

Ja tapahtui niinä päivinä...

Maakunta- ja sote-väki valmistautuu joulun viettoon odottavalla mielellä - ties kuinka monetta vuotta. Enää ei tosin juurikaan tarvitse arvailla millainen on uudistuksen sisältö tai millä aikataululla se toteutuu. Kysymys onkin joulukuussa 2018 yksinkertainen: Toteutuuko uudistus ylipäänsä vai ei?

Maakunta- ja sote-uudistuksen lakipaketti on joulun 2018 lähestyessä käsiteltävänä



eduskunnan perustuslakivaliokunnassa, josta sen tammikuun aikana odotetaan lausunnon kera palautuvan sosiaali- ja terveystieteiden viimeistelyä varten. Suureen saliin lait voisivat päätyä helmikuussa tai viimeistään maaliskuun alussa.

Nykyisen eduskunnan viimeinen istuntopäivä on 15.3.2019.

Tämän aikataulun mukaan maakunnat perustettaisiin 1.4.2019, maakuntavaalit järjestettäisiin syys-lokakuussa 2019 ja palvelujen järjestämi-

nen siirtyisi maakunnille – suunnitellun mukaisesti – vuoden 2021 alussa. Uudistuksen toteutumisen todennäköisyydestä liikkuu monenlaisia mielipiteitä, mutta Oma Häme -valmistelun näkökulmasta tämä aikataulu olisi aivan mahdollinen.

Haluamme kiittää teitä kaikkia oivalliseksi työstä ja osallistumisesta maakunta- ja sote-uudistuksen tiimoilla vuonna 2018. Rauhallinen ja hötkyilemätön hämäläisyys on tuottanut hyvää tekemistä epävarmoinakin aikoina.

Hyvää ja rauhallista joulun aikaa toivottaen,
muutosjohtajat Jukka ja Matti

Työntekijöistä maakunnan tulevaisuuden tekijöitä

Mitähän erilaisia ominaisuuksia on uusissa älypuhelimissa kahden vuoden kuluttua verrattuna tämän päivän uutuuksiin? Silloinhan olemme siirtymässä maakunnan leipiin palattuamme joulun vietosta tammikuun 2021 alussa. Teknologia kehittyi, mutta myös työn tekemisen tavat ja rakenteet muuttuvat takuuvarmasti. Mutta ei huolta, osaavat pärjäävät aina.

Maakunnan henkilöstöstrategiassa määritellyt neljä johtamisen kivijalkaa ovat mahdollistava johtaminen, osaamisen rikastaminen, osaamisen virtaaminen ja työllistäminen ykkösarvona. Maakunta rakentuu työntekijöidensä ja heidän osaamisensa varaan. Erityisosaaminen korostuu. Osaamista on rikastettava jatkuvasti eri tavoilla. Ei kuitenkaan riitä, että yksilöt ovat alansa huippuosaajia. Myös työyhteisön, toimialan ja organisaation täytyy olla. Johtamisjärjestelmän ja toimintakulttuurin täytyy mahdollistaa osaamisen virtaaminen yksilöiden ja tiimien välillä ja koko organisaatiossa. Kun työntekijöiden osaaminen laitetaan yhdessä

liikoon yhteisen tavoitteen puolesta, siirrytään osaamisessa aivan uudelle tasolle. Tällöin yksi plus yksi on enemmän kuin kaksi. Työntekijöiden ja tiimien on voitava loistaa työssään. Tästä syntyy myös työnostus.

Nykyisissä työnantajaorganisaatioissa tehdään paljon työtä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Myös maakunta tarjoaa tuleville työntekijöilleen erilaisia mahdollisuuksia rikastaa osaa-

mistaan. Maakunnan koulutustarjotin rakentuu parhaillaan erilaisten erikoissammattitutkintojen, johtamisvalmennusten ja verkkovalmennusten varaan. Koulutuksia aletaan tarjota, kun maakunta on perustettu. Jokaisella on mahdollisuus alkaa maakunnan tulevaisuuden tekijäksi.

Matti Korkala
henkilöstöasioiden projektipäällikkö
(Kuva: Ville Männikkö)



Oma Häme toivottaa
hyvää joulua ja onnellista uutta vuotta!