



HENKILÖSTÖTIEDOTE 4/2018

Muutosjohtajien tervehdys

Maakunta- ja sote-uudistuksen aika-
taulut siirtyivät siis kesällä taas vuo-
della eteenpäin. Lainsäädäntökoko-
naisuus on tällä hetkellä eduskunnan
ja sen valiokuntien käsiteltävänä. Tun-
temattoman sotilaan alikersantti Mä-
kilän sanoin: ”mennähän rauhas – se
on suuremman kärees”. Uudistuksen
on edelleen tarkoitus tulla voimaan
vuoden 2021 alussa, mutta toukokuun
2019 maakuntavaaleihin nähden aika
on jo käynyt vähiin...

Oma Häme -valmistelussa lisäaikaa
ei käytetä odotteluun. Syksyn valmis-

telutyössä keskitytään erityisesti niihin
asioihin, jotka maakunnassa on tehtä-
vä joka tapauksessa – toteutuu uudis-
tus näiltä pohjin tai ei. Lisäajan myötä
olemme parhaimmillaan entis-
täkin paremmassa iskussa
palvelemaan maakun-
nan asukkaita iloisen
20-luvun koittaessa.

Syksyn yhtenä pai-
nopisteenä on ollut
henkilöstöstrategian
valmistelu, oikein in-
nostava ja raikas työ-
prosessi, jota kaimani
henkilöstöasiain projek-



tipäällikkö Korkala esittelee toisaalla
tässä tiedotteessa. Työhön voi vielä
osallistua ja vaikuttaa.

Oma Hämeen valmistelualueiden
kuulumisista voi lukea tar-
kemmin viimeisimmästä
uutiskirjeestämme, jon-
ka otsikon mukaisesti
Kanta-Hämeen maa-
kunta- ja sote-valmis-
telu jatkuu hyvässä
vauhdissa!

Muutosjohtajat
Jukka Lindberg ja
Matti Lipsanen

Digityminen sujuvoituu agenttivoimin

Asiakkaat saavat käyttöönsä yhä ene-
nevissä määrin uusia, hyväksi todettu-
ja sähköisiä sote-palveluja, esimerkiksi
etävastaanotto- ja chat-palveluja. Näi-
den palveluiden käyttöönottoa omassa
maakunnassamme edistää Oma Hä-
meen ICT-valmistelu.

Tänä syksynä osana ICT-valmistelua
aloitti ryhmä digiagentteja. Digiagentit
ovat sote-ammattilaisia, joiden tehtä-
vänä on kehittää omien organisaatioi-
densa digivalmiutta. Digiagentit eivät
siis mieti teknisiä toteutuksia, vaan
huomioivat mm. asiakkaiden tarpeita
ja kehittävät sujuvia hoitoprosesseja.
Ensimmäisenä digiagentit ovat edis-

täneet etämittausten käyttöönottoa ja
perehtyneet tuleviin kansallisiin palve-
luihin kuten 116 117 -palveluun.

Digiagentit ovat yhdessä terveyden-
huollon ammattilaisten kanssa mielti-
neet esimerkiksi sopivat kohderyhmät
etämittauksille ja suunnitelleet ammat-
tilaisten koulutusta palvelun käyttöön.
Etämittauksia, kuten astmapuhalluk-
sia, on pitkään tehty siten, että asiakas
kirjasi kotona tekemiensä puhallusten
tulokset paperille. Lääkäriin tulles-
saan hän otti lapun mukaansa ja lää-
käri laski siitä laskimella tulokset. Uu-
denlaisessa etämittauksessa asiakas
välittää puhallustuloksensa kännyk-
käsovelluksen kautta suoraan tervey-
denhuoltoon. Sovellus myös muistut-
taa asiakasta puhallusten tekemisestä.
Puhallusjakson jälkeen lääkäri saa val-
miiksi lasketut tulokset eteenpäin.

Digiagentit alkavat jatkossa edistää
Omaolo-palvelun sujuvaa käyttöönot-
toa. Omaolossa voi tällä hetkellä tehdä
jo 3 erilaista oirearviota: ylähengitys-
tietulehduksiin, alaselkäkipuihin ja virt-
satulehdusoireisiin liittyen. Palveluihin
on tulossa myös sosiaalipalveluihin
liittyviä palveluarvioita, joiden paikal-
lisen ohjauksen suunnittelua on myös

digiagenttien työlliställä. Omaolo-pal-
velukokonaisuus tulee laajenemaan
merkittävästi vuoden 2019 aikana.
Digiagenttien tehtävänä on kehittää
Omaolon prosesseja niin, että sosiaali-
ja terveydenhuollon ammattilaisten on
helppo ottaa palvelu käyttöön ja asiak-
kaille syntyy palvelusta lisäarvoa.

