



STRATEGIAKAUDEN (2023-2025) ARVIOINTI

Yhteenveto strategiakauden toimenpiteiden tilanteen arvioinnista ja kyselyistä
sekä ehdotus teemoista tulevalle strategiakaudelle

Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Hyvinvointialueen hallituskäsittely 12.5.2025

Hyvinvointialueen valtuustokäsittely 27.5.2025

Sisällysluettelo

1	Tausta	1
2	Strategiakartan toimenpiteiden valmistuminen painopistealueittain	3
2.1	Järjestämme vaikuttavat palvelut	3
2.2	Autamme sopivalle polulle.....	3
2.3	Osaamme ennakoida	4
2.4	Onnistumme toisiimme luottaen	4
3	Tiivistelmä tulevalle strategiakaudelle nostettavista teemoista	6
4	Kyselyt	7
5	Liitteet	9

1 Tausta

Kanta-Hämeen hyvinvointialueen ("KHHVA") strategian valmistelu oli aloitettu valmistelutoimiston koordinoimana uusien aluevaltuutettujen kanssa. Työskentelyä tiivistettiin loppuvuodesta 2022 siten, että aluevaltuusto päätti strategiasta joulukuussa 2022. Strategian luomisen aikana hyvinvointialueella ei ollut vielä vakiintuneita organisaattiorakenteita ja toimiva johto oli vasta osittain palkattu.

Strategian keskeisenä tavoitteena oli tunnistaa hyvinvointialueen merkitys (missio+visio), arvot sekä toiminnan painopisteet ja tavoitteet. Näissä pyrittiin huomioimaan tulevaisuuden mukanaan tuomat muutokset ja tarpeet. Strategian laadinnan yhteydessä luotiin myös toimeenpanosuunnitelma, jonka laadinnan yhteydessä tiedostettiin, että toimeenpanosuunnitelman strategiatiekartta tulee olemaan operatiivisempi kokonaisuus. Aluevaltuusto hyväksyi strategian toimeenpanosuunnitelman keväällä 2023.

KHHVA:n toiminta perustui aikaisempien viidentoista eri toimijan toimintamalleihin, eikä taustalla ollut aiempaa koko maakunnan sote-toiminnot kattavaa kuntayhtymämallia. Toiminta tuli aloittaa perusteista. Strategiatiekartan vuosittaiset tavoitteet (2023-2025) kohdistettiin strategian painopistealueisiin, vaikka tiedossa oli, että merkittävä osa toimenpiteistä liittyy hyvinvointialueen toiminnan käynnistämiseen ja yhdenmukaistamiseen. Painopistealueet ovat:

- Järjestämme vaikuttavat palvelut
- Autamme sopivalle polulle
- Osaamme ennakoida
- Onnistumme toisiimme luottaen

Tämän dokumentin luku 2 ja 3 tarjoaa tiiviin analyysin strategiatiekartan tavoitteiden toteutumisesta. Analyysissa arvioidaan tavoitteiden valmistumista ja sitä, tuleeko niitä jatkaa myös tulevilla strategiakaudeilla (2026-2029). Strategiatiekartan tavoitteiden analysointi toteutettiin KHHVA:n kunkin toimialan johtoryhmän työpajana. Työpajoihin osallistuivat toimialajohtaja sekä toimialan tulosaluejohtajat. Toimialakohtaisten työpajojen esille nostamat kannanotot kirjattiin yhdenmukaisella mallilla, jonka puitteissa toimialojen kannanotot tuotiin yhteen kokonaisuuteen, jota käsiteltiin yhteisesti hyvinvointialueen johtoryhmässä.

Merkittävä osa tavoitteista on valmistunut, ja niiden seuranta siirtyy osaksi normaalia operatiivista johtamista. Joidenkin tavoitteiden osalta on todettu, että ne tulisi sisällyttää osaksi myös tulevan strategiakauden suunnittelua. Toimialueiden käsittelyn yhteydessä nousi systemaattisesti esille se, että laadittu strategiatiekartta on "aikansa lapsi". Hyvinvointialueen toiminnan käynnistyttyä, johtamisjärjestelmän selkiytyttyä sekä "yhteisen kielen" löydyttyä tulisi tulevalle strategiakaudelle mahdollisesti siirtyviä tavoitteita yhdistää ja muokata sisällön sekä sanoituksen osalta.

Strategiakauden 2023-2025 strategiatiekartan yksittäisten toimenpiteiden ja tavoitteiden valmiusaste on arvioitu yksityiskohtaisesti tämän asiakirjan liitteessä 1.

Osana nykyisen strategiakauden arviointia tehtiin myös kyselyt henkilöstölle, lähijohtajille, pääluottamusmiehillä ja nykyisille päättäjille, ml. vaikuttamistoimielinten jäsenet. Lisäksi Oma Hämeen kevään 2025 henkilöstöpäivillä henkilöstöllä oli mahdollisuus arvioida strategiaa arvojen näkökulmasta strategia-pelin (Topaasia) avulla. Kuvaukset kyselyistä on tämän dokumentin luvussa 4. Kyselyjen kooste on tämän asiakirjan liitteenä 2.

2 Strategiakartan toimenpiteiden valmistuminen painopistealueittain

2.1 Järjestämme vaikuttavat palvelut

Keskeisimmät tavoitteet

Vuosien 2023-2024 keskeisimmät tavoitteet liittyivät palveluiden yhtenäistämisen ja järjestämisuotojen periaatteiden sopimiseen sekä yhtenäistämisen aloittamiseen. Lisäksi tavoitteena oli käynnistää vaikuttavuusmittaus jollakin esimerkkialueella. Tulevaisuuden uudistuneen sote-keskuksen edistäminen oli myös tärkeä tavoite, erityisenä näkökulmana integraatorajapintojen toteuttaminen kuntiin, kumppaneihin ja kolmanteen sektoriin.

Vuosien 2024-2025 tavoitteet jatkoivat vuosille 2023-2024 asetettujen tavoitteiden toteuttamista. Keskeisimpinä tavoitteina olivat päällekkäisten palveluiden karsiminen, ensimmäisten monialaisten palveluiden tuottaminen sekä systemaattisen kumppanuuksien johtamismallin laatiminen. Vuosien 2025+ tavoitteet perustuivat aiempien vuosien painopistealueisiin. Vuoden 2025+ osalta korostuivat monialaisen sote-keskuksen käynnistyminen KHHVA:n toiminnassa ja jatkuvan parantamisen malli palvelutasojen ja palveluverkon optimoimisessa.

Tavoitteiden toteutuminen

Vuosien 2023-2025 strategiset tavoitteet toteutuvat pääsääntöisesti. Näiden osalta jatko-ohjaaminen tapahtuu johtamisjärjestelmän operatiivisen toiminnan puitteissa. Keskeisimpänä kesken jääneenä asiana nähtiin tulevaisuuden sote-keskuksen toimintamallin käyttöön saaminen. Hyvinvointialueen palveluverkkouudistus on edennyt strategiakauden aikana, ja analyysin yhteydessä todettiin strategiakartan terminologian vanhentuneen. Tällä hetkellä keskitetyistä palveluista käytetään termiä palvelukeskus tai palvelupiste.

2.2 Autamme sopivalle polulle

Keskeisimmät tavoitteet

Vuosien 2023-2024 keskeisimmät tavoitteet liittyivät asiakas- ja potilastietojen yhdistämiseen yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, kriittisempien palvelupolkujen tunnistamiseen sekä ensilinjan palveluiden yhdenmukaistamiseen ja asiakasohjausosaamisen parantamiseen.

Vuosien 2024-2025 tavoitteet keskittyivät omahoitajamallin käyttöönottamiseen, asiakasvirtauksen tehostamiseen, asiakkuudenhallinnan työvälineiden käyttöönottoon sekä KHHVA:n ja kuntien välisten palveluprosessien integroimiseen. Vuoden 2025+ tavoitteissa korostui asiakaskohtainen ohjaus, palvelupolkujen vaikuttavuuden

seuraaminen sekä tulevaisuuden sote-keskusmallin ja kotiin vietävien palveluiden edistäminen.

Tavoitteiden toteutuminen

Vuosien 2023-2025 tavoitteet toteutuvat osittain. Tulevalla strategiakaudella nähdään tärkeänä jatkaa palvelupolkujen kehittämistä ja yhtenäisen vastaanottoprosessin kehittämistä uusiutuneilla toimintamalleilla. Moniammatillisen työn jatkokehittäminen ja uudistaminen nähdään oleellisena myös jatkossa. Asiakaslähtöisten palvelupolkujen johtaminen vaikuttavuusperiaatteella on tärkeää myös tulevalla strategiakaudella.

2.3 Osaamme ennakoida

Keskeisimmät tavoitteet

Keskeisimmät tavoitteet vuosille 2023-2024 liittyivät Kanta-Hämeen asukkaiden digipalveluiden pilotoimiseen, johdon raportointiratkaisun toteuttamiseen, palautekanavien luomiseen asukkaille, työntekijöille ja kumppaneille sekä monialaisen yhteistyön toteuttamiseen valituissa palvelukokonaisuuksissa.

Vuosien 2024-2025 tavoitteet keskittyivät digitaalisten palveluiden laajaan käyttöönottoon KHHVA:n toiminta-alueella, tiedolla johtamisen ratkaisuiden jatkokehittämiseen, ennakkoanalytiikan pilotoimiseen sekä varautumisen johtamiseen eri sidosryhmien välillä. Vuosien 2025+ tavoitteissa korostui ennakoiminen eri asiakasryhmien palvelupoluilla sekä yhtenäisen asiakkuudenhallinnan ja toiminnanohjauksen käyttöönotto koko hyvinvointialueella.

Tavoitteiden toteutuminen

Tavoitteet toteutuivat pääsääntöisesti. Myös tulevalla strategiakaudella nähdään oleelliseksi digitaalisten palveluiden strategiiden rooli palvelutuotantomallien uudistamisessa sekä valmiuden ja varautumisen kehittäminen ja johtaminen kokonaisuutena ylitse toimialojen ja sidosryhmien. Vaikuttavuuden kehittämisen nähdään oleellisena ennakoivat toimenpiteet asiakkaan ongelmien tunnistamisessa ja oikea-aikaisessa ja sisältöisessä palveluohjauksessa.

2.4 Onnistumme toisiimme luottaen

Keskeisimmät tavoitteet

Vuosien 2023-2024 keskeisimmät tavoitteet liittyivät johtamisen periaatteiden määrittelyyn ja lähijohtajien kouluttamiseen, osaamisalueiden tunnistamiseen ja

määrittelyyn sekä niihin liittyvien kehityssuunnitelmien toteuttamiseen, osallistavien viestikanavien määrittelyyn ja päällekkäisten organisaatorakenteiden karsimiseen.

Vuosien 2024-2025 tavoitteet keskittyivät johtamisen systemaattiseen seurantaan, osallistavien viestikanavien käyttöönottoon sekä ura- ja palkkausjärjestelmän uudistamiseen. Vuoden 2025+ tavoitteet nojautuivat aiempien vuosien tavoitteisiin, kuten kehityssuunnitelmien viemiseen asiantuntijatasolle.

Tavoitteiden toteutuminen

Tavoitteet toteutuvat pääsääntöisesti. Valtakunnallisesti ei ole vielä kyetty sopimaan sosiaali- ja terveydenhuollon palkkausjärjestelmän uudistamisesta, joten tämä tavoite, osana urapolkujärjestelmän kehittämistä, nähdään oleellisena asiana myös tulevalla strategiakaudella.

3 Tiivistelmä tulevalle strategiakaudelle nostettavista teemoista

Strategiakauden 2023-2025 toimeenpanosuunnitelman strategiakartan valmistumisanalyysissä toimi- ja tulosaluejohdon näkökulmasta nähdään oleellisena huomioida myös seuraavat asiakokonaisuudet tulevan strategiakauden strategian valmistelussa.

1. **Asiakasohjauksen parantaminen:** Painotetaan asiakassegmentoinnin merkitystä keskeisenä osana asiakkaiden palveluohjausta. Jatketaan sote-yhteistä (KHHVA:n sisäinen toiminta) ja monialaista työtä, jossa kumppanit ja järjestöt ovat mukana. Toimintaan kuuluu ensilinjan kehittäminen, palveluiden vakiointi ja päällekkäisyyksien karsiminen asiakkaiden ohjauksen tehostamiseksi. Erilaisten jatkuvuutta vahvistavien toimintamallien, kuten omalääkärimallin, tukeminen sekä palvelutarpeen ennakointi ja tunnistaminen ovat keskeisiä.
2. **Soten tuottavuuden parantaminen:** Pyritään vastaamaan eläköitymisen ja palvelutarpeen kasvun aiheuttamaan resurssitarpeeseen. Tämä edellyttää palveluverkon, palvelutasojen, palvelu- ja hoitopolkujen sekä palveluiden tuotantotapojen jatkuvaa tarkastelua.
3. **Kumppanuuksien vahvistaminen:** Tuodaan kaupalliset ja ei-kaupalliset kumppanuudet systemaattisesti toiminnan tueksi ja toteutetaan tavoitteellinen kumppanuuksien johtamismalli.
4. **Digipalveluiden ensisijaisuus:** Digipalveluiden ensisijaisuutta painotetaan palvelutarjonnassa valtiorahallinnon linjauksien mukaisesti. Helpotetaan asiakkaiden palveluun pääsyä, lisätään palvelutuotannon tuottavuutta sekä asiakkaiden palvelutyytyväisyyttä.
5. **Varautumisen johtaminen:** Valmiuden ja varautumisen johtaminen ja valmistelu KHHVA:n sisäisesti ja yli sidosryhmien.
6. **Urapolut ja palkkausjärjestelmän uudistaminen:** Uudistetaan urapolut, palkkausjärjestelmä sekä ja tavoitejohtamisen malli.

