



Muutosjohtamisella kohti hyvinvointialueita

Aija Tuimala, yhteyspäällikkö ja **Jaana Näsänen**, kehittämispäällikkö

15.9.2021

KT:N ASEMA MUUTTUI 1.7.2021

- **KT palvelee kuntaorganisaatioita, hyvinvointialueita ja näiden määräysvallassa olevia yhteisöjä**
- **Palvelut jatkuvat ennallaan**
 - Kuntien ja hyvinvointialueiden määräysvallassa olevat yhteisöt asiakkaiksi jo 1.1.2022 mennessä (oy, säätiö, osuuskunta)
- **Uusi palvelurakenne vuodesta 2023 alkaen**
 - KT:n rakenne uudistuu kohti vuotta 2023 (hallitus ja jaostot)

Kenelle?

Kunnat ja
kuntayhtymät,
kaikki asiakkaat

Hyvinvointialueet

Mitä?

- muutostuki-infoa nettisivuilla
- UKK-palvelut nettisivuilla
- Kohdennetut infotilaisuudet (KT ja Soteliiderit)
- HR-valmistelijoiden verkosto
- Kohdennetut tilaisuudet (KT ja Soteliiderit)
- Linjassa oma kanavansa

KT tukee sote-uudistuksessa



<https://www.kt.fi/muutostuki>

Uudistusta koskevat kysymykset
muutostuki@kt.fi

MUUTOSJOHTAMINEN SOTE-UUDISTUKSESSA -KESKEISTÄ ONNISTUMISEN KANNALTA

1. Onnistunut rakenneuudistus

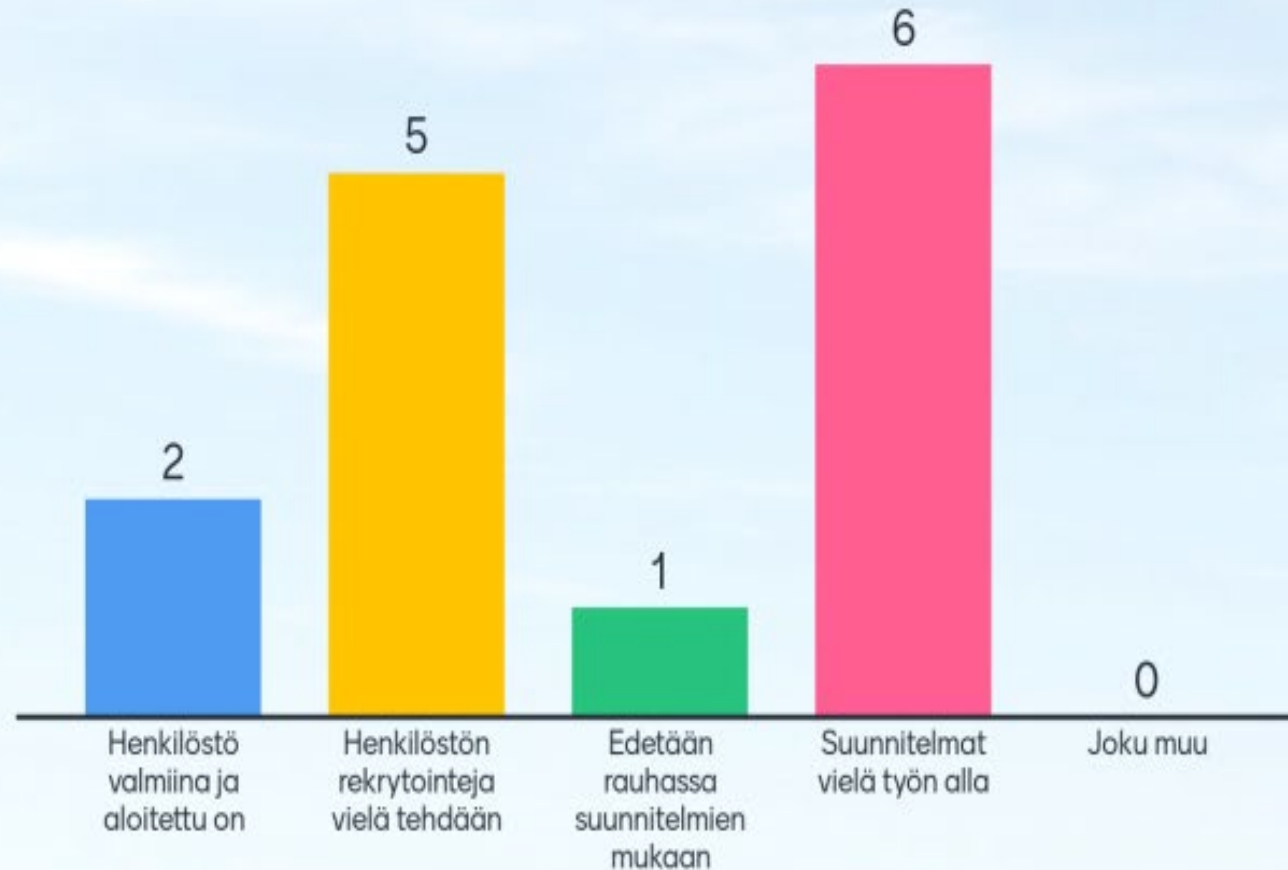
- Hyvä henkilöstöjohtaminen ja työnantajatoiminta
- Muutosvalmiudet rakennemuutoksessa
- Henkilöstön muutosjohtaminen ja tuki muutoksessa

2. Onnistuneet henkilöstösiirrot

- Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän muutokset
- Hyvinvointialueen perustaminen

Onnistunut muutosprosessi tukee johtamista myös tulevaisuudessa!

Mikä on HR-valmistelujen tilanne alueellanne? Valitse tilannetta lähinnä kuvaava yksi väite.



Hyvinvointialueiden HR-valmistelijoiden näkemyksiä 31.8.

Henkilösiirrot

HR-järjestelmät YT-menettelyt Liikkeenluovutus

Tietojärjestelmät

Väliaikainen YT-elin Kuntien YT-menettelyt

Järjestäytyminen

Ehtovertailut

Yhtenäiset käytännöt

Tilanteen
kartoitus

Työsuunnitelma

Tietojen
kerääminen

HR-palvelut

Verkostot

MITEN MUUTOSJOHTAMINEN ON HUOMIOITU VATEN TYÖSKENTELYSSÄ? (poimintoja avoimista vastauksista)

- Ei mitenkään (50 % vastaajista)
- Aluksi keskityttävä siirron onnistumiseen, koska aikataulu kovin tiukka. Luulen, että muutosjohtamiseen ei hirmuisesti ehditä panostaa
- Viestintä, yt-toimielin, henkilöstöfoorumi
- Esihenkilöille tullaan järjestämään muutosvalmennusta
- Ei mennä mihinkään entiseen vaan luodaan uusi malli
- Hyvällä yhteistyöllä ja avoimella keskustelulla

Miten henkilöstö osallistuu alueellanne muutokseen? Voit liikuttaa palloa kunkin keinon kohdalla kuvaamaan arviotasi.



Hyvinvointialueiden HR-valmistelijoiden näkemyksiä 31.8.



Muutosjohtaminen on ihmisten johtamista - nykyinen johto ja esimiehet avainroolissa



Millaista muutosjohtamista ja kenelle?

Valtasuhteissa muutoksia

Työyhteisössä muutoksia

Työtehtävissä muutoksia

Työn fyysisessä sijainnissa muutoksia

Esihenkilösuhteissa muutoksia

Työnantaja vaihtuu (palvelujärjestelmä)

Viestin
kohdentaminen

Uudistamisen
tausta ja
tavoitteet

Miten sote-uudistus vaikuttaa kunnassa?



Henkilöstöä siirtyy uudelle työnantajalle



Organisaatorakenteita mahdollisesti mietittävä uusiksi



Tukipalvelut tarkasteltava uudessa tilanteessa



Talouden hallinta uudessa tilanteessa, perustehtävät

KT tukee sote-uudistuksessa



<https://www.kt.fi/muutostuki>

Fuusiossa tuodaan yhteen erilaiset:

Johtamisjärjestelmät

**Henkilöstöjohtamisen
käytänteet**

Organisaatiokulttuurit

**Työyhteisöt ja
toimintatavat**

Muutokset vaativat sekä muutosta että siirtymää:

**Muutos: rakenteet,
prosessit**



**Siirtymä: toiminta, tavat,
mindset**

Onnistuneen fuusion edellytyksiä tutkimuksissa

- Yhteenkuuluvuuden ja jatkuvuuden tunne
- Kokemus menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta
- Johdon luotettavuus
- Turvallisuuden tunne
- Tasa-arvoisuus eri organisaation osien välillä
- Synergiaetujen saavuttaminen, tavoitteissa onnistuminen
- Huolellinen fuusion jälkeinen integraatio

Giessner et al. 2016; Gleibs et al, 2008;
Hakonen et al., 2015; Hopkins
2008; Kaltiainen et al. 2016; Lipponen et
al. 2016; Riketta, 2005;



Kiitos!

