



Palkittavat kehittämisteot Tärkeissä töissä -gaalassa 2.12.2025

Palkittavat teot toimialoittain ja teemoittain	2
<i>Vuoden innostavimmat organisaatiot</i>	2
<i>Asuminen, kiinteistö ja ympäristö.....</i>	2
<i>Ateria- ja puhtauspalvelut</i>	3
<i>Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus</i>	3
<i>Digitalisaatio.....</i>	4
<i>Kulttuuri ja vapaa-aika sekä hyvinvoinnin edistäminen.....</i>	5
<i>Johto, hallinto ja talous, koskee koko organisaatiota.....</i>	6
<i>Viestintä.....</i>	8
<i>Opetus ja kasvatus</i>	8
<i>Sosiaali- ja terveysala</i>	11



Tekojen torilla tehdään maailman paras kunta- ja hyvinvointialue työ näkyväksi. Alustalle kerätään isoja ja pieniä kehittämistekoja eri ammattialoilta ja teemoista. Torilla voi kertoa, miten kunnissa, hyvinvointialueilla ja niiden omistamissa yrityksissä on kehitetty ja uudistettu toimintatapoja tai palveluja, tutustua muiden kehittämistekoihin ja ottaa niistä mallia. Tekojen tori kuuluu Tärkeissä töissä -kokonaisuuteen. <https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori>

Kun olemme töissä, olemme #tärkeissätöissä

Tärkeissä töissä on valtakunnallinen kunta-alan ja hyvinvointialan työelämän kehittämiskokonaisuus. Tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialue työpaikoilla sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä. Kokonaisuutta toteuttavat ja rahoittavat yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt eli Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry ja Julkisen alan unioni JAU ry.

Lisätietoja antaa kehittämisspäällikkö Anna-Mari Jaanu, puh. 050 572 4620, anna-mari.jaanu@kt.fi.

Palkittavat teot toimialoittain ja teemoittain

Vuoden innostavimmat organisaatiot

Kangasalan kaupunki vei 27 kehittämistekoa Tekojen torille vuonna 2025 ja on vuoden innostavin kaupunki.

Kaupunginjohtaja Oskari Auvinen, puh. 040 133 6311, oskari.auvinen@kangasala.fi sekä henkilöstöjohtaja Eija Tetri-Lähde, puh. 050 550 9749, eija.tetri-lahde@kangasala.fi

Kaikki Kangasalan teot Tekojen torilla

Kanta-Hämeen hyvinvointialue vei 23 kehittämistekoa Tekojen torille vuonna 2025 ja on vuoden innostavin hyvinvointialue.

Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen, puh. 050 306 1264, johanna.bjerregardmadsen@omahame.fi

Aluehallituksen puheenjohtaja Kaisa Lepola, kaisa.lepola@omahame.fi

Kaikki Kanta-Hämeen hyvinvointialueen teot Tekojen Torilla

Asuminen, kiinteistö ja ympäristö

Heinolan vesipuhvelit luonnon monimuotoisuuden edistäjinä

Heinolan kaupunki, Kaupunkiympäristö, Metsät ja kehittäminen -tiimi
Ympäristöasiantuntija Mia Viitanen, puh. 044 797 5834, mia.viitanen@heinola.fi

Heinola pilotoi vesipuhveleiden käyttöä lintuvesien hoidossa osana Helmi-elinympäristöohjelmaa. Puhvelit osoittautuivat tehokkaiksi luonnonhoitajiksi, jotka edistivät monimuotoisuutta, hillitsivät rehevöitymistä ja tukivat hiilineutraaliustavoitteita. Hanke lisäsi alueen vetovoimaa ja yhteisöllisyyttä sekä toimii esimerkkinä kestävästä luonnonhoitotavoista Suomessa.

Yhteistoimintasopimus ympäristönsuojeluviranomaisesta Hartolan ja Sysmän kuntien kanssa

Heinolan kaupunki, ympäristönsuojelu

Ympäristönsuojelutarkastaja Anu Mansikkasalo, puh. 050 565 1397, anu.mansikkasalo@heinola.fi

Heinola, Hartola ja Sysmä yhdistivät ympäristönsuojeluviranomaisensa tehostaakseen toimintaa, vähentääkseen päällekkäisyyksiä ja parantaakseen palvelun laatua. Heinola vastaa jatkossa hallinnosta ja tukipalveluista, mikä selkeyttää prosesseja ja vähentää teknisiä haasteita, tuo säästöjä sekä nopeuttaa päätöksentekoa. Uudistus vahvistaa seudullista yhteistyötä ja tukee Heinolan tavoitetta rakentaa vastuullista, tehokasta ja yhtenäistä kaupunkiympäristöä.

Kaavoituksen eurovaikutusten arviointiin laskuri

Kangasalan kaupunki, strateginen johto ja tekninen keskus

Kehitysjohtaja Juuso Heinisuo, puh. 044 481 3220, juuso.heinisuo@kangasala.fi

Kangasala kehitti PowerApps-työkalulla laskurin, jolla arvioidaan uusien kaava-alueiden talousvaikutuksia kunnallis- ja kiinteistöveron perusteella. Laskuri hyödyntää Vero.fi:n tilastoja ja paikallisia muuttajaprofiileja, ja sen avulla kaavoittajat voivat arvioida hankkeiden tuottamia tuloja jo suunnitteluvaiheessa. Työ tehtiin kaupungin eri toimialojen yhteistyönä, ja laskuri tukee tiedolla johtamista sekä auttaa tekemään taloudellisesti kestäviä kaavoituspäätöksiä. Mallia voidaan hyödyntää myös muissa kunnissa.