4 Kyselyt

Nykyisen strategiakauden arvioinnissa hyödynnettiin myös **kyselyjä seuraavasti:**

Henkilöstöltä kysyttiin Intrassa avoinna olleet kyselyn kautta, miten hyvin arvot toteutuvat työssä ja millä tavoin kukin arvo työssä näkyy. Vastauksia saatiin 51 työntekijältä.

Lähijohtajilta kysyttiin sähköpostiin laitettun kyselyn kautta, miten

- he pystyivät johtamaan strategian mukaisesti ja tukemana
- miten yksikkö kykeni toteuttamaan/kehittämään perustehtävänsä strategian mukaisesti/tukemana
- miten säännöllisesti strategian toimeenpanoa käsiteltiin palvelu-/tulos-/toimialueella
- miten käsitteli itse strategiaa, sen toimenpiteiden edistymistä ja mittareita yhdessä työntekijöiden kanssa.

Kyselyyn vastasi 39 lähiesimiestä.

Pääluottamusmiehiltä kysyttiin sähköpostiin laitettun kyselyn kautta,

- millainen näkemys heillä on strategiasta ja sen tavoitteista
- millainen näkemys heidän edustamallaan henkilöstöllä asiasta on
- näkemystä, onko heidän edustamansa henkilöstö toiminut arvojen mukaisesti
- onko organisaatio toteuttanut strategian tavoitteita.

Kyselyyn vastasi 6 pääluottamusmiestä.

Nykyisiltä luottamushenkilöiltä (aluehallituksen jäsen, aluevaltuutettu, vaikuttamistoimielimen jäsen) kysyttiin sähköpostiin laitettun kyselyn kautta,

- pystyikö osallistumaan riittävästi strategian laatimiseen
- saiko riittävästi tukea strategian sisällön hahmottamiseen
- kykenikö perustamaan toimintansa/päätöksentekonsa strategiaan pohjautuen
- onko strategian toimeenpano onnistunut.

Kyselyyn vastasi 16 luottamushenkilöä.

Nykyisen strategiakauden arviointia tehtiin lisäksi **henkilöstöpäivillä 22.-23.4.2025**, jossa henkilöstöllä oli mahdollisuus pelata strategia-peliä (Topaasia). Pelissä kysyttiin arvojen (yhdenvertaisuus, vaikuttavuus, asiakaslähtöisyys, rohkeus) näkökulmasta, mitä työntekijät pitävät nykyisessä strategiassa sellaisena asiana, mikä olisi hyvä viedä uuteen strategiaan. Peliä pelasi 247 työntekijää.

Kyselyiden vastaajamäärät jäivät melko vähäisiksi, minkä vuoksi niiden perusteella tehtävien johtopäätösten osalta tulee olla varovainen. Vastausten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että luottamushenkilöille strategiaprosessi oli jäänyt etäiseksi ja vastauksista nousi kokemus, ettei päätöksentekoa voinut riittävästi perustaa strategiaan pohjautuen. Lähijohtajien vastauksista piirtyi kuva, jossa omaa

johtamistyötä oli melko hyvin pystytty tekemään strategian mukaisesti, mutta strategian mukaisten toimenpiteiden edistymistä ja mittareita oli eri johtamisfoorumeilla käsitelty vain jonkin verran tai vähän. Pääluottamusmiehet arvioivat henkilöstön näkemyksen strategiasta jonkinlaiseksi tai hyväksi ja organisaation nähtiin useimmiten toteuttaneen strategian tavoitteita. Henkilöstön vastausten perusteella kaikki neljä arvoja toteutuvat heidän työssään jonkin verran ja pääluottamusmiehet arvioivat henkilöstön toimineen arvojen mukaisesti jonkin verran tai hyvin.

Kyselyjen vastauksia hyödynnetään strategiakauden 2026-2029 jatkovalmistelussa ja uuden strategian toimeenpanon suunnittelussa.

5 Liitteet

Liite 1, KHHVA strategiakauden 2023-2025 arviointi YHTEENVETO

Liite 2, Strategia ja arvot, kyselyjen kooste

Oma Hämeen strategia ja toiminnalliset tavoitteet valtuustokaudelle 2023 - 2025.

TAUSTA

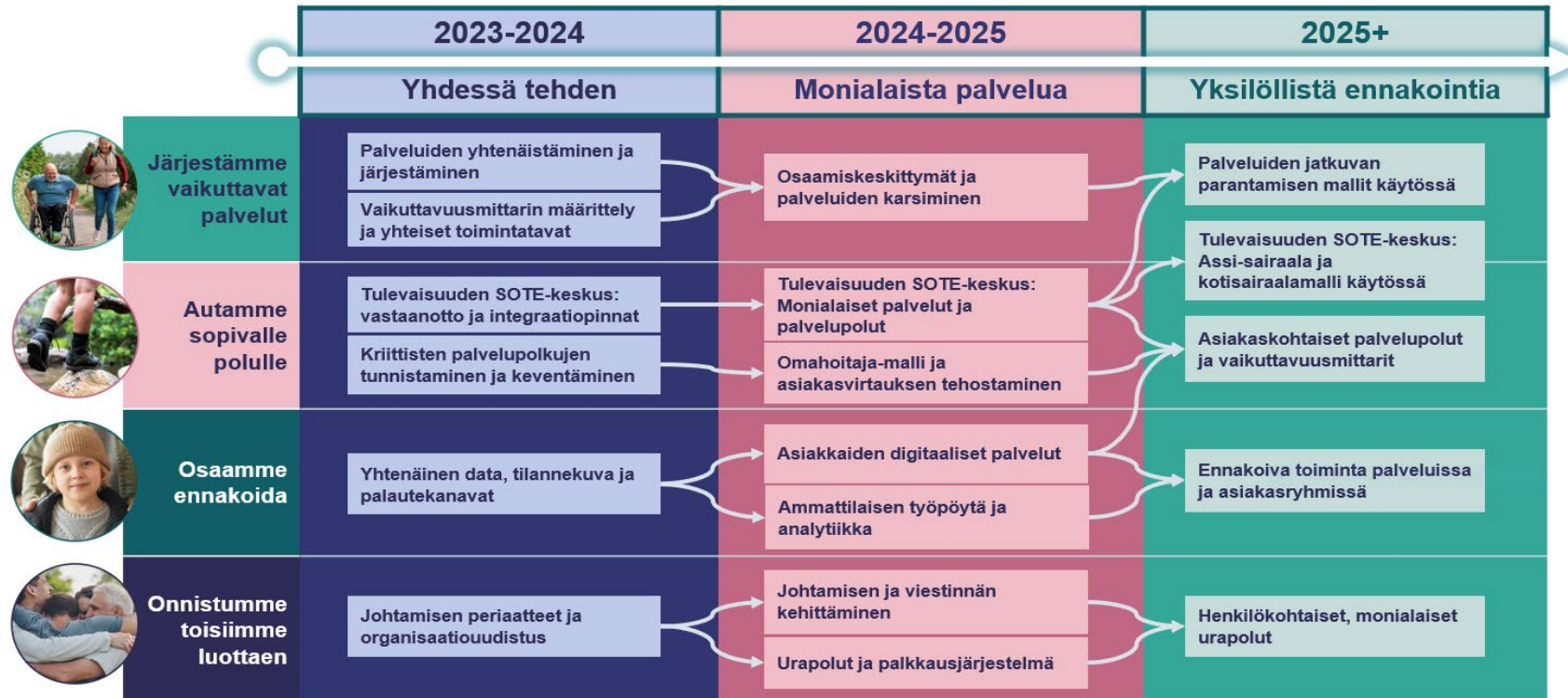
Hyvinvointialue laati toimintansa alkumetreillä vuosikohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet ensimmäiselle strategiakaudelleen.

Keskeisimmät tavoitteet / toimenpiteet kirjattiin strategiakartan muotoon. Strategiakartan tavoitteet/toimenpiteet on kirjattu vuosikohtaisesti.

Kun tarkastellaan hyvinvointialueen onnistumista strategiakauden tavoitteissa, täytyy tarkastella kuinka olemme onnistuneet strategiakartan tavoitteissa. Tarkastelu on tarkoituksen mukaista tehdä ylätasolla menemättä liiaksi yksityiskohtiin.

STRATEGIAKARTTA

Oma Hämeen yksinkertaistettu strategiatiekartta



STRATEGIAN ARVIOINTI

Strategiakartan mukaisissa toimenpiteissä onnistumisen arviointi on tarkoituksen mukaista tehdä samalla metodologialla kuin tehdään tilinpäätöksissä kuluneen kauden talousarviossa olleiden tavoitteiden arviointi. Arviointi tehdään kunkin toimialan johtoryhmässä ja edelleen yhteenvedetty esitys tuodaan HVA johtoryhmän käsittelyyn. Mikäli toimialojen johtoryhmien välillä on erilaisia näkemyksiä tai etenemiset ovat perustellusti erilaiset toimialojen oman tekemisen / asiakas- tai potilasryhmän näkökulmasta, kirjoitetaan nämä taustatiedoksi HVA johtoryhmän käsittelyä varten.

Oma Hämeen strategiatiekartta

	2023-2024	2024-2025	2025+
	Yhdessä tehden	Monialaista palvelua	Yksilöllistä ennakointia
Järjestämme vaikuttavat palvelut	- Palveluiden yhtenäistämisen ja järjestämisen periaatteet sovittu - Yhtenäistäminen aloitettu kaikilla tulosalueilla - Ensimmäiset vaikuttavuusmittarit kehitetty ja otettu käyttöön - Tulevaisuuden SOTE-keskus -mallin ohjaamat integraatiopinnat määritelty kuntiin, kumppaneihin ja kolmanteen sektoriin	- Päällekkäiset palvelut karsittu - Ensimmäiset osaamiskeskittymät ja niihin liittyvät roolit ja toimintamallit on otettu käyttöön valituilla tulosalueilla - Ensimmäiset monialaiset palvelut tulevaisuuden SOTE-keskuksessa - Systemaattinen kumppanuuksien johtamismalli luotu ja käytössä	- Tulevaisuuden SOTE-keskus käytössä Oma Hämeessä - Osaamiskeskittymien ja palveluiden jatkokehitys 2023-24 tulosten perusteella - Jatkuvan parantamisen malli käytössä palvelutasojen ja palveluverkon optimoimiseksi
Autamme sopivalle polulle	- Alueellisten hoito- ja asiakaskokemustietojen yhdistäminen yhtenäiseksi asiakaskuvaksi - Resurssikriittisimmät palvelupolut tunnistettu ja niihin liittyvää palvelumäärää kevennetty - Yhtenäinen vastaanottoprosessi ja riittävä osaaminen etulinjassa ohjauksen parantamiseksi (kerralla kuntoon-tema)	- Monialaiset palvelupolut ja yhteinen asiakashallinnan työkalu käytössä koko alueella - Omahoitaja-mallin käyttöönotto asiakastarveryhmien mukaisesti - Asiakasvirtauksen tehostaminen läpi palvelupolkujen - Polut integroitu kuntien ja kolmannen sektorin palveluihin	- Lähtetämisestä kutsumiseen –malli toiminnassa - Palvelupolkujen vaikuttavuusmittarit ja asiakaskohtaiset palvelupolut käytössä - Tulevaisuuden sote-keskus ja kotisairaalamalli osana Assi-sairaalan kehitystä
Osaamme ennakoida	- Asukkaiden digitaaliset palvelut pilotoitu ja osittain käytössä - Johdon ja asiantuntijan tilannekuvaratkaisut käytössä - Monialaisen yhteistyön toimintamalli käytössä valituissa palveluissa - Perustason palautekanavat toteutettu asiakkaille, kumppaneille ja Oma Hämeen ammattilaisille	- Asukkaiden digitaaliset palvelut käytössä HVA-alueella - Ammattilaisen työpöytä ja raportointi yhtenäisen tietovaraston pohjalta - Ennakoivaa analytiikkaa pilotoitu kriittisten asiakasryhmien osalta - Varautumisen johtaminen ja yhteensovittaminen yli sidosryhmien	- Poikkeamien ja ennakoivien toimien automaattinen tunnistaminen eri asiakasryhmissä - Yhtenäinen toiminnan- ja tuotannonohjaus käytössä
Onnistumme toisiimme luottaen	- Johtamisen periaatteiden määrittely ja lähijohtajien koulutus - Osaamisalueet määritelty ja kehityssuunnitelma tehty - Osallistavat viestintäkanavat määritelty (asiakkaat, työntekijät, lähijohtajat) - Päällekkäisten organisaatorakenteiden karsiminen	- Johtamisen systemaattinen seuranta aloitettu - Osallistavat viestintäkanavat otettu käyttöön - Asiakaslähtöisten monialaisten tiimien määrittely ja rakentaminen aloitettu - Urapolut ja palkkausjärjestelmä uudistettu	- Systemaattinen ja tavoitteellinen johtaminen tuottaa tavoitteiden mukaisia tuloksia - Asiantuntijoiden osaamista kehitetään systemaattisesti ja henkilökohtaiset tarpeet huomioiden - Asiakaslähtöiset, monialaiset tiimit toimivat tehokkaasti

