

Muutoksen mahdollistaminen – Hemu Tutkimus- ja kehittämishanke

- On yksi työkalu muutoksenhallintaan ja muutosvalmiuksien edistämiseen johtamisen näkökulmasta
- Se on viesti henkilöstölle, että näkökulma otetaan vakavasti huomioon uudistamistyössä eikä uudistusten toimeenpanoa koeta vain teknisenä/rationaalisena kysymyksenä.
- Sitoutetaan ja motivoidaan henkilöstöä muutoksen toteuttamisprosessiin
- Muutosta hidastavia tekijöitä ei käsitellä vain puheen tasolla, vaan niille pyritään hakemaan ratkaisuja
- Mahdollistetaan poisoppimisprosessi
- Tarjoaa henkilöstölle paikan/tilan purkaa muutosten aiheuttamia pelkoja, ahdistusta ym. tuntemuksia

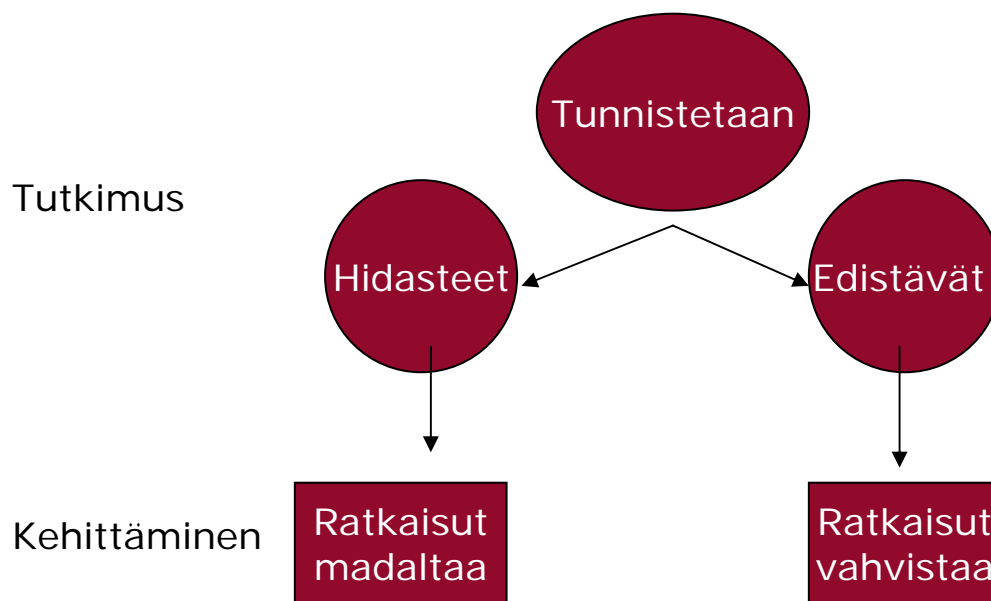


Hemun peruskonsepti muutoksen mahdollistamiseksi

- Ensin tutkitaan, analysoidaan ja tehdään johtopäätökset
 - yksinkertainen selvitysraportti
- Seuraavaksi käsitellään tutkimustuloksia henkilöstön ja/tai muutoksen vetäjien kanssa kohdennetusti (=näkyväksi tekeminen)
 - palaverit, työpajatyöskentely: lajitellaan, priorisoidaan, puretaan tuntemuksia
- Kolmanneksi etsitään räätälöityjä ratkaisuja/työkaluja henkilöstön kanssa esteiden madaltamiseksi ja/tai edistävien tekijöiden vahvistamiseksi



Teemana: muutosvalmiudet/ muutosjäykkyudet



Lisäksi Hemussa voidaan

Osallistaa henkilöstöä

- uudistusten sisällön suunnitteluun eri tekniikoiden avulla
- tarkastelemaan nykyisiä käytäntöjä: mitä hyvää, mitä parannettavaa

Tehdä seurantatutkimus

- missä määrin uudistukset ovat määriteltyjen kriteereiden valossa toteutuneet arkipäivän toiminnassa

Hemun kohdistaminen

Ollut esillä

- 2.luonnoksessa: määritellään kokonaisuus, jossa sekä tutkimus- että kehittämissiosiot toteutetaan systeemisenä kokonaisuutena peruskonseptilla siten, että kehittämissiosion sisältö kohdennetaan palvelukokonaisuuksittain tai muutoin
- 3. luonnoksessa: kukin palvelukokonaisuus tai muu valitsee tarvitsemiaanansa osion
 - valitut osiot konseptista ja lisäosista räätälöidysti

Muutoksen mahdollistaminen, luonnos 3: selvitystehtävä

Tavoitteet

- tehdä näkyväksi palvelukokonaisuudessa *suunniteltavien uudistusten toteutumista hidastavat ja edistävät tekijät, liittyvät esim. rakenteisiin, resursseihin, johtamisjärjestelmiin tai henkisiin tekijöihin*
- johtamisnäkökulmasta selvittää, millä toimenpiteillä uudistusten toimeenpanoa ja toteutumista voidaan edistää. Näitä voivat olla esim. tietoteknologia hyödyntäminen, koulutus, perehdytys, taloudellisten ja aikaresurssien kohdentaminen sekä tiedotukseen liittyvät asiat.

Luonnos 3: mahdolliset kehittämistehtävät 1/2

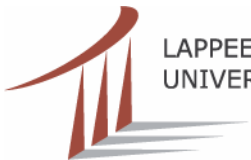
A. Muutosvalmiuksien edistäminen: muutosjälkyksien käsittely

- keskitytään selvitystulosten pohjalla ryhmäkohtaisesti *muutosjälkyksiä* aiheuttaviin tekijöihin
- työskentely tapahtuu *työpajoissa*, joiden kunkin kesto on 2-3 tuntia.

Kehittämistehtävä 2/2

B. Muutosvalmiuksien edistäminen: muutosta tukevia elementtien ideointi

- käsitellään niitä tekijöitä, joiden koetaan *edistävän* muutoksen toteutumista, mitkä voivat olla esimerkiksi perehdytys, tietoteknologian hyödyntäminen, koulutus, työnkierto
- innovaatiotyökaluja käyttäen ideoidaan konkreettisia toimia muutoksen toteuttamiseen. Työskentelyn kesto on noin 3-4 tuntia
- tilaisuudet A ja B on mahdollista toteuttaa myös päivän pituisena yhteistapahtumana



Lisäksi vielä 3. luonnoksessa

- Henkilöstön osallistaminen uudistusten sisältöjen laadintaan
- Seurantatutkimus: muutosten toteutuminen arkipäivän toiminnassa