



# Luottamus, osallisuus, vuorovaikutus – Oma Hämeessä

Johanna Bjerregård Madsen

18.9.2025

Kanta-Hämeen hyvinvointialue



# Onnistumme toisiimme luottaen

Selkeä ja johdonmukainen rakenne ja sitä tukeva johtaminen ovat luottamuksen, työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin perusta, joilla luodaan strategian toimeenpanon edellytykset

## Teeman sisältö pähkinäkuoressa

**Johdamme systemaattisesti ja tavoitteellisesti:** Luomme luottamusta herättävän ja yhteisöllisyyttä korostavan johtamisen mallin, jossa huomioidaan myös epävirallinen organisaatio ja laajasti eri tehtävät ja vastuualueet sekä päätösten läpinäkyvyys johtamislupausten ja –sopimusten kautta. Johdamme osaamista ja kehitämme urapolkuja ja **mahdollistamme ammattilaisten yhteistyön ja kehittämisen vuorovaikutuksella ja tietopohjaisesti.**

**Luomme luottamuksen ja yhdessä tekemisen kulttuurin:** Arvot ohjaavat tekemistä. Toimimme johdonmukaisesti, johdamme tiedolla avoimesti ja ennakoiden. Kulttuurimme näkyy vetovoimana ja pitovoimana. Keskeisenä ajatuksena ovat omistajuus ja palveluasenne **”Mitä minä voisin tehdä, jotta sinä voit tehdä työsi paremmin?”**

**Kehitämme toimivia organisaatorakenteita:** Tavoitteenamme on selkeä ja matala organisaatio, jossa johto antaa suunnan ja **osaavat työntekijät hakevat ratkaisut.**

Asiakaskokemus	Henkilöstökokemus	Talous & Tehokkuus	Vaikuttavuus
Asiakaskokemus	Työntekijäkokemus Tulo- ja lähtövaihtuvuus Työhyvinvointi Asiakastyöhön käytetty aika %	Kustannustaso Kapasiteetin riittävyys	

# Oma Hämeessä kehitetään johtamista

**Vuonna 2024** → muutoksen johtaminen, johtamisen johtaminen

- Lähijohtajien valmennusohjelman avulla pyrittiin parantamaan tiimien johtamista ja tarjottiin työkaluja onnistuneen muutoksen johtamiseen. Valmennuksessa keskityttiin muun muassa **itsensä johtamiseen, myönteisen palautteen voimaan ja valmentavaan johtamiseen**.
  - Organisaatioomme luotiin vuoden 2024 aikana **johtamisen periaatteet** sekä kirkastettiin lähijohtajan roolia. **Molemmat kehitettiin monivaiheisen osallistavan prosessin kautta**. Tavoitteena oli selkeyttää lähijohtajan roolia ja tehtäviä sekä tukea lähijohtajia heidän työssään.
    - Periaatteet muotoituivat henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulosten, henkilökohtaisten haastatteluiden sekä lähijohtajien työpajojen lopputuotoksena.
- Johtamisen periaatteet ovat nyt osa arkea, ja niiden tulee ohjata päivittäistä toimintaamme ja päätöksentekoamme

**Vuonna 2025** → johtoryhmä ja eri alueiden **johtotiimien työskentelyn kehittäminen**

# Johtamisen periaatteet ja lähijohtajan rooli

## Johtamisen periaatteet

Johtamme rohkeasti ja reilusti



Onnistumme luottaen ja keskustelemme avoimesti



Mahdollistamme yhdessä onnistumisen



[Video](#)

## Lähijohtajan rooli

Johtajuus Leadership



Toiminnan ja tavoitteiden johtaminen Management



Valmennus Coaching



[Video](#)

# Oma Hämeen Helmi



## Teppo Tähtinen on heinäkuun Oma Hämeen Helmi!

Julkaistu 19.8.2025 · 1 minuutin luku-aika

Heinäkuun helteetkään eivät estäneet työkavereitaan arvostavia Oma Hämeen ammattilaisia jakamasta jälleen kehujaan ja kiitoksiaan kollegoilleen. Heinäkuun Oma Hämeen Helmeksi valittiin Forssan terveyskeskuksen lääkäri **Teppo Tähtinen!** Sydämellisesti onnea!