Haussa asiantuntijoita

Digiagentit etsivät avukseen asiakas-
ja palveluprosessien asiantuntijoita
omista organisaatioistaan. Jos haluat
mukaan luomaan maakunnallisia so-
te-toimintamalleja, voit olla yhteydessä
organisaatiosi digiagenttiin:

Janakkalan kunta: Kati Luostarinen
Forssan seudun hyvinvointikuntayhty-
mä: Hanna Niekka
Riihimäen seudun terveystieteiden
kuntayhtymä: Taru Peltoranta
Hämeenlinnan kaupunki: Taina Kärki
Perusterveydenhuollon yksikkö: Tiina
Merivuori ja Susanne Andersson-Tapio

Jos organisaatiosi haluaa mukaan di-
giagenttiverkostoon, ota yhteyttä
Oma Hämeen sähköisen asiain
ICT-projektipäällikkö Ilona Rönkköön,
ilona.ronkko@hameenlinna.fi.



Henkilöstöjohtamisen kivijalat määritelty, lähde mukaan rakentamaan maakuntaa!

Mahdollistava johtaminen • Osaamisen rikastaminen • Osaamisen virtaaminen • Työinnostus ykkösarvona

Näistä neljästä kivijalasta rakentuu maakunnan henkilöstöjohtaminen. Toimintaa sen kaikilla tasoilla ohjaavat arvot yhdenvertaisuus, ihmislähtöisyys ja yhteisöllisyys.

Henkilöstöjohtamisen kivijalat viitoittavat maakunnan henkilöstöpolitiikan valmistelua ja henkilöstön mahdollisuuksia osallistua maakunnan valmisteluun, päästä itse tekemään maakuntaa. Henkilöstöstrategia on siis voimassa heti. Henkilöstöstrategia kutsuukin mukaan rakentamaan maakunnan tulevaisuutta erilaisten ketterien kokeilujen ja osallistumismahdollisuuksien kautta. Näitä eri vaihtoehtoja valmistellaan ja tarjotaan toteutettavaksi maakuntavalmistelun edetessä. Osallistuisitko esimerkiksi Päivä toisena-kokeiluun? Se lienee yksinkertainen tapa hypätä mukaan maakunnan rakentamiseen. Tutustu henkilöstöstrategiaan valmistelusivustolla: onnellistenmaakunta.wordpress.com.

Henkilöstöstrategialla tehdään todeksi maakuntastrategiassa valmisteltuja tavoitteita. Maakunnan visioksi on asetettu ”Onnellisten ihmisten sydänmaa. Suomen onnellisin maakunta”. Tämä on myös henkilöstöstrategian visio, jota tehdään todeksi strategian kivijalkoihin perustuvalla johtamisella. Tavoite on haastava mutta ei suinkaan

mahdoton – Suomihan on rankattu erilaisissa onnellisuustutkimuksissa aivan maailman kärkikastiin ja Kanta-Häme taas Suomen onnellisimpiin.

Maailma ympärillämme ja itse työ muuttuu hurjaa tahtia mm. digitalisaation myötä. Myös maakuntauudistus mm. sote-palveluiden valinnanvapauksineen muuttaa radikaalisti työtämme ja totuttuja toimintatapojamme. Työntekijän näkökulmasta maakuntauudistus ei siis tarkoita pelkästään teknistä siirtymistä maakunnan palvelukseen liikkeen luovutuksella. Kyse on siirtymisestä täysin uuteen organisaatioon, uudenlaiseen toimintakulttuuriin, jossa työ tehdään usein eri tavalla kuin tänä päivänä. Rohkaisen näkemään maakuntauudistuksen mahdollisuutena tarttua erilaisiin mahdollisuuksiin rikastaa omaa ja työyhteisön osaamista ja lähtemään itse tekemään muutosta.

