



Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2029

Painopisteet ja kehityskohteet

3.6.2026

Kanta-Hämeen hyvinvointialue



Suunnitelman päivitys

- Suunnitelman päivitystyö käynnistyi edellisen toimintakauden kehittämistoimenpiteiden asiantuntija-arvioinnilla elokuussa 2025. Asiantuntija-arviointi käsiteltiin syyskuussa 2025 henkilöstön edustajien kanssa.
- Viisi työpajaa luottamusedustajien, työsuojeluvaltuutettujen ja työntekijöiden kanssa 21.10.2025–28.1.2026.
- Asiantuntijavalmistelu henkilöstöpalveluissa

Oma Hämeen henkilöstölle yhdenvertaisuus merkitsee...

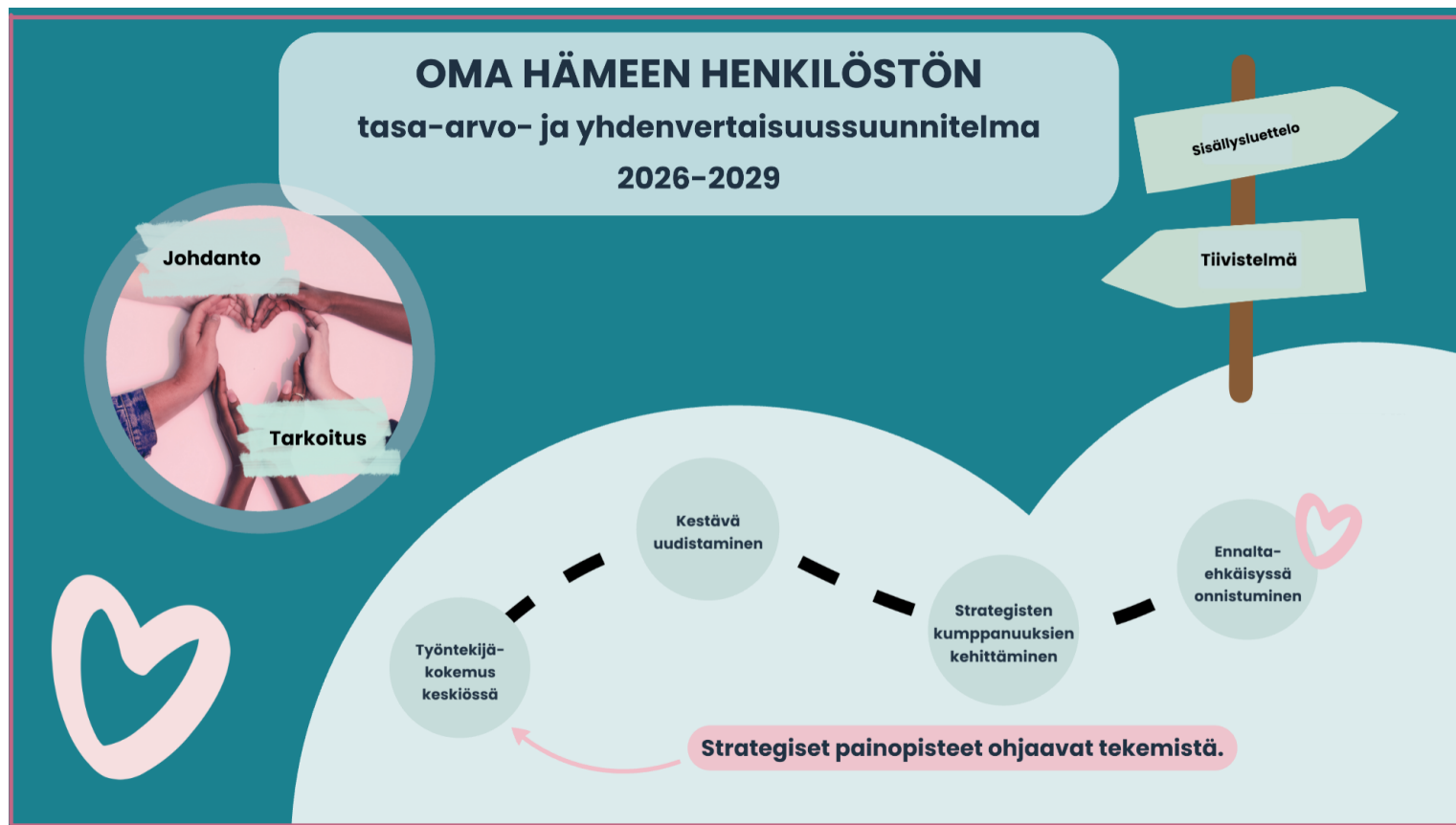
A word cloud of Finnish words representing values for equality. The most prominent word is 'luottamusta' (trust). Other words include 'yhteenkuuluvuutta' (sense of belonging), 'työhyvinvointia' (work well-being), 'oikeudenmukaisuutta' (fairness), 'yhteisöllisyyttä' (sociality), 'turvallisuutta' (safety), 'yhteisymmärrystä' (mutual understanding), 'inhimillisyyttä' (humanity), 'arvostusta' (respect), 'esteettömyyttä' (barrier-free), 'huolenpitoa' (care), 'roolin mukaista vastuuta' (responsibility according to role), 'ennakoivaa' (proactive), 'kunnioitusta' (respect), 'läpinäkyvyyttä' (transparency), 'perusturvallisuutta' (basic safety), 'reiluutta' (fairness), 'empatiaa' (empathy), 'ymmärrettävyyttä' (understandability), 'monimuotoisuutta' (diversity), 'suunnitelmallisuutta' (planned), and 'hyvää ilmapiriä' (good atmosphere).