♥ Oma Hämeen Helmi

Hyvä työkaveri on työpäivän piristys, tukena tiukassakin tilanteessa ja muuten vaan sellainen helmi tyyppi. Tuliko mieleesi jo joku nimi? Nyt saa kehua tai kiittää kollegaa – ilmianna Oma Hämeen Helmi!

# Oma Hämeen Sydän – asiakkaiden kokemuksia ammattilaisista

Maaliskuussa 2025 järjestettiin Oma Hämeen Sydän -kampanja, jossa **asiakkaat saivat kertoa unohtumattomista kohtaamisistaan hyvinvointialueen ammattilaisten kanssa.**

Kampanjassa annettiin tunnustusta henkilöille, työpareille tai yksiköille, joiden työstä on jäänyt asiakkaille positiivinen kokemus.

Asiakkaat saivat antaa ääniä kyselylomakkeen kautta tai kirjallisesti Oma Hämeen kirjaamoon.

**Ääniä kertyi useita satoja.**

Kuvassa henkilöstöpäivillä palkittuja Oma Hämeen Sydämiä.



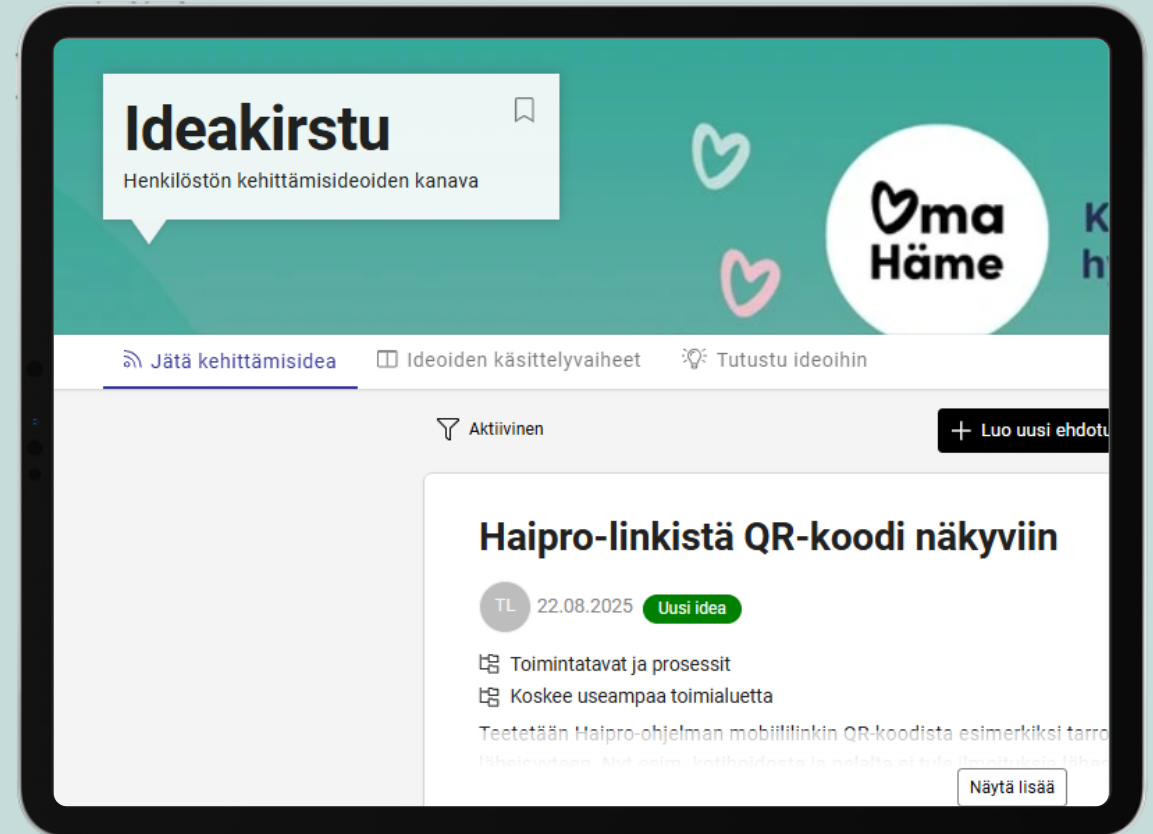
# Henkilöstöpäivät vuosittain

Henkilöstöpäivät kokoavat vuosittain kahden päivän aikana yhteen 1400 Oma Hämeen ammattilaista keskusteluun ja vertaiskohtaamisiin.



