

Muutoksen johtamisen malli Oma Ekhva-käyttöönottoprojektissa

8.12.2025



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue



Euroopan unionin
rahoittama
NextGenerationEU

Onnistunut
digialustan
käyttöönotto

Digi aito
vaihtoehto
kansalaiselle

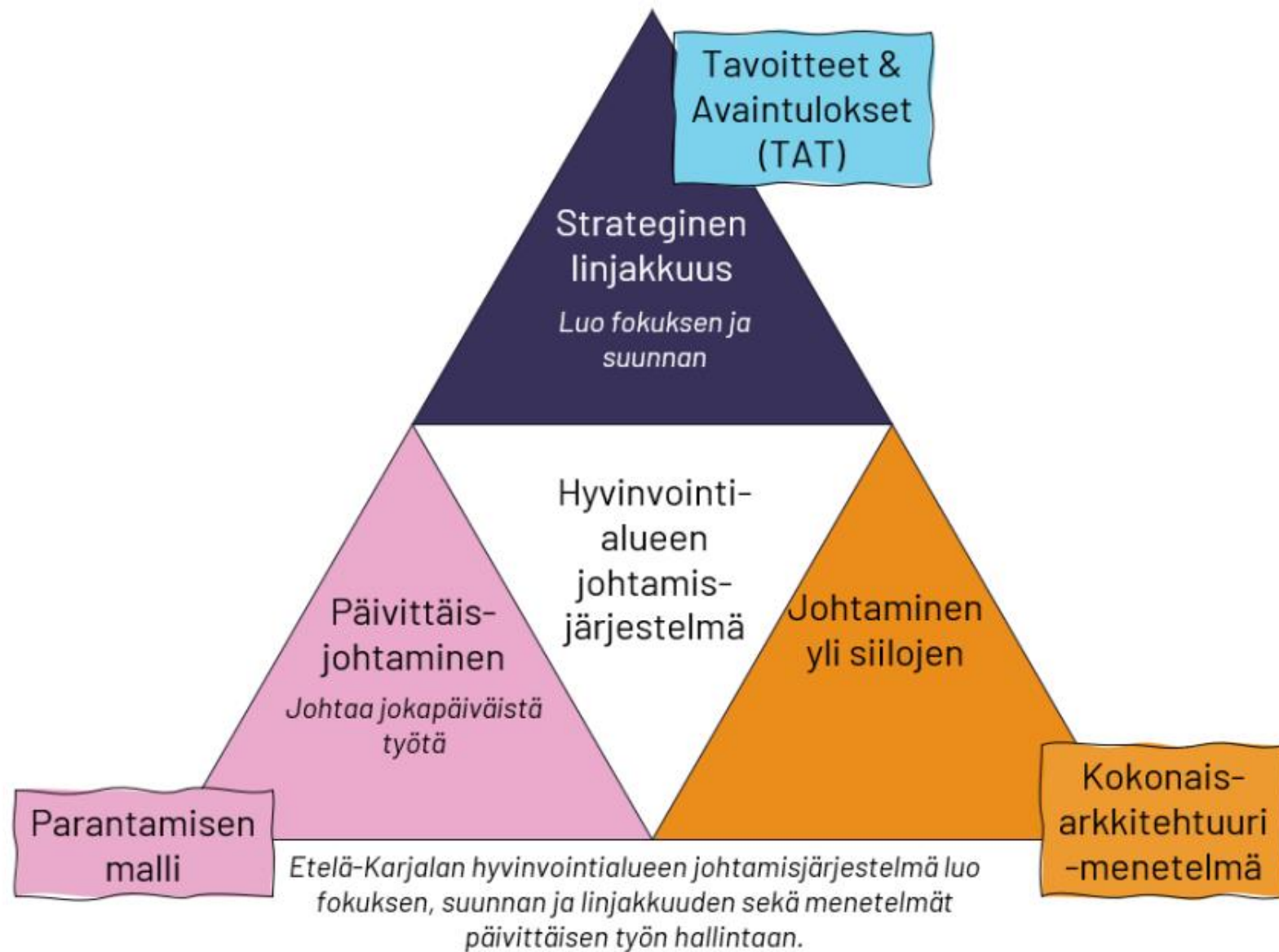
Digialusta
luontevana
työvälineenä
Ekhvalaisten
arjessa

Suomen parhaat sote-pela- digipalvelut!

100 000 kansalaiskäyttäjää
vuoden 2025 aikana

Toimivat
digitaaliset
palvelu-
prosessit

Hyvä asiakas-
ja työntekijä-
kokemus



Miksi strategiaa toteutetaan TAT-mallilla?



Keskitetty tavoitteiden asettaminen

- Auttaa yksiköjä asettamaan omat tavoitteet tukemaan organisaation valitsemia laajempia strategiasta johdettuja tavoitteita.

Tiimityöskentelyn parantaminen

- Auttaa tiimejä tekemään parempaa yhteistyötä ja kommunikoimaan paremmin keskenään yhteisten tulosten saavuttamiseksi.

Läpinäkyvyyden, vastuullisuuden ja tuloksellisuuden lisääminen

- Auttaa lisäämään läpinäkyvyyttä organisaatiossa ja varmistamaan, että vastuut ovat selkeät ja että kaikki tietävät, mitä heidän odotetaan tekevän **YHTEISTEN TAVOITTEIDEN** saavuttamiseksi

→ samaan aikaan eri puolilla organisaatiota tapahtuvien kehittämistoimien saavuttamiseksi yhteiset tavoitteemme tuloksellisesti.

→ varmistamme, että strategiamme toteutuu myös käytännössä.

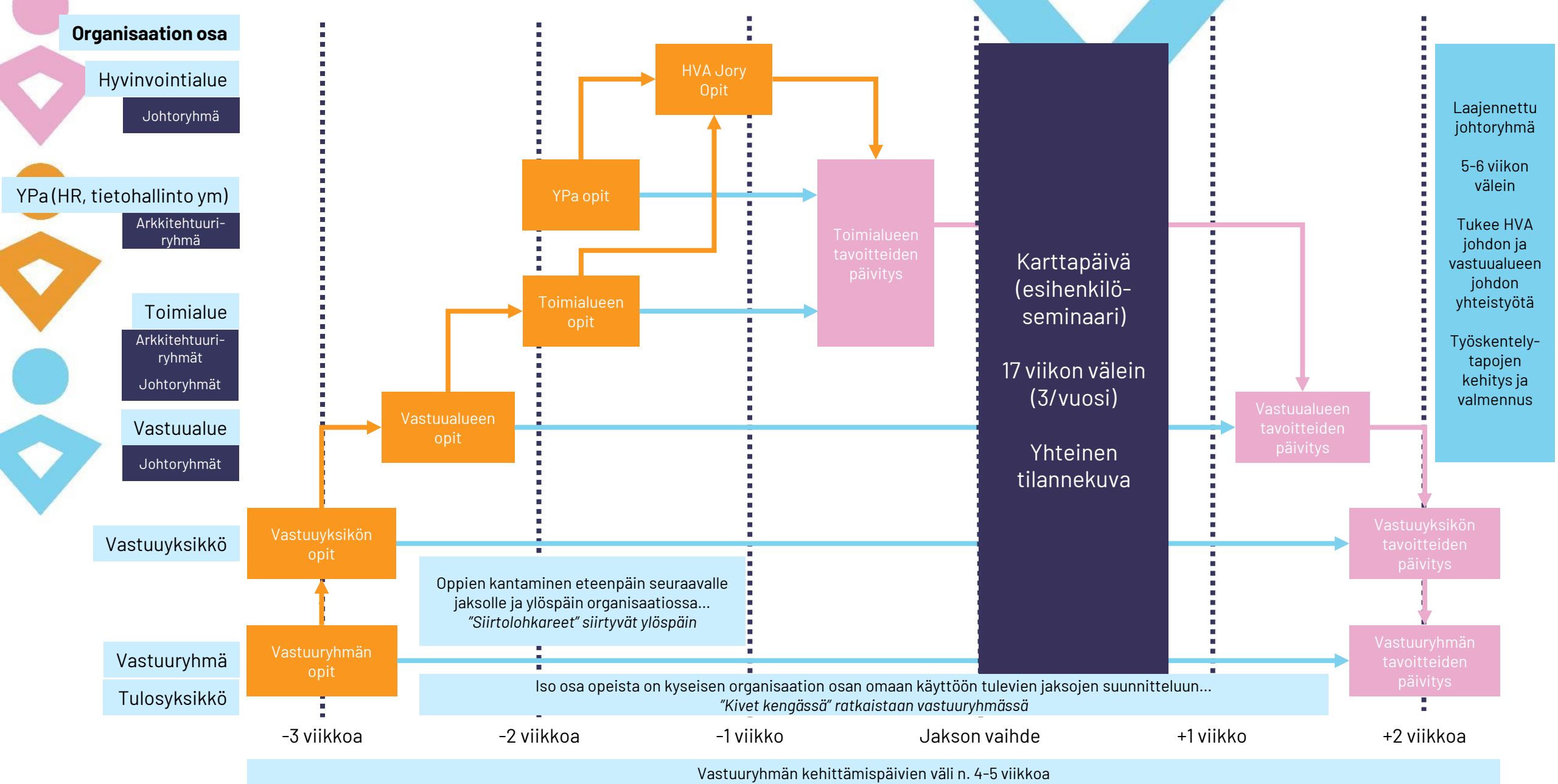
Oppiminen ja kehittyminen

- Auttaa organisaatioita oppimaan ja kehittymään jatkuvasti edistäen organisaation kykyä jatkuvaan parantamiseen.

→ Varmistamme, että olemme **tulevaisuuskyykäs organisaatio** 😊!



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue



Parantamisen malli

Mitä me yritämme saavuttaa?

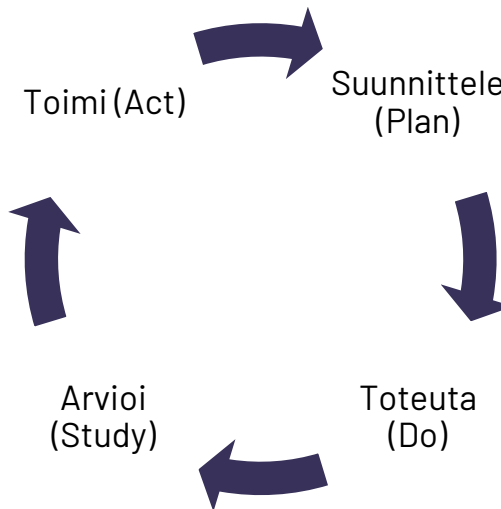
Tavoite

Mistä tiedämme, että muutos on parannus?

Avaintulos

Minkä parannukseen johtavan muutoksen voimme tehdä?

Toimenpiteet



Kun yhdistät kolme kysymystä
PDSA kiertoon saat...

... Parantamisen mallin.

Malli oppimiselle ja muutokselle.



Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Jakso

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Kuukausi

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Viikko

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Viikko

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Viikko

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Säädä
(Act)

Suunnittele
(Plan)

Viikko

Tarkista
(Study)

Toteuta
(Do)

Johtamisen vakiointi
Johtoryhmätyöskentelyn vakiointi
Kehittämisideoiden käsittelyn vakiointi
Kehittämisen vakiointi

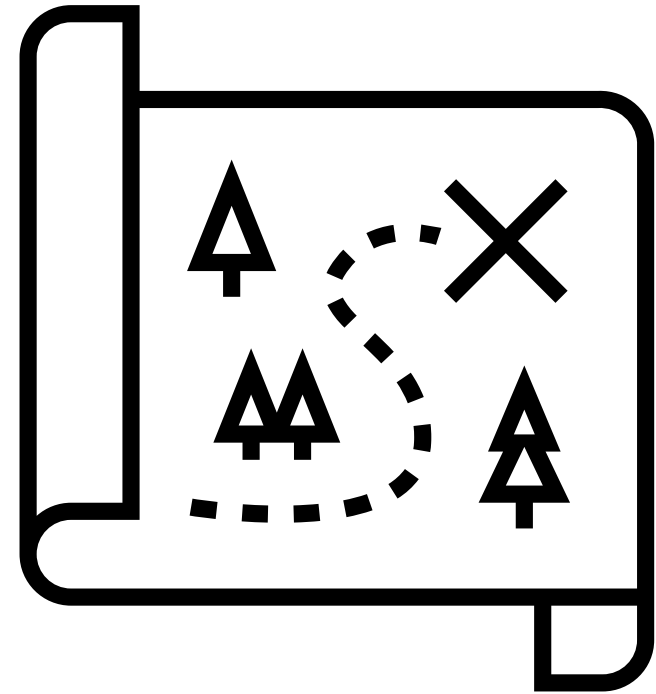


ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue



Karttapäivä:

- **Missä ollaan nyt?**
(Retro edelliseen sesonkiin)
- **Mihin ollaan menossa?**
(Tavoitteet seuraavaan sesonkiin)





Prosci ADKAR®

ADKAR-mallin vaiheet:

- **Tietoisuuden luominen:** Ensimmäinen askel muutoksessa on varmistaa, että yksilöt ymmärtävät muutoksen tarpeen ja sen vaikutukset.
- **Halu muutokseen:** Ihmisten täytyy haluta osallistua ja tukea muutosta, jotta se voi menestyä.
- **Tiedon jakaminen:** Tarvittavat tiedot ja taidot on annettava, jotta ihmiset pystyvät toteuttamaan muutoksen käytännössä.
- **Kyvyn rakentaminen:** Kyvykkyyden kehittäminen varmistaa, että yksilöt voivat suoriutua muutoksesta.
- **Vahvistaminen:** Lopuksi muutoksen onnistuminen varmistetaan tukemalla ja vahvistamalla saavutetut tulokset.





A Awareness
of the need for change

Miksi?

Elokuu 2024

Johto
Startti esihenkilöiden
karttapäivässä



D Desire
to support the change

Miten?

Marraskuu
2025

Kick off, tavoitteet,
projektiryhmien
muodostaminen



K Knowledge
of how to change

Kuka?
Milloin?

Joulukuu
2024-
helmikuu
2025

Digimentorit,
vastualueen
projektiryhmät,
muutoksen aallot-
foorumit

A Ability
to demonstrate skills &
behaviors

Miten?
Milloin?

Maalis-
lokakuu
2025

Digimentorit ja
vastualueen
projektiryhmät

R Reinforcement
to make the change
stick

Miksi?
Kuinka?

Marraskuu
2025->

Johto, esihenkilöt,
ylläpitotiimi



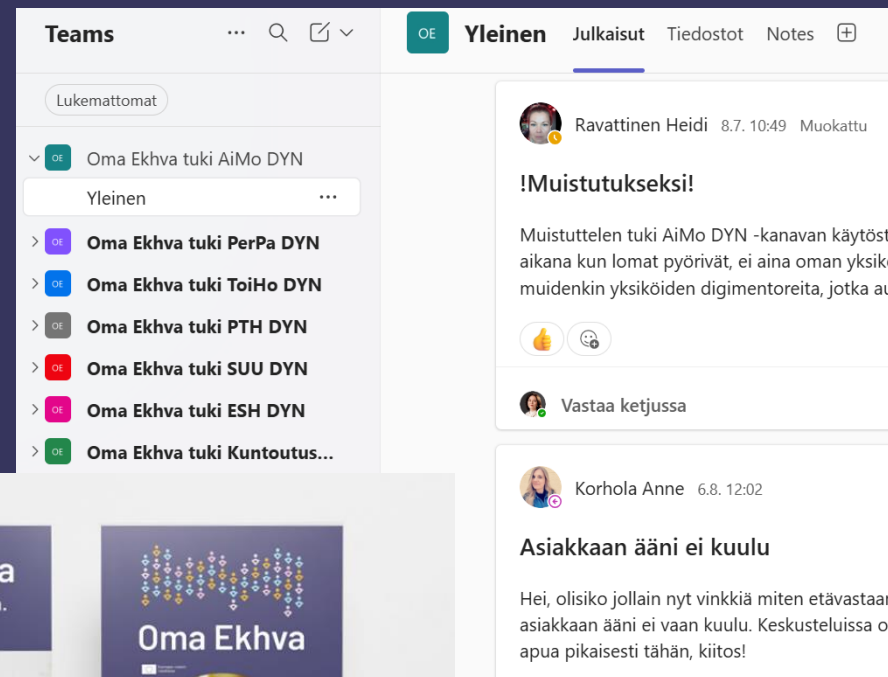
Vastuualueiden projektiryhmäläisten tärkeä rooli

- Palvelujen määrittely: Miro-työskentely
- Testaus - noin 50 testaajaa, joista suurin osa digimentoreita, yhdellä testaajalla saattoi olla yli 1000 riviä testattavaa
- Koulutus: yleisten koulutusten lisäksi vastuualuekohtaiset koulutukset/demot/infot yksiköiden digimentoreiden fasilitoimina



