

KT Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyö työväkivallan hallinnassa. Työpajasarjan tuotos syksy 2025.				
Koonti työpaja 3:n ryhmätöistä (poistettu vastuutahot STM ja KT)				
TÄRKEIMMÄT ASIAT + NIIHIN LIITTYVÄT TOIMENPITEET JA VASTUUT				
Asia, jota tulee kehittää teemaan liittyen	Mitä toimenpiteitä asia vaatii? Mitä tulee tehdä, jotta voidaan toteuttaa? Miten?	Kuka vastaa ensisijaisesti?	Kohderyhmä (kenelle) tekeminen suunnataan?	Muuta huomioitavaa
YHTEISTYÖN RAKENTEIDEN VAHVISTAMINEN				
Luodaan yhteinen valtakunnallinen malli.				Luodaan yhteiset mittaristot, josta saadaan vertailukelpoista dataa. Taloudellinen merkitys huomioidaan myös, tapaturmien ja sairastavuuden seuranta. Seurannan tulokset julkaistaan kaksi kertaa vuodessa. Seuranta toimii positiivisena mittarina työturvallisuuden kehittämiseksi.
Strateginen ohjaus	Ylemmän johdon tuki strategialle. Luo taloudelliset ja toiminnalliset edellytykset strategian toimeenpanemiselle. Yhteinen työpaikka on turvallinen työpaikka. Arvot, työturvallisuus esiintyy koko ajan arjessa.	Kuntien ja hyvinvointialueiden johto	Kuntien ja hyvinvointialueiden työsuojeluorganisaatiot.	
Toimintamallit. Luodaan yhteinen malli, jossa työsuojelu mukana ja roolit selkeästi määriteltä.	Yhteistyömallin rakentaminen työsuojelun osalta hyvinvointialueen ja sen alueella olevien kuntien kesken.	Kuntien ja hyvinvointialueiden työsuojeluorganisaatiot		

	Perustetaan alueturvatoiminta, jossa mukana hyvinvointialue ja kaikki alueen kunnat, säännölliset kokoontumiset neljä kertaa vuodessa.			
	Pysyvä ryhmä työturvallisuuteen ja työväkivallan ehkäisyyn, jäsenenä oikeat ihmiset hyvinvointialueelta ja kunnista.	HVA päävastuussa ja kunnat kumppaneina. Työsuojelupäälliköt koordinoivat ja työnantajan edustajat vastaavat toiminnasta.	HVA:n ja kuntien henkilöstö	Miten saadaan toimimaan tasalaatuisesti suurten kaupunkien ja pienten kuntien kesken? Isojen kaupunkien/maakuntakeskusten rooli?
	Säännölliset yhteistyöpalaverit.			
	Yhteinen Teams-tiimi kuntien ja hyvinvointialueen välillä			
	Ohjeistusten yhteensovittaminen/ yhteistyö kunnat/HVA tietyt prosessit yhtenäiset.			Esim. Tukitoimien järjestymisen prosessi
	Ohjeiden perehdyttäminen toisen organisaation työntekijälle.			
	Yhteistyö yhteisen työpaikan käsitteen kautta, kiinteistöt ja toimintaprosessit. Asiakas keskiössä prosesseissa.			
	Työsuojelukoulutus/turvallisuusperehdytys säännöllisesti kaikille, ja velvoite osallistua niihin säännöllisesti.		Koko henkilöstö	Laajentaminen esim työntekijän/työnantajan vastuisiin ja velvollisuuksiin. Resurssi/aika tähän
TIEDONKULUN PARANTAMINEN				