Ateria- ja puhtauspalvelut

Iin kunta, ateria- ja puhtauspalvelut

Ateria- ja puhtauspalvelupäällikkö Anne Hautamäki, puh. 050 310 3461, anne.hautamaki@ii.fi

Iin kunnan ateria- ja puhtauspalvelut palkitaan aktiivisuudesta. Palvelualalta on tuotu useita kehittämistekoja Tekojen torille:

Hyvää tekevää ylijäämää – ruokaa sinne, missä sitä tarvitaan

Kestävästi kunnossa - hyvinvointia kaikille

Vastuullisuus Iin kunnan ateria- ja puhtauspalveluissa

Aineeton siivous

ESIivous asiakaspalvelun kehittämisen välineenä

Pienet teot, suuret vaikutukset: Kierrätys osana arkea kouluissa ja päiväkodeissa

Maistamalla parempaan kouluruokaan – oppilaat kehittäjinä

Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus

Työntekijöille tukea työhyvinvointiin myös naisterveyden haasteissa

Limingan kunta, Työhyvinvoinnin rakentajat -hanke

Työhyvinvointikoordinaattori Kaisa Salmu, puh. 040 193 9166, kaisa.salmu@liminka.fi

Limingan, Iin, Utajärven ja Vaalan yhteinen Työhyvinvoinnin rakentajat -hanke edistää kunta-työntekijöiden työkykyä painottaen erityisesti naisterveyttä, aivoterveystta ja liikkumista. Hanke kehittää uusia toimintamalleja, jotka lisäävät tietoisuutta naistyyppillisistä oireista, poistavat häveliäisyyttä ja vahvistavat työterveyden ja työnantajan yhteistyötä. Ratkaisuna kunta sisällytti naisterveyden työterveyspalvelujen kilpailutukseen ja käynnisti ESR+-rahoitteisen hankkeen yhdessä Työterveyslaitoksen ja Oulun yliopiston kanssa. Työ on alkuvaiheessa, mutta vastaanotto on ollut innostunutta, ja tavoitteena on luoda laajasti monistettava malli, joka vähentäisi sairauspoissaoloja ja tukisi naisten työkykyä ja tasa-arvoa työelämässä.

Espoo Catering hyvän duunifiiliksen kehittäjänä

Espoo Catering Oy

Henkilöstö- ja työsuojelupäällikkö Jaana Uusi-Kilponen, puh. 050 566 4518, jaana.uusi-kilponen@espoo catering.fi

Espoo Catering kehitti koronapandemian myötä pitkäjänteisen HDF-työn eli ”hyvän duunifiiliksen” mallin vahvistaakseen henkilöstön jaksamista, osallisuutta ja johtamista. Työtä tukevat Fiilismittari-kyselyt, Pulinaboksi-intra, esihenkilövalmennus, sähköinen Pecca-perehdytys ja EC Akatemia. Yhteisöllisyyttä rakennetaan 200 keittiön hajautuksesta huolimatta Teamsin ja työpajojen avulla. Tuloksena on parantunut työilmapiiri, matalat sairauspoissaolot ja ennätysellinen Fiilismittarin tulos. Hyvä duunifiilis näkyy myös asiakkaille iloisena ja laadukkaana palveluna.

Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla

Raision kaupunki, henkilöstöpalvelut

Työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta, puh. 040 532 4714, marja.ranta@raisio.fi

Raision kaupunki käynnisti Avartajat Oy:n kanssa hankkeen, joka vahvistaa henkilöstön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta mielen terveyden tukemiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Hanke tarjoaa matalan kynnyksen keskusteluapua, webinaareja, tunne- ja tietoisuustaitotyöpajoja sekä esihenkilövalmennusta. Tavoitteena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja parantaa työilmapiiriä. Vaikutuksia seurataan vielä, mutta palaute osallistujilta on ollut erittäin myönteistä ja hanke on koettu merkitykselliseksi tueksi jaksamiseen ja työssä pysymiseen.

Työsuojelu kuuluu kaikille - tunnetko vastuusi

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen eteläisen alueen työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettu Satu Akseli, puh. 040 738 2501, satu.akseli@hyvaep.fi

Työsuojeluvaltuutetut kehittivät muokattavan PowerPoint-esityksen, joka pitää sisällään työturvallisuus asioita kattavasti. Esitystä on käyty esittelemässä Eteläisen hyvinvointialueen työpaikoilla lisäämässä työturvallisuustietoisuutta ja esittelemässä ajankohtaisia toimintamalleja. Esitys on selkokielineen, helposti päivitettävä ja räätälöitävissä työpaikan tarpeisiin. Toiminta on lisännyt työntekijöiden tietoisuutta riskiarvioinnista, HaiPro-ilmoituksista ja ennaltaehkäisevästä työturvallisuustyöstä. HaiPro-ilmoitusten määrä ja esihenkilöiden reagointi ovat parantuneet, ja yhteydenpito työsuojeluvaltuutettuihin on helpottunut.

Korvaavan työn malli

Kajaanin kaupunki / henkilöstöpalvelut

Henkilöstön kehittämispäällikkö Kati Pääkkönen, puh. 044 710 0048, kati.paakkonen@kajaani.fi

Kajaanin kaupunki on kehittänyt "Voimaannu työssä" -korvaavan työn mallin, joka tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden tehdä voimavarojensa mukaista työtä sairausloman sijaan. Mallin tavoitteena on tukea työhyvinvointia, osaamisen vahvistamista ja työkyvyn säilymistä. Se on luotu yhteiskehittämällä työpajoissa yhteistyössä KEVAN ja työterveyshuollon kanssa. Korvaava työ mahdollistaa työntekijän pysymisen työyhteisön jäsenenä, osaamisen kehittämisen ja palkkaetujen säilymisen ilman sairausloman kulumista.

