

Uudistumisen johtamisen toimintaperiaate

Hyvä Siun soten esihenkilö.

Tässä on käyttöösi ”työkalu” uudistuksen suunnitteluun;

- *miten ihmiset saadaan mukaan muutokseen, miten motivaatiota voidaan vahvistaa, miten vahvistaa intoa uuden oppimiseen ja miten erilaiset rakenteet huomioidaan onnistuneessa uudistuksessa?*
- Pohdithan seuraavia kysymyksiä, kun lähdet suunnittelemaan uudistusta tai haluat hyödyntää jo aiemmin tehdyn uudistuksen kokemuksia ja oppia siitä.

Hyvinvoiva sotelainen

– uudistumisen johtamisen toimintaperiaate



Rakenne

Mitä tekijöitä (talous, henkilöstö, toiminta, viestintä ja muut tukipalvelut) tarvitsemme **muutoksessa onnistumisessa**?

Miten varmistan, että eri rooleissa (linjajohto, lähiesihenkilö, työntekijät) toimivat vastuidensa mukaisesti ja oikeaan aikaan?

Tunnistanko ketkä hyppäävät muutoksiin helpoiten ja ketkä tarvitsevat enemmän tukea?

Miten arvioimme muutoksen toteutumista?

Mitkä mittarit kertovat, että uudistus etenee?

Miten huomioin edistymisen ja onnistumisen (palkitseminen)?

Osaamisen johtaminen ja kasvunasenne

Mitä osaamista meillä jo on uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?

Mitä osaamista meidän tulee **hankkia** uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?

Miten varmistan ja ylläpidän työyhteisön osaamista ja **kasvunasennetta** uudistuksen aikana ja jälkeen?

Miten kannustan onnistumaan ja **rohkean** vaikeassa hetkessä?

Miten näytän myönteistä asennetta ja esimerkkiä uudistumista kohtaan?

Motivaatio

Mihin (asiakas)tarpeeseen muutoksella pyritään vastaamaan?

Mitä hyötyä asiakkaille/henkilöstölle /Siun sotelle uudistuksella tavoitellaan?

Kenen kanssa pohdin muutokseen liittyviä **ajatuksia ja tuntemuksia**?

Millä keinoilla saan henkilöstön motivoitumaan muutokseen?

Miten yhdessä henkilöstön kanssa varmistan muutoksen **etenemisen ja motivaation** säilymisen?

KEVA

JULKISEN ALAN TYÖLÄKEOSAAJA

Siun SOTE



Motivaatio

**Mihin (asiakas)-
tarpeeseen**
muutoksella
pyritään
vastaamaan?

Mitä hyötyä
asiakkaille/
henkilöstölle/Siun
sotelle
uudistuksella
tavoitellaan?

Kenen kanssa
pohdin
muutokseen
liittyviä **ajatuksia**
ja **tuntemuksia**?

Millä keinoilla
saan henkilöstön
motivoitumaan
muutokseen?

Miten yhdessä
henkilöstön kanssa
varmistan
muutoksen
etenemisen ja
motivaation
säilymisen?



Osaamisen johtaminen ja kasvunasenne



Mitä osaamista meillä jo on uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?

Mitä osaamista meidän tulee **hankkia** uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?

Miten varmistan ja ylläpidän työyhteisön osaamista ja **kasvunasennetta** uudistuksen aikana ja jälkeen?

Miten kannustan onnistumaan ja **rohkeaisen** vaikeassa hetkessä?

Miten näytän myönteistä asennetta ja esimerkkiä uudistumista kohtaan?



Rakenne



Mitä tekijöitä
(talous, henkilöstö,
toiminta, viestintä
ja muut
tukipalvelut)
tarvitsemme
muutoksessa
onnistumisessa?

Miten varmistan,
että eri rooleissa
(linjajohto,
lähiesihenkilö,
työntekijät)
toimivat
vastuidensa
mukaisesti ja
oikeaan aikaan?

Tunnistanko ketkä
hyppäävät
muutoksiin
helpoiten ja ketkä
tarvitsevat
enemmän tukea?

Miten arvioimme
muutoksen
toteutumista?

Mitkä mittarit
kertovat, että
uudistus etenee?

Miten huomioin
edistymisen ja
onnistumisen
(palkitseminen)?