**Forberedelser Onboarding møte**

Vi ser frem til å gjennomføre en Onboaring-meeting med dere. For at workshopen skal være effektiv, og for å forsikre oss om at vi mottar den informasjonen som er nødvendig for å skape et best mulig resultat, er det viktig at {name} forbereder seg i henhold til instruksjonene.

**Formål med Onboarding møte**

* Sikre at organisasjonen (kjerneteam) er klare til å fasilitere endringsreisen og sikre varig effekt av SuperOffice.
* Identifisere de tradisjonelle motstandere i endringer og hvordan ivaretar vi de.
* Utarbeide plan sammen med kjerneteam for å sikre at endringsreisen ivaretas også på sikt

**Deltakere**

Ledelse, prosjektleder og kjerneteam

**Tid & Sted**

Digitalt / Lokasjon den 01.01.2022 kl 0900-1200

**Agenda**

* Velkommen og introduksjon
* Sikre at organisasjonen (kjerneteam) er klar til å fasilitere endringsreisen og sikre varig effekt av SuperOffice
* Identifisere de tradisjonelle motstandere i endringer og hvordan ivaretar vi de (gi de konkrete innsikter og verktøy)
* Utarbeide plan sammen med kjerneteam for å sikre at endringsreisen ivaretas, også på sikt
* Veien videre

**FORBEREDELSER**

**Individuelle forberedelser**

Det er viktig at deltakerne leser igjennom oppsummering/dokumentasjon fra tidligere workshops og er inneforstått med de avgjørelser som er tatt.

Kompetanseutvikling skjer typisk i et 70-20-10 perspektiv. Hvor 70% kommer av praksis, 20% gjennom trening og coaching og 10% gjennom klasseromsundervisning, kurs og kokebok. Derfor er det viktig at dere er bevisste på hvilken rolle dere skal ta under denne endringsreisen og hvorfor dere gjør akkurat den jobben. Før denne workshoppen ber vi dere derfor tenke igjennom følgende for å stille så forberedt som mulig:

* Hvilken rolle ønsker du å ta i endringsreisen og hvorfor?
* Hva skal du bidra med under opplæringen?
* Kommer dere til å møte motstand ved å gjennomføre disse endringene? Eventuelt hvorfor tror du at dere vil oppleve denne motstanden? Hva kan dere gjøre for å redusere mostanden?
* Bør det etableres erfaringsutvekslingsgrupper for superbrukerne og eventuelt ledere? Hva skal være formålet med en slik type gruppe, hva bør være agenda og hvor ofte bør dere møtes?
* Bør dere dele visjon og plan for dette prosjektet med resten av organisasjonen? Hva skal være hovedbudskapet i denne typen kommunikasjon? Når skal det sendes og til hvilke målgrupper? Hvilke kanaler skal vi benytte og hvilken dokumentasjon?
* Mener du at dere bør ha noen incentiver eller belønningsmekanismer? Dersom ja, har du noen gode forslag?
* Hvordan skal håndtere tilbakemeldinger og ideer som bygger opp under endringsvisjonen?
* Kortsiktige gevinster bidrar i stor grad til å opprettholde endringsmotivasjon og trykk. Har du noen ideer til hvilke kortsiktige gevinster dere kan realisere og hvordan skal de som bidrar til dette belønnes?
* Har du noen andre forslag til hvordan dere sammen kan gjøre endringsreisen til en god opplevelse?