Digitalisaatio

Koko kunta digikuntoon

Riihimäen kaupunki / henkilöstöhallinto ja tietohallinto

Henkilöstön kehittämispäällikkö Päivi Ojanen, puh. 050 539 7383, paivi.ojanen@riihimaki.fi

Riihimäen kaupunki halusi vahvistaa henkilöstön digiosaamista nopeasti muuttuvassa työympäristössä ja varmistaa, että kaikki pysyvät mukana digitalisaation vauhdissa. Vuosi 2025 nimettiin Digitaalisen teemavuodeksi, jonka aikana otettiin käyttöön Tietotyön pelikirja, perustettiin Digikaveriverkosto ja käynnistettiin laaja koulutusohjelma sekä verkkokurssit eri taitotasoille. Esihenkilöitä koulutettiin johtamaan digitalisoituvaa työtä, ja henkilöstö sai tukea arjen digipulmissa. Teemavuosi paransi työn sujuvuutta, tiedonkulkua ja yhteistyötä, jonka lisäksi ja palvelutuotanto tehostui. Digikaveritoiminta ja jatkuvat koulutukset varmistavat, että osaamisen kehittäminen jatkuu osana kaupungin arkea ja strategiaa olla tulevaisuuden tekijöiden koti.

Tekoälyagentti Heino henkilöstön apuna

Heinolan kaupunki / Digi- ja tietohallintopalvelut

Tietohallintosuunnittelija Teija Ylönen, puh. 044 788 8653, teija.ylonen@heinola.fi

Heinolan kaupungissa intran tiedonhaku oli hankalaa ja se kuormitti sekä työntekijöitä että yksiköitä. Ratkaisuksi kehitettiin tekoälyagentti Heino, joka toimii Teamsissa ja hakee vastauksia Sharepoint-intrasta luonnollisella kielellä esitettyihin kysymyksiin. Heino nopeuttaa tiedonsaantia, vähentää turhia yhteydenottoja ja tarjoaa linkin lähdesivulle tarkistusta varten. Kyseessä on yksi kuntasektorin ensimmäisistä tekoälykokeiluista, joka tehostaa arjen työskentelyä ja vie Heinolaa edelläkävijäksi tekoälyn hyödyntämisessä sisäisessä tiedonhallinnassa.

Valvonnan uusi aikakausi - tekoäly osana arkea

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue, Laatu- ja valvontapalvelut
Laatupäällikkö Minna-Maarit Immonen, puh. 050 497 2581, minna-maarit.immonen@keusote.fi

Keusote kehitti tekoälyagentin, joka hyödyntää Teamsin litterointia ja tuottaa automaattisesti valvontakertomukset. Ratkaisu nopeutti raportointia, paransi laatua ja vapautti asiantuntijoiden aikaa ydintyöhön. Kehitys tehtiin ilman lisäkustannuksia ja mallia jaetaan nyt muille hyvinvointialueille.

Kulttuuri ja vapaa-aika sekä hyvinvoinnin edistäminen

Lapin kirjaston visiotyö

Lapin kirjasto
Kirjastonhoitaja Kristiina Hoikka, puh.040 8492 737, kristiina.hoikka@rovaniemi.fi

Lapin kirjasto loi uuden vision yhteistyössä henkilöstön kanssa vahvistaakseen osallistamista ja strategian käytettävyyttä. Prosessi toteutettiin laajasti Kirjastokaveri-konseptin, visiotyöparojen ja verkkotyöalusta Howspacen avulla, jotta kaikki pystyivät osallistumaan ajasta ja paikasta riippumatta. Työskentelyyn sisältyi asiakaskysely, yhteisiä Juttutupa-tapaamisia ja säännöllistä viestintää uutiskirjeissä ja sähköposteissa. Tuloksena syntyi visiolause *”Kirjastosta sisältöä elämään”* sekä työkirja, joka tukee strategian toteutusta kirjastoissa. Vision myötä kirjastojen yhteinen suunta on selkeytynyt, henkilöstön osallistuminen vahvistunut ja asiakkaiden tietoisuus kirjastopalveluista kasvanut.

Päivystysrannekkeilla joustoa kirjaston asiakaspalveluvuoroihin

Kangasalan kaupunki, kirjastopalvelut
Kirjastopalvelujohtaja Annamari Nikara-Nummi, puh. 050 373 8648, annamari.nikara-nummi@kangasala.fi

Kangasalan pääkirjastossa haluttiin vapauttaa henkilöstöä asiakaspalvelupisteeltä muihin työtehtäviin, joten käyttöön otettiin päivystysrannekkeet. Rannekkeiden avulla osa työntekijöistä voi nyt työskennellä muualla kirjastossa ja tulla paikalle tarvittaessa, mikä on lisännyt työn joustavuutta ja tehokkuutta. Kustannukset olivat pienet ja hyöty merkittävä: työrauha ja työn mielekkäys ovat parantuneet, ja seuraavaksi asiakkaatkin saavat oman kutsupainikkeen palvelun helpottamiseksi.

Liikuntapaikat Palvelutietovarantoon ja kuntalaisten käyttöön – vaivattomuutta liikuntapaikkatiedon hallintaan

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, Pop-digi-hoitotakuu -hanke, hyte-palvelukonsepti
Projektisuunnittelija Terhi Virkkunen, puh. 050 347 1257, terhi.virkkunen@pohde.fi

LIPAS-PTV-pilotti helpottaa kuntien liikuntapaikkatietojen hallintaa yhdistämällä LIPAS-järjestelmän tiedot suoraan valtakunnalliseen palvelutietovarantoon, jolloin kuntien ei tarvitse syöttää samoja tietoja moneen paikkaan. Pilotissa kehitettiin automaattinen rajapinta, joka siirtää tiedot ja hyödyntää tekoälyä liikuntapaikkojen kuvausten tuottamisessa. Mukana olivat Jyväskylän yliopisto, Digi- ja väestötietovirasto sekä Pohjois-Pohjanmaan kuntia. Kunnat ovat antaneet erittäin positiivista palautetta, ja järjestelmä on jo käytössä Pohteen Reittis-palvelussa. Vuosille 2026–2027 saatu Suomi liikkeelle -rahoitus mahdollistaa järjestelmän laajentamisen koko maahan ja pysyvän käyttöönoton.

Osallisuuden lisääminen nuorisopalveluiden palveluissa

Heinolan kaupunki, nuorisopalvelut

Nuoriso- ja vapaa-aikajohtaja Anne Andersson, puh. 050 595 1427, anne.andersson@heinola.fi

Nuorisotyössä painopiste siirrettiin nuoren näkökulmaan: kaikki tekeminen perustuu nuorten toiveisiin ja osallistumiseen. Nuoret olivat mukana skeittipuiston ja -hallin rakentamisessa, ja heille tarjottiin omaehtoisia tiloja kuten bändikämppejä. "Nuorten vuoro" -työskentelyssä nuoret jakavat kokemuksiaan, joita hyödynnetään vertaistukena ja ammattilaisten koulutuksessa. Tuloksena nuorisolähtöinen, osallisuutta vahvistava toiminta ja hyvinvoivat nuoret.

Johto, hallinto ja talous, koskee koko organisaatiota

Järvenpääoma eli strategiset kyvykkyudet

Järvenpään kaupunki, Konsernipalvelut, HR-palvelut

HR-kehittämisasiantuntija Jenni Juvonen, puh. 040 315 2074, jenni.juvonen@jarvenpaa.fi

Järvenpäässä kehitettiin koko organisaation yhteinen osaamismalli Järvenpääoma, joka varmistaa strategian toteutumisen. Yhteiskehittelyn tuloksena määriteltiin kolme osaamisaluetta ja 12 taitoa, joita tuetaan tiekartan, intranetin ja Skillhive-oppimisalustan avulla. Malli tuo oppimisen osaksi arkea, vahvistaa henkilöstön kasvua ja yhtenäistä osaamista. Järvenpääoma tekee kaupungista oppimisen edelläkävijän ja parantaa palvelujen laatua kuntalaisille.

Johtoryhmän matkassa -kanava tuo johdon lähelle henkilöstön arkea

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, Konserni- ja tukipalvelut, Viestintäpalvelut

Viestintäjohtaja Minna-Liisa Lönnqvist, puh. 050 361 7316, minna-liisa.lonnqvist@omahame.fi

Kanta-Hämeessä haluttiin saada johtoa lähemmäs henkilöstön arkea ja lisätä vuorovaikutusta kasvullisen viestinnän avulla. Ratkaisuksi perustettiin "Johtoryhmän matkassa" -kanava, jossa hyvinvointialuejohtaja ja johtoryhmä jakavat videoita ja postauksia arjestaan, päätöksenteosta ja ajankohtaisista aiheista. Julkaisut tehdään kevyellä otteella ilman raskasta tuotantoa. Kanava on osoittautunut suosituksi: videot tavoittavat tuhansia katselukertoja ja herättävät aktiivista keskustelua. Uusi toimintamalli on lisännyt avoimuutta, lähentänyt johtoa ja henkilöstöä sekä vahvistanut luottamusta ja osallistavaa organisaatiokulttuuria.

Oma Hämeen muutosjohtamisen tuki ja uudistumisen johtaminen

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, Oma Häme / HR

HR-päällikkö Kati Koppinen, puh. 040 824 3439, kati.koppinen@omahame.fi

Oma Hämeessä luotiin muutostuen kokonaisuus tukemaan lähijohtajia ja henkilöstöä strategisissa uudistuksissa. Prezi-pohjainen paketti tarjoaa työkaluja viestintään, osallistamiseen ja muutoksen hallintaan. Malli kehitettiin omana työnä ja täydennettiin yliopistoyhteistyöllä. Tuloksena muutosjohtaminen on selkeytynyt, viestintä parantunut ja henkilöstön sitoutuminen vahvistunut.

Assi-passi: 10-vaiheinen muutosten edistämisen runko lähijohdolle

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, Terveystieteiden toimialan kokonaisuus, tukipalvelut, konsernipalvelut

Kehittämispäällikkö Lilli Väisänen, puh. 040 663 3356, lilli.vaisanen@omahame.fi

Oma Hämeessä kehitettiin Assi-passi, kymmenvaiheinen malli uuden Ahveniston sairaalan toiminnallisen muutoksen tueksi. Sen avulla 70 yksikköä pystyi viemään muutosta eteenpäin yhtenäisellä tavalla ja aikataulussa. Malli ohjaa muutoksen suunnittelua, osallistamista, viestintää ja työn arjen kehittämistä. Ratkaisu toteutettiin pääosin omin voimin, henkilöstö ja johto tiiviisti mukana. Tuloksena yhteistyö, vuoropuhelu ja ymmärrys lisääntyivät, ja toimintamallit yhdenmukaistuivat ennen sairaalan käyttöönottoa. Assi-passi on todettu helposti sovellettavaksi myös muihin kuntasektorin muutoksiin.

Suomi.fi - palvelujen hallintamalli

Naantalien kaupunki, hallinto- ja päätöksentekopalvelut
Hallintojohtaja Riitta Luotio, puh. 044 733 4671, riitta.luotio@naantali.fi

Naantalissa selkeytettiin Suomi.fi-palvelujen vastuut ja hallinta, jotka olivat aiemmin pirstaleisia ja vailla kokonaiskuvaa. Projektissa kartoitettiin palvelut, määriteltiin prosessit, roolit ja muutoshallinta sekä luotiin kehitysmalli, joka sidottiin kaupungin digitalisaatiotyöhön. Työ tehtiin ohjaus- ja projektiryhmien voimin yhteistyössä DVV:n ja Tieran kanssa. Tuloksena palvelujen omistajuus ja vastuut selkeytyivät, tietoisuus lisääntyi ja ohjausryhmästä tuli pysyvä foorumi kehittämiselle.

Tiedolla johtamisen vahvistaminen Pirkanmaan hyvinvointialueen lähisairaaloiden päivittäisjohtamisessa

Pirkanmaan hyvinvointialue, Lähisairaalat toimintayksikkö
Tietojohdamisen suunnittelija Heidi Kervinen, puh. 040 152 5086, heidi.kervinen@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueella kehitettiin päivittäisjohtamisen raportti ja siihen liittyvä palvelukokonaisuus vahvistamaan lähijohdon tiedolla johtamista. Ratkaisu kokoaa keskeiset toiminnan, talouden, henkilöstön ja laadun tiedot yhteen näkymään, helpottaen päätöksentekoa ja tiedon käyttöä. Yhteiskehittämisenä toteutettu työ on yhtenäistänyt raportointia, lisännyt yhteistä ymmärrystä tietotarpeista ja vahvistanut tiedolla johtamisen kulttuuria.

Monimuotoistuvat työyhteisöt

Servica Oy, Kuopio
Projektikoordinaattori Anna-Mari Repo, puh. 044 426 0530, anna-mari.repo@servica.fi

Servica kehittää hankkeellaan toimintamallia, jolla työssä rajoitteiset ja heikolla kielitaidolla olevat voivat työllistyä paremmin palvelualoille, joilla työvoimapula on kasvava. Tavoitteena on muokata työtehtäviä yksilön vahvuuksiin sopiviksi, tuottaa selkokielisiä perehdytysmateriaaleja ja vahvistaa monimuotoisuuden johtamista. Yhteistyössä rakennetaan verkostoja, koulutetaan esihenkilöitä ja luodaan oma keikkatyöntekijöiden pooli työllistymisen tueksi. Ensimmäisen vuoden aikana työllistyi jo 31 henkilöä, ja hanke on lisännyt työyhteisöjen avoimuutta, osallisuutta ja ymmärrystä monimuotoisuuden hyödyistä.

Fiksummin-aloitekampanjalla sujuvuutta, tehokkuutta ja säästöä

Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY
Kehittämispäällikkö Sarika Koponen, puh. 0503032858, sarika.koponen@hsy.fi

Fiksummin-kampanja toteutettiin maalis-syyskuussa 2025 innostamaan HSY:n henkilöstöä kehittämään toimintaa ja lisäämään taloudellisuusajattelua. Uudistetussa avoimessa aloite-toiminnassa ideat ja arviot näkyivät kaikille intrassa, ja parhaat palkittiin. Kampanjassa saatiin 39 aloitetta, joista yli kolmannes oli toteuttamiskelpoisia ja toivat merkittäviä säästöjä. Kampanja lisäsi osallistumista ja vahvisti kehittämiskulttuuria.

SiunPolku – urapolkumallin kehittäminen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue, Siun Sote, Henkilöstön kehittämispalvelut
Osaamisen kehittämisen asiantuntija Anne Martikainen, puh. 050 473 5756, anne.martikainen@siunsote.fi

SiunPolku on käynnissä oleva hanke, jossa pureudutaan henkilöstön urapolkuihin ja kehittämiseen. Tarve syntyi, koska organisaatiossa halutaan selkeämpi ja yhteinen malli henkilöstön urakehitykselle ja sitoutumiselle. Ratkaisuna kehitetään konseptia, joka tarjoaa työntekijöille selkeät urapolut, tukee osaamisen kehittämistä ja auttaa hyödyntämään työntekijöiden potentiaalia paremmin. Tavoitteena on lisätä henkilöstön motivaatiota, parantaa kehittymismahdollisuuksia ja vahvistaa työnantajakuvaa.

Viestintä

Uusi henkilöstöviestinnän ratkaisu pitää henkilöstön ajan tasalla Oma Hämeessä

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, henkilöstöpalvelut

Henkilöstöviestinnän asiantuntija Katri Parviainen, puh. 040 768 3237, katri.parviainen@oma-hame.fi

Oma Hämeessä haluttiin tehostaa henkilöstöviestintää, vähentää tiedon sirpaleisuutta ja säästää sekä lähijohtajien että työntekijöiden aikaa. Ratkaisuksi kehitettiin viikoittaiset sähköpostikoosteet, joissa kootaan yhteen tärkeimmät uutiset ja tiedotteet. Koosteet ovat parantaneet tiedonkulkua, lisänneet avoimuutta ja helpottaneet lähijohtajien arkea, kun tieto löytyy helposti ilman intrassa selaamista. Palautteen mukaan koosteet ovat erittäin hyödyllisiä ja säästävät aikaa koko organisaatiossa.

Työntekijälähettiläät tekevät ennaltaehkäisevää työtä somessa

Päijät-Hämeen hyvinvointialue

Viestintäasiantuntija Tanja Reilin, puh. 044 482 8092, tanja.reilin@pajatha.fi

Työntekijöille haluttiin antaa ääni kertoa hyvinvointialueen arjesta ja vahvistaa työnantaja-mielikuvaa. Tämän takia käynnistettiin työntekijälähettiläskonsepti, jossa eri alojen ammattilaiset jakavat omissa somekanavissaan työhönsä ja hyvinvointiin liittyviä sisältöjä. Pilotti toteutettiin 20 työntekijän voimin, ja konsepti vakiinnutettiin osaksi viestinnän toimintaa. Nykyisin mukana on noin sata lähettilästä, joita tuetaan koulutuksin, sparrauksin ja yhteisellä Teams-verkostolla. Lähettiläiden sisällöt ovat lisänneet näkyvyyttä, tuoneet seuraajille hyödyllistä tietoa, edistäneet hyvinvointia ja herättäneet kiinnostusta alueen palveluja kohtaan.

Opetus ja kasvat

Ähtärin kampuksen immersiiivinen tila

Seinäjoen koulutuskuntayhtymä / Ähtärin kampus

Projektikoordinaattori Maura Haimola, puh. 040 680 7672, maura.haimola@sedu.fi

Ähtärissä haluttiin uudistaa oppimisympäristöjä ja tarjota opiskelijoille elämyksellisiä, käytännönläheisiä oppimiskokemuksia. Ratkaisuna rakennettiin immersiiivinen tila, jossa hyödynnetään projektoreita, liikeseensoreita ja 360°-sisältöjä. Tila mahdollistaa simulaatio-opetuksen, jossa opiskelijat voivat harjoitella todentuntuksissa tilanteissa turvallisesti. Toteutus tehtiin yhteistyössä yritysten kanssa, mikä vahvisti alueellista kumppanuutta. Tuloksena opetus on monipuolisempaa, opiskelijoiden motivaatio kasvaa ja oppilaitos profiloituu edelläkävijänä digitaalisessa pedagogiikassa.

TAHTO-keskustelumalli – Yhdessä kohti sujuvaa arkea tiedon ja dialogin avulla

Koulutuskeskus Salpaus - kuntayhtymä

HDR-asiantuntija Erika Penttilä, puh. 044 708 1738, erika.penttila@salpaus.fi

Salpauksen strategiakauden alussa tunnistettiin tarve luoda yhtenäinen toimintamalli, joka tukee arjen sujuvuutta ja työyhteisöjen osallisuutta. Ratkaisuksi kehitettiin TAHTO-keskustelumalli. Malli yhdistää dialogin ja tiedolla johtamisen, hyödyntää reaaliaikaista dataa ja perustuu viiteen teemaan: tulokset, tavoitteet, osaaminen, hyvinvointi ja kestävä kehitys. Tuloksena TAHTO on vakiintunut osaksi Salpauksen toiminnanohjausta, lisännyt tavoitteellisuutta ja vahvistanut yhteisöllisyyttä. Se tukee strategista johtamista ja jatkuvaa kehittämistä kustannustehokkaasti.

Arvostava kohtaaminen -kiertue

Riihimäen kaupunki / sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala

Työsuojelupäällikkö Minna Jussila, puh. 040 588 6483, minna.jussila@riihimaki.fi

Riihimäen kaupunki havaitsi henkilöstökyselyn perusteella työyksiköissä vuorovaikutushaasteita, kuten epäasiallista käytöstä ja arvostuksen puutetta. Tavoitteena oli vahvistaa arvostavaa ja kunnioittavaa kohtaamista, joka tukee työhyvinvointia ja motivaatiota. Ratkaisuksi käynnistettiin Arvostavan kohtaamisen kiertue, jossa järjestetään työpajoja keskustelun ja yhteisten toimintatapojen kehittämiseksi. Palaute on ollut erittäin myönteistä, ja kiertueen odotetaan pitkällä aikavälillä parantavan työilmapiiriä, vähentävän sairauspoissaoloja ja vahvistavan työnantajamielikuvaa.

Seudulliset vanhempainillat Päijät-Hämeessä

Lahden kaupunki, Sivistyspalveluiden seudullinen kehittäminen

Projektikoordinaattori Heli Pätiälä, puh. 044 482 6888, heli.patiala@lahti.fi

Päijät-Hämeessä haluttiin lisätä kodin ja koulun yhteistyötä ja vahvistaa vanhempien osallisuutta. Ratkaisuna järjestettiin seudullisia vanhempainiltoja, joissa käsiteltiin kasvatuksen, oppimisen ja hyvinvoinnin teemoja. Tilaisuudet toteutettiin yhteistyössä kuntien ja asiantuntijoiden kanssa, ja ne tarjosivat vanhemmille mahdollisuuden kysyä ja keskustella. Tuloksena luottamus kouluun vahvistui, yhteisöllisyys kasvoi ja vanhemmat kokivat saavansa tukea kasvatustyöhön. Hanke loi mallin, jota voidaan hyödyntää myös muilla alueilla.

Oppimisen tuen ja hyvinvoinnin vahvistaminen Kangasalan lukiossa

Kangasalan kaupunki, Kangasalan lukio

Erityisopettaja Linda Kuusjärvi, puh. 040 503 6210, linda.kuusjarvi@kangasala.fi

Kangasalan lukiossa käynnistyi syksyllä 2024 hanke, jonka tavoitteena oli vahvistaa opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Lukiossa haluttiin vastata kasvavaan tarpeeseen tunnistaa oppimisen haasteita ajoissa, tukea opiskelijoita yksilöllisesti ja kehittää yhteisiä toimintamalleja, jotka tukevat sekä opettajien että opiskelijoiden arkea. Hankkeen myötä Kangasalan lukiossa on saavutettu merkittäviä hyötyjä niin opiskelijoiden hyvinvoinnin kuin oppimisen tukemisessa. Kehittämistyö on vaikuttanut myönteisesti yhteistyöhön eri toimijoiden välillä. Hankkeen aikana aloitetut toimintamallit tulevat jatkumaan ja niitä myös kehitetään koko ajan.

Luokkakokoustoiminta Heinolan kaupungin kaikissa peruskoulun luokissa

Heinolan kaupunki, peruskoulut

Luokanopettaja Anna-Reeta Oksanen, puh. 044 769 4323, anna-reeta.oksanen@edu.heinola.fi

Heinolassa haluttiin lisätä oppilaiden osallisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä kouluissa. Ratkaisuna otettiin käyttöön luokkakokoukset kaikissa peruskoululuokissa. Kokouksissa oppilaat voivat tuoda esiin ideoita, keskustella luokan asioista ja vaikuttaa päätöksiin. Tämä lisäsi oppilaiden vaikutusmahdollisuuksia ja paransi luokan ilmapiiriä. Tuloksena koulujen yhteisöllisyys vahvistui, oppilaiden hyvinvointi parani ja osallisuus juurtui osaksi arkea.