Strategisten tavoitteiden toteutuminen 2/3

- Liikennevalojen tulkinnassa tulee soveltaa tarkastuslautakunnan vuoden 2023 arviointiraportissa esittämää arvioinnin laatuohjeen arviointitaulukkoa, jonka mukaan:

Tavoite toteutui	Tavoitteesta arvioidaan yli 90 % toteutuneen
Tavoite toteutui osittain	Tavoitteesta arvioidaan yli 50 % toteutuneen
Tavoite ei toteutunut	Tavoitteesta toteutui alle puolet
Tavoitteen toteutumista ei voida arvioida	Esim. tilinpäätösinformaatio ei ole selkeä tai tavoitteen toteutumisesta puuttuu relevantti mittari

Huom! Talousarviossa on paikoin mukana sellaisia sitovia tavoitteita, jotka perustuvat lainsäädäntöön tai johonkin muuhun velvoittavaan ylemmän tason asiakirjaan/ päätökseen. Tällaisessa tapauksessa tarkastuslautakunta käyttää mittarina lakiperustaa, jolloin pienikin alitus 100-prosenttisesta onnistumisesta voi vaikuttaa tarkastuslautakunnan arviointiin tavoitteen toteutumisesta, eikä yllä oleva kriteeristö sellaisenaan sovellu.

			Terveystiete Pesona Käihmitset Pela Koppa STRING Vähenväro STRING Vähenväro							SISÄLLYTETÄÄNKÖ 2026 - 2029 STRATEGIAAN?		Strategisella tasolla valmis - jatkuu operatiivisena toimintana	Keskeistä tehdä - tarvitsee strategisen tason ohjausta uudella rakenteella	Strategiset kokonaisuudet (samalla numerolla samaan kokonaisuuteen)
	Vuosi	VUOSI 2024-2025	TOTEUTUMISARVIO											
JÄRJESTÄMME VAKUUTTAVAT PALVELUT	2024-2025	Päällekkäiset palvelut karsittu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	X		
	2024-2025	Ensimmäiset osaamiskeskittymät ja niihin liittyvät roolit ja toimintamallit on otettu käyttöön valituilla tulosalueilla	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Toteutuu	Ei	Kyllä	X		
	2024-2025	Ensimmäiset monialaiset palvelut tulevaisuuden SOTE-keskuksessa	Toteutuu	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä		X	1
	2024-2025	Systemaattinen kumppanuuksien johtamismalli luotu ja käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä		X	3
AUTAAMME SOPIVALLA POLULLA	2024-2025	Monialaiset palvelupolut ja yhteinen asiakashallinnan työkalu käytössä koko alueella	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä		X	1
	2024-2025	Omahoitaja-mallin käyttöönotto asiakastarveryhmien mukaisesti	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä		X	1
	2024-2025	Asiakasvirtauksen tehostaminen läpi palvelupolkujen	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä		X	2
	2024-2025	Polut integroitu kuntien ja kolmannen sektorin palveluihin	Toteutuu	Toteutuu osin	Ei toteudu		Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	X		
OSAAMME ENNAKOIDA	2024-2025	Asukkaiden digitaaliset palvelut käytössä HVA-alueella	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Kyllä	Kyllä		X	4
	2024-2025	Ammattilaisen työpöytä ja raportointi yhtenäisen tietovaraston pohjalta	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	X		
	2024-2025	Ennakoivaa analytiikkaa pilotoitu kriittisten asiakasryhmien osalta	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	X		
	2024-2025	Varautumisen johtaminen ja yhteensovittaminen yli sidosryhmien	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä		X	5
ONNISTUMME TOISIINME LUOTTAEN	2024-2025	Johtamisen systemaattinen seuranta aloitettu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Ei	Kyllä	X		
	2024-2025	Osallistavat viestintäkanavat otettu käyttöön	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Ei	Kyllä	X		
	2024-2025	Asiakaslähtöisten monialaisten tiimien määrittely ja rakentaminen aloitettu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	X		
	2024-2025	Urapolut ja palkkausjärjestelmä uudistettu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ehkä	Kyllä		X	6

			Terveystieteiden tutkimuskeskus							Yhteistyö				
			Terveystieteiden tutkimuskeskus	Parhaat	Ikäihminen	Pala	Koulu	STING	Yhteistyö	STING	Yhteistyö			
	Vuosi	VUOSI 2025+	TOTEUTUMISARVIO							SISÄLLYTETÄÄNKÖ 2026 - 2029 STRATEGIAAN?		Strategisella tasolla valmis jatkuu	Keskeistä tehdä - tarvitsee	Strategiset kokonaisuudet (samalla)
JÄRJESTÄMÄ VAIKUTTAVAT PALVELUT	VUOSI 2025 +	Tulevaisuuden SOTE-keskus käytössä Oma Hämeessä	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä		X	1
	VUOSI 2025 +	Osaamiskeskittymien ja palveluiden jatkokehitys 2023-24 tulosten perusteella	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei	Kyllä	X		
	VUOSI 2025 +	Jatkuvan parantamisen malli käytössä palvelutasojen ja palveluverkon optimoimiseksi	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä		X	2
AUTAAMME SOPIVALLE POLLE	VUOSI 2025 +	Lähettämisestä kutsumiseen –malli toiminnassa	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ehkä	Kyllä	X		
	VUOSI 2025 +	Palvelupolkujen vaikuttavuusmittarit ja asiakaskohtaiset palvelupolut käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä		X	1
	VUOSI 2025 +	Tulevaisuuden sote-keskus ja kotisairaalamalli osana Assi- sairaalan kehitystä	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei	Ehkä	X		
OSAAMME ENNAKOIDA	VUOSI 2025 +	Poikkeamien ja ennakointien toimien automaattinen tunnistaminen eri asiakasryhmissä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei	Kyllä		X	1
	VUOSI 2025 +	Yhtenäinen toiminnan- ja tuotannonohjaus käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	X		
ONNISTUMME TOISIMME LUOTTAEN	VUOSI 2025 +	Systemaattinen ja tavoitteellinen johtaminen tuottaa tavoitteiden mukaisia tuloksia	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei	Kyllä		X	6
	VUOSI 2025 +	Asiantuntijoiden osaamista kehitetään systemaattisesti ja henkilökohtaiset tarpeet huomioiden	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei	Kyllä	X		
	VUOSI 2025 +	Asiakaslähtöiset, monialaiset tiimit toimivat tehokkaasti	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	X		

Strategiset kokonaisuudet sanoitettuna (samalla numerolla samaan kokonaisuuteen liittyvät)

- Asiakasohjauksen parantamiseksi ja asiakassegmenttien palveluiden määrittelyn tueksi jatketaan sote-yhteistä (hva-sisäinen) ja monialaista työtä, jossa kumppanit ja järjestöt mukana. Toimintaan kuuluu myös ensilinjan kehittäminen ja palveluiden vakiointi sekä päällekkäisyyksien karsiminen asiakkaiden ohjauksen tehostamiseksi sekä erilaisten toimintamallin tukeminen, kuten omalääkärimalli. Palvelutarpeen ennakointi ja tunnistaminen mahdollistavat toiminnan.
- Soten tuottavuuden parantaminen, jotta selvittää eläköitymisen ja palvelutarpeen kasvun aiheuttamasta resurssitarpeesta. Palveluverkon ja palvelutason sekä palveluiden tuotantotapojen jatkuva tarkastelu.
- Kumppanuuksien (kaupallisten ja ei-kaupallisten) vahva tuominen toiminnan tueksi ja vahva johtamismallin toteuttaminen.
- Digipalveluiden ensisijaisuus kaikessa palvelutarjonnassa asiakkaiden palvelun helpottamiseksi sekä tuottavuuden lisäämiseksi.
- Varatumisen johtaminen ja valmistelu yli sidosryhmien
- Urapolut, palkkausjärjestelmän ja tavoitejohtamisen

		Terveyspalvelut							Yhteenveto						
		Pesova							Pesova						
		Ikäihmiset							Ikäihmiset						
		Pela							Pela						
		Kopa							Kopa						
		STING							STING						
		Yhteenveto							Yhteenveto						
VUOSI 2024-2025		TOTEUTUMISARVIO							TARVETTA JATKOTOIMENPITEILLE?						
JÄRJESTÄMME VAIKUTTAVAT PALVELUT	Päällekkäiset palvelut karsittu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Ensimmäiset osaamiskeskittymät ja niihin liittyvät roolit ja toimintamallit on otettu käyttöön valituilla tulosalueilla	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Toteutuu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ei	Kyllä
	Ensimmäiset monialaiset palvelut tulevaisuuden SOTE-keskuksessa	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Systemaattinen kumppanuuksien johtamismalli luotu ja käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ehkä	Kyllä	Kyllä
AUTAMME SOPIVALLA POLULLA	Monialaiset palvelupolut ja yhteinen asiakashallinnan työkalu käytössä koko alueella	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Omahoitaja-mallin käyttöönotto asiakastarveryhmien mukaisesti	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ehkä	Kyllä	Kyllä
	Asiakasvirtauksen tehostaminen läpi palvelupolkujen	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Polut integroitu kuntien ja kolmannen sektorin palveluihin	Toteutuu	Toteutuu osin	Ei toteudu		Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Ei		Kyllä	Kyllä	Kyllä
OSAAMME ENNAKOIDA	Asukkaiden digitaaliset palvelut käytössä HVA-alueella	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu osin		Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Ammattilaisen työpöytä ja raportointi yhtenäisen tietovaraston pohjalta	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	Kyllä
	Ennakoivaa analytiikkaa pilotoitu kriittisten asiakasryhmien osalta	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Varautumisen johtaminen ja yhteensovittaminen yli sidosryhmien	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
ONNISTUMME TOISIINME LUOTTAAEN	Johtamisen systemaattinen seuranta aloitettu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Ei	Kyllä	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
	Osallistavat viestintäkanavat otettu käyttöön	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ei	Kyllä
	Asiakaslähtöisten monialaisten tiimien määrittely ja rakentaminen aloitettu	Toteutuu osin	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu	Toteutuu osin		Kyllä	Kyllä	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Urapolut ja palkkausjärjestelmä uudistettu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ehkä	Kyllä

		Terveyspalvelut							Yhteenveto						
		Pesova							Pesova						
		Ikäihmiset							Ikäihmiset						
		Pela							Pela						
		Kopa							Kopa						
		STING							STING						
		Yhteenveto							Yhteenveto						
VUOSI 2025+		TOTEUTUMISARVIO							TARVETTA JÄTKOTOIMENPITEILLE?						
JÄRJESTÄMME VAIKUTTAVAT PALVELUT	Tulevaisuuden SOTE-keskus käytössä Oma Hämeessä	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Osaamiskeskittymien ja palveluiden jatkokehitys 2023-24 tulosten perusteella	Toteutuu	Toteutuu	Toteutuu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
	Jatkuvan parantamisen malli käytössä palvelutasojen ja palveluverkon optimoimiseksi	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
AUTAAMME SOPIVALLE POLULLE	Lähtetämisestä kutsumiseen –malli toiminnassa	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ehkä	Kyllä
	Palvelupolkujen vaikuttavuusmittarit ja asiakaskohtaiset palvelupolut käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Tulevaisuuden sote-keskus ja kotisairaalamalli osana Assi-sairaalan kehitystä	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Kyllä	Ei	Ehkä	Ehkä	Ehkä	Ei	Ehkä
OSAAMME ENNAKOIDA	Poikkeamien ja ennakoivien toimien automaattinen tunnistaminen eri asiakasryhmissä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
	Yhtenäinen toiminnan- ja tuotannonohjaus käytössä	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu	Ei toteudu		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
ONNISTUMME TOISIINME LUOTTAAEN	Systemaattinen ja tavoitteellinen johtaminen tuottaa tavoitteiden mukaisia tuloksia	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ehkä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
	Asiantuntijoiden osaamista kehitetään systemaattisesti ja henkilökohtaiset tarpeet huomioiden	Toteutuu	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
	Asiakaslähtöiset, monialaiset tiimit toimivat tehokkaasti	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Toteutuu osin	Ei toteudu	Toteutuu osin	Toteutuu osin		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä



Strategia ja arvot

Kyselyjen kooste

6.5.2025

Kanta-Hämeen hyvinvointialue



1.