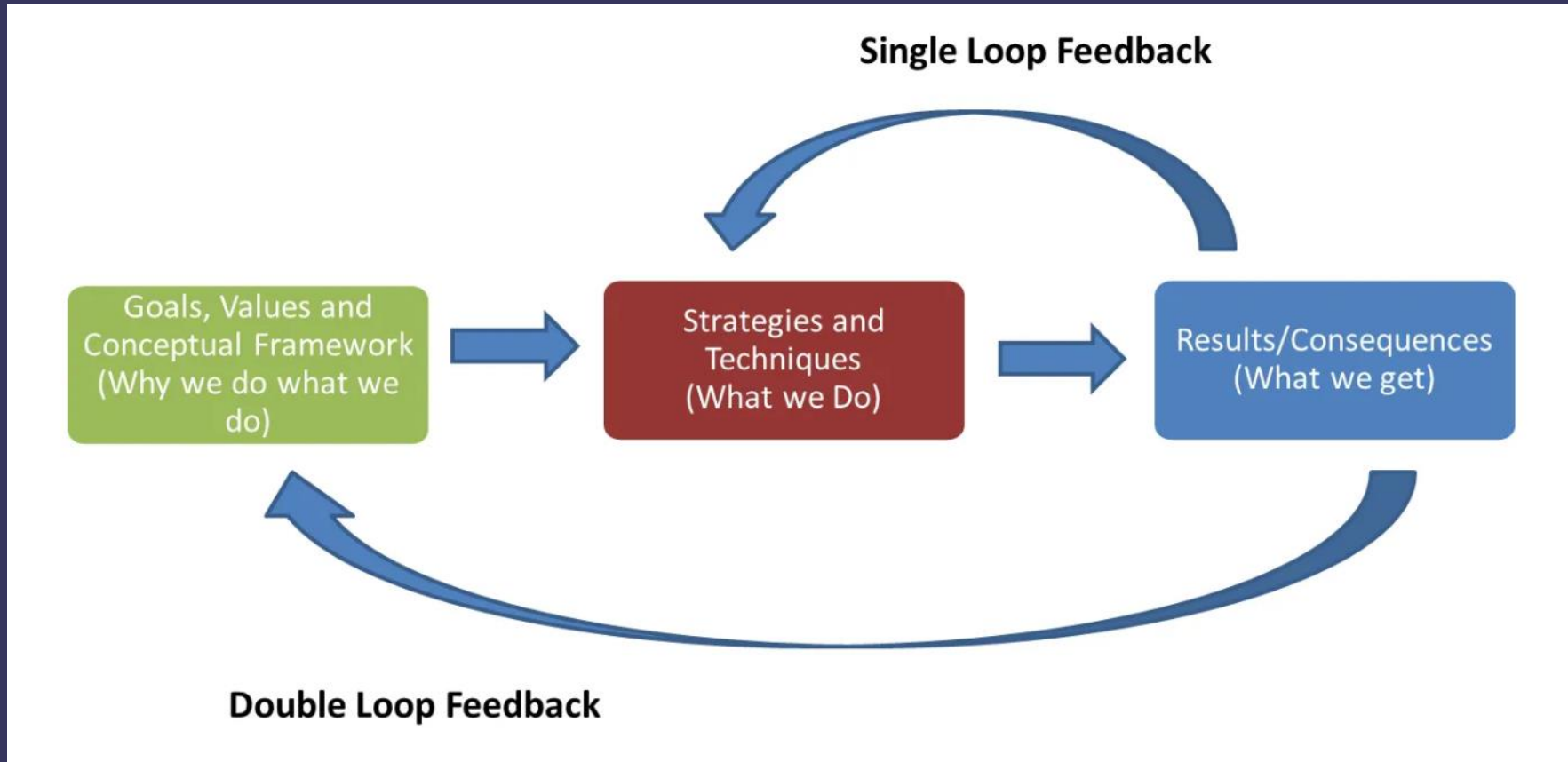
Vastuualueiden projektiryhmäläisten tärkeä rooli

- Tuki: vastuualuekohtainen digimentorituki ja teams-kanavat
- Markkinointi: Kansalaisten infot toimipisteissä, kauppakeskuksissa, turuilla ja toreilla



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue

Syvempi osaamisen taso: Miksi teemme asioita tällä tavalla?



Single loop learning:
"Teimmekö asiat oikein?" →
korjataan toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi.

Double loop learning:
"Teemmekö oikeita asioita?" →
tarkastellaan ja muutetaan tavoitteita, arvoja ja ajattelutapoja.

Kuva: <https://upraise.io/blog/effective-agile-performance-management-double-loop-learning/>

Double-loop learning:

Senge, Peter (1990): The Fifth Discipline. The Art & Practice of the Learning Organization tai
Argyris, Chris. "Double loop learning in organizations." Harvard Business Review 55.5 (1977): 115-125.



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue