

KARTOITA

KESKUSTELE

KEHITÄ

Rakenna työyhteisön työkykyä, sote-esihenkilö!

Tämä opas esittelee kolme lähestymissuuntaa työyhteisön työkyvyn kehittämiseen: **kartoita, keskustele, kehitä**. Näiden kolmen lähestymissuunnan avulla voit ratkoa työyhteisössäsi mitä tahansa työkykyongelmaa.

Avaamme ensin tarkemmin kutakin lähestymissuuntaa ja tarjoamme niihin työkaluja. Sen jälkeen katsomme tarkemmin kolmea sote-alan tällä hetkellä merkittävää työkykyongelmaa – **palautumista, osaamisen kehittämistä ja asiakasväkivaltaa** – kolmen eri lähestymissuunnan avulla.

Toivomme, että saat oppaasta apua, työkaluja ja intoa työkyvyn päivittäiseen johtamiseen omassa työyhteisössäsi.



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Työterveyslaitos



Kunta- ja
hyvinvointialueyönantajat

Esipuhe

Työvoiman riittävyys on sote-sektorilla keskeinen kysymys. Työkyvyn vahvistaminen, työn sujuvuuden parantaminen ja henkilöstön pitovoiman tukeminen ovat keskeisiä keinoja varmistaa, että palvelut voidaan turvata myös jatkossa.

Sote-sektorilla tehdään vaikuttavaa kehittämistyötä. Arjessa syntyy jatkuvasti uusia toimivia ratkaisuja, kun työ- ja toimintatapoja kehitetään yhdessä. Tämä tukee henkilöstön jaksamista ja samalla vahvistaa työyhteisön ja tiimien osaaamista. Työkyky rakentuu juuri arjen käytännöissä: siinä, miten työtä johdetaan, miten työtä tehdään ja miten toimitaan yhdessä.

Näitä hyviä käytäntöjä on tärkeää tunnistaa, hyödyntää ja levittää. Tämä opas tekee erinomaisella tavalla näkyväksi sote-alan työn kehittämistä ja tarjoaa esihenkilöille konkreettisia keinoja vahvistaa työyhteisön työkykyä. Käytännöläiset esimerkit soveltuvat hyvin hyödynnettäväksi myös muiden alojen työpaikoille.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja alan pääsopijajärjestöt ovat sidosryhmäkumppanina mukana sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimassa hyvinvointialalle suunnatussa Hyvän työn ohjelmassa (2024–2027). Tämä opas on osa ohjelman toimenpiteitä ja tukee työpaikkoja työkyvyn sekä työssä jaksamisen vahvistamisessa.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT kannustaa hyödyntämään tämän oppaan työkaluja sekä tutustumaan esiteltyihin hyviin käytäntöihin. Systemaattinen kehittäminen – pienin, mutta vaikuttavin askelin – on keskeinen keino vahvistaa työyhteisön työkykyä, parantaa työn arkea ja turvata palvelujen saatavuus myös tulevaisuudessa.

Yhdessä kehittämällä voimme rakentaa työyhteisöjä, joissa työkyky vahvistuu ja ammattilaiset voivat tehdä työnsä hyvin – nyt ja tulevaisuudessa.

Henrika Nybondas-Kangas

toimitusjohtaja

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Rakenna työyhteisön työkykyä

Esihenkilönä vaikutat ratkaisevasti siihen, miten työhyvinvointi ja työkyky rakentuvat omassa työyksikössäsi. Työkyky ja työhyvinvointi eivät ole työntekijän pysyviä ominaisuuksia, vaan ne syntyvät jatkuvassa vuorovaikutuksessa työn, johtamisen ja työyhteisön rakenteiden kanssa.

Nykyinen tutkimus osoittaa, että **kuormitus, motivaatio ja työssä jaksaminen määräytyvät ennen kaikkea sen mukaan, miten työ on organisoitu, miten sitä johdetaan ja millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on vaikuttaa omaan työhönsä.**

Työkykyä ei siis voi ylläpitää pelkästään yksilöitä tukemalla tai korjaamalla kuormitusta yksittäisen työntekijän kohdalla. Tämä voi lieventää ongelmia hetkellisesti, mutta varsinaiset syyt jäävät koskemattomiksi ja ongelmat ratkaisematta.

Pysyvät muutokset syntyvät vain, kun työssä, sen rakenteissa ja arjen toimintatavoissa tapahtuu muutosta. Esihenkilönä voit vaikuttaa juuri näihin asioihin:

- Miten työt on jaettu?
- Millaisia pelisääntöjä noudatetaan?
- Miten päätöksiä tehdään?
- Miten työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhönsä?

Kun huolehdit rakenteista, huolehdit samalla työntekijöiden työkyvystä ja jaksamisesta.

YHTEINEN ILMIÖ - 3 LÄHESTYMISSUUNTAA

Tutkimus osoittaa, että työkykyä ja työssä jaksamista edistetään parhaiten silloin, kun samanaikaisesti hyödynnetään useampaa näkökulmaa. Tähän tarvitset kolme toisiaan täydentävää lähestymissuuntaa:

1. Kartoita

Selvitä, mittaa ja tee näkyväksi.

2. Keskustele

Luo yhteinen ymmärrys ja jaettu tulkinta.

3. Kehitä

Muuta työtä ja rakenteita kohti parempaa arkea.

Voit ajatella näitä kolmea lähestymissuuntaa kolmena polkuna samaan päämäärään. Kun etenet useampaa rinnakkaista reittiä pitkin, löydät varmemmin perille ja varmistat, että työyhteisön hyvinvointi rakentuu kestäväälle pohjalle.



Oppaan sisältö

KARTOITA – Selvitä, mittaa ja tee näkyväksi	5
KESKUSTELE – Luo yhteinen ymmärrys ja jaettu tulkinta	6
KEHITÄ – Muuta työtä ja rakenteita kohti parempaa arkea	7
Palautumisen keinot käyttöön	
Tue työyhteisösi työstä palautumista	9
Kartoita: Mikä hyvin ja missä kehitettävää?	10
Keskustele: Muutos edellyttää keskustelua	11
Kehitä: Yksi muutos kerrallaan ja pienin askelin	12
Osaaminen on tärkeä osa työkykyä	
Yhteinen oppiminen ja osaamisen jakaminen muuttuvassa sotessa	13
Kartoita: Osaamisen vahvuudet ja tulevaisuuden tarpeet?	14
Keskustele: Ydintehtävä ja sen vaatimukset osaamiselle	15
Kehitä: Arjen kokeiluja ja yhteistä oppimista	16
Väkivalta ei kuulu kenenkään työarkeen	
Toimi aktiivisesti väkivaltilanteiden hallitsemiseksi	17
Kartoita: Toteutuuko väkivallan ennaltaehkäisy?	18
Keskustelu: Säännöllisiä hetkiä jakamiseen ja purkamiseen	19
Kehitä: Aina ajantasaiset ohjeet ja koulutusta	20



Selvitä, mittaa ja tee näkyväksi.

Työkyky rakentuu tasapainosta työn vaatimusten ja työntekijöiden voimavarojen välillä. Sote-työssä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat yleisiä. Kun niitä kasautuu yhtä aikaa useita, riski työkyvyn heikkenemiselle ja jopa työkyvyttömyydelle kasvaa. Hyvinvointialueet ovat olleet myös isojen myllerrysten kohteena, millä on vaikutuksensa työssä jaksamiseen.

Esihenkilönä sinun tehtäväsi on seurata muutosten vaikutuksia työhön, työhyvinvointiin ja työkykyyn järjestelmällisesti. Myös työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa selvittämään työn kuormittavuutta ja ryhtymään toimiin, jotta työ ei aiheuta vaaraa työntekijöiden terveydelle.

Tarvitset jatkuvaa ja luotettavaa seurantatietoa omasta työyhteisöstäsi. Se, mikä tehdään näkyväksi, voidaan myös ottaa käsittelyyn ja korjata. Päätöksenteon tulee perustua mitattuun tietoon.

Tutkittuun tietoon pohjautuvat työhyvinvointikyselyt antavat sinulle ja työntekijöille yhteisen tilannekuvan: missä työyhteisö voi hyvin ja missä tarvitaan kehittämistä? Myös esimerkiksi pulssikyselyillä saat ajantasaista tietoa nopeasti vaihtuvista tilanteista.

Selkeä tilannekuva ohjaa sinua kohdentamaan työkyvyn ja jaksamisen edistämisen toimet juuri niihin asioihin, joilla on eniten merkitystä. Samalla mittarit kertovat myös kehittämistyön vaikuttavuudesta. Ne nostavat esiin haasteiden lisäksi myös ne vahvuudet ja toimivat käytännöt, jotka tukevat työkykyä ja työhyvinvointia.



MITÄ KUULUU HYVINVOINTIALUEIDEN TYÖHYVINVOINNILLE?

Työterveyslaitos laatii vuosittain tilannekuvaraportin hyvinvointialueiden työhyvinvoinnista toistuvien tutkimusten (Mitä kuuluu?, Kunta10 ja Hyvinvointialueiden työhyvinvointi) tulosten pohjalta.

Tutustu vuoden 2025 tilannekuvaraporttiin (Julkari):
urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-231-1

KESKUSTELE

Luo yhteinen ymmärrys ja jaettu tulkinta.

Esihenkilönä voit vaikuttaa työkykyyn ja työssä jaksamiseen myös sillä, millaista keskustelua työpaikalla käydään. Työkyky ei ole vain rakenteita ja työn organisointia, se on myös **henkilökohtainen kokemus siitä, miltä työ tuntuu**: onko se mielekästä, hallittavaa ja merkityksellistä.

On tärkeää, että työyhteisössä on tilaa ja aikaa puhua työstä yhdessä. Jo se, että ihmiset voivat kertoa kokemuksistaan ja tulla kuulluiksi, lisää hyvinvointia, osallisuutta ja luottamusta. Yhteinen keskustelu auttaa ymmärtämään haastavia tilanteita, jakamaan vastuuta ja näkemään työn eri puolet laajemmin. Lisäksi työn aiheuttamien tunteiden yhteinen jakaminen auttaa tunnekuorman purkamisessa.

Hyvin ohjatussa keskustelussa:

- jokainen saa kertoa oman kokemuksensa
- kaikki näkökulmat ovat arvokkaita
- toisia kuunnellaan rauhassa
- kuultu saa vaikuttaa omaan ajatteluun.

Keskustelu ei pyri poistamaan jännitteitä vaan tekemään ne näkyviksi ja käsittelemään niitä rakentavasti. Kun erilaiset näkökulmat ja kokemukset tulevat esiin, työyhteisö ymmärtää paremmin, missä työn haasteet ovat. Ongelmakohtat voivat ratketa jo yhteisten keskustelujen avulla – kun asioista sovitaan yhdessä. Keskustelu voi tuoda näkyväksi myös sen, mitä työssä tulisi kehittää.

Esihenkilönä sinun tehtäväsi on varmistaa, että näille keskusteluille on **aika, paikka ja tarkoitus.**



KESKUSTELUN OHJAAMINEN

- Ohjeistus
- Käynnistäminen
- Kuuntelu
- Kysyminen
- Liittyminen
- Konkretisointi
- Yhteisen ymmärryksen varmistaminen
- Vaikeiden tunteiden käsittely
- Pohdinnan ja päätösten erottaminen
- Konkreettiset jatkotoimet

Tutustu Dialogi mahdollistaa turvallisen yhteistyön -ohjeistukseen (Työturvallisuuskeskus) ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/dialogi-mahdollistaa-turvallisen-yhteistyon

KEHITÄ

Muuta työtä ja rakenteita kohti parempaa arkea.

Työyhteisön työkykyä ja jaksamista vahvistetaan kehittämällä itse työtä. Kun työ sujuu, kuormitus vähenee. Siksi kehittäminen ei saa olla erillinen projekti, vaan osa arjen johtamista.

Työntekijät tuntevat työn arjen parhaiten. Kun he osallistuvat kehittämiseen, ratkaisut paranevat. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön lisää myös hallinnan tunnetta ja sitoutumista.

Esihenkilönä sinun tehtävänäsi on varmistaa, että kehittämiselle on aikaa, suunta ja johdon tuki.

Kehittäminen onnistuu parhaiten, kun se kytketään jo olemassa oleviin arjen rakenteisiin: tiimipalaveriin, palautekierrokseen, työvuorojen yhteisiin hetkiin tai muuhun luontevaan foorumiin. Näin kaikki pääsevät osallistumaan – ajasta ja paikasta riippumatta – ja kehittäminen muuttuu osaksi arkea, ei ylimääräiseksi lisävelvoitteeksi.

[Kehityskartta-työkalu](https://ttl.fi/ollappa) (ttl.fi/ollappa) auttaa sinua virittämään työyhteisössä keskustelua arjen työstä ja sen kehittämisestä. Sen avulla rakennatte yhdessä tilannekuvan, tunnistatte keskeiset kehittämiskohteet ja osaamistarpeet ja sovitte konkreettisista kokeiluista. Samalla varmistat, että muutokset todella etenevät arjessa eivätkä jää suunnitelmiksi.

Esihenkilönä sinä voit luoda kulttuurin, jossa työ kehittyy jatkuvasti ja jokainen kokee voivansa vaikuttaa siihen. Se on yksi tehokkaimmista tavoista vahvistaa työkykyä ja jaksamista työyhteisötasolla.



IDEOITA JA TOIMINTAMALLEJA KEHITTÄMISEEN

- **Vetoa ja pitoa -toimintamalleja**
Sosiaali- ja terveysministeriön Hyvän työn ohjelma järjesti hyvinvointialueilla valmennuksia, joiden tavoitteena oli tukea työyhteisöjä kehittämään oman työyhteisönsä työkykyä ja työssä jaksamista.

Tutustu: www.innokyla.fi/fi/kokonaisuus/hyvan-tyon-ohjelma-vettoa-ja-pitoa-valmennukset-stm

- **Tekojen tori**
Sivustolle kerätään kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden sekä niiden omistamien yritysten isoja ja pieniä kehittämistekoja.

Tutustu: tarkeissatoissa.fi/tekojentori



PDCA-KEHITTÄMISSYKLI

PDCA perustuu kehittämissyypyrään, jota kierretään vaihe vaiheelta eteenpäin:

Plan – Suunnitellaan tavoitteet ja päätehtävät, mitä kokeillaan.

Do – Toteutetaan kokeilu käytännössä.

Check – Arvioidaan, mitä tuloksia kokeilu tuotti.

Act – Tehdään tarvittavat korjaukset tai otetaan toimiviksi todetut käytännöt osaksi arkea.

Kehittäminen nähdään spiraalina: jokainen kierros vie työyhteisöä lähemmäs asetettua tavoitetta. Kehittämistyön jakaminen pieniin, toistuviin sykleihin tukee jatkuvaa oppimista. PDCA-vaiheita voi soveltaa kaikkeen työyhteisön kokeilemalla kehittämiseen.

Kentältä kuultua



TEKEMÄTTÖMÄT TYÖT HALTUUN

Hyvinvoiva hoiva -hankkeessa mukana olleessa hoivayksikössä huomattiin, että työvuoroissa jäi toistuvasti tärkeitä tehtäviä tekemättä. Tämä aiheutti turhautumista, syytelyä ja heikensi vuorovaikutusta. PDCA-menetelmä otettiin käyttöön tilanteen rauhoittamiseksi ja toimintatapojen selkeyttämiseksi.

Plan: Työntekijöitä tuettiin avaamaan keskustelu siitä, miltä hyvä työpäivä näyttää ja mitä muutoksia he toivoivat. Yhteisesti todettiin, että parannuksia ei voi tehdä ilman näkyvää ymmärrystä nykytilanteesta ja avointa dialogia erilaisista näkemyksistä.

Do: Alkutilanteen kartoituksen jälkeen henkilöstö kehitti useita parannusehdotuksia ja valitsi niistä viisi kahden viikon kokeiluun.

Check: Uusia työtapoja arvioitiin yksinkertaisella plus-miinus-mittarilla. Tulosten pohjalta keskusteltiin siitä, mikä toimii tai ei toimi ja miksi.

Act: Työyhteisö päätti ottaa toimivimmat ratkaisut pysyviksi käytännöiksi.

Menetelmä koettiin selkeäksi ja se auttoi purkamaan ”syntipukkimentaliteetin”. Yhteinen kehittäminen vahvisti ilmapiiriä ja osoitti, että pienetkin parannukset voivat tuottaa merkittävää hyötyä, kun ne otetaan osaksi arkea.

Tutustu esimerkkiin tarkemmin Sotehelmet-sivustolla:

www.sotehelmet.fi/case/tekemattomat-tyot-haltuun-plan-do-check-act-pdca-menetelmalla

Tue työyhteisösi työstä palautumista

Esihenkilönä tehtävänäsi on varmistaa, että työyhteisösi voimavarat pääsevät palautumaan sote-työn moninaisesta kuormituksesta: niin fyysisestä, kognitiivisesta kuin psykososiaalisestakin. Tämä kuormitus syntyy esimerkiksi raskaista työasunnoista, kiireestä, jatkuvasta uuden tiedon käsittelystä, vaativista vuorovaikutustilanteista ja eettisesti haastavista tilanteista.

On tärkeää, että työyhteisö toimii yhdessä kuormitustekijöiden hallitsemiseksi ja työn voimavarojen vahvistamiseksi.

Palautuminen ylläpitää työntekijöiden työkykyä, ehkäisee kuormituksen kasautumista ja varmistaa, että ihmiset jaksavat paitsi työssä myös omassa elämässään.

Vaikka jokainen voi vaikuttaa omiin palautumisen keinoihinsa, ne eivät riitä ilman työyhteisön tukea. Siksi sinun roolisi on keskeinen.

Palautumista edistävät työn organisointi, työyhteisön toimivuus ja työn tauottaminen. Ne luovat perustan työkyvylle ja kestäväälle työssä jaksamiselle.

TYÖYHTEISÖN PALAUTUMISEN KEINOT

Työn organisointi

- Työtehtävien aikatauluttaminen, rytmittäminen ja vaihtelevuus
- Huokoisuus työtehtävien välillä
- Kohtuullinen työmäärä
- Oman työn suunnittelu
- Työvuorosuunnittelu
- Etätyö.

Työyhteisön toimivuus

- Työyhteisön sosiaalinen tuki ja turvallinen ilmapiiri
- Arvostava palaute ja kiittäminen
- Mahdollisuus keskustella haastavista työasioista kollegoiden kanssa.

Työn tauottaminen

- Kahvi- ja ruokatauot
- Työyhteisön tauot
- Mikrotauot
- Tilat taukojen pitämiseen.

Toteutuvatko nämä työyhteisössänne?

Mikä hyvin ja missä kehitettävää?



Esihenkilönä sinun on tärkeää kartoittaa työyhteisösi palautumisen tilaa. Saat realistisen kuvan siitä, miten työn kuormitus ja työpaikan käytännöt vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn.

Kartoittaminen auttaa

- ymmärtämään työyhteisön palautumiseen liittyviä haasteita
- tunnistamaan, missä määrin työpaikan käytännöt tukevat jaksamista ja palautumista
- arvioimaan, mitä kehittämistoimia tarvitaan.