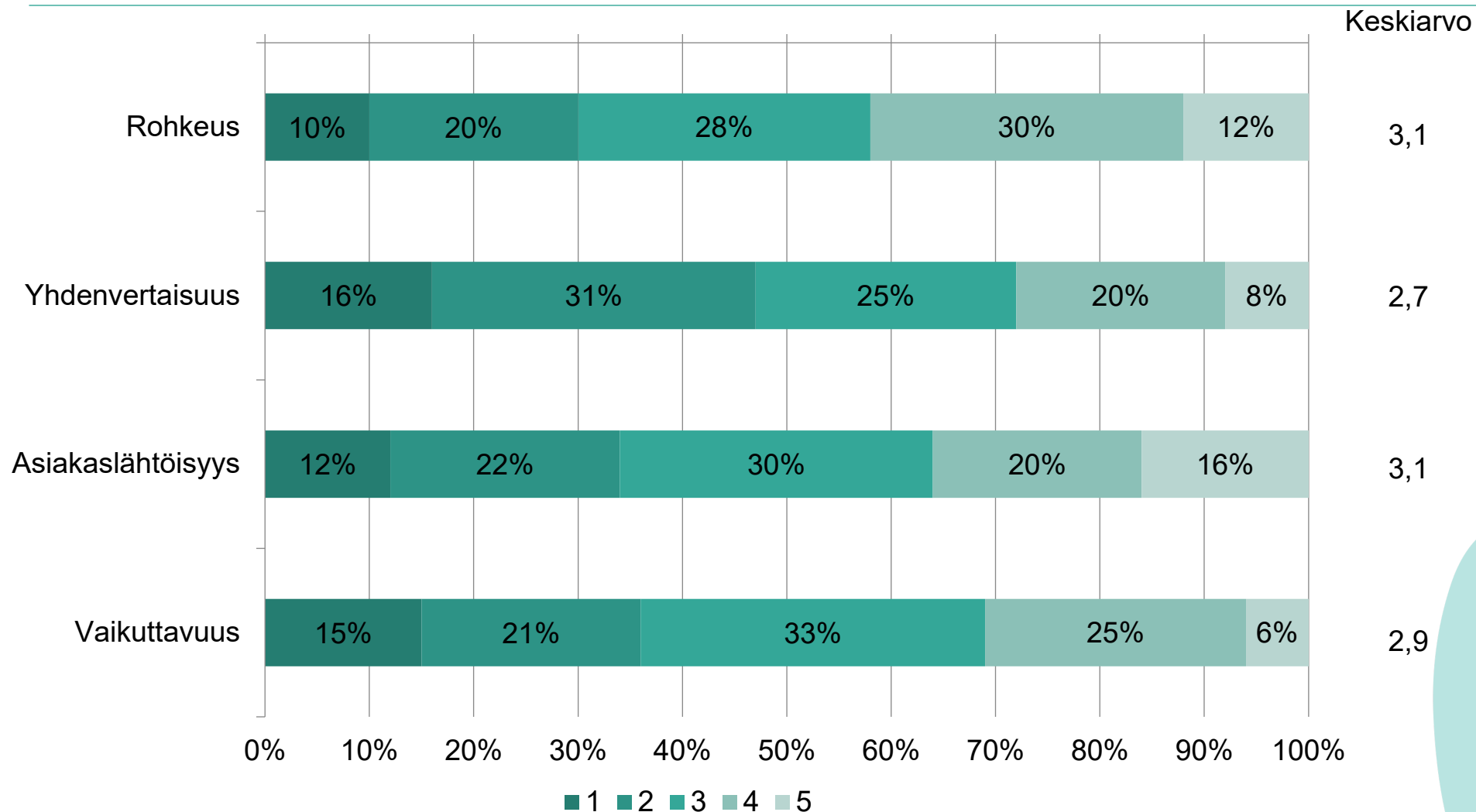
Henkilöstön kyselyn tulokset

(51 vastausta)



Miten hyvin arvot toteutuvat työssäsi?

(1 = ei ollenkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin)



Arvoista ROHKEUS näkyy työssäni seuraavilla tavoilla: (yhteenvedo tehty Copilot-tekoälyllä)

- Useat vastaajat ovat tuoneet esille, että rohkeutta tarvitaan erityisesti talon sisäisissä yhteydenotoissa, asiakastyössä ja päätöksenteossa.
- Rohkeus näkyy myös uusien toimintatapojen kokeilemisessa ja muutosten kohtaamisessa.
- Toisaalta, vastauksissa mainitaan, että lähiesihenkilöiltä puuttuu rohkeutta tehdä päätöksiä ja kannustaa työntekijöitä omiin ajatuksiin. Muutoksia on tehty rohkeasti, mutta tiedottaminen ja motivointi ovat olleet puutteellisia, mikä on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin.



Arvoista YHDENVERTAISUUS näkyy työssäni seuraavilla tavoilla: (yhteenvedo tehty Copilot-tekoälyllä)

- Yhdenvertaisuus ei aina toteudu. Esimerkiksi palkkaus ei ole yhdenvertainen, ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen ei toimi hyvin. Työntekijöiden kohtelu vaihtelee, ja eri ammattiryhmiä kohdellaan eri tavoin.
- Asiakkaiden yhdenvertaisuus ei myöskään toteudu, erityisesti pienillä paikkakunnilla.
- Johtaminen ja ohjeistukset vaihtelevat eri tiimien välillä, mikä aiheuttaa epätietoisuutta.
- Toisaalta, jotkut kokevat, että yhdenvertaisuus toteutuu asiakastyössä ja palveluiden kehittämisessä.



Arvoista ASIAKASLÄHTÖISYYS näkyy työssäni seuraavilla tavoilla: (yhteenveto tehty Copilot-tekoälyllä)

- Asiakaslähtöisyys nähdään tärkeänä, mutta sen toteutumisessa on haasteita.
- Työkuormat ovat kasvaneet henkilöstövähennysten myötä, mikä on vaikuttanut palvelujen saatavuuteen ja laatuun. Asiakkaat eivät aina saa palveluja luvatussa ajassa, ja heidän on vaikea saada yhteyttä oikeaan henkilöön.
- Asiakaslähtöisyys ei näy siten, että asiakas voisi itse hakeutua itselleen sopivimpaan palveluun. Asiakkaiden pompottelu on lisääntynyt, kun kaikkialla on rahat loppu.
- Nykyiset palvelut eivät ole kovinkaan asiakaslähtöisiä, ja asiakkaat jäävät toissijaisiksi.
- Asiakaslähtöisyys on kaiken työn perusta, ja työpaikalla tähän sitoudutaan hyvin. Asiakkaiden vuoksi tehdään työtä, ja työn lähtökohtana on asiakas ja hänen tukeminen.



Arvoista **VAIKUTTAVUUS** näkyy työssäni seuraavilla tavoilla:

(yhteenveto tehty Copilot-tekoälyllä)

- Useat vastaukset korostavat, että perusasiat eivät ole kunnossa, mikä vaikeuttaa suunnitelmallista ja kehittävää työtä. Asiakkaiden palvelukokemukseen vaikuttaminen koetaan haastavaksi, koska suuri osa työajasta kuluu talon sisäisten asioiden selvittelyyn. Lisäksi ennaltaehkäisevän työn tekeminen on vaikeaa, koska työnkuvaan kuuluu paljon siihen kuulumattomia tehtäviä.
- Monet työntekijät kokevat, että heidän työnsä vaikuttavuus ei näy tai sitä ei seurata. Johtajat ja päättäjät eivät aina ymmärrä ruohonjuuritason työntekijöiden työtä ja sen vaikuttavuutta. Työntekijät kokevat myös, että resurssit ovat vedetty niin minimiin, että uuden kehittäminen on vaikeaa.



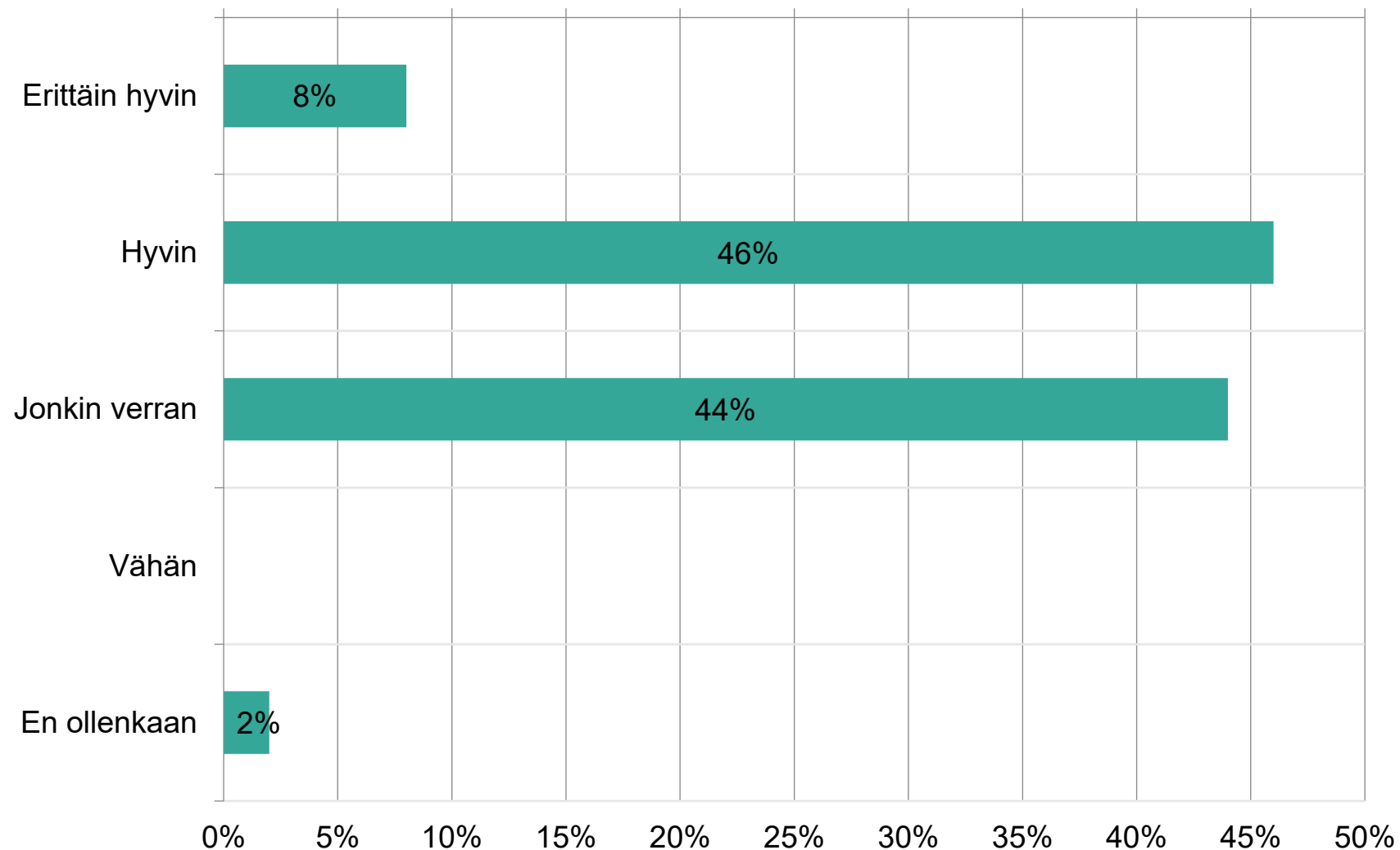
2.