Minkälaista johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa johtamisen kivijalat tarjoavat käytännössä? Mahdollistavassa johtamisessa työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja ammattitaito ovat keskiössä. Ihmisille annetaan valtaa ja vastuuta, jotta he voivat kehittää omaa työtään ja kehittyä

työssään. Johtamisessa keskitytään esteiden raivaamiseen yksilöiden ja organisaation menestymisen tieltä. Muutoksessa mahdollistava johtaminen antaa henkilöstölle mahdollisuuden loistaa, jokaisen tuoda osaamisensa yhteisön eteen. Toimintatapa tukee mm. utelias ja kokeileva toimintakulttuuri, yhdessä tekeminen, joustavat käytännöt ja luottamuksellinen ilmapiiri. Esimiehet ovat uuden toimintakulttuurin rakentamisen keskiössä. Heille tullaan tarjoamaan koulutusta mahdollistavan johtamisen näkökulmasta.

Henkilöstöstrategiaa on valmisteltu kolmessa työpajassa elo-syyskuussa. Työpajan jäsenenä on ollut henkilöstön edustajia sekä työnantajan edustajia maakunnan eri kuntaorganisaatiosta sekä ELY-keskuksesta. Kaikilla on ollut mahdollisuus seurata ja osallistua työskentelyyn valmistelusivustolla. Kiitokset panoksestanne! Maakunnan rakentamisessa työ on vasta alkuvaiheessa ja yhdessä tekemistä riittää. Pysy mukana mm. seuraamalla Oma Hämeen nettisivuja.

Matti Korkala
henkilöstöasioiden projekti-
päällikkö
(Kuva: Ville Männikkö)



Henkilöstösiirtojen aikataulu

Aikataulu henkilöstösiirroille perustuen hallituksen tämänhetkiseen suunnitelmaan maakunta- ja sote-uudistuksesta (voi muuttua):

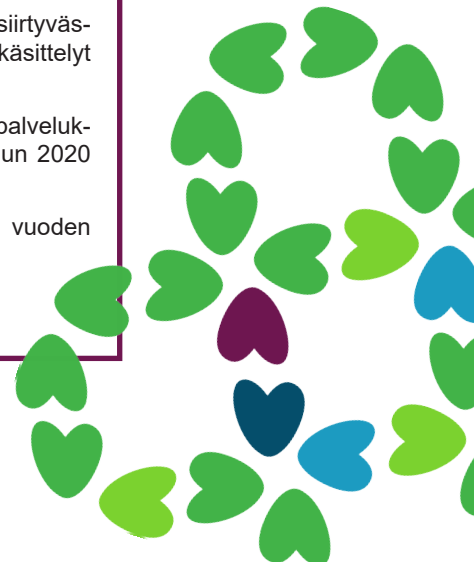
Maakunnat perustetaan alkuvuonna 2019.

Nykyiset työnantajat luovuttavat maakuntaan alustavat henkilötiedot siirtyvästä henkilöstöstä keväällä 2019. Tätä ennen toteutetaan yhteistoimintakäsittelyt henkilötietojen luovuttamiseksi.

Nykyiset työnantajat toteuttavat henkilöstön siirtymistä maakunnan palvelukseen (liikkeen luovutukset) koskevat yhteistoimintamenettelyt syyskuun 2020 loppuun mennessä.

Päätökset maakunnan palvelukseen siirtyvistä henkilöistä tehdään vuoden 2020 lopulla, viimeistään joulukuussa.

Henkilöstö siirtyy maakunnan palvelukseen 1.1.2021.



Huomisen terveystakeskus rakentuu!

Olemme aloittaneet harjoitukset Huomisen terveystakeskus -valmennusliigassa

Syyskuun alussa joukkueemme, jossa ovat mukana Kanta-Hämeen julkiset terveystakeskukset, pääsi mukaan Sitran Huomisen terveystakeskus- eli HTK-valmennusliigaan. Sitra valitsi muutosmatkalle kaksi maakuntaa: Lapin ja Kanta-Hämeen. Valmentaudumme tulevaisuuden haasteisiin ja kohti jatkuvasti uudistuvaa toimintakulttuuria. Valmennus toimii siis oivana lämmittelynä myös valinnanvapauden mukanaan tuomaan kilpailuun astuessamme avoimien markkinoiden pelikentälle.

Kanta-Hämeen joukkueemme harjoitustaktiikka

Valmennusohjelmamme on alusta alkaen meidän kaikkien yhteinen ja se muodostuu kolmesta teho- ja seurantalvalmennusten aallosta vuosien 2018–2020 aikana. Valmennuksen lähipäivien aikana arvioimme, syvennämme ja uudistamme osaamistaamme ja toimintaamme. Lähipäivien välillä valmennuksen teemoja käsitellään ja kehitetään omilla työpaikoilla.