Opetuksen digituotteiden verkkokauppa

Kangasalan kaupunki, opetus- ja koulutuspalvelut

Opetuksen suunnittelija Tuuli Vuokola, puh. 040 628 9878, tuuli.vuokola@kangasala.fi

Kangasalla kehitettiin verkkokauppa, josta perheillä on mahdollisuus ostaa lisävarusteita hajonneiden tai kadonneiden tilalle. Tavoitteena oli luoda selkeä toimintamalli, jonka käytännön toteutus olisi mahdollisimman sujuva sekä opetuksen järjestäjälle että perheille. Työaika säästyy kouluilla, tietohallinnossa ja opetuksen hallinnossa, kun eri tahojen välinen viestintä, yksittäisten tuotteiden hankinta ja kuljettaminen kouluille jää pois.

Turvataito-opas Siilinjärven esi- ja perusopetuksen yhteisölliseen opiskeluhuoltotyöhön

Siilinjärven kunta, koulutoimi sekä Pohjois-Savon hyvinvointialue, kuraattoripalvelut
Vastaava kuraattori Saara Pellinen, puh. 044 740 1327 saara.pellinen@pshyvinvointialue.fi

Siilinjärvellä haluttiin vahvistaa turvallisuustaitoja esi- ja perusopetuksessa ja tukea yhteisöllistä opiskeluhuoltotyötä. Ratkaisuna laadittiin turvataito-opas, joka sisältää käytännön ohjeita ja harjoituksia, jotka auttavat lapsia tunnistamaan vaaratilanteita ja toimimaan turvallisesti. Tuloksena opettajat saivat konkreettisen työkalun arkeen ja lasten tietoisuus turvallisuudesta lisääntyi. Hanke vahvisti kouluyhteisön turvallisuuskulttuuria ja ennaltaehkäisi riskejä.

Varhaiskasvatuksen pedagoginen perehdytys Introon

Heinolan kaupunki / Kettukallion päiväkotit / Kailaan päiväkotit
Päiväkodin johtaja Johanna Sompi, puh. 044 797 8620, johanna.sompi@heinola.fi

Varhaiskasvatuksessa oli tarve varmistaa uusien työntekijöiden pedagoginen osaaminen heti alussa. Ratkaisuna otettiin käyttöön Intro-malli, joka tarjoaa systemaattisen perehdytyksen varhaiskasvatuksen perusteisiin ja käytäntöihin. Malli sisältää ohjausta, materiaaleja ja mentorointia. Tuloksena työn laatu parani, henkilöstön sitoutuminen vahvistui ja lasten oppimisympäristö pysyi tasalaatuisena. Hanke loi yhtenäisen perehdytyskäytännön, joka tukee koko organisaatiota.

Sairauspoissaolojen vähentäminen ja infektietietoisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa

Mäntsälän kunta, varhaiskasvatus ja esiopetus
Varhaiskasvatuspäällikkö Karoliina Purola, puh. 040 314 5088, karoliina.purola@mantsala.fi

Mäntsälän monissa yksiköissä haasteena olivat suuret sairauspoissaolot, jotka kuormittivat henkilöstöä ja heikensivät palvelun laatua. Ratkaisuna kehitettiin toimintatapoja ja työhyvinvointia tukevia käytäntöjä sekä tukimateriaalia mm. infektioiden tarttumisesta. Tämä vähensi kuormitusta ja paransi työilmapiiriä. Tuloksena henkilöstön jaksaminen parani ja tietoisuus tartuntatautien ehkäisystä ja hygienian merkityksestä päiväkodeissa lisääntyi.

Korkeakoulutettujen maahan muuttaneiden osaajien työllistymispolku varhaiskasvatuksen opettajiksi

Helsingin kaupunki, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Johtava HR-asiantuntija Kati Mhone, puh. 050 5942 636, kati.mhone@hel.fi

Maahan muuttaneiden opetusalan ammattilaisten työllistymistä haluttiin helpottaa. Ratkaisuna luotiin työllistymispolku, joka sisältää kieli- ja täydennyskoulutusta, osaamisen kartoitusta ja yhteyksiä työnantajiin. Tämä nopeutti työllistymistä ja lisäsi monikulttuurisuutta kouluissa. Tuloksena koulut saivat uusia osaajia ja yhteisöt rikastuivat kulttuurisesti. Hanke edistää yhdenvertaisuutta ja vastaa työvoimapulaan.

Sosiaali- ja terveysala

3-luokkalaisten purennan esiseulonta ja tarkastus suuhygienistin toimesta

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, OmaHäme, Viipurintien hammashoitola
Suuhygienisti Suvi Thure, puh. 040 532 2505, suvi.thure@omahame.fi

OmaHämeessä havaittiin, että preventiohoitajien työkuorma oli kasvanut ja purentapoikkeamien varhainen havaitseminen oli haastavaa. Ratkaisuksi päätettiin siirtää 3.-luokkalaisten hammastarkastukset oikojasuuhygienisteille, jotka pystyvät tunnistamaan purentavirheet tehokkaammin. Käynnin kesto lyheni 45 minuutista 30 minuuttiin, mikä nopeutti prosessia ja vapautti resursseja muihin tehtäviin. Muutos vähensi turhia erikoishammaslääkärikäyntejä ja paransi seulonnan laatua. Lopputuloksena lasten suun terveyden seuranta on entistä tarkempaa ja kustannustehokkaampaa.

Kotiutustiimin toiminnan kehittäminen

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue, Siun Sote, Kotihoito, Keskitetyt Palvelut, Kotiutustiimi
Palveluvastaava Leena Ilvonen, puh. 013 330 6761, leena.ilvonen@siunsote.fi

Siun Sote tunnisti ongelman potilaiden kotiutuksessa: prosessi oli hidas ja tiedonkulku eri yksiköiden välillä puutteellista. Ratkaisuna perustettiin kotiutustiimi, joka koordinoi kotiutuksia tiiviissä yhteistyössä sairaalan, kotihoidon ja muiden palvelujen kanssa. Käytännössä tämä tarkoitti yhteispalavereja, kotikäyntejä ja selkeitä toimintamalleja. Tuloksena kotiutukset nopeutuivat ja hoitoketjut muuttuivat sujuvammiksi. Lisäksi kustannuksia säästy, kun turhia jatkohoitojaksoja voitiin välttää.