Lähijohtajien kyselyn tulokset

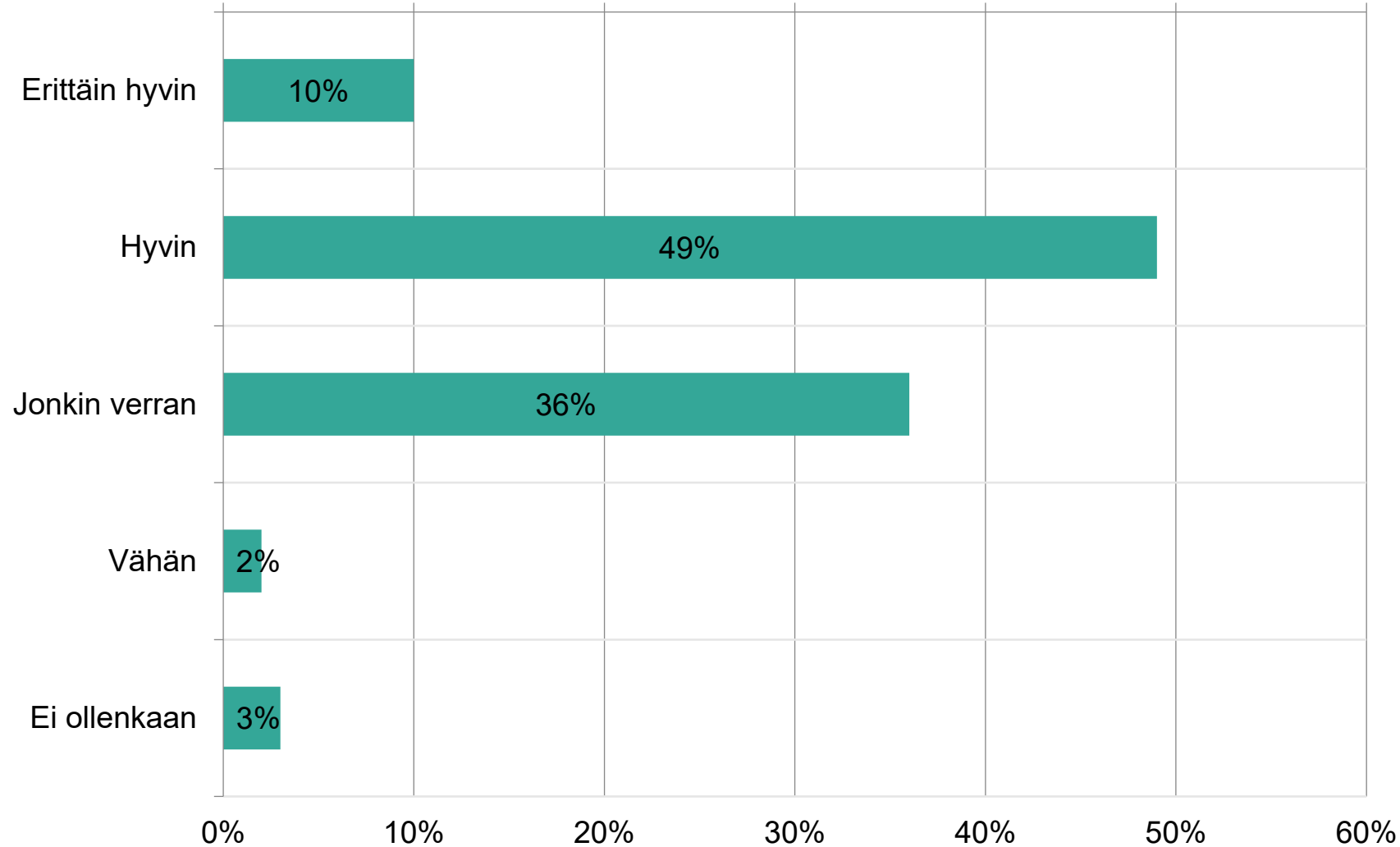
(39 vastausta)



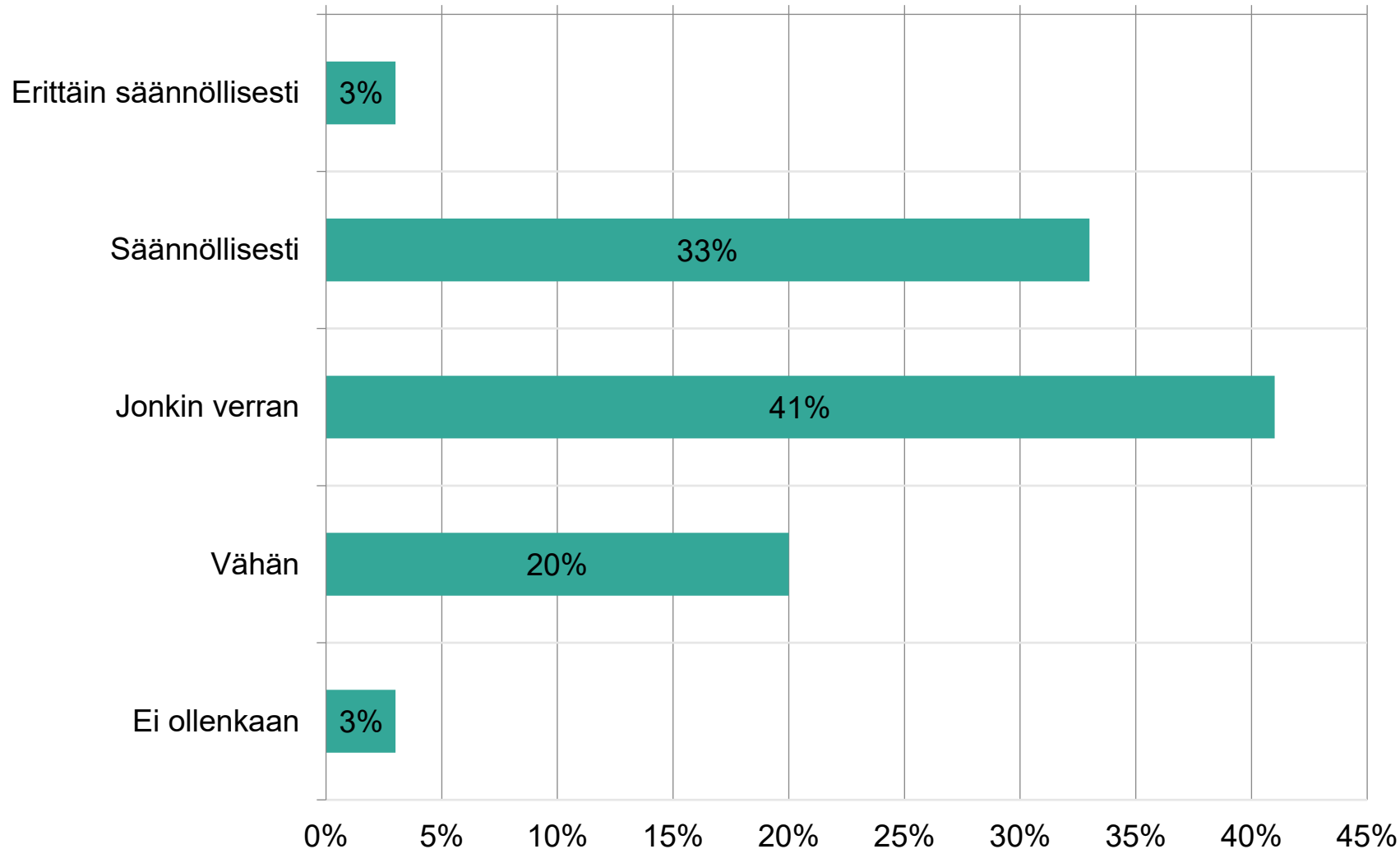
Pystyin johtamaan strategian mukaisesti ja tukemana



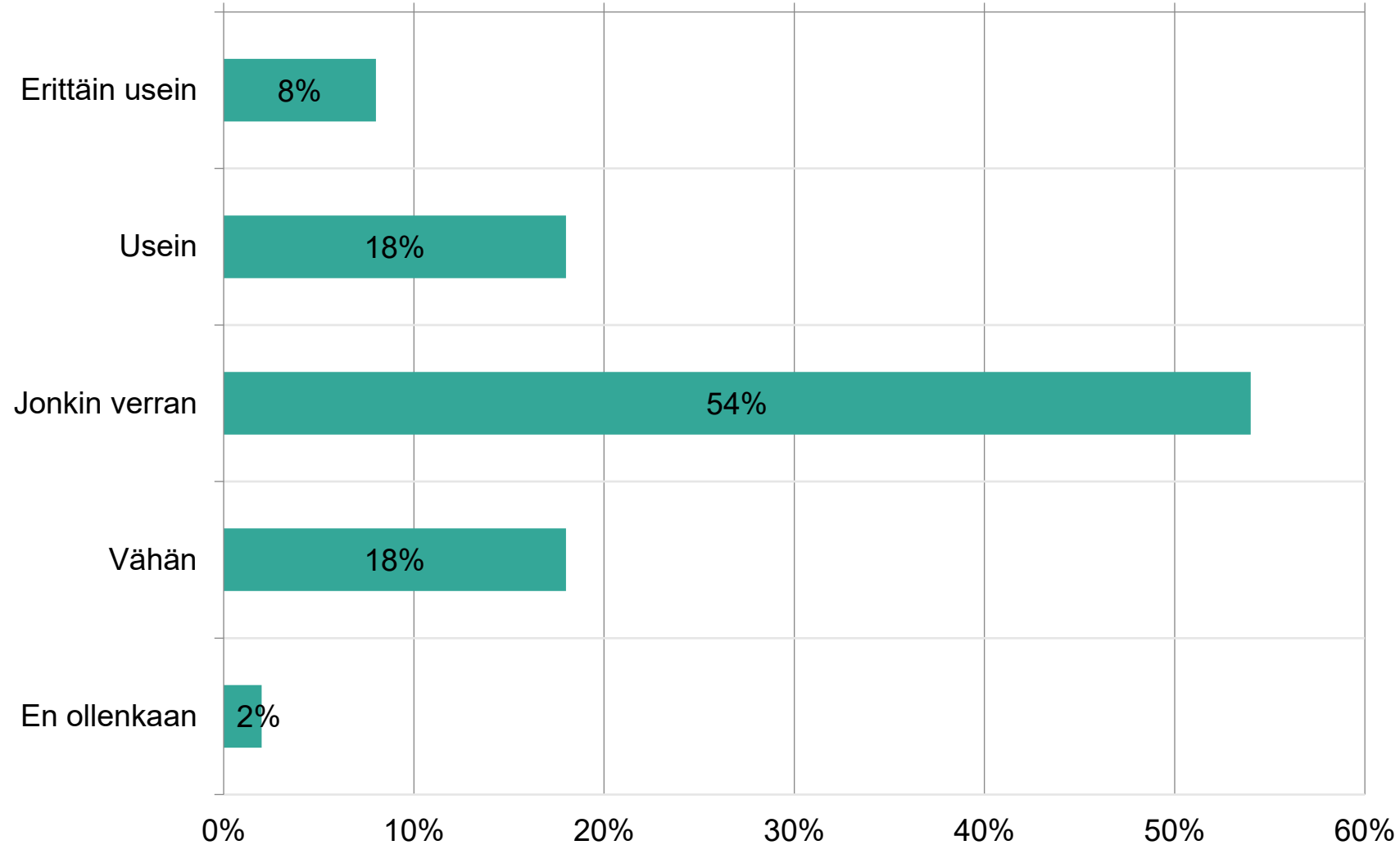
Yksikköni kykeni toteuttamaan ja kehittämään perustehtävänsä strategian mukaisesti ja tukemana



Strategian, sen toimenpiteiden edistymistä ja mittareita käsiteltiin palvelu-, tulos-, toimialueellani



Käsittelin itse lähijohtajana strategiaa, sen toimenpiteiden edistymistä ja mittareita työntekijöiden kanssa



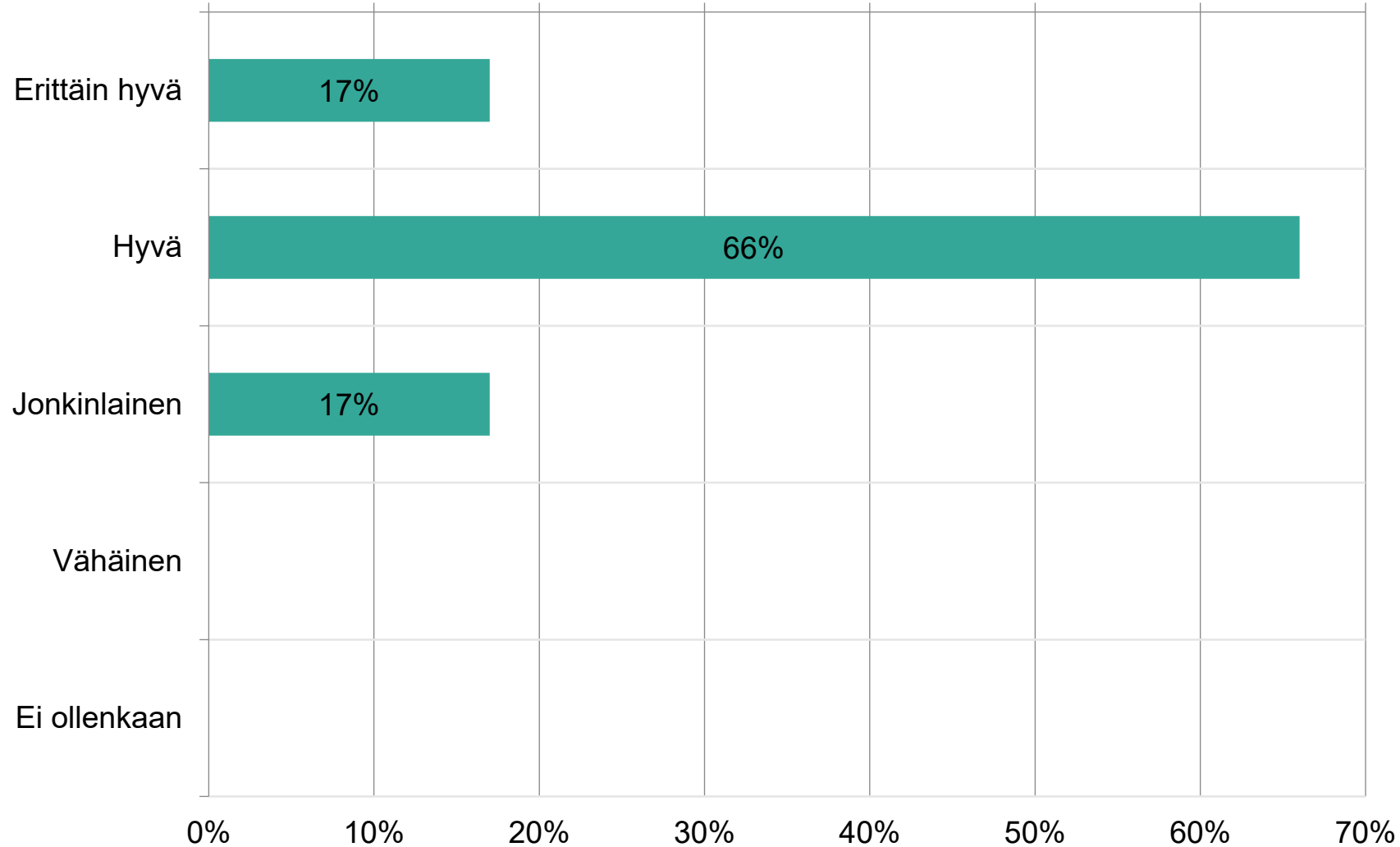
3.

Pääluottamusmiesten kyselyn tulokset

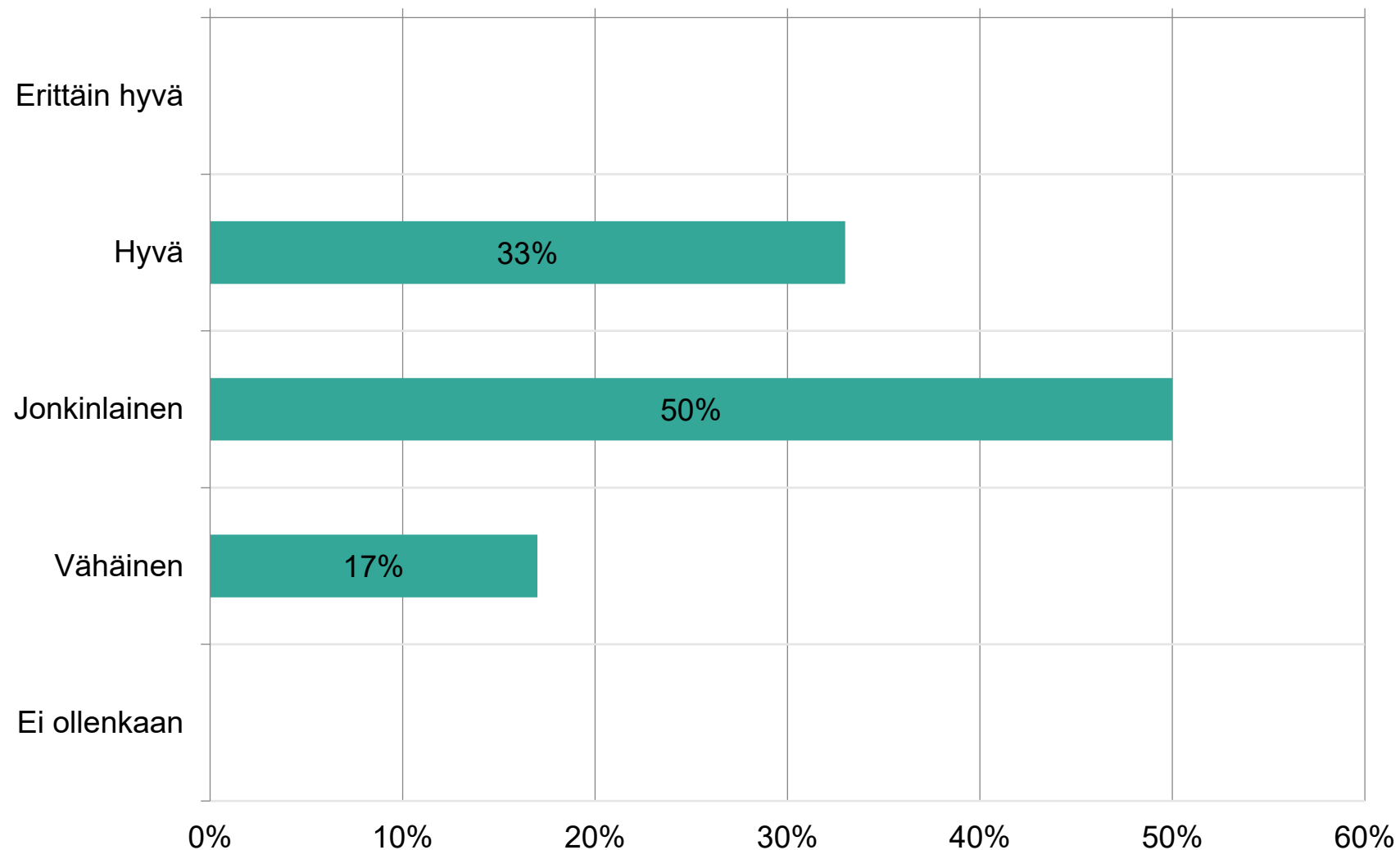
(6 vastausta)



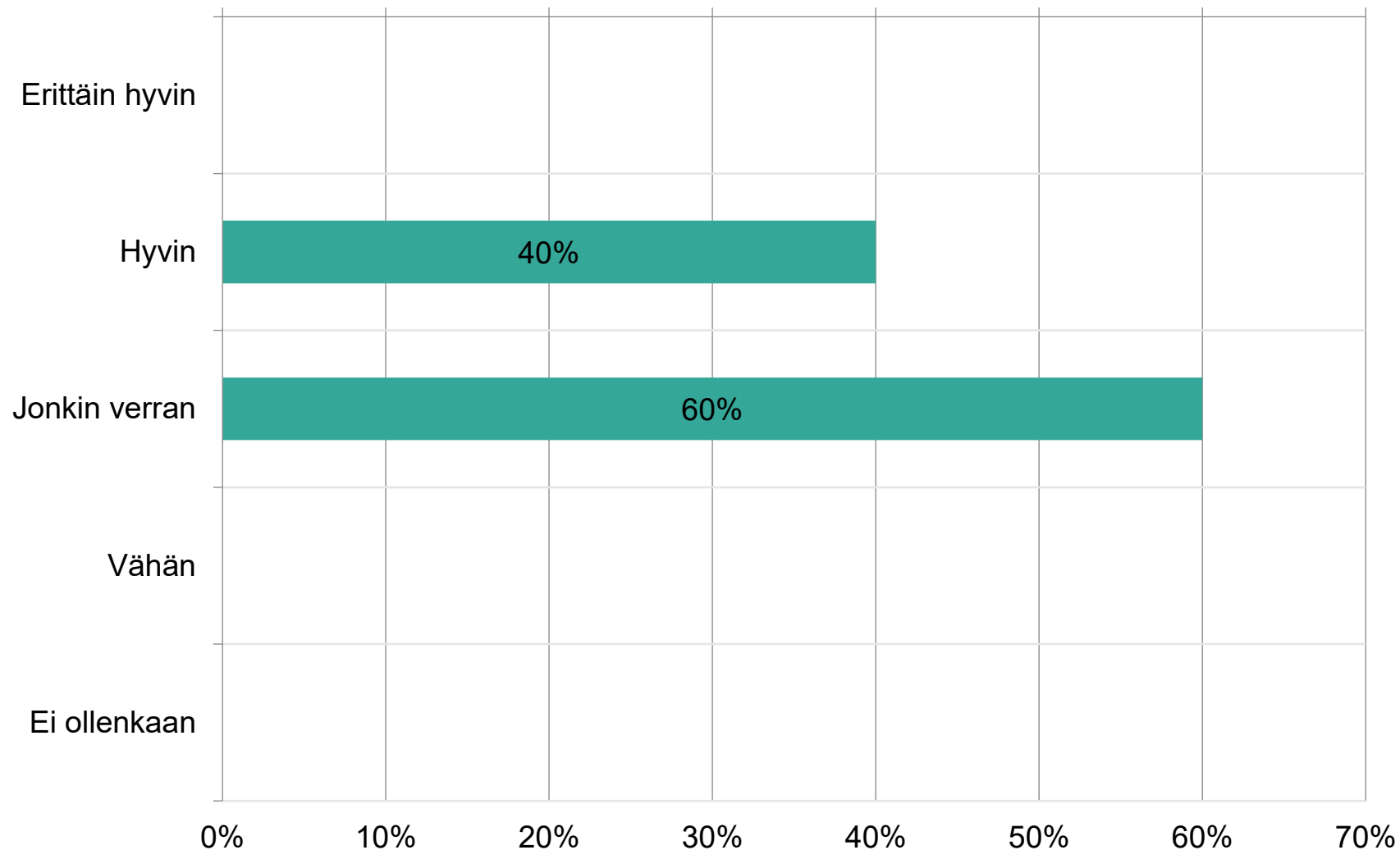
Näkemykseni hyvinvointialueen strategiasta ja sen tavoitteista on



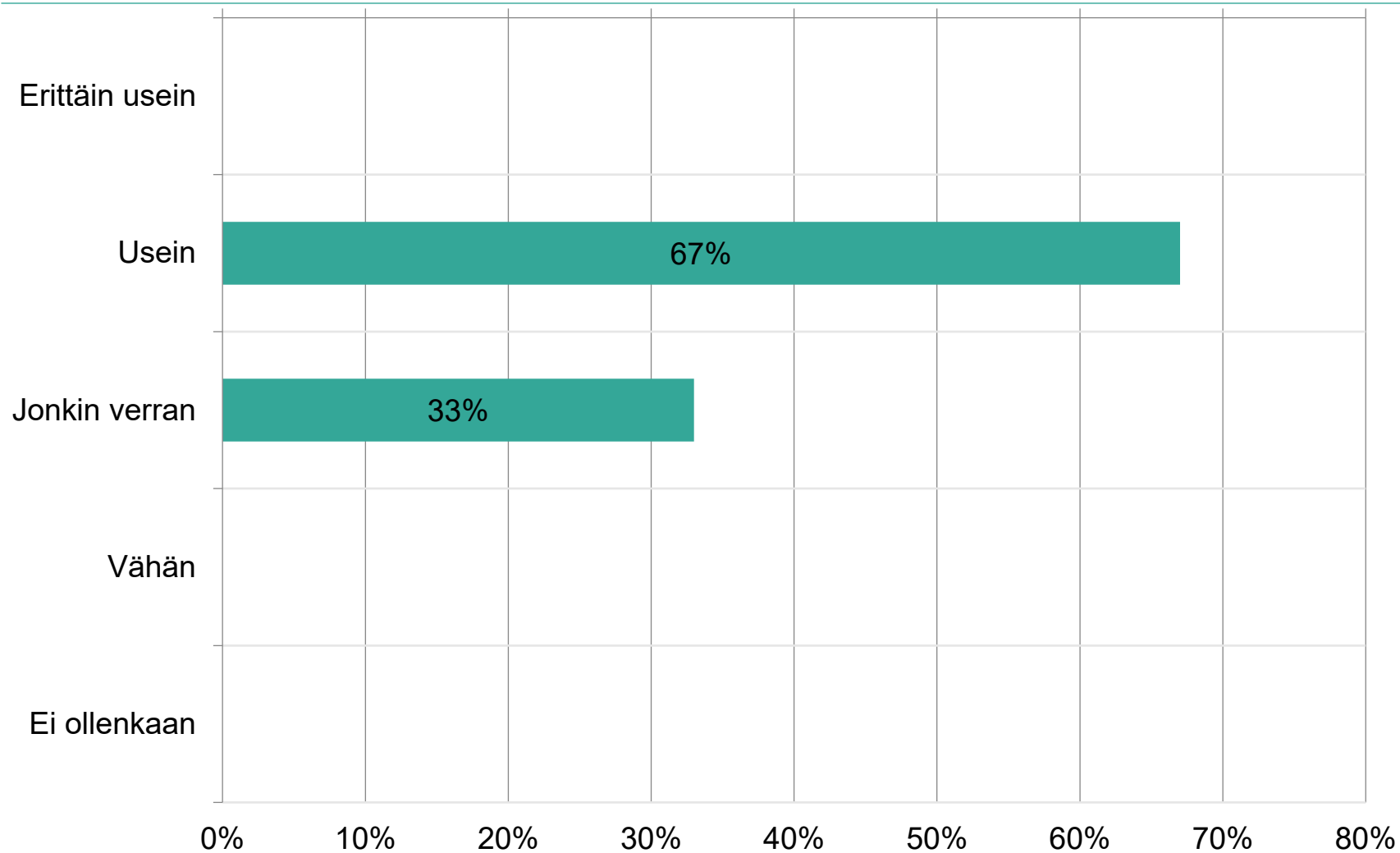
Edustamani henkilöstön näkemys hyvinvointialueen strategiasta ja sen tavoitteista on