# Ideakirstu – kanava henkilöstön kehittämisideoille

- Kehittämisidean voi jättää henkilöstöstä kuka vain, mistä vain aiheesta tai miltä vain toimialalta.
- Kehittämisideassa arvioidaan sen vaikutuksia esimerkiksi kustannuksiin, työhyvinvointiin tai asiakkaisiin.
- Jokainen jätetty idea arvioidaan ja niihin annetaan vastaus käsittelyprosessin edetessä. Idean jättäjä saa sähköposti-ilmoituksia idean etenemisestä sekä palautteen käsittelyn jälkeen.
- Kehittämisideoiden käsittelyyn on valittu vastuhenkilöt, jotka vastaavat arvioinnin etenemisestä.
- Ideakirstussa voi myös tutustua muiden kehittämisideoihin, tykätä, kommentoida ja ideoida asiaa eteenpäin. Jätetyt ideat näkyvät kaikille.
- **Mahdollistaa henkilöstölle osallistumisen ja vaikuttamisen organisaation kehittämiseen + organisaatio hyötyy työntekijälähtöisistä innovaatioista!**





# Lähijohtajien viikkokirje

Lähijohtajien viikkokirje kokoaa yhteen edeltävän viikon tärkeimmät uutiset ja asiat sekä muistuttaa kuluvan viikon tulevista tapahtumista.



*Tässä vain lähijohtajille suunnatussa viikkokirjeessä on tiivistettynä tärkeitä ajankohtaisia, lähijohtajien työtä tukevia tietoja ja tiedotteita. Tätä kirjettä ei ole tarkoitus välittää eteenpäin.*

## Muista nämä

- X Keskiviikkona 12.3. klo 13-14: Talousguru: Tuloslaskelman ABC -koulutus. Ilmoittautuminen OSSissa.
- X Torstaina 13.3. klo 13-14: Henkilöstöinfo palveluverkkomuutoksista. Katso tarkemmat tiedot alemmaa.

**Palveluverkkomuutoksista henkilöstöinfo 13.3. klo**

# Ajankohtaisten uutisten viikkokooste – työyhteisölle viestittävää

”Viikkokatsaukseen kerätään uutisia kuluneen viikon ajalta. Koosteen avulla voitte viestiä tiimillenne intrassa uutisoiduista ajankohtaisista asioista, esimerkiksi omissa viikkopalavereissanne. Koosteen saa myös halutessaan välittää omille työntekijöille. Osasta viikkokatsauksia löytyy myös kooste tulevista koulutuksista.”

## Lyhytterapian pilotti jatkuu - palaute ollut myönteistä

- Oma Häme käynnisti toukokuussa pilotin, jossa henkilöstö voi saada ratkaisukeskeistä lyhytterapiaa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja jaksamisen tueksi. Palvelun tuottaa Terapiapalvelu Katve, ja palvelua pilotoidaan 1.5. – 31.12.2025.
- Palaute tähän mennessä on ollut oikein myönteistä ja palvelu on otettu hyvin vastaan. Aikoja on vielä hyvin tarjolla.

[Lue palvelusta tarkemmin](#)

Oma Häme pilotoi henkilöstölleen ratkaisukeskeistä lyhytterapiaa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja jaksamisen tueksi ajalla 1.5.–31.12.2025.

Palvelun tuottaa Terapiapalvelu Katve.

Ratkaisukeskeinen lyhytterapia on menetelmä, joka tarjoaa tukea ja keskustelutunnetta mieltä painavien ja kuormittavien ajankohtaisiin ongelmiin tai haasteisiin. Se on tulevaisuuteen suuntautunutta, voimavarojen ja tavoitteellista yksilöterapiaa.

Ratkaisukeskeisessä lyhytterapiassa terapeutti auttaa sinua löytämään uusia näkökulmia ja ratkaisun avaimia, tunnistamaan itsellesi parhaat toimintatavat ja olemassa olevat voimavarasi.

### Kokemuksia lyhytterapiasta

”Käytin läpi työn lisäksi muitakin asioita, joita elämässä on kuormittamassa. Työn kuormittavuuttahan tämä ei tietenkään vähentynyt, mutta sain oikein työkäsiä, jotta työssäni eivät voipahtaisi paina mieltä.”

