

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 **rohkeaisen** 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 TYÖELÄKEOSAAJA

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 kasvun asenne



Mitä osaamista meillä jo on uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?

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

Miten varmistan ja ylläpidän työyhteisön osaamista ja **kasvun asennetta** 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)?