Edustamani henkilöstö on toiminut arvojen mukaisesti



Onko organisaatio toteuttanut strategian tavoitteita



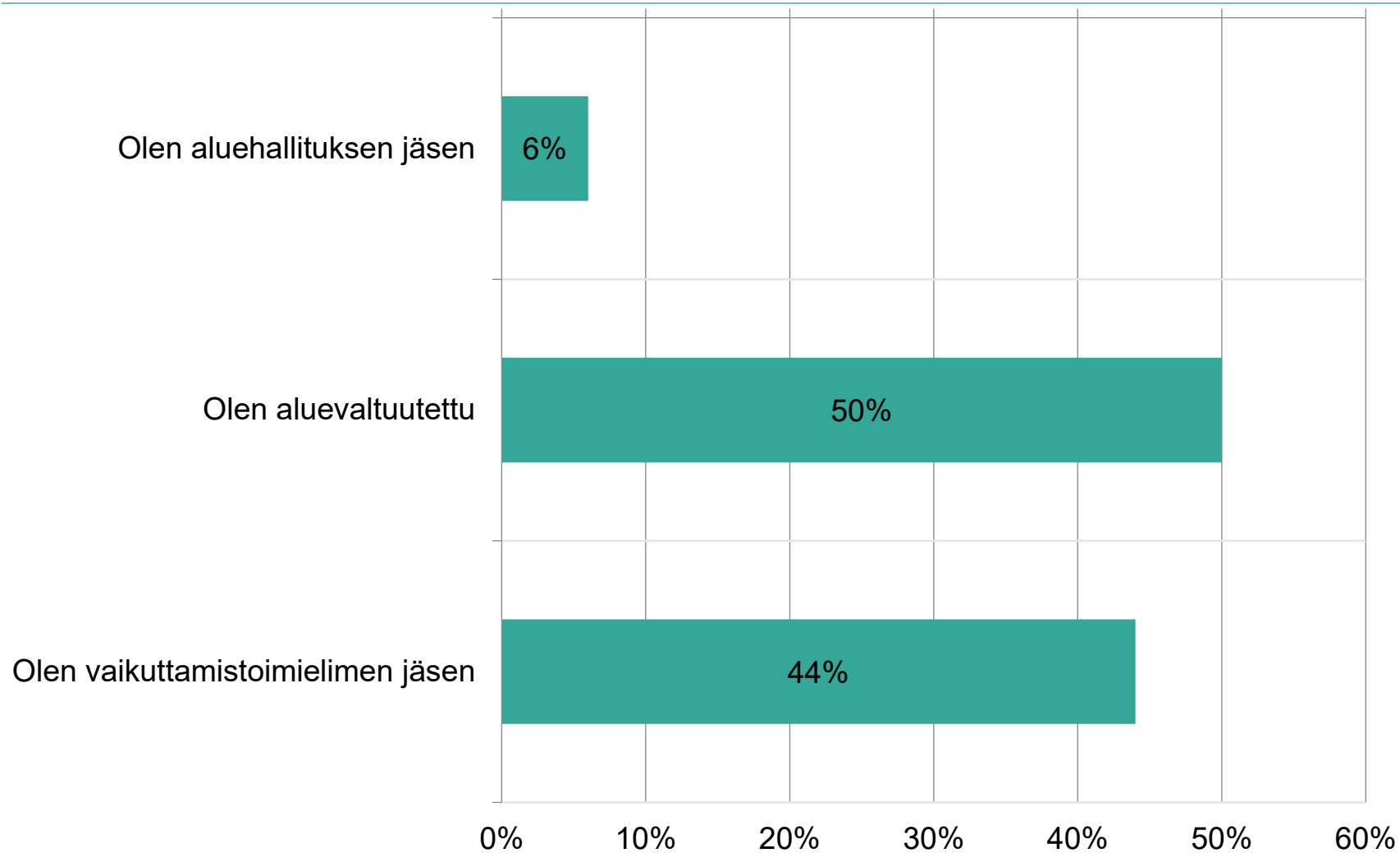
4.

Luottamushenkilöiden kyselyn tulokset

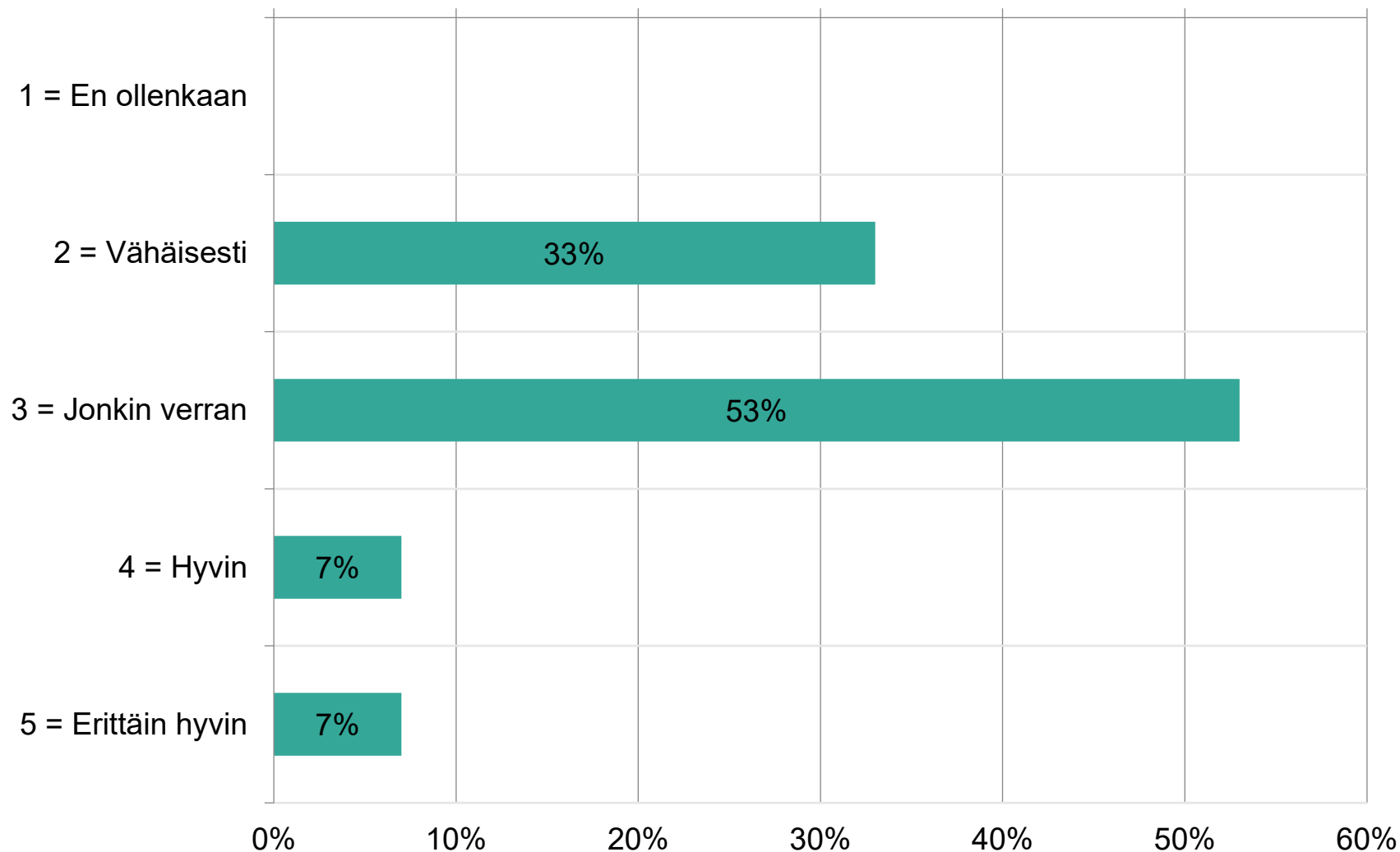
(16 vastausta)



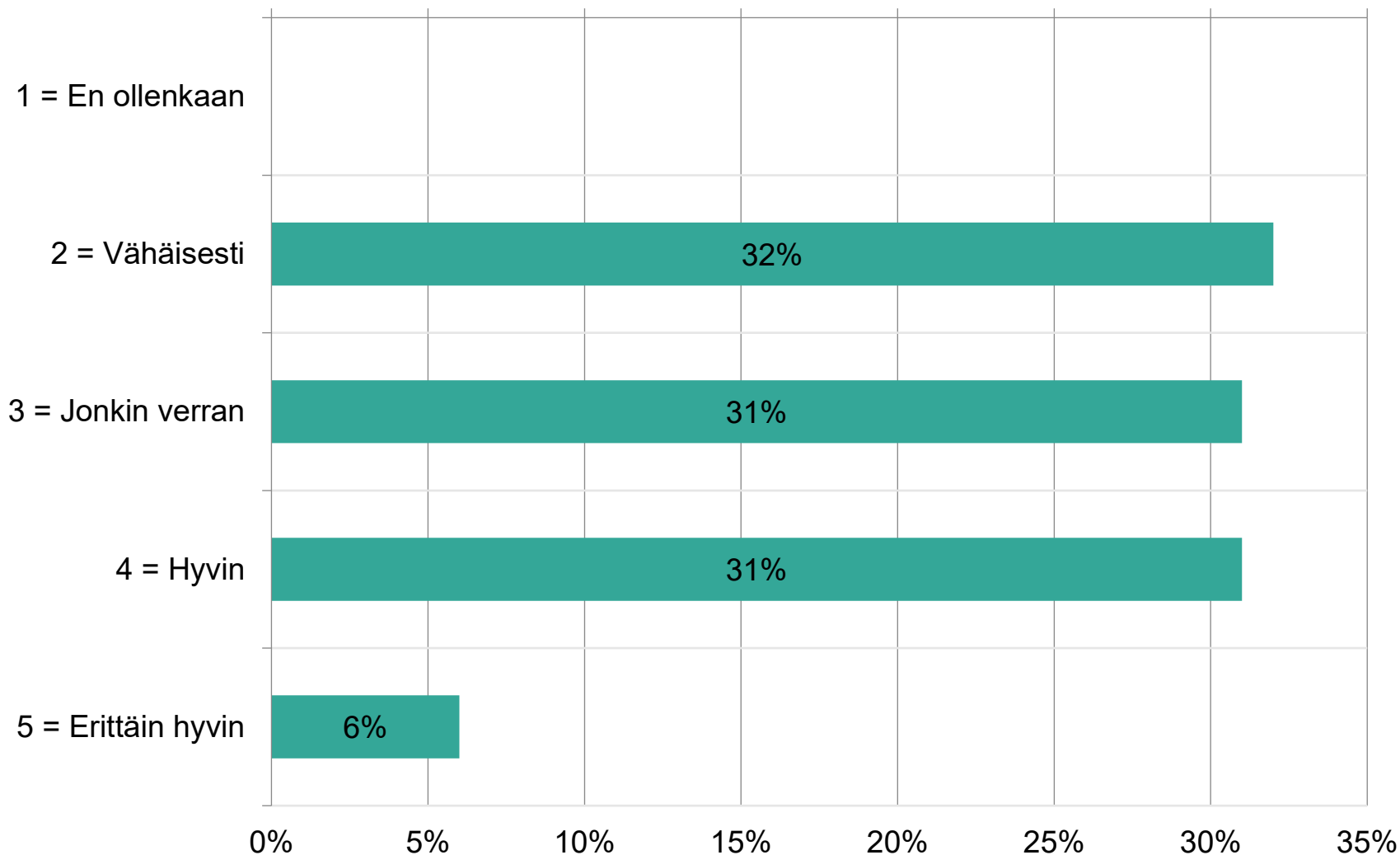
Mitä tahoa edustat?