”Sain keinoja ja ideoita omien rajojen vetämiseen.”

”Auttoi käsittelemään työssä tapahtuneita muutoksia paremmin ja antoi voimavaroja muutoksen kohtaamiseen.”



Lyhytterapian mahdollisuus otetaan puheeksi lähihoitajan ja työntekijän välisessä varhaisen tuen keskustelussa, jonka jälkeen työntekijä voi halutessaan varata ajan joko soittamalla numeroon 0400 149927 tai lähettämällä yhteydenottopyynnön Katveen nettisivuilla ([www.katve.fi](http://www.katve.fi)).

Lyhytterapia on luottamuksellista ja terapeutit ovat vaitolovelvollisia. Käyntejä tai potilastietoja ei kirjata.

Työnantaja kustantaa 1-5 etäyhteydellä toteutettavaa tapaamista. Terapiatapaaminen on omaa aikaa - ei työaikaa.

Varaa aika ja istahda katveeseen!

Tarkemmin lyhytterapiasta ja yhteyshenkilöt löydät osoitteesta [katve.fi](http://katve.fi)

24.8.2025

Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Oma Häme

TERAPIAPALVELU  
katve

# Henkilöstökyselyt

- Työhyvinvointikysely kahden vuoden välein → tuloksista toimenpiteisiin
- Lisäksi useita muita kyselyitä, esimerkiksi
  - Hälytysrahakorvauksen uudelleen neuvottelu
  - Työvuorosunnittelu
  - Uusi strategia kausi – hiljaiset signaalit
  - Etäryhmät
  - Intran käytettävyys

## Työvuorosunnittelun tyytyväisyyskysely uudistui – jokainen vastaus on tärkeä

 Parviainen Katri  
Hr-asiantuntija

Julkaistu 21.8.2025 · 1 minuutin luku-aika

Numeron-työvuorosunnittelujärjestelmä otetaan käyttöön Oma Hämeen vuorotyöyksiköissä vuoden 2026 kevääseen mennessä. Järjestelmän käyttöönoton myötä työntekijöille avautuu mahdollisuus vastata tyytyväisyyskyselyyn, jonka avulla pyritään saamaan tietoa siitä, miten työvuorot koetaan ja miten tyytyväisyys kehittyy käyttöönoton jälkeen.

Kyselyssä selvitetään:

- Tyytyväisyyttä omiin työvuoroihin kyseisellä listalla
- Työvuoro-erojen toteutumista
- Työvuorojen oikeudenmukaista jakautumista yksikössä

Lisäksi työntekijät voivat jättää avointa palautetta haluamastaan aiheesta.

### Lisätietoja



Henkilöstöpalvelut Työvoimanhallinta

Aihe

[Henkilöstöä...](#)

Sivutoiminnot

4


## Uuden strategiakauden valmistelu alkaa – henkilöstö kutsutaan mukaan!


 Kervinen Jenika  
Viestintäasiantuntija


Julkaistu 28.3.2025 · 1 minuutin luku-aika

Hyvinvointialueen tulevan strategiakauden 2026-2029 perustana on ensimmäisellä valtuustokaudella hyväksytty hyvinvointialuestrategia. Uuden strategiakauden valmistelussa ei lähtökohteisesti lähdetä luomaan kokonaan uutta strategiaa, vaan hyödynnetään nykyisestä ne elementit, jotka edelleen ovat perusteltuja. Samalla kuitenkin tunnistetaan, että nykyinen strategia on hyvinvointialueen perustamisvaiheen strategia ja tulevan strategian tulee suunnata voimakkaammin tulevaisuuteen.

Nykyisen strategiakauden arviointi on keskeinen osa päivittyvän strategian valmisteluprosessia. Arviointi sisältää muun muassa kyselyt pääluottamusmiehille ja lähijohtajille, sekä johtoryhmien arvioinnit sekä henkilöstön osallistamisen. Tämä arviointi toimii osaltaan perustana strategian päivittämiselle ja tulevien tavoitteiden asettamiselle.

 Katse menneeseen – Kerro miten Oma Hämeen arvot ovat toteutuneet työssä

 Kupliiko pinnan alla jotakin? Ilmoita heikko signaali!