Yhdenvertaisuus näkyy Oma Hämeellä...

A word cloud of Finnish words representing equality in practice. The most prominent words are 'halussa onnistua yhdessä' (wanting to succeed together) and 'saa olla oma itsensä' (can be oneself). Other words include 'vahvana työnimuna' (strongly as an employee), 'yhteistyössä' (in cooperation), 'vuorovaikutuksessa' (in interaction), 'urakehityksessä' (in career development), 'onnistutaan yhdessä' (we succeed together), 'asiakaslähtöisyydessä' (customer-oriented), 'yhteisissä tavoitteissa' (in common goals), 'korvaavassa työssä' (in compensatory work), 'rohkeudessa' (courage), 'vastavuoroisuudessa' (reciprocity), 'mahdollisuudessa kokeilla' (possibility to try), and 'työn tärkeydessä' (importance of work).

Oma Hämeen strategia ja arvot ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä

- Arvot muodostavat perustan ja strategiset painopisteet määrittelevät kehittämisen suuntaa.
- Suunnitelma on koottu strategisten painopisteiden mukaisesti:
 - Asiakkuus keskiössä (työntekijäkokemus keskiössä)
 - Kestävä uudistaminen
 - Strategisten kumppanuuksien kehittäminen
 - Ennaltaehkäisyssä onnistuminen



Työntekijäkokemus keskiössä



Edistämme arvostavaa keskustelu- ja kohtaamiskulttuuria

Arjessa voimme luottaa, että työntekijä kohdataan arvostavasti sellaisena kuin on. Ymmärrämme oman toiminnan merkityksen keskustelu- ja kohtaamiskulttuurin luomisessa. Puutumme rohkeasti epäasialliseen puheeseen, käytökseen ja syrjintään.



Vahvistamme työarjen moninaisuutta

Tuemme työyhteisöjen kyvykkyyttä arvostaa monimuotoista henkilöstöä sekä uteliasta ja avointa suhtautumista erilaisiin tapoihin ajatella ja työskennellä. Kyvykkyiden kehittämisessä hyödynnämme omia osaajiamme ja hyväksi todettuja käytäntöjä.



