pieleen muutoksessa 27

Tätä duunari oikeasti haluaa työltään 31

osa 2: Muutoksen tukipilarit

Motivaation kautta tuloksiin 43

Nämä asiat motivoivat duunaria 44

Luottamuksen rakentaminen – Sitä ilman

voi pärjätä, muttei menestyä 49

Duunari voi samaan aikaan luottaa ja olla luottamatta 51

Miten ansaitset duunarin luottamuksen? 53

Luottamusammattilaiset koko organisaation takaajina 61

Luottamus voi olla myös muutoksen mahdollistaja 63

Täsmävinkit luottamuksen rakentamiseksi 65

Yhdessä kehittäminen – Miksi säästää aikaa suunnittelussa,
jos menettää sen toteuttamisessa? 69

Miten osallistat duunarin jo olemassa

oleviin toimintamalleihin? 73

Näin saat koottua parhaat näkemykset avuksesi 81

Mitä jos työntekijä ei halua osallistua? 85

Täsmävinkit yhdessä kehittämiseen 88

Muutospelon lieventäminen – Älä pysäytä

liikettä, vaan helpota sen sietämistä 91

Miten hyödyntää psykologista sopimusta muutoksessa? 96

Muutosvastarinta oireilee vain hoitamattomana 99

Täsmävinkit muutospelon lieventämiseen 103

Ristiriitojen ratkaiseminen – Näytä se ongelma,

joka kannatti jättää ratkaisematta 105

Miten tuet duunaria olemaan osa keskustelevaa työyhteisöä? 109

Vahinkoa ei aiheuta kriisin koko, vaan sen huono hoito 111

Täsmävinkit ristiriitojen ratkaisemiseen 118

Sujuva tiedonkulku – Panosta viestinnän tasa-arvoon,

älä uuteen ohjelmistoon 121

Sisäinen viestintä ei onnistu vahingossa 125

Osaamisen lisäksi pitää olla halua viestiä 129

Näin viestit duunarille 132

Täsmävinkit tiedon jakamiseen 134

osa 3: Muutokset

Muutos on samaan aikaan sekä stressitesti

että mahdollisuus 139

Uusi strategia – Laji, jossa edes kokemus

ei takaa onnistumista 141

Strategiaa duunarin kanssa 145

Millainen työnantaja olet seuraavalla strategiakaudella? 148

Näin viestit strategiaprosessista 151

Täsmävinkit muutoksen onnistumiseen 152

Vähennystarpeiset muutosneuvottelut

– Oletko aina irtisanonut väärin? 155

Neuvotteluprosessi mahdollisuutena 158

Näin viestit muutosneuvotteluista 162

Täsmävinkit työntekijän huomioimiseen 166

Organisaation sisäinen uudelleenjärjestely – Jos päättää yksin, voi pian huomata myös tekevänsä yksin 169

Mahdollisuus tehdä yhdessä parempaa työpaikkaa 171

Erilaisia ongelmanratkaisun tapoja 173

Muutosneuvottelut ilman irtisanomisia, helppo homma? 176

Näin viestit organisaation sisäisestä prosessista 178

Täsmävinkit organisaation uudelleenjärjestelyyn 180

Yrityskulttuurien yhdistäminen – Muista, ettei ihminen ole siirreltävä resurssi 183

Älä aliarvioi näiden asioiden vaikutusta 186

Ota parhaat palat mukaan 190

Näin viestit yrityskulttuurien yhdistämisestä 192

Täsmävinkit organisaatioiden yhdistymiseen 195

Yllättävä muutos – Yllätyksiinkin voi varautua 197

Miten suunnitellaan suunnittelematon muutos? 200

Näin viestit yllättävästä muutoksesta 203

Täsmävinkit yllättäviin tilanteisiin 207

osa 4: Mitä tapahtuu seuraavaksi?

Tällä kertaa se onnistuu 214

Muutosväsymys 218

Lanseeraus on arvostuskysymys 221

Umpikujasta uuteen alkuun 225

Lopuksi 225

Kirjassa mainittuja ja tai siihen vaikuttaneita

tutkimuksia ja ihmisiä 226

Tutkimusprofessori Jari Hakanen ja työn imu 228