



Miten
käyttäytymisen
muutosta tulisi
tukea ja
johtaa?

Minttu Palsola
Erikoistutkija
Käyttäytymisen ja
viestinnän
osaamiskeskus (CUBE)

Terveys- ja
hyvinvoinnin laitos

15.6.2025



Mitä jos sanoisin,
että **sinun täytyy**
alkaa avanto-uimaan
joka päivä vähintään
30 minuuttia?

Alkaisitko? Miksi (et)?



15.6.2025



Mitä jos sanoisin,
että **sinun täytyy**
alkaa avanto-uimaan
joka päivä vähintään
30 minuuttia?

Alkaisitko? Miksi (et)?



15.6.2025

Ei avantoja ole
vuoden ympäri

Ei minulla ole
aikaa joka päivä

Mitkä asiantuntijat
niin sanovat?

Ei arki kuormita
minua

Nautin elämästä mieluummin 5 vuotta
vähemmän kuin palelen avannossa

En tiedä, minne
mennä uimaan

En pysty uimaan
30 minuuttia

Käyttöönoton edistäjien ja hidastajien tunnistaminen valmisteluvaiheessa

- Usein innokkaana toimimaan: ideointi aloitetaan usein ratkaisusta
- Jokainen ratkaisu sisältää vähintäänkin oletuksen siitä, mikä käyttäytymiseen johtaa
→ ratkaisut kovin erilaisia oletuksesta riippuen!
- Välineitä käyttäytymiseen vaikuttavien asioiden systemaattiseen harkintaan
→ kun tunnemme esteet, on niitä helpompi ratkoa

He eivät tiedä!

Heitä ei kiinnosta!



Heillä ei ole aikaa!

He eivät osaa!

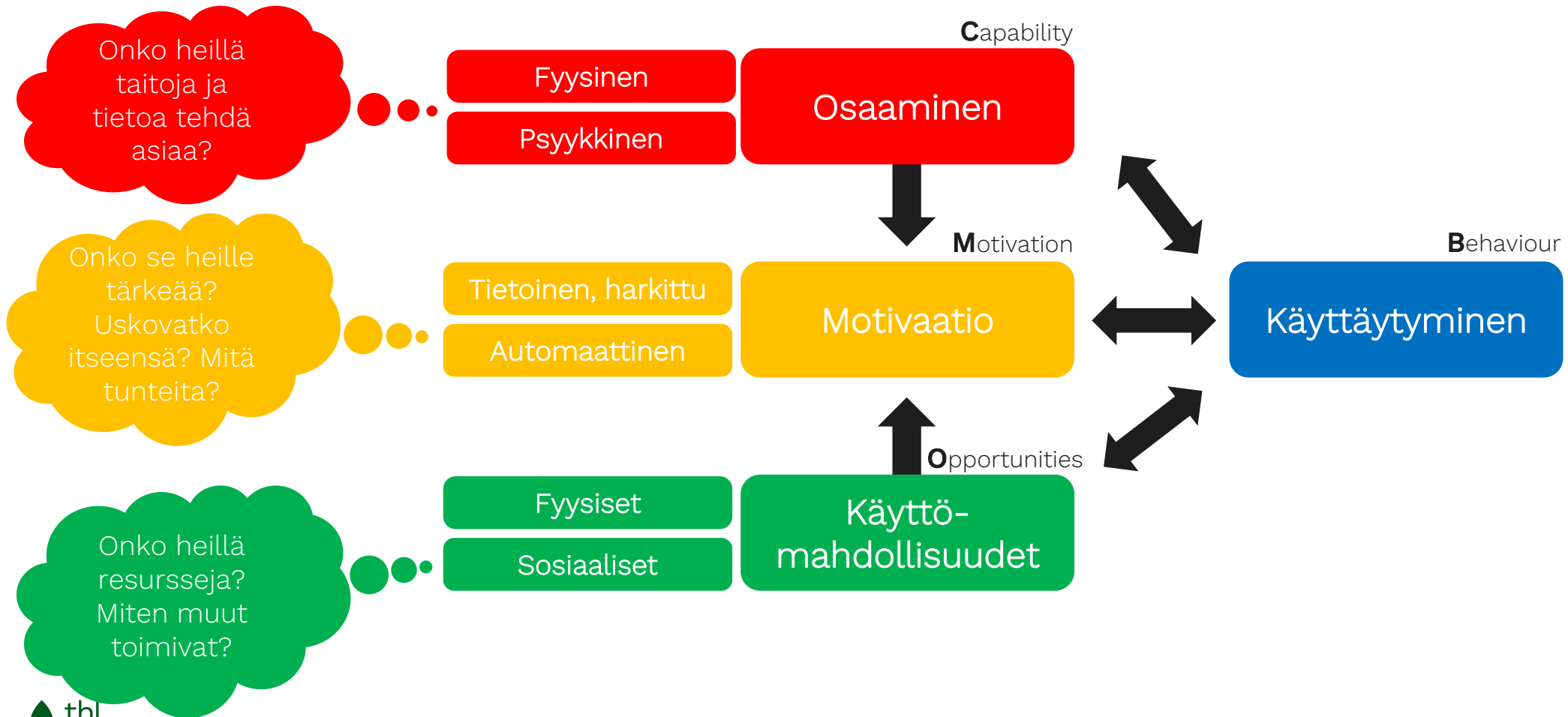
Kukaan ei tue heitä!