Saammeko esitellä

Perusterveydenhuollon yksikkö, Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri

Yksikössämme työskentelee kaksi henkilöä: ylilääkäri Tiina Merivuori ja ylihoitaja Susanne Andersson-Tapio. Yksikön toiminta on alkanut vuonna 2013 ja Susanne on ollut mukana alusta alkaen. Tiina aloitti tehtävänsään maaliskuussa 2018. Olemme molemmat työskennelleet sekä perusterveydenhuollossa että erikoissairaanhoidossa erilaisissa tehtävissä työuramme aikana.



Kuvassa perusterveydenhuollon yksikön henkilökunta: ylilääkäri Tiina Merivuori ja ylihoitaja Susanne Andersson-Tapio.

Ensimmäiseen viiden kuukauden mittaiseen tehovalmennukseen on osallistunut lokakuun alusta alkaen työntekijöitä Riihimäen, Janakkalan Tervakosken ja Hämeenlinnan Viipurintien terveystakesemilta. Kaikki maakuntamme julkiset terveystakeskukset tulevat osallistumaan valmennukseen tulevan kahden vuoden aikana. Uusi toimintakulttuurimme rakennetaan yhteisvoimin!

Muutosmatkamme harjoitusstrategia

Kanta-Hämeen terveystakeskusten valmennusohjelma sisältää kolme tavoitetta:

1. Kilpailukyky ja markkinointi. Muodostamme yhdessä kirkeaan ymmärryksen markkinoilla toimimisesta ja kilpailukyvyistä. Tunnistamme ja osaamme hyödyntää terveystakeskustemme vahvuudet ja osaamme tehdä onnistumisemme näkyväksi.
2. Asiakasymmärrys. Muodostamme kokonaisvaltaisen asiakasymmärryksen palvelu-

muotoilun ja asiakkaidemme avulla. Ymmärrämme erilaiset asiakastarpeet ja millainen palvelu on asiakkaillemme arvokasta.

3. Kilpailu- ja uudistumiskykyinen johtaminen.

Uudistumme nopeasti reagoiviksi päivittäisjohtajiksi kaikki yksittäisestä työntekijästä ja tiimistä aina organisaation johtoon saakka. Kun jokainen joukkueemme jäsen tuntee pelipaikkansa, kykenemme toteuttamaan tarvittavat kehittämistoimenpiteet ketterästi.

Sitra kysyi liigahaussaan "Valmennusliiga on valmis, oletko sinä?". Me Kanta-Hämeessä loimme yhdessä harjoitusstrategian ja vastasimme: "Kyllä olemme!". Valmentaudumme maamme terveystakeskusten voittajajoukkueeksi, huomisen terveystakeskus rakentuu meillä!

Johanna Hämäläinen
Projektisuunnittelija, Oma Häme

Perusterveydenhuollon yksikön tehtävät on määritelty Terveystakeskustolaisissa. Osallistumme monialaisesti terveystakeskusten kehittämiseen sekä sairaanhoitopiirin alueella että valtakunnallisesti. Tavoitteena on toimia linkkinä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon sekä sosiaalitoimen välillä. Viime kädessä tavoitteena on aina mahdollistaa asiakkaille sujuvat palvelut.

koselvittelyä ja kattavaa aiheeseen perehtymistä yhdessä maakunnan eri toimijoiden kanssa.

Meillä on mahdollisuus työskennellä monenlaisissa verkostoissa ja erilaisen ihmisten kanssa. Toimeksiantojen vaihtelevuus takaa sen, että rutiinimaisia työpäiviä ei ole. Työssä tulee eteen yhtäältä arkisia käytännön asioita, toisaalta pääsemme osallistumaan suurtenkin sote-kokonaisuuksien valmisteluun. Verkostotyöskentelyn kautta on kiva huomata, että samanlaisia tavoitteita ja ajatuksia toiminnan parantamiseksi on monilla toimijoilla organisaatiosta riippumatta.

Toivotamme maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelijoille tsemppiä sote-myrskyihin! Valtakunnan sote-laivan keikkumisesta huolimatta kannattaa jatkaa yhteisen maakunnan hyväksi tehtävää työtä ja ottaa oppia kertyneistä kokemuksista.