 Oma Hämeen strategia ja arvot

# Muutama esimerkki työhyvinvointikyselyn tuloksien pohjalta tehdyistä toimenpiteistä

- Organisaatioomme luotiin keväällä 2024 yhteiset kalenteri- ja kokouskäytännöt. Sujuvat ja vaikuttavat kalenteri- ja kokouskäytännöt ovat keskeisiä työajan hallinnassa sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.
- Otimme käyttöön yhteiset hybridityö ja etätyö ulkomailla –mallit.
- Välinehuollon palveluissa melua, hälinää ja jatkuvia keskeytyksiä vähennettiin hankkimalla henkilökohtaiset kuulosuojaimet ja ottamalla käyttöön "Hei, minä keskityn" -laput.
- Palautteen merkitys korostui monissa yksiköissä. Hattulan kotihoidossa otettiin käyttöön yksinkertainen, mutta tehokas idea: toimiston seinälle kiinnitettiin jokaiselle työntekijälle nimikoitu A4-paperi, johon työkaverit voivat jättää positiivista palautetta.

## Kalenteri- ja kokouskäytännöt



- ✓ Onko tämä kokouksen vai puhelinoiton tai Teams-puhelun paikka?
- ✓ Mikä on kokouksen tavoite ja käsiteltävät asiat?
- ✓ Kuka kutsutaan ja mitä tehtävää varten?
- ✓ Olemme yhdessä sopineet, että 30 min kokous on nykyisin 25 min varaus ja 60 min kokous on 50 min varaus.
- ✓ Osallistu, keskustele, vaikuta.
- ✓ Varmista työnjako ja miten jatkot.
- ✓ Tehokas ja suunniteltu kokous jättää aikaa myös tauoille työpäivän aikana.



# Hyvinvointialuejohtajan päivystys ja videoterveiset

## Hyvinvointialuejohtajan päivystys

Hyvinvointialuejohtaja avaa kalenteriinsa säännöllisesti keskusteluaikoja, joita henkilöstö voi varata.

[Ollin videotervehdys](#) →

**Naukkarinen Olli**  
Jul 1 • Edited  
1 share • Seen by 2,132

Tervehdys kaikille!

Lupasin viime viikolla, että avaan vähän taustaa ja ajatuksiani viime aikojen hyvinvointialueita koskevista suurimmista aiheista ja uutisoinneista.

Hyvinvointialueet ovat olleet esillä mediassa mm. rahoituksen, arviointimenettelyjen ja lisävuosien myöntämisen takia. Nämä ovat isoja ja monimutkaisiakin kokonaisuuksia, jotka saattavat herättää kysymyksiä. Ohessa olevalla videolla avaan näitä aiheita tarkemmin meidän osaltamme.

Videolla nostan esiin neljä eri teemaa, j... see more

**Olli Naukkarinen**  
Hyvinvointialuejohtaja

Like Comment Share You and 56 others

Show 4 previous comments

**Holmqvist Outi** Jul 2  
Kiitos hyvästä videosta ja siitä, että tärkeät asiat avataan ihan jokaiselle työntekijälle. Pienillä teoilla voi olla iso vaikutus rahavirrassa.

# Henkilöstöjohtaja radalla

Tapaamisia henkilöstön kanssa eri yksiköissä jo kolmena kesänä peräkkäin.