Kun sinulla on selkeä kokonaiskuva palautumisen tasosta ja käytössä olevista keinoista, pystyt tekemään oikea-aikaisia ja vaikuttavia päätöksiä, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja vahvistavat koko työyhteisön toimintakykyä.

Kartoittamisessa voit hyödyntää työhyvinvointikyselyn tuloksia tai esimerkiksi Palautumislaskuri-työkalua.

SOTE-ALAN PALAUTUMISLASKURI

Laskuri auttaa työyhteisöä arvioimaan, kuinka hyvin työpaikan toimintamallit tukevat työstä palautumista.

Laskuri on tarkoitettu esihenkilön täytettäväksi yhdessä työyhteisön kanssa. Se soveltuu sekä nykytilanteen arviointiin että kehittämiskohteiden suunnitteluun.

Laskurin käyttö tuottaa välittömän palautteen työyhteisön palautumiskäytännöistä ja selkeät suositukset tarvittavista kehittämistoimista.

Tutustu Sote-alan palautumislaskuriin (Työterveyslaitos):

www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky/sote-alan-palautumislaskuri



Muutos edellyttää keskustelua



Käy työyhteisön kanssa säännöllistä keskustelua siitä, mitkä tekijät työssä vaikuttavat palautumiseen ja millaisia palautumista edistäviä käytäntöjä teillä jo on käytössä.

Voitte hyödyntää keskustelun tukena esimerkiksi Työyhteisön palautumisen keinot -kuvaa (sivu 9) tai muuta yhteistä materiaalia, joka auttaa jäsentämään palautumisen eri näkökulmia.

Huolehdi esihenkilönä siitä, että jokaisella on mahdollisuus osallistua ja tuoda esiin omat kokemuksensa, sillä kuormitus ja palautuminen ovat yksilöllisiä.

On tärkeää, että työyhteisössä voidaan avoimesti puhua työn määrästä, sen organisoinnista ja mahdollisista muutostarpeista: **muutoksen edellytys on turvallinen ilmapiiri, jossa kuormituksesta voi keskustella.** Hyvä keskusteluilmapiiri, myönteisen palautteen antaminen ja jokaisen työntekijän arvostuksen osoittaminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka tukevat palautumista ja koko työyhteisön hyvinvointia.

Muista myös, että keskustelu ei ole kertaluonteinen: palautuminen ei kerry varastoon, vaan sitä tarvitaan joka päivä. Siksi palautumisen keinoista kannattaa puhua toistuvasti ja luontevana osana arjen toimintaa, päivästä ja kuukaudesta toiseen.

TYÖN ARVOSTUS JA PALAUTE -TYÖPAJA

Työpaja ohjaa miettimään työn arvostuksen kokemusta ja arvostuksen osoittamista omassa työssä ja työyksikössä. Työpajan tavoitteena on aktivoi da työntekijät näkemään oma ja työkaverin työ arvostavin silmin.

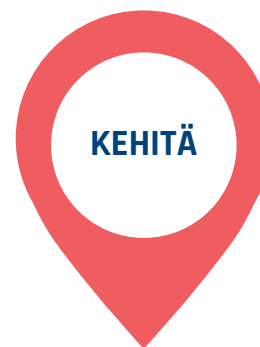
Työpaja on helppo toteuttaa missä tahansa työyhteisössä. Kysymyspatteri käydään läpi parikeskusteluna ja esihenkilö kokoaa keskustelujen tulokset yhteen jatkokehitystä varten:

1. Miten arvostat itse omaa osaamistasi ja työtäsi?
2. Miten tai mistä työssämme huomaa, että työ on tehty hyvin?
3. Mistä näkee, että omaa työpanosta arvostetaan työpaikalla ja työyhteisössä?
4. Kenen arvostus tuntuu erityisen tärkeälle?
5. Miten osoitat arvostusta toiselle?
6. Miten ajattelet, että tunnustus ja arvostus omaa työtäsi kohtaan pitäisi näkyä?
7. Miten otat vastaan hyvää palautetta?

Työpaja on kehitetty Satakunnan hyvinvointialueen kotona asumista tukevista palveluista ja se voitti Mitä kuuluu? -tutkimuksen Kipinä-kilpailun vuonna 2025.



Yksi muutos kerrallaan ja pienin askelin



Kun olette tunnistaneeet työyhteisön palautumisen pulmakohdat ja kehittämistarpeet, sopikaa yhdessä **konkreettisista toimenpiteistä ja uusista toimintatavoista**.

Palautumislaskuri tarjoaa työyhteisönne tulosten pohjalta keinokortteja, joita voitte hyödyntää kehittämisen tukena. **Edetkää pienin askelin ja valitkaa kerrallaan yksi muutos työn alle**, jotta kehittäminen pysyy hallittavana ja saa aidosti jalansijaa arjessa.

Hyvä tapa edetä on pohtia yhdessä vaihtoehtoisia, palautumista tukevia toimintatapoja ja kokeilla niitä käytännössä. **Sopikaa selkeä kokeilujakso ja ajankohta, jolloin arvioitte muutoksen toimivuutta sekä päätätte mahdollisesta jatkosta tai uudesta kokeilusta**.

Kehittämistoiminnan arvioinnissa voitte sovitun ajan kuluttua hyödyntää palautumislaskuria: näette, miten tilanteenne on kehittynyt. Muista myös PDCA-kehittämissykli: jokainen kierros lähemmäs asetettua tavoitetta.

HENKILÖSTÖHALLINTO EDISTÄMÄÄN TYÖYHTEISÖN PALAUTUMISEN KEINOJEN KÄYTTÖÄ

Päijät-Hämeen hyvinvointialueella työhyvinvointia kehitettiin käytännön teoilla, kun Mitä kuuluu? -kysely osoitti tarpeen vahvistaa henkilöstön palautumista.

Henkilöstöhallinnon tuella käynnistettiin monipuolinen kehittämiskokonaisuus:

- Järjestettiin palautumisen teemaviikkoja, joissa tarjottiin webinaareja ja arjen vinkkejä.
- Toteutettiin työyksiköiden välinen ”paras mikrotauottaja” -kilpailu, jonka parhaat ideat jaettiin laajasti intrassa.
- Yksiköissä fasilitoitiin työpajoja kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistamiseksi ja palautumistapojen lisäämiseksi.
- Työyhteisöt kehittivät omia ratkaisujaan, kuten rauhoitetut ruokatautot, häiriöttömät työtilat, palaverittomat perjantait ja pelisäännöt sähköpostiviestintään. Toimivista käytännöistä jaettiin vinkkejä muille yksiköille.

Vaikka kehittäminen tehtiin pienin resursein muun työn ohella, pitkäjänteisyys tuotti tulosta: myöhemmissä työhyvinvointikyselyissä palautumisen kokemukset paranivat selvästi.



Yhteinen oppiminen ja osaamisen jakaminen muuttuvassa sotessa

Sote-työ tapahtuu jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Työn tavoitteet, rakenteet ja osaamisvaatimukset elävät nopeasti. Työyhteisöt myös monimuotoistuvat esimerkiksi iän, koulutustaustan, ammatillisen kokemuksen ja kulttuurisen taustan suhteen.

Muutokset voivat lisätä kuormitusta, jos työn arjen osaaminen ei pysy muutoksessa mukana tai yhteinen suunta hämärtyy.

Esihenkilön tuella on keskeinen merkitys siinä, että työyhteisö pystyy oppimaan ja uudistumaan yhdessä. Nopeasti muuttuvassa työelämässä

on tärkeää rakentaa jatkuvasti **yhteisiä työtä uudistavia käytäntöjä ja yhteisen oppimisen areenoita**, joissa jaetaan osaamista, vahvistetaan ymmärrystä ja sopeudutaan muutoksiin yhdessä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen. **Perehdytyksen** rinnalla tarvitaan myös **mentorointia ja muita osaamisen jakamisen käytäntöjä**, joiden avulla kokemukseen perustuva tieto välittyy työyhteisössä ja tukee turvallista, sujuvaa ja kestävästä työn tekemistä muutoksessa.

OSAAMINEN MUUTTUVASSA SOTESSA

Yhteiskunnalliset tekijät

- Organisaation muuttuminen hyvinvointialueille siirtymisen myötä
- Yhteiskunnallisesti haastava taloustilanne
- Henkilöstön saatavuus ja riittävyys.

Työyhteisötason tekijät

- Työyksikköön kohdistuneet uudelleen järjestelyt
- Asiakas- tai potilasryhmissä tapahtuneet muutokset
- Työyksikön perustehtävän muuttuminen
- Henkilöstön vaihtuvuus/pysyvyys
- Eläköityvä henkilöstö
- Moniammatillisuus.

Työntekijätason tekijät

- Eri ammattiryhmien edustajiin kohdistuneet muutokset
- Eri-ikäisten työntekijöiden osaamistarpeet
- Eri työuran vaiheissa olevien työntekijöiden osaamistarpeet
- Erilaisista kulttuuri- ja kielitaustoista tulevien työntekijöiden osaamistarpeet.

Mitkä ovat työyhteisönne kannalta keskeisiä osaamistarpeita muuttavia tekijöitä?

Osaamisen vahvuudet ja tulevaisuuden tarpeet?



Esihenkilönä tehtäväsi on varmistaa, että työyhteisön osaaminen vastaa perustehtävää nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen kartoittaminen auttaa sinua hahmottamaan:

- Millä tasolla työyhteisösi osaaminen tällä hetkellä on?
- Mitkä ovat tiiminne vahvuudet?
- Missä osaamista tulee vahvistaa?

Sote-ala muuttuu jatkuvasti, ja sen mukana myös osaamisvaatimukset. **Substanssiosaaminen on jatkossakin työn ydin, mutta yhtä tärkeää on geneerinen osaaminen:** laadukas asiakastyö, palvelujen ja digitaalisten toimintatapojen kehittäminen sekä kyky toimia muuttuvissa työtilanteissa ja yhteistyössä muiden kanssa.

Osaamisen kartoittamisen avulla saat tietoa siitä, missä osaaminen on vahvinta ja missä tulevaisuuden tarpeisiin tulisi varautua. Kiinnitä huomiota erityisesti niihin osaamisalueisiin, joiden merkitys kasvaa – näitä voidaan vahvistaa esimerkiksi koulutuksilla tai jakamalla avainhenkilöiden erityisosaamista työyhteisössä. Kartoitus voi paljastaa myös piilossa olevaa osaamista sekä osaamisia, joiden tarve on vähenemässä.

TULOS-OSAAMISKARTOITUS

TULOS-osaamiskartoitus on sote-alalle kehitetty käytännöllinen työkalu, joka auttaa sinua suunnittelemaan ja johtamaan työyhteisön osaamisen kehittämistä.

Kartoitus sisältää 22 työelämä- ja sote-osaamiseen liittyvää itsearviointikysymystä, jotka on valittu tulevaisuuden osaamistarpeita koskevan tutkimustiedon pohjalta.

Kyselyssä kartoitetaan kaksi tasoa:

1. henkilöstön tämänhetkinen osaaminen
2. näkemys tulevaisuuden osaamistarpeista.

Lisäksi mukana on kaksi avokysymystä, jotka auttavat tunnistamaan konkreettisia kehittämissuunnitelmia ja toiveita.

Tarkoitus ei ole arvioida yksilöitä, vaan herättää keskustelua siitä, mihin suuntaan osaamista tulisi vahvistaa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Saat parhaat hyödyt, kun tuloksia käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja pohditaan, mitä ne tarkoittavat juuri teidän työyhteisössänne. Halutessasi voit myös verrata tuloksia TULOS-hankkeen viiteaineistoon ja peilata oman työyhteisösi osaamisprofiilia sote-alan laajempiin trendeihin.

Tutustu osaamiskartoitukseen (Sotenavigaattori):

sotenvigaattori.fi/osaamiskartoitus



Ydintehtävä ja sen vaatimukset osaamiselle



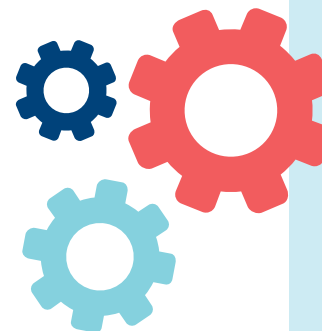
Osaamisen kartoittaminen toimii työyhteisössä tärkeänä keskustelunvirittäjänä ja välineenä yhteisen suunnan selkeyttämiseen.

Pysähtykää yhdessä pohtimaan, mikä on työyhteisönne ydintehtävä ja millaista osaamista sen toteuttaminen vaatii.

Nykyisen osaamisen arvioinnin lisäksi on arvokasta katsoa eteenpäin: millaista työtä teemme viiden vuoden kuluttua, mikä on silloin tärkeää ja millaista osaamista tarvitaan ydintehtävän toteuttamiseen? **Tulevaisuuden osaamistarpeita koskeva keskustelu auttaa suuntaamaan koulutusta ja osaamisen vahvistamista oikeisiin asioihin.** Soten muutoksia ja niiden vaikutuksia työyhteisön osaamiseen voitte tarkastella esimerkiksi Osaaminen muuttuvassa sotessa -kuvan (sivu 13) avulla.

Osaamisen tarkastelu ei ole yksittäisten työntekijöiden arviointia, vaan koko työyhteisön yhteinen kehittämisen väline. Se kannustaa kaikkia ottamaan vastuuta oman osaamisensa päivittämisestä, vahvistaa työnhallintaa ja lisää työn merkityksellisyyttä – ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Keskustelussa on tärkeä huolehtia siitä, että erilaiset näkökulmat ja oppimisen tavat huomioidaan ja että hiljaisemmatkin äänet pääsevät kuuluviin. Näin kaikki työyhteisön jäsenet voivat tuoda esiin osaamistaan ja kehittämistarpeitaan ja kokea tulevaisuutensa kuulluksi. **Kun erilaiset vahvuudet huomioidaan ja tuodaan näkyviin, työyhteisö kykenee vastaamaan muuttuvan soteympäristön vaatimuksiin entistä paremmin.**



RYHMÄKEHITYSKESKUSTELU

Ryhmäkehityskeskustelu on mahdollisuus vahvistaa työyhteisön yhteistä suuntaa ja rakentaa avointa yhteistyötä. Se toimii tehokkaana työkaluna, kun halutaan käsitellä:

- perustehtävää
- työn tavoitteita
- osaamistarpeita
- arjen toimivuutta yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa.

Turvallisen ja tasavertaisen ilmapiirin luominen on keskeistä, sillä vain silloin eri näkökulmat pääsevät esiin.

Aloita keskustelu selkiyttämällä sen tarkoitus.

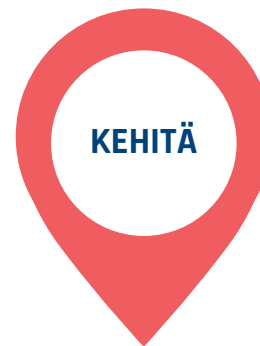
Keskustelun aikana kannattaa hyödyntää selkeää runkoa, joka ohjaa yhteisen pohdinnan työn tavoitteisiin, ydintehtäviin, osaamisen tarpeisiin ja työhyvinvointiin.

Keskustelussa on tärkeää tehdä havainnot ja yhteiset päätökset näkyviksi heti – esimerkiksi kirjaimalla sovitut toimet, vastuuhenkilöt ja aikataulut yhteiseen dokumenttiin.

Keskustelun jälkeen tehtävänäsi on huolehtia sovitusta seurannasta ja palata edistymiseen säännöllisesti esimerkiksi seuraavassa tiimipalaverissa. Näin ryhmäkehityskeskustelu ei jää kertaluonteiseksi tapahtumaksi, vaan toimii osana jatkuvaa työyhteisön osaamisen kehittämistä.

Lisää vinkkejä Osaaminen tulevaisuuden tarpeisiin -koosteesta (Sotenaavigaattori): sotenaavigaattori.fi/osaaminen-tulevaisuuden-tarpeisiin

Arjen kokeiluja ja yhteistä oppimista



Osaamistarpeiden kartoitus ja niiden peilaaminen työyhteisön ydintehtäviin luovat vahvan perustan jatkuvalla osaamisen johtamiselle.

Seuraavaksi on tärkeää valita keskeisimmät kehittämisalueet, suunnitella arjen kokeiluja ja sopia, miten edistymistä arvioidaan PDCA-syklin mukaisesti. Näin tulevaisuuden osaamistarpeet eivät jää erilliseksi tehtäväksi, vaan punoutuvat osaksi arjen oppimista ja yhteistä toimintaa.

Kehittämisen painopisteet voivat liittyä esimerkiksi uudistuviin toimintatapoihin, digitalisaatioon tai uusien asiakasryhmien hoitoon ja ohjaukseen. Painopisteiden tunnistamisessa voitte hyödyntää Sitran Aikamatka-työkalua (www.sitra.fi/tyokalu/aikamatka).

Mentorointi ja perehdytyksen ajantasaisuus ovat keskeisiä jatkuvassa oppimisessa. Pohtikaa yhdessä:

- Hyödynnämmekö mentorointia systemaattisesti?
- Voisivatko kokeneet työntekijät toimia mentoreina ja varmistaa hiljaisen tiedon siirtymisen?
- Onko perehdytysmateriaalimme päivitetty vastaamaan sekä nykyisiä että tulevia muutoksia?

Kun tulevaisuuden osaamistarpeet, arjen kokeilut ja yhteinen oppiminen kulkevat käsi kädessä, työyhteisö vahvistaa kykyään uudistua ja vastata muuttuvan sotekentän vaatimuksiin.

MENTOROINTI YHTEISEN OPPIMISEN TUKENA TEHO- JA VALVONTA-OSASTOLLA

Keski-Suomen hyvinvointialueen Sairaala Novan teho- ja valvontaosastolla mentorointi otettiin käyttöön vahvistamaan uuden henkilöstön perehdytystä ja rakentamaan yhteistä oppimisen kulttuuria.

Mentorointiparit muodostuivat kokeneista hoitajista ja uusista työntekijöistä. Tavoitteena oli jakaa hiljaista tietoa, tukea ammatillista kasvua ja madaltaa kynnystä kysyä työhön liittyvistä huolista tai epävarmuuksista.

Toimintamalli syntyi tilanteessa, jossa henkilöstön vaihtuvuus ja suuri tietomäärä kuormittivat uusia työntekijöitä. Mentorointi auttoi heitä jäsentämään työtä, vahvasti ammatti-identiteettiä ja lisäsi sitoutumista yksikköön. Kokeneet hoitajat pääsivät sanoittamaan osaamistaan ja vahvistamaan omaa rooliaan työyhteisön oppimisen tukijoina.

Mentorointi sisällytettiin perehdytysohjelmaan, ja osallistuminen on vapaaehtoista. Mallin toimivuutta arvioidaan palautteen avulla, mutta jo alkuvaiheessa se on otettu myönteisesti vastaan. Toimintamalli osoittaa, että mentorointi on helpposti sovellettavissa erilaisiin yksiköihin. Se edistää työhyvinvointia, vahvistaa osaamista ja tukee koko työyhteisön yhteistä oppimista.

Kehittämistyö tehtiin osana sosiaali- ja terveystieteiden Hyvän työn ohjelman toteuttamia Vetoa ja pitoa -valmennuksia.

Tutustu toimintamalliin (Innokylä):
www.innokyla.fi/fi/toimintamalli/mentorointi-teho-ja-valvontaosastolla/kehittajat



Toimi aktiivisesti väkivaltatilanteiden hallitsemiseksi

Työväkivalta on yksi sote-alan vakavimmista työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden uhista – ja sen ehkäisy alkaa esihenkilön toimista.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä arvioimaan, ehkäisemään ja systemaattisesti kehittämään työn turvallisuutta. Jos työssä on ilmeinen väkivallan uhka, työn ja työolosuhteiden on oltava sellaiset, että **väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisimman pitkälle ennakolta**.

Sote-työssä uhka- ja väkivaltatilanteet kuormittavat henkilöstöä ja heikentävät turvallisuuden tunnetta. Esihenkilönä sinun tulee varmistaa, että **riskien arviointi ja toimitaohjeet** ovat ajan tasalla ja että väkivallan uhkaan reagoidaan **viivyttelämättä ja johdonmukaisesti**.

Erityisen tärkeää on suhtautua jokaiseen työntekijän ilmoitukseen vakavasti ja varmistaa, että ilmoitukset johtavat **konkreettisiin toimenpiteisiin**. Näin rakennat turvallisen työympäristön ja luot edellytykset laadukkaalle asiakas- ja potilastyölle.

TYÖVÄKIVALLAN HALLINTA

Ennakoimme yhdessä

- Väkivaltaan liittyvät toimitaohjeet ovat kaikkien tiedossa ja osa perehdytysohjelmaamme.
- Kouluttaudumme säännöllisesti haastavien asiakasryhmien kohtaamiseen.
- Harjoittelemme väkivaltatilanteissa toimimista, jolloin ohjeet tulevat käytännössä testatuiksi ja kehittämis-kohteet tunnistetaan yhdessä.

Opimme yhdessä

- Meillä on yhteisesti tiedossa oleva tapa ilmoittaa väkivallasta tai sen uhasta.
- Teemme väkivallasta, sen uhasta tai läheltä piti -tilanteista aina kirjallisen ilmoituksen.
- Käsittelemme ilmoitukset oppiaksemme yhdessä.
- Kehitämme työympäristön ja työtapojen turvallisuutta, kuten parityöskentelyä, väkivallan ehkäisemiseksi jatkossa.

Tuemme toisiamme

- Koettu väkivaltatilanne käsitellään työntekijän kanssa ja tapahtuneesta keskustellaan työyhteisön kanssa.
- Väkivaltaa kohdannutta työntekijää tuetaan työpaikalla ja ohjataan tarvittaessa työterveyshuoltoon.
- Työsuojeluvaltuutettu tukee työntekijää tarvittaessa.

Toteutuvatko nämä työyhteisössänne?

Toteutuuko väkivallan ennaltaehkäisy?



Väkivallan hallinta edellyttää, että työyhteisössä on yhdessä sovittu tapa ilmoittaa uhka ja väkivaltatilanteista. Vain näin voidaan varmistaa, että kaikki tapaukset tulevat tietoon ja niitä voidaan käsitellä asianmukaisesti.

Ensimmäinen askel on hankkia realistinen kuva siitä, **millaisena väkivallan uhka työyhteisössäsi esiintyy.** Käy läpi turvallisuushavainnot ja ilmoitukset, sillä ne kertovat konkreettisesti siitä, millaisia tilanteita työyhteisössä ilmenee. Hyödynnä tarvittaessa myös toimialakohtaisia tilastoja sekä työyhteisön omia kyselyjä.

[Asiakasväkivallan ehkäisyn testi](https://ttl.fi) (ttl.fi) tarjoaa kysymyksiä, jotka auttavat yhdessä **arvioimaan, miten hyvin väkivallan ennaltaehkäisy teillä toteutuu.** Näiden avulla saat kokonaiskuvan tilanteesta ja voit kohdentaa toimenpiteet oikein.

Jotta tilanteista voidaan oppia, kaikki ilmoitukset on käsiteltävä asianmukaisesti. Seurantavaiheessa arvioidaan, miten nykyiset käytännöt toimivat ja ovatko tehdyt toimenpiteet riittäviä.



VÄKIVALTATAPAHTUMAT-MITTARI

Keski-Suomen hyvinvointialueen psykiatrian vuodeosastoilla on käytössä kansallinen hoitotyön laatuindikaattori, jonka tavoitteena on tuottaa kansallisesti vertailukelpoista tietoa väkivaltatilanteiden määrästä ja luonteesta.

Väkivaltatapahtumat-mittarilla kerätään tietoa fyysisestä väkivallasta, joka kohdistuu henkilökuntaan, toiseen potilaaseen, muihin henkilöihin, materiaaliin tai potilaaseen itseensä, sekä seksuaalisesta ja sanallisesta väkivallasta. Tiedot kirjataan matalalla kynnyksellä Webropol-lomakkeella Laatuportti-ilmoituksen rinnalla.

Mittarin käyttöönotto on madaltanut kynnystä ilmoittaa väkivaltatilanteista, ja on tärkeää, että kaikki vaara- ja väkivaltatilanteet raportoidaan vakavuudesta riippumatta.

Työyhteisöt saavat kuukausittain koonnin tiedoista keskustelun ja kehittämistyön tueksi. Osastoilla hyödynnetään laajasti Hetipurku-mallia väkivaltatilanteiden käsittelyssä.

Turvallisuuskulttuurin vahvistamisessa keskeisiä tekijöitä ovat henkilöstön jatkuva koulutus, yhteinäiset toimintatavat sekä esihenkilöiden aktiivinen rooli.

Säännöllisiä hetkiä jakamiseen ja purkamiseen



Asiakasväkivaltatilanteet kuormittavat henkilöstöä, ja siksi niistä on tärkeää keskustella yhdessä. Järjestä työyhteisössä **säännöllisiä hetkiä, joissa työntekijät voivat jakaa vaikeita kokemuksia ja purkaa niihin liittyvää tunnekuormaa**. Näin ehkäistään tilanteiden kasautumista ja vahvistetaan työyhteisön keskinäistä tukea.

Esihenkilönä sinun tulee reagoida konkreettisesti, puuttua tilanteisiin viivyttämättä ja välttää vähättelyä. Luo turvallinen ilmapiiri, jossa väkivallasta voidaan puhua avoimesti ja jossa työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja tuetuiksi.

Keskustelun tueksi voitte hyödyntää Uhka ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä ja hallinnan keinoja -kuvaa (sivu 17). Pohtikaa yhdessä: Miltä tilanne näyttää juuri meidän työyhteisössämme?

Hyödyntäkää työyhteisössä myös Työterveyslaitoksen [Keinoja asiakasväkivallan ehkäisyyn -miniopasta](#) (ttl.fi). Oppaasta löydätte asiakasväkivallan ehkäisytestin sekä kysymyksiä työyhteisön keskustelun tueksi. Testi ja keskustelukysymykset ohjaavat työyhteisöä tarkastelemaan väkivaltatilanteiden uhkaa sekä niihin liittyviä ohjeita ja ennakoivia toimenpiteitä.

HAASTAVAN ASIAKKAAN KOHTAAMISEN TOIMINTAMALLI

Kanta-Hämeen hyvinvointialueen kehitysvamma-työn yksikössä hallitaan uhka- ja väkivaltatilanteita avoimen keskustelun ja yhteisen kehittämisen kautta.

Työyhteisö rakensi yhtenäisen toimintamallin, jonka perustana olivat ennaltaehkäisy, riskien arviointi ja selkeät menettelytavat. Epävarmuus väheni ja arki rauhoittui, kun kaikilla oli sama käsitys siitä, miten tilanteita kohdataan.

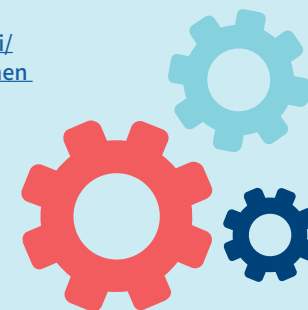
Puhejudo- ja AVEKKI-koulutukset lisäsivät ymmärrystä asiakkaiden käyttäytymisestä ja vahvistivat työntekijöiden turvallisuuden tunnetta.

Asiakaskohtaiset turvasuunnitelmat sekä yksilöllinen ja ennakoiva työote vähensivät uhka- ja väkivaltatilanteita, tukivat arjen sujuvuutta ja helpottivat työn kuormitusta.

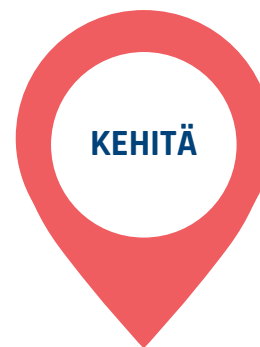
Työyhteisö huomasi, että parhaat ratkaisut löytyivät, kun tilanteista puhutaan ääneen, kokemuksia jaetaan ja kehittäminen on kaikkien yhteinen tehtävä.

Kehittämistyö tehtiin osana sosiaali- ja terveysministeriön Hyvän työn ohjelman toteuttamia työnjakopilotteja.

Tutustu toimintamalliin:
www.innokyla.fi/fi/toimintamalli/haastavan-asiakkaan-kohtaaminen



Aina ajantasaiset ohjeet ja koulutusta



Koska väkivaltaisia tai aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita ei voida rajata työn ulkopuolelle, on tärkeää kehittää **yhteisiä toimintatapoja, joilla tilanteita voidaan ennakoida ja kohdata turvallisemmin**. Tarkastelkaa säännöllisesti työn arkea: onko asiakkaissa/potilaissa, toimintaympäristössä tai työn vaatimuksissa tapahtunut muutoksia, mutta ohjeet ovat pysyneet samoina? Jos näin on, ohjeistukset tulee päivittää vastaamaan nykyisiä tarpeita.

Varmista esihenkilönä, että työyhteisössä on ajantasaiset toimintaohjeet väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan – ja että niiden mukaista toimintaa harjoitellaan aktiivisesti. Harjoittelu paljastaa käytäntöjen puutteet ja kehityskohteet ajoissa. Kun kehityskohteet on havaittu, käynnistä käytännön kokeiluja PDCA-kehittämissykliä noudattaen.

Huolehdi myös, että henkilöstö saa **riittävästi koulutusta haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kohtaamiseen ja uhkaavissa tilanteissa toimimiseen**. Näin työyhteisö voi rakentaa yhtenäisiä, turvallisuutta tukevia toimintamalleja.

MENETTELYTAPAOHJE

Päijät-Hämeen hyvinvointialueella uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta perustuu järjestelmälliseen ennakkointiin ja selkeisiin, työyhteisökohtaisiin toimintamalleihin.

Kun työyhteisössä tehdään vaaratilanneilmoituksia väkivallasta tai sen uhasta, käynnistyy aina riskinarviointi, jonka avulla uhkat tunnistetaan ja arvioidaan. Niissä työyhteisöissä, joissa väkivallan riski todentuu, laaditaan oma menettelytapaohje yhteistyössä omavalvonnan, työsuojeluvaltuutetun ja työntekijöiden kanssa.

Menettelytapaohjeeseen kirjataan selkeästi, miten työyhteisö toimii uhka- ja väkivaltatilanteissa, miten tilanteita ehkäistään ja kenen vastuulla eri tehtävät ovat. Tarvittaessa ohjeeseen voidaan liittää myös asiakaskohtaisia turvasuunnitelmia, jotka tukevat yksilöllistä ja ennakoivaa työskentelyä.

Menettelytapaohje on osa jokaisen työntekijän perehdytystä, ja se käydään läpi huolellisesti työn alkaessa. Työntekijä myös allekirjoittaa ohjeen, mikä varmistaa yhteisen ymmärryksen ja sitoutumisen turvallisiin toimintatapoihin.

Pelastusalan kansallinen työturvallisuushanke

Uhka- ja väkivaltatilanteet lisääntyvät myös pelastusalalla eri ammattiryhmissä ja työtehtävissä. Vuonna 2027 pelastusalan kansallinen työturvallisuushanke julkaisee kokonaisvaltaisen ehdotuksen valtakunnalliseksi toimintamalliksi uhka- ja väkivaltatilanteiden varalle. Toimintamalli antaa myös suuntaviivoja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen sekä tarjoaa konkreettisia työkaluja arkeen.

Seuraa hankkeen etenemistä:

intermin.fi/hankkeet/pelastusalan-tyoturvallisuus

KARTOITA

KESKUSTELE

KEHITÄ

Työkyky syntyy työyhteisön arjessa!

Teksti: Elina Weiste ja Eveliina Korkiakangas, Työterveyslaitos

Visuaalinen ilme ja taitto: Mari Koivunen, Työterveyslaitos

Tilaaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

2026



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Työterveyslaitos



Kunta- ja
hyvinvointialueyönantajat