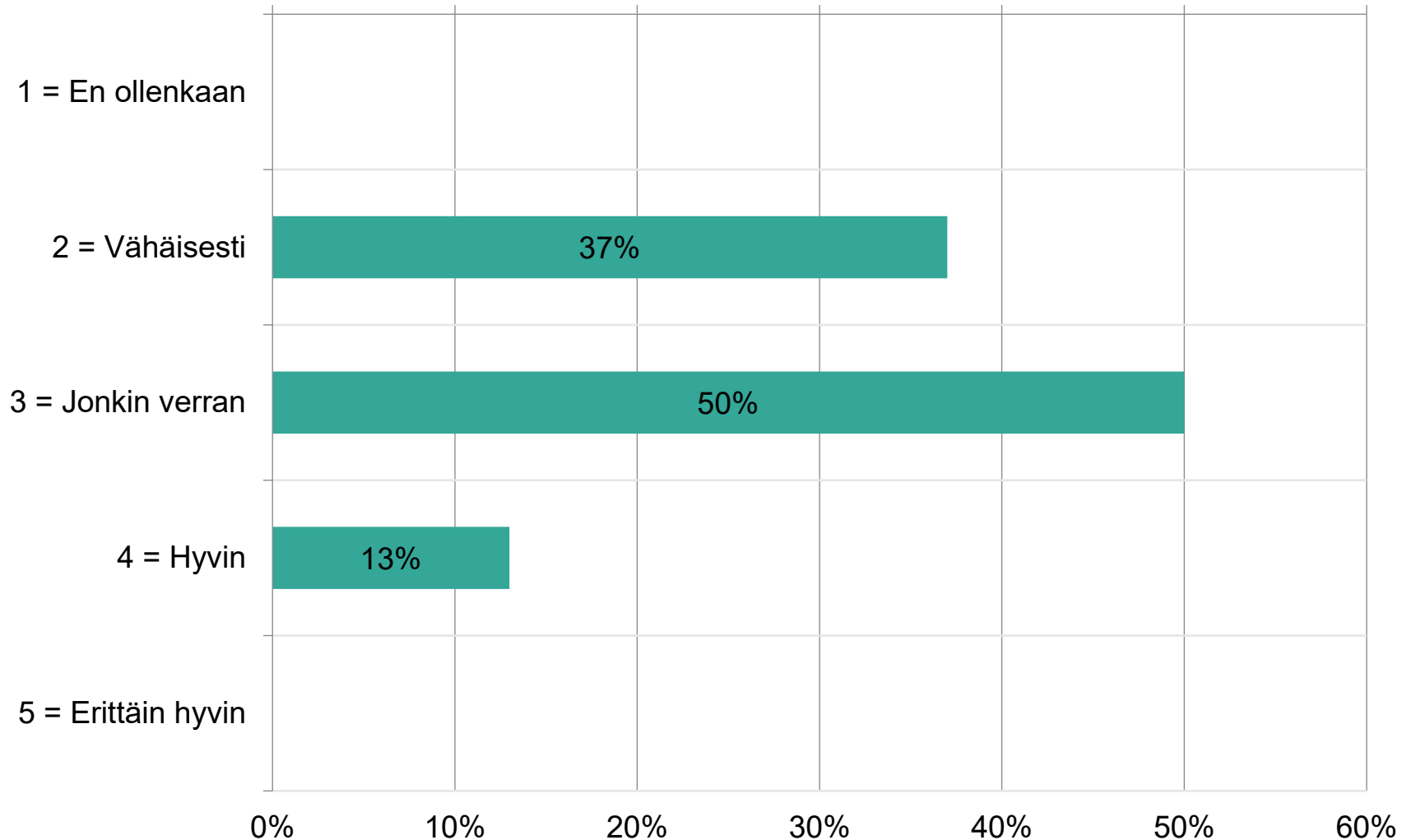
Pystyin osallistumaan riittävästi hyvinvointialueen strategian laatimiseen



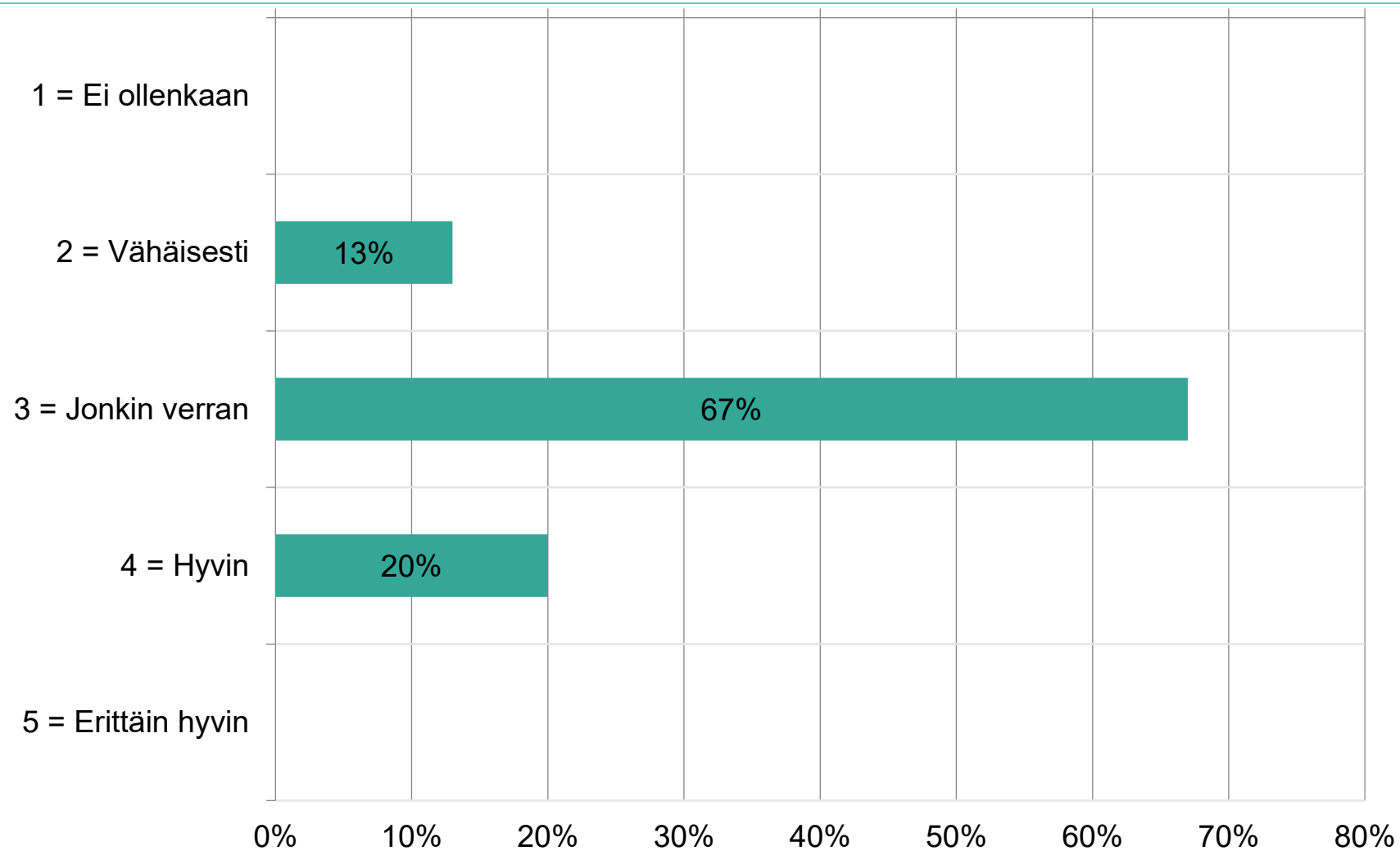
Sain riittävän tuen strategian sisällön hahmottamiseen



Koin, että kykenin perustamaan toimintani ja päätöksentekoni luottamuselimissä valtuuston hyväksymään hyvinvointialueen strategiaan pohjautuen



Onko strategian toimeenpano onnistunut?



5.

Henkilöstöpäivien strategia-peli

(247 pelaajaa)

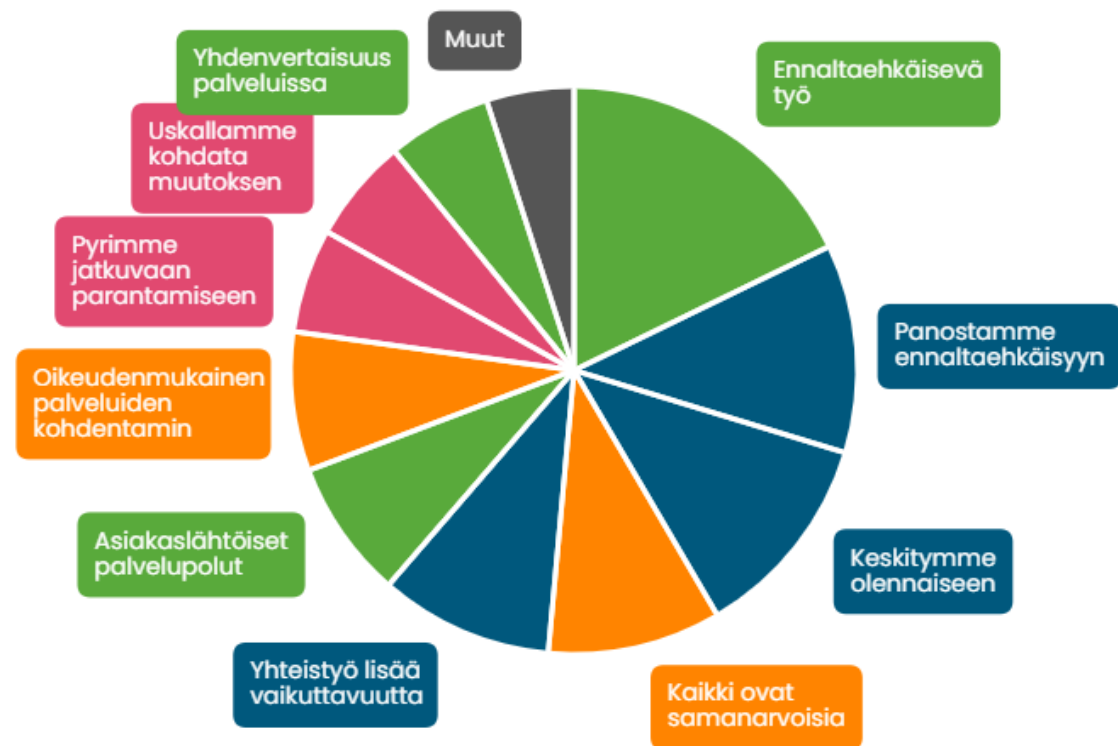


Strategiaständiltä saatu aineisto

- Pelejä pelattiin yhteensä 75 kpl. Peleissä oli yleensä 3-4 henkilöä/peli, joskus myös yksittäisiä henkilöitä -> pelaajia 247 henkilöä
- Tekoäly laati neljän maan pakan (= arvot) meidän nykyisen strategian pohjalta
- Osallistujilta kysyttiin mitä he pitävät nykyisessä strategiassa sellaisena asiana, mikä olisi hyvä viedä uuteen strategiaan
- Valittujen korttien lisäksi kirjattu muistiinpanoja osallistujien keskusteluista



Valituimmat Topaasiat



TOPAASIA	MAA	PAKKA	LKM
1. Ennaltaehkäisevä työ	Asiakaslähtöisyys	Oma Häme strategian valmistelu	9
9x Jatkettaava asia			
2. Panostamme ennaltaehkäisyyn	Vaikuttavuus	Oma Häme strategian valmistelu	6
6x Jatkettaava asia			
3. Keskitymme olennaiseen	Vaikuttavuus	Oma Häme strategian valmistelu	6
6x Jatkettaava asia			
4. Kaikki ovat samanarvoisia	Yhdenvertaisuus	Oma Häme strategian valmistelu	5
5x Jatkettaava asia			
5. Yhteistyö lisää vaikuttavuutta	Vaikuttavuus	Oma Häme strategian valmistelu	5
5x Jatkettaava asia			
6. Asiakaslähtöiset palvelupolut	Asiakaslähtöisyys	Oma Häme strategian valmistelu	4
4x Jatkettaava asia			

Pelatuimmat kortit näkökulmittain

Näyttää mitä kortteja on pelattu mihinkin näkökulmiin.

JATKETTAVA ASIA

- 19x  Ennaltaehkäisevä työ
- 14x  Kaikki ovat samanarvoisia
- 13x  Oikeudenmukainen palveluiden kohdentamin
- 12x  Panostamme ennaltaehkäisyyn
- 11x  Asiakkaan ääni kuuluu
- 10x  Keskitymme olennaiseen
- 8x  Osallisuus kuuluu kaikille
- 8x  Yhdenvertaisuus palveluissa
- 8x  Yhteistyö lisää vaikuttavuutta
- 8x  Uskallamme kohdata muutoksen
- 7x  Opimme virheistä
- 7x  Kannustamme luovuuteen ja innovointiin
- 7x  Asiakaslähtöiset palvelupolut
- 7x  Turvallinen tila kaikille
- 7x  Toimintamme perustuu tietoon