# Kohtaamisia johtoryhmäläisten kanssa



## Kutsu johtoryhmäläisiä kylään yksikköönne!



Sulin Ella

Julkaistu 9.10.2024 · 1 minuutin luku-aika

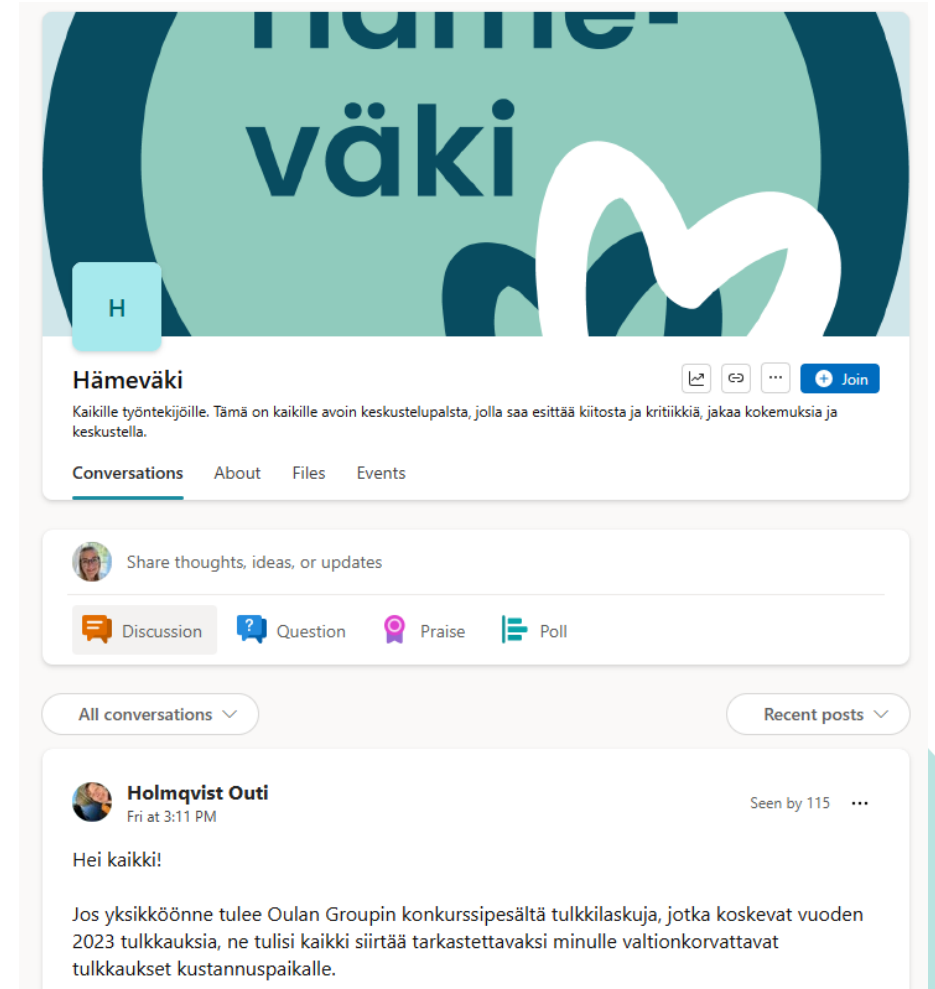
Onko yksikössäsi asioita ja kysymyksiä, joista haluaisitte keskustella hyvinvointialueen johtoryhmäläisten kanssa?

Avoin keskustelu ja tiedon jakaminen lisäävät yhteistä ymmärrystä. Monia antoisia kohtaamisia ja vierailuja on jo toteutunut. Hyvinvointialueen johtoryhmän jäsenet – Olli, Satu, Marika, Jarmo, Petri, Jorma, Jussi, Minna, Johanna ja Petrus – toivovat pääsevänsä vierailemaan Oma Hämeen yksiköissä.



# Muita esimerkkejä vuorovaikutuksesta ja osallistamisesta

- ✓ Kaikille avoimet keskustelukanavat intrassa
  - ✓ **Hämeväki, Kysy kollegalta, Kirpputori** yms.
  - ✓ Kanavat mukana myös muutoksissa (esim. palveluverkko, assi ja tukipalveluyhtiön perustaminen)
- ✓ Erätaukokeskustelut palveluverkko-muutoksista ja lähipalvelukonseptista useammalla paikkakunnalla sekä henkilöstöpäivillä
- ✓ Työhyvinvointia tukevaa osallisuutta ylläpidettiin intrassa järjestettävillä kilpailuilla ja esimerkiksi henkilöstön joulukalenterilla





# Työnantajamielikuva - @meidan\_omahame -instagram

Päälle 5200 seuraajaa näkee viikoittain muun muassa näitä:

## Videoita työpäivistä



## Tietoa osaamisesta ja koulutuksista



## Yksikkö esittelyjä



# Toiminnan kehittäminen ja juurruttaminen

---

- On asiantuntijajohtajuutta
- Asiantuntijajohtajuus on vaikuttamista
- Kehen vaikutat, ketä et kohtaa riittävästi, ketä et lainkaan?
- Vaikuttamisen keinot?
- Sitkeys ja sinnikkyys
- Oikea ajoitus





**Kiitos!**

---