Mentoroinnilla lisää asiakkaita etähoitoon

Kanta-Hämeen hyvinvointialue, OmaHämeen kotihoito/etä- ja digikeskus
Lähihoitaja Katri Saartila, puh. 040 575 2838, katri.saartila@omahame.fi

OmaHämeen kotihoidossa haluttiin lisätä etähoidon määrää ja tuoda sen mahdollisuuksia laajemmin kotihoidon asiakkaiden arkeen. Mentorointimallin tavoitteena oli, että jokaiselle arviointitiimin hoitajalle kehittyy kyky arvioida asiakkaan soveltuvuutta etähoitoon. Malli lisäsi etähoidon määrää merkittävästi ja vahvisti hoitajien osaamista sekä tiimien yhteistyötä. Kehitys jatkuu työparimallilla, jonka tavoitteena on kasvattaa etähoidon osuutta ja parantaa kustannustehokkuutta.

Osaamisen vahvistaminen ikäihmisten akuuttitilanteissa -hanke

Kanta-Hämeen hyvinvointialue / ikäihmisten asiakasohjaus, sosiaali- ja kriisipäivystys
Palveluohjaaja Tiina Hietanen, puh. 040 652 6023, tiina.hietanen@omahame.fi

Kanta-Hämeessä havaittiin, että ikäihmisten akuuttitilanteet johtivat usein tarpeettomiin kriisisijoituksiin. Tavoitteena oli tunnistaa kriisisijoituksen taustalla olevia ilmiöitä, vahvistaa henkilöstön osaamista ikäihmisten palvelutarpeen arviointiin. Ratkaisuna käynnistettiin hanke, jossa sosiaali- ja kriisipäivystyksen henkilöstöä koulutettiin arvioimaan palvelutarpeita paremmin. Lisäksi kehitettiin arviointityökalu ja yhtenäiset toimintamallit, jotka tukevat nopeaa ja oikea-aikaista päätöksentekoa. Tuloksena kriisisijoitusten määrä väheni merkittävästi ja asiakkaat saivat apua omassa kodissaan.

Lääkäripalvelut ikääntyvälle väestölle

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa
Toimialajohtaja Niina Kaukonen, puh. 044 794 4003, niina.kaukonen@etelasavonha.fi

Etelä-Savossa otettiin käyttöön omalääkärimalli, joka takaa ikäihmisille tutun ja jatkuvan hoitosuhteen. Alueelle rekrytoitiin runsaasti uusia lääkäreitä, mikä mahdollisti ostopalveluista luopumisen. Tämä paransi hoidon jatkuvuutta ja vähensi päivystyskuormaa. Tuloksena palvelu vakautui ja asiakkaiden tyytyväisyys kasvoi.

Palvelua molemmilla kansalliskielillä sosiaali- ja terveydenhuollossa

HUS-yhtymä

Erikoissuunnittelija Helena Raappana, puh. 050 428 4637, helena.raappana@hus.fi

HUS ja Uudenmaan hyvinvointialueet halusivat varmistaa, että sosiaali- ja terveyspalvelut ovat aidosti kaksikielisiä. Ratkaisuna pilotoitiin Tandem-malli, jossa ammattilaiset oppivat kielitaitoa työparin avulla, sekä ”kielisuihkut” opiskelijoille. Tämä lisäsi henkilöstön valmiuksia palvella asiakkaita sekä suomeksi että ruotsiksi.

Pirkanmaan sote-tilannekeskus

Pirkanmaan hyvinvointialue

Projektipäällikkö Karita Jäppinen, puh. 044 472 8026, karita.jappinen@pirha.fi

Pirkanmaalla tarvittiin ratkaisu akuuttien tilanteiden hallintaan ja päivystyskuorman vähentämiseen. Tästä syystä perustettiin tilannekeskus, joka toimii 24/7 ja koordinoi ensihoidon, kotisairaalan ja sosiaalipalvelujen yhteistyötä. Keskus tarjoaa reaaliaikaista tietoa ja tukea ammattilaisille, mikä nopeuttaa päätöksentekoa. Tuloksena päivystyskäynnit vähenivät ja potilasturvallisuus parani. Lisäksi henkilöstön työkuorma tasapainottui.

Uusi suunta työllistymiselle - vammaisten työvalmennus valloittaa uuden kaupungin

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, Vammaisten työvalmennus Virtaamo

Työvalmentaja Pirjo Sjölund, puh. 040 742 6188, pirjo.sjolund@vakehyva.fi

Keravalla haluttiin edistää vammaisten työllistymistä ja tukea asiakkaita avoimille työmarkkinoille. Tämän lisäksi haluttiin myös lisätä keravalaisten yrittäjien tietoisuutta täsmätökykyisten henkilöiden työllistämismahdollisuuksista. Asiakkaille tarjottiin yksilöllistä ohjausta ja konkreettisia työllistymismahdollisuuksia. Tuloksena useat asiakkaat työllistyivät ja palvelu juurtui alueelle.

Intensiiviperhetyö Keusote

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue, lastensuojelun avohuolto, intensiiviperhetyö

Esihenkilö Mari-Susanna Fennander, puh. 040 807 4072, mari-susanna.fennander@keusote.fi

Intensiiviperhetyö on lastensuojelun tarjoama uusi työmuoto Keski-Uudenmaan hyvinvointialueellaan, jonka avulla pyritään ehkäisemään kiireellisiä sijoituksia kriisitilanteissa. Intensiiviperhetyössä työskentely kestää enintään kaksi kuukautta ja keskittyy kriisin vakauttamiseen. Perheille tarjotaan tiivistä tukea ja konkreettisia keinoja arjen hallintaan. Tuloksena sijoitusten määrä väheni ja perheiden tilanne parani, mikä säästää kustannuksia ja tukee lapsen etua.