Kenen oikeus on vahvin? Yksilönsuoja vs työntekijän koskemattomuus	Lakimuutos/korkeimman oikeuden ennakkopäätökset		Kaikki työntekijät	Muutoksen kesto on pitkä.
Henkilötietojen käsittely perustellusta syystä	Henkilökohtainen tiedonsaantiluokitus (vrt hoitohenkilöstön ammattikortti)	Lakipykälien mukaisesti	Tietty ammattiryhmät: informaation minimointi ja sidonnaisuus tehtävään. (Missä roolissa saat asiakkaan tietoja?)	
Kehitetään kokouskulttuuria	Osaammeko käyttää tietojärjestelmiä? Missä tieto ja millainen tieto sijaitsee	Työyhteisöt ja yksilön oma käyttäytyminen	Kaikki työntekijät	Tehtävissä milloin vaan
Yhteisen työpaikan ongelmatiikka (eri yhteisöjä saman katon alla)	Miten asia on käytännössä? Tulisi sopia yhteistyössä yhteisistä toimintatavoista.	Määräavässä asemassa oleva työnantaja	Esihenkilöt	Esihenkilöiden kautta työntekijöille. Tehtävissä milloin vaan. Työsuojelun tehtävät, roolit ja vastuut – jatkuva perehdytystä. V
Yhteistä työturvallisuuden valvontaa alueilla ja siitä viestintävalta- ja uhkatilanteet palveluissa ja yhteiset toimintatavat		Aluehallinnon työsuojelutarkastajat ohjein ja tarkastuskertomuksin yhdessä työsuojelupäälliköiden kanssa.	Koko henkilöstö työyksikössä	Kiinteistöjen omat TURO- ryhmät, joissa henkilöstöturvallisuus osaksi ryhmän työtä.
		Esihenkilöt omassa työyksikössä		Hyvinvointialueiden sote palvelut kuntien kiinteistöt esim. koulut, sote- palvelipisteet
Ulkoinen viestintä teemaan väkivalta- ja uhkatilanteet	4. Yhteiset turvallisuusfoorumit eri teemat - alueyhteistyö kuntien ja hyvinvointialueiden päättäjät ja näistä viestintää, mediatiedotteet ja kampanjat	Henkilöstöjohtajat, viestintävastaavat	Kuntalaiset	Alueyhteistyön aloite esim. päättäjät

Sisäinen viestintä väkivalta- ja uhkatilanteet	5.Yhteisten käytäntöjen ja ohjeiden mallintaminen ja käyttö, toimintatavat yhteisiä HVA, kunnat	Työsuojelupäälliköt edistävät, esihenkilöt ja palvelupäälliköt omilla palvelualueilla	Kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstö	Sisäiset toimintamallit ja hyvät käytännöt (KT työsuojelupäällikköverkosto hyvä yhteistyöfoorumi)
KOULUTUKSEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN				
Alueellinen työsuojeluyhteistyö osaamisen vahvistamiseksi ja yhtenäistämiseksi	Alueen työsuojelutoimijoiden verkosto osaamisen jakamista ja kehittämistä varten. Kokoonpanossa huomioidaan yhteistyön konkreettiset tavoitteet – ei liian suuri.	Valmiusryhmä	Työsuojelutoimijoille	
Yhteinen työpaikka periaatteen mukainen yhteistyö	Yhteiset turvallisuusryhmät kiinteistöissä Harjoitukset säännöllisesti Turvallisuusosaamisen kehittäminen, turvallisuusnäkökulma esillä kaikessa koulutuksessa, johon se luontevasti liittyy Viestintä ja yhteiset ohjeet, esim. Opiskeluhuollon ohjausryhmän roolin kirkastaminen Turvallisuusosaamisen kontrollointi vrt. esim. tietoturvakoulutukset	Turvallisuustiimi	Yhteisen työpaikan toimijat	Sisällöllisen osaamisen vahvistaminen, erityisesti ennakoivan turvallisuusosaamisen vahvistaminen. Osaamisen ylläpito!

Keskustellut asiat:

HVA:n ja kuntien työsuojelutoimijoiden säännölliset, kvartaaliset tapaamiset yhteisissä foorumeissa

Sidotaan prosesseihin

Mietitään koulutukset

Sovittu vastuunjako. Kuka kutsuu, kuka vastaan kutsumisesta.