Tuemme työn tekemistä eri elämäntilanteissa ja työuran vaiheissa

Kehitämme mahdollisuuksia yhdistää työ ja muu elämä ja löytää yksilöllisiä ratkaisuja erilaisissa risteyskohdissa. Tuemme yksilöiden mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun.

Kestävä uudistaminen



Kehitämme johtamista ja sen avulla uudistumme ja uudistamme

Luomme onnistumisen edellytyksiä johtamiselle kaikilla tasoilla, myös itsensä johtamiselle. Kestävä uudistaminen tuottaa hyvinvointia.



Uudistumiskyvykkyyden kehittäminen

Muutos on meille mahdollisuus kasvaa. Huolehdimme omasta uudistumiskyvystä ja tuemme kollegaa uudistumisen polulla.



Osaamisen kehittäminen on mahdollista kaikille

Varmistamme osaamisen johtamisella yhtäläiset mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä. Painotamme jatkuvaa ja yhteisöllistä oppimista osaamisen kehittämisessä.



Palkkausjärjestelmää kehitetään

Uudet palkkausjärjestelmät otetaan käyttöön: SOTE-tasopalkkajärjestelmä 1.10.2026 mennessä ja HYVTES-tasopalkkajärjestelmä 1.1.2027 mennessä. Palkkausjärjestelmien tasokriteerit laaditaan yhdenvertaisiksi ja tasa-arvoisiksi huomioiden virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt reunaehdot.

Strategisten kumppanuuksien kehittäminen



Kehitämme sisäisiä kumppanuuksia

Edistämme yhteistyötä ja ratkaisuiden löytämistä eri toimialojen, yksiköiden ja tiimien välillä. Etsimme ratkaisuja Oma Hämeen sisältä: luotamme ja arvostamme omaa osaamistamme.



Viestintämme on kattavaa ja monipuolista erityisesti muutostilanteissa

Kehitämme viestintää siten, että se on selkeää ja saavutettavaa kaikille työntekijöille. Erityisesti muutostilanteissa varmistamme, että tieto tavoittaa henkilöstön eri kanavien kautta. Työntekijämme osaavat hakea omaa työtänsä koskevaa tietoa.



Teemme yhteistyötä oppilaitosten, järjestöjen ja muiden kumppaneiden kanssa

Vahvistamme henkilöstön osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ulkoisia asiantuntijakumppaneita hyödyntäen.

Ennaltaehkäisyssä onnistuminen



Tunnistamme työntekijöidemme ja työyhteisöjemme voimavaroja

Opimme tunnistamaan henkilökohtaisia ja työyhteisön voimavaroja, mikä vahvistaa luottamusta. Luottamuksen kautta voimme kohdata ja ratkaista haasteita oikea-aikaisesti.



Vahvistamme yhteisöllisyyttä ja muutosvalmiutta

Tarjoamme henkilöstölle tapoja vahvistaa muutosvalmiutta. Työyhteisöissä vaalitaan yhteisöllisyyttä ja tuetaan jokaista muutoksen kohtaamisessa.



Edistämme osallistavaa ja matalan kynnyksen kehittämistä

Työyhteisöt tunnistavat arjen työn kehittämisen mahdollisuuksia ja esteitä. Meillä on käytössä erilaisia kehittämisen työkaluja ja välineitä.

Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääkohdat

- Ennakoidaan ja puututaan epätasa-arvoon ja epäasialliseen toimintaan ajoissa.
- Työntekijät kohdataan arvostavasti ja yksilöllisesti, mikä heijastuu asiakaskokemuksessa.
- Muutoksissa henkilöstö saa tukea ja mahdollisuuden osallistua, jotta uudistuminen tapahtuu kestävästi.
- Kumppanuudet ja yhteistyö tuovat uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia, ja monimuotoisuus huomioidaan arjessa.

”Jokainen meistä vaikuttaa siihen, millainen työpaikka Oma Häme on tänään ja huomenna.”





Kiitos!