“It seemed like a good idea at the time” (ISLAGIATT)
Prof. Martin Eccles, Implementaatiotutkija

Toimintatapojen muutos lähtee tavoitteen määrittelystä

- Koko organisaatiolle täytyy olla selvää, mitä muutos koskee ja mitä heidän tulee tehdä toisin. Tavoitteen on oltava tarkka, ymmärrettävä ja seurattava.
- Olennaista on selvittää:
 1. Kenen täytyy tehdä mitä, milloin, missä, miten usein ja kenen kanssa, jotta käyttäytymisen muutos toteutuisi?
 2. Mikä tavoiteltuun käyttäytymiseen vaikuttaa?
 3. Miten muuttaa käyttäytymistä tavoitteen mukaiseksi?
- Myös käyttöönoton seuranta helpottuu, kun tavoite on seurattavassa muodossa.

Käyttäytymisen välttämättömät ehdot



- Menetelmien käyttöönoton onnistumiseksi tärkeä osata tunnistaa ja huomioida sen hidastajat ja edistäjät
- [Itlan työkalu](#) apuna tunnistamisessa
- Perehdy laajasti - eri henkilöt eri rooleissa näkevät asiat eri tavalla!



Osaamisen tukeminen

- Keskiössä tiedot ja taidot menetelmästä ja sen käyttämisestä
- Ensisijaisena tukena kouluttaminen ja taitojen harjoittelu
 - Uuden rakentaminen vanhan osaamisen päälle
 - Esim. täydennyskoulutukset, harjoitteluajat, tukimateriaalit, tietoisuus
- Yksinään osaamisen tuki harvoin riittää!



Käyttö- mahdollisuuksien tukeminen

- Konkreettiset resurssit ja tilaisuudet toteuttaa/harjoitella menetelmää
- Voidaan lisätä esim.
 - Ajan varaaminen menetelmän harjoittelulle ja käytölle
 - Mallin näyttäminen ja esihenkilön/työyhteisön tuki
- Käyttömahdollisuuksien ja osaamisen lisääminen ruokkii myös motivaatiota!