Lakisääteiset tarkastukset

Lakisääteiset monialaiset tarkastukset

Tarkastuksissa käydään läpi työturvallisuusilmoituksia

Koostetut raportit ilmoituksista

Asiakas kohtaiset turvallisuussuunnitelma

Valtakunnallinen koulutus monialaisiin tarkastuksiin

HVA:n ja kuntien välinen yhteistyö

Olisi tiedot toimintatavoista

Voitaisiin jakaa ja sen myötä hyödyntää hyviä käytänteitä

TURVALLISUUSASENTEIDEN JA TOIMINNAN MUUTTAMINEN

Johdon sitoutuminen	Tavoitteet tulee saada osaksi strategiaa	Työsuojelutoimijoiden tehtävä on tuoda turvallisuuden tärkeyttä johdolle, jotta he voivat tehdä päätökset oikeista lähtökohdista		
	Ylimmän johdon linjaus, että yhteistyötä tehdään			
	Suunnittelun ja kehittämisen linjaukset ja raamit yhteistyön mahdollistamiseksi			
	Ylimmän ja keskijohdon sitouttaminen kokonais-turvallisuusajatteluun.			
Kulttuurin näkyväksi tekeminen	Yhteisen näkemyksen luominen	Johto luo pohjan ja selkänöjan tekemiselle, työsuojelu raamittaa ja ohjeistaa, esihenkilöt jalkauttaa. Jokaisen työntekijän osallistuttava		

	Raportointi organisaatioiden välillä tapahtuneista väkivaltatilanteista ja niistä yhdessä oppien			
	Turvallisuuskulttuurin näkyväksi tekeminen, yhteinen käsitys mitenkä väkivallan uhka vaikuttaa terveyteen ja kokemukseen hyvinvoinnista			
	Väkivalta ei ole työn kylkiäinen, vaan vakavasti otettava asia			
	Henkinen väkivalta on myös väkivaltaa			
Taloudellinen näkökulma	Tiedolla johtaminen avuksi tuomaan esille työturvallisuuden kustannusten määrää	Toimintaa johtavat		
	Sovitaan esim. järjestelmien ja vartiointipalveluiden kustannusten jakamisesta tms.			
PROSESSIEN JA OHJEISTUSTEN SELKIYTTÄMINEN				
Yhteistyö	Ylimmän johdon, työsuojelupäälliköiden, työsuojeluvaltuutettujen yhteinen tapaaminen ja jatkuvuuden sopiminen esim. ohjausryhmän avulla. Varmistetaan, että yhteistyö on strategisesti johdettua ja jatkuvaa. Laaditaan vuosikello.	Ylin johto yhdessä työsuojelupäällikön kanssa.	Kaikille organisaatioissa.	Vuosivetoisuutta jaetaan. Tapaaminen alussa kvartaaleittain, jatkossa kaksi kertaa vuodessa.

	Kunnan työsuojelupäällikkö selvittää "vastinparin" hyvinvointialueelta, jonka kanssa voisi miettiä, minkälaisella rakenteella yhteistyöprosesseja ja ohjeistuksia u-v asioissa voitaisiin lähteä rakentamaan.	Kunnan työsuojelupäällikkö.		Hyvinvointialueen ja alueen kuntien tsv:ien verkosto toimii joillain alueilla.
Vastuun määrittely	Nimetään vastuuhenkilöt eri organisaatioista. Sopiminen, kuka käyttää määräysvaltaa ohjeiden määrittelyssä. Esim. Kouluterveydenhoitaja toimii koulun turvallisuusohjeiden mukaisesti.	Ylin johto riippuen organisaatiosta. Operatiivinen vastuu käytännössä esihenkilöillä.	Kaikille organisaatioissa.	Mallia teollisuuden puolelta.
Yhdenmukainen tieto ja ohjeistus	Yhteisissä kohteissa muistetaan kaikki toimijat ja jaetaan tietoa. Pelastus- ja turvallisuussuunnitelmien laadinnassa ja päivityksessä mukana työpaikan kaikkien toimijoiden edustus.	Esihenkilöt, työsuojelutoimijat	Kaikille organisaatioissa.	
	Yhteisiin tiloihin luodaan yhdessä yhteiset ohjeet ja niitä muokataan tarvittaessa yksikköön sopivaksi. Hyödynnetään jo laadittuja ohjeita.	Esihenkilöstö ja heidän nimeämät henkilöt sekä työsuojelu.		
	Hyödynnetään yhteistyötä ulkoisten oppilaitosten kanssa, esim. gradutyö tms.			

Ohjeiden ajantasaisuus, saