

”Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä” - hanke

9.9.2021-31.10.2023



Ihmisten johtaminen mukaan pohdintaan



TOIMINTA



TALOUS



IHMISTEN
JOHTAMINEN

Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä

- Tavoitteena on luoda uudistumisen johtamisen rakenne ja -tuen malli Siun soteen sekä kehittää henkilöstöjohtamista muutoksissa
 - tukea uudistumisen johtamista eri organisaatiotasolla
- Hankkeen tuloksena esihenkilöille on olemassa arkeen jalkautettu työkalu ja tukimateriaalia uudistuksen suunnittelun ja toteutuksen tueksi
- Uudistumisen johtamisen malliin sisältyy johtamisen rakenteen työkalu, kanvaasi, sekä verkko-opintoja esihenkilöille.
- Työskentelymenetelminä on muun muassa työpajatyöskentely sekä lähijohdon henkilökohtaiset sparrauskeskustelut.
- Toimintaperiaatteen ja verkko-opintokokonaisuuden lanseeraus tapahtuu tammikuussa 2023.

Hankeaika 09.09.2021–31.08.2023



KEVA

POHJOIS-KARJALAN
SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUJEN
KUNTAYHTYMÄ

Hyvinvoiva siunsotelainen
– kriittinen menestystekijä

#kehittämisraha

Toimintaperiaatteen muodostuminen & jalostuminen

Hankesuunnitelma 9/2021

Terveysasemien lähijohdon sparraus / Meijän malli

Tutustuminen ja perehtyminen terveysasemien toimintaan sekä oleellisimpiin yhteistyökumppaneihin
Meijän malli-ohjaus- ja kehitystyöryhmien toimintaan osallistuminen
Terveysasemakierros maakunnassa
Lähijohdon sparrauskeskustelut alkaa
Suunnittelutyö UEF:n kanssa
Yhteistyö Itä-Suomen yliopiston kanssa; 4 monialaista työpajaa loppuvuonna 2021 ja alkuvuonna 2022

Työpajatoiminta & työkalu

Työpajojen tuloksena syntyy Uudistumisen johtamisen malli v. 1.0
Osaamisen kehittämisen yksikön ja UEF:n kanssa valmistuu yhteistyössä 5-6 moduulista koostuva esihenkilökoulutuskokonaisuus uudistumisen johtamisen tueksi
Meijän mallin kehittämistoimintaan osallistuminen jatkuu

Verkko-opintokokonaisuus & jalkauttaminen

- Uudistumisen johtamisen mallin/työkalun jalkauttaminen
- Lähijohdon sparraukset
- Verkko-opintokokonaisuuden kehittäminen

2021

2022

2023

Siun
SOTE

www.siunsote.fi

Hyvinvoiva sotelainen – uudistumisen johtamisen toimintaperiaate

Versio 1.1 (7.6.2022)

Hyvä Siun soten esihenkilö.

Tässä on käyttöäsi ”työkalu” uudistuksen suunnittelemiseen;

miten ihmiset saadaan mukaan muutokseen, miten motivaatiota voidaan vahvistaa, miten vahvistaa intoa uuden oppimiseen ja miten erilaiset rakenteet huomioidaan onnistuneessa uudistuksessa?

Pohdithan alla olevia kysymyksiä, kun lähdet suunnittelemaan yksikköäsi/aluettasi koskevaa uudistusta.

MOTIVAATIO	OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KASVUNASENNE	RAKENNE
Mihin (asiakas)tarpeeseen muutoksella pyritään vastaamaan?	Mitä osaamista meillä jo on uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?	Mitä tekijöitä (talous, henkilöstö, toiminta, viestintä ja muut tukipalvelut) tarvitsemme muutoksessa onnistumisessa?
Mitä hyötyä asiakkaille/henkilöstölle/Siun sotelle uudistuksella tavoitellaan?	Mitä osaamista meidän tulee hankkia uudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi?	Miten varmistan, että eri rooleissa (linjajohto, lähiesihenkilö, työntekijät) toimivat vastuidensa mukaisesti ja oikeaan aikaan?
Kenen kanssa pohdin muutokseen liittyviä ajatuksia ja tunteita?	Miten varmistan ja ylläpidän työyhteisön osaamista ja kasvunasennetta uudistuksen aikana ja jälkeen?	Tunnistanko ketkä hyppäävät muutoksiin helpoiten ja ketkä tarvitsevat enemmän tukea?
Millä keinoilla saan henkilöstön motivoitumaan muutokseen?	Miten kannustan onnistumaan ja rohkaisten vaikeassa hetkessä?	Miten arvioimme muutoksen toteutumista?

Lukuja

- Hankeaika 2 vuotta
- Käytettävissä ollut työaika n. 50%
- Budjetti 200 000€ (Kevan tuki 50 000€)
- Kohdattuja esihenkilöitä n. 100kpl (25%)
- Työyhteisötapaamisia n. 50kpl
- Esihenkilösparrauksia tai "Helppareita" n. 300kpl
- Hankekumppanin hyvinvointikyselyssä kehitys, sijalta 56. → 45. työyhteisön mittarissa 51. → 34. ja johtamisen mittarissa sijalta 52. → 39.
- Kehittämistyölle annettu arvosana 8 (asteikolla 0-10) hankkeen tapaamisiin osallistuneilta

Uudistumisen johtamisen toimintaperiaate

Hyvä Siun soten esihenkilö tai uudistusta suunnitteleva taho

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 kolmella erillisellä kerralla, kun lähdet suunnittelemaan uudistusta.
- ✓ Huomaathan, että voit käyttää oivalluttavia kysymyksiä myös oppimisen välineenä, peilaten kysymyksiä johonkin jo toteutettuun uudistukseen liittyen!
- ✓ Löydät tutkittua tietoa työkalun oivalluttavien kysymysten taustoitukseksi, innostavia lyhyitä luentoja ja kollegoiden käyttökokemuksia verkkokurssilta: verkkarit.fi → **Uudistumisen johtaminen**

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 **rohkeiden** 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 tunteita**?

Millä keinoilla saan henkilöstön motivoitumaan muutokseen?

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



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 **rohkean** 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)?

Hanketuotosten juurruttaminen

- Uudistumisen johtamisen toimintaperiaate lanseerattiin 16.1.2023 MSK-esihenkilöpäivässä, jossa oli paikalla n. 250 lähiesihenkilöä
- Verkko-opinnot on suoritettavissa 5v. ajan
- Toimintaperiaatteesta on olemassa kirjoituslustoja sekä julisteita työyksiköihin muistuttamaan sen olemassa olosta
- Korttipakkoja (80kpl) on teetätetty Topaasia-hyötypelilogiikalla. Näin esihenkilö voi johdatella tulevaisuudessa uudistuksen suunnitteluun liittyvää keskustelua ajasta ja paikasta riippumatta.

”Osallisuus, osaaminen, yhteistyö & hyvinvointi”