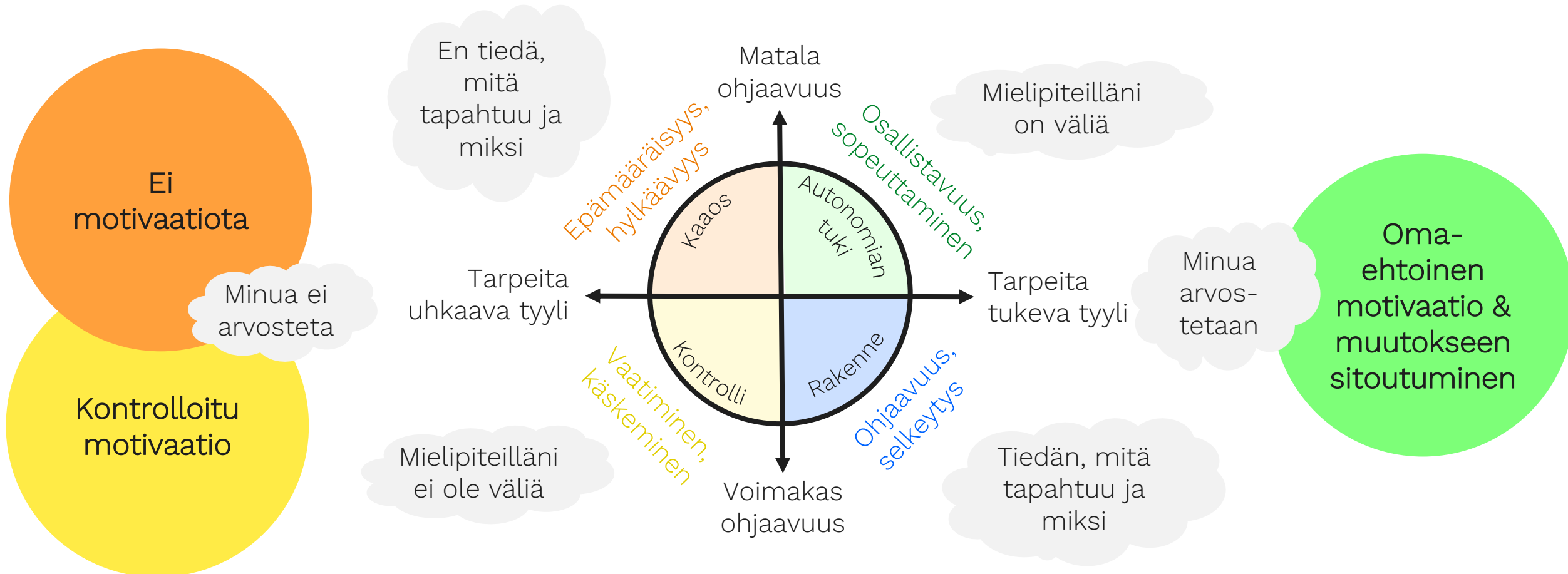


Motivaation tukeminen

- Motivaatio kumpuaa eri lähteistä ja voi vaihdella laadullisesti
- Autonomisen eli omaehtoisen motivaation kulmakivinä psykologiset perustarpeet
- Omaehtoinen motivaatio lisää sitoutumista muutokseen
- Motivaatiota voi tukea vuorovaikutuksella, vaikka itse muutos olisikin pakollinen



Vuorovaikutus muutoksen tukena



Yhteenveto: Muutoksen johtaminen valmisteluvaiheessa

- Muutos lähtee tavoitteen määrittelystä
- Valmisteluvaiheessa tunnistetaan käyttöönoton edistäjät ja hidastajat ja suunnitellaan toimenpiteitä niiden varalle.
 - Mitä menetelmän käyttöönotto vaatii? Mitkä asiat näistä ovat jo kunnossa? Mitkä asiat kaipaavat vahvistusta ja tukea?
 - COM-B sopii hyvin selvitystyökaluksi, mutta myös muutoksen seuraamiseen
- Viestinnän osalta keskitytään motivoivaan ja vuorovaikutteiseen viestintään, jonka pääperiaatteina ovat:
 - selkeys muutosprosessista ja sen tavoitteista
 - jo olemassa olevan osaaminen tunnistaminen ja sen päälle rakentaminen
 - työntekijöiden ammattitaidon arvostaminen

Lue
Käyttöönoton
johtamisesta
Itlan sivuilla
[täältä](#).

itla Itsenäisyyden
juhlavuoden
lastensäätiö





Kiitos!

Keskeisimmät lähteet

- COM-B ja toimenpidesuunnittelu
 - Michie, S., van Stralen, M.M. & West, R. The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Sci* 6, 42 (2011). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
 - Michie, S., Atkins, L., & West, R. (2014). *The Behaviour Change Wheel: A Guide to Designing Interventions* (1st edition). Silverback Publishing.
- Motivaation laadut ja kestävä muutos
 - Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Vuorovaikutustyyliä
 - Aelterman, N., et al. (2019). Toward an integrative and fine-grained insight in motivating and demotivating teaching styles: The merits of a circumplex approach. *Journal of Educational Psychology*, 111(3), 497–521. <https://doi.org/10.1037/edu0000293>

