

Matka Kohti Valoisampaa Huomista: Tarina Muutosvalmennuksesta Siun Sotessa osa 1.

Olipa kerran Siun Sote, paikka, missä terveydenhuollon ammattilaiset työskentelivät omistautuneesti ihmisten hyvinvoinnin eteen. Arki oli vakiintunutta, mutta tarve muutokseen oli välttämätön. Digitalisaatio astui kuvioon, ja sen myötä myös muutosvalmennuksen tarve nousi esiin.

Muutos, joka on usein haasteellinen, avasi oven mahdollisuuksiin kehitykselle. Siun Soten muutosvalmentajat olivat tässä murroksessa turvallisina kumppaneina, oppaina ja tukipilareina ammattilaisille. He kulkivat rinta rinnan kehittäjien kanssa kentällä, auttaen heitä sanoittamaan tavoitteensa ja selkeyttämään polkua kohti uutta toimintatapaa.



Onko vastassasi lasisilmäisiä hattivatteja vai haaste työasiassa?

Uudet käytännöt herättivät luonnollisesti myös vastustusta. Tässä kohtaa muutosvalmennus astui esiin tarjoten tukea, työkaluja ja mahdollisuuden yhdessä tutkia, miten muutos voi parantaa työn arkea. Muutos ei ollut pelkästään uuden omaksumista, vaan myös vanhasta luopumista. Muutosvalmentajat auttoivat ammattilaisia löytämään tasapainon, jotta työn kuorma ei kasvaisi liian suureksi.

Muutosvalmentajat työskentelivät monilla tasoilla ja käyttivät monenlaisia työkaluja matkan varrella. Tietoisuuden luomisessa he avasivat organisaation silmiä muutoksen tarpeelle sanoittaen hyödyt. Osallistamisen ja vuorovaikutuksen kautta ammattilaisille annettiin ääni, joka oli arvokas muutoksen suunnittelussa. Muutoksen suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa muutosvalmentajat auttoivat organisaatiota varmistamaan, että muutos eteni suunnitellusti ja määriteltyjen päämäärien mukaisesti.

Pomo puun ja kuoren välissä

Esihenkilöiden tukemisessa muutosvalmentajat olivat neuvonantajia ja mentoreita. He auttoivat esihenkilöitä kirkastamaan tavoitteet henkilöstölle ja hallinnoimaan epävarmuutta. Johtamisen tukemisessa he olivat apuna sanoittamassa selkeää viestintää ja auttoivat johtoa muutoksen läpiviennissä.

Arvioinnin ja seurannan tukeminen oli kriittinen osa prosessia. Muutos ei päättynyt päätöksentekoon, vaan muutosvalmentajat auttoivat organisaatiota arvioimaan muutoksen edistymistä ja tekemään tarvittavia korjausliikkeitä.

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä, oli muutoksen viestintä. Muutosvalmentajat auttoivat organisaatiota suunnittelemaan ja toteuttamaan tehokasta viestintää, jotta kaikki tiesivät, mitä muutos tarkoitti ja miten se eteni.

Muutosvalmennus ei ollut vain työkalupakki; se oli matkaopas uudelle alueelle. Se auttoi organisaatiota navigoimaan muutoksen monimutkaisissa vesissä ja varmisti, että matka kohti digitalisaatiota oli sujuva ja tuloksellinen. Matkan päätteeksi ei saavutettu pelkästään digitalisaatiota, vaan myös vahvempi ja yhtenäisempi organisaatio, joka oli valaistu muutoksen voimasta. Bonuksena matkalla syntynyt luottamus loi vankan perustan tulevaisuuden haasteille.

Loppusanat:

Tämä tarina kuvaa työtämme muutosvalmentajina, sekä ihania kanssakulkijoitamme. Tarina pohjaa kuljettuun matkaamme Siun Sotessa neljän vuoden ajalta, kokemuksiimme, sekä työkaluihin, jotka kuuluvat muutosvalmentajan työkalupakkiin. Tarinan toimme tähän päivään hyödyntämällä tekoälyä.

Matkamme jatkuu ja tarinalle seuraa jatkoa....

