



Muutosjohtamisentuki ja uudistumisen johtaminen Oma Hämeessä

-lyhyt yhteenveto kokonaisuudesta

HR- palvelut 2025

1.10.2025

Kanta-Hämeen hyvinvointialue

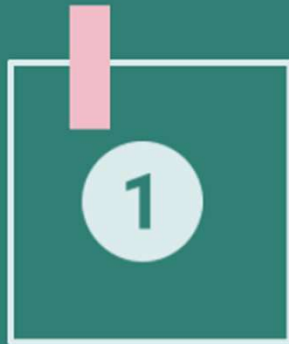




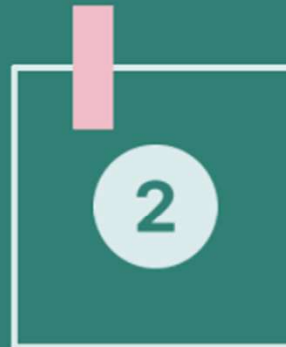
Muutosjohtamisen tuki ja
uudistumisen johtaminen

HR-palvelut 2025

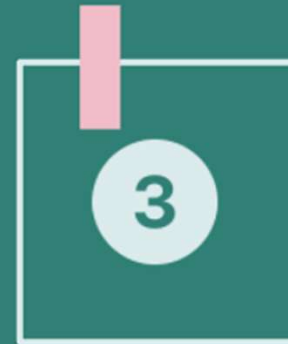
Aloita painamalla tästä!



Muutos haltuun



Muutosjohtaminen
työyhteisössä



Tukenasi
muutoksessa

Sisältö

Sisältö

Muutos haltuun

Kuormituksen hallinta

Miten minä itse koen muutoksen?

- Oman muutuskunnan arviointi
- Resilienssi muutoksessa
- Muutoksen eri vaiheet lähijohtajan näkökulmasta

Muutoksen käsitteleminen työyhteisössä

- Hahmota muutoksen moniulotteisuus: uudistumisen johtamisen työkalu
- Lähijohtajan rooli muutoksessa
 - Johtamisen periaatteet muutoksessa
 - Valmentava johtaminen muutoksessa
- Miten johdat muutoksen eri vaiheissa?
 - Muutosjohtaminen pähkinänkuoressa
 - Lähijohtaminen muutoksen eri vaiheissa
 - Muutoskyvykkyyden vahvistaminen
 - Muutoksen käsittelyn kolme tasoa
 - Muutosjohtamisen teoreettiset mallit

Muutosviestintä

- Muutosviestinnän malli
- Suunnittele viestintä
- Tukea viestintään

Muutosjohtaminen työyhteisössä

Miten muutosta voidaan käsitellä omassa työyksikössäni?

- Työyhteisön muutuskunnan arviointi
- Vaikuttamisen kehä
- Muutostukikeskustelu
 - Malli keskusteluun
 - Tunnetaitojen johtaminen ja oma hyvinvointi
 - Tunnetaitojen johtaminen kohtaamalla ja keskustelemalla
- Resilienssin vahvistaminen
 - Kertaus resilienssistä
- Onnistumiskeskustelut
- Ratkaisukeskeinen rautalankamalli
- Voimavaraharjoitus muutokseen

Tukenasi muutoksessa

- Työterveyshuollon palvelut
- HR-palvelut ja työsuojeluvaltuutetut
- Täydennyskoulutukset
- Oma Häme kehittää
- Esityksen lähteet ja lisämateriaalit

OHJEISTUS

- 1. Siirry diojen välillä:** Käytä nuolinäppäimiä (vasen ja oikea) tai klikkaa esityksen alareunassa olevia nuolia siirtyäksesi diojen välillä.
- 2. Zoomaa sisään ja ulos:** Käytä hiiren rullaa tai kosketuslevyä zoomataksesi sisään ja ulos esityksessä.
- 3. Navigoi vapaasti:** Voit klikata hiirelläsuoraan mitä tahansa esityksen elementtiä siirtyäksesi siihen kohtaan.
- 4. Oikeassa reunassa on koti-nappi:** pääset palaamaan siitä aina esityksen alkuun.

1

Muodosta ensin kokonaiskuva muutoksesta.



Kuormituksen
hallinta

Miten minä itse
koen
muutoksen?

Muutoksen
käsitleminen
työyhteisössä

Muutosviestintä

Tässä osiossa pohdi:

Mikä muutos on nyt kyseessä ja
mitä se tarkoittaa?

Ketä tämä muutos koskettaa?

Miksi muutos on tärkeä?

2

Miten muutosta voidaan käsitellä omassa työyksikössäni?



Tässä sinulle erilaisia työkaluja muutosjohtamisen tueksi. Valitse itsellesi sellainen, jota voit hyödyntää työyhteisössäsi.

Muutoksen
arviointi

Vaikuttamisen
kehä

Muutostuki-
keskustelu

Resilienssin
vahvistaminen

Onnistumis-
keskustelut

Ratkaisukeskeinen
rautalankamalli

Voimavara-
harjoitus
muutokseen

3

Tukenasi muutoksessa

Työterveys-
huollon
palvelut

HR-palvelut ja
työsuoja-
valtuudet



Oma Häme
kehittää

Täydennys-
koulutukset

Esityksen lähteet
ja lisämateriaalit

Lähdemateriaalit

Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan: Työturvallisuuskeskus

Muutuskunnan arviointi: Purokuru, Vesa. Humap Oy

Muutoksen eri vaiheet – lähijohtajan näkökulmasta: Juha Arikoski & Mikael Sallinen

Uudistumisen johtamisen työkalu: Keva & Siun Sote

Resilienssi muutoksessa: Työturvallisuuskeskus ja Arttu Puhakka (Itä-Suomen yliopisto)

Oma Hämeen johtamisen periaatteet: Oma Häme & Tussitaikurit

Valmentava johtaminen (GROW-malli): John Whitmore

Muutosjohtaminen pätkinänkuoressa: Marianne Laurila. Esimiesten ja henkilöstön käsityksiä hyvästä muutosjohtajuudesta

Lähijohtaminen muutoksen eri vaiheissa: Hälsan johtamisvalmennus 2024

Muutoskyvykkyyden vahvistaminen: Jeff Hiatt

Muutoksen käsittelyn kolme tasoa: Hälsan johtamisvalmennus 2024

McKinseyn 7S-mallin osa-alueet: Robert Waterman ja Thomas Peters

Kotterin muutosjohtamisen malli: John Kotter

Muutosviestinnän malli: Jorma Pirinen

Suunnittele viestintä: Työturvallisuuskeskus

Vaikuttamisen kehä: Työturvallisuuskeskus

Malli muutostukikeskustelun vetämiseen: Hälsan johtamisvalmennus 2024

Resilienssin vahvistaminen: Arttu Puhakka (UEF)

Muutosjohtamiseen liittyy myös tunnetaitojen johtaminen: Oma Häme – Anne Jormakka & Päivi Malmivaara

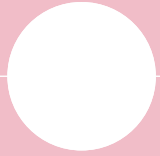
Tunnetaitojen johtaminen kohtaamalla ja keskustelemalla: Oma Häme – Anne Jormakka & Päivi Malmivaara

Ratkaisukeskeinen rautalankamalli: Risto Havukainen

Lisää materiaalia aiheesta

[Työturvallisuuskeskus: Työhyvinvointi muutostilanteissa \(linkki\)](#)

[Työterveyslaitos: Onnistu työympäristömuutoksessa – opas suunnittelun tueksi \(linkki\)](#)



Kehittämisen toinen aalto,

yhteistyössä Itä-Suomen yliopisto, Jatkuvan oppimisen keskus



1.10.2025

Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Koulutusta ja harjoittelua

Tavoitteena edelleen:

- vahvistaa lähijohtajien tietotaitoa resilienssistä eli muutoskyvykkyydestä ja sen vahvistamisesta
- tukea henkilöstön muutoskyvykkyyttä
- rakentaa OmaHäme muutosjohtamisen malliin täydentäviä työvälineitä
- järjestää lähijohtajille harjoitusmahdollisuuksia työvälineiden käyttöön ottamiseksi.

Koulutustilaisuudet lähijohtajille viidessä muutosjohtamisen teemassa

- resilienssi ja muutoskyvykkyyden vahvistaminen
- kokonais kuvan hahmottaminen
- kohtaaminen, tunteet ja keskusteluyhteys
- ongelmista keskusteleminen muutoksissa
- motivaation ylläpitäminen ja vahvistaminen

Koulutustilaisuudet henkilöstölle

- Muutoskyvykkyyden vahvistamiseen



Prezin täydentäminen muutosjohtamisen työvälineillä

- Muutos haltuun yleiskuvan muodostamisella
- Muutosjohtaminen työyhteisössä
- Kohtaaminen ja tunteet - keskusteluyhteyden vahvistaminen
- Ratkaisupuheen vahvistaminen – ongelmien ratkaisemisen taito ja kohtaaminen
- Motivaatio – mielekäs tavoite ja motivaation ylläpitäminen

Työvälineet valmennuskeskustelujen muodossa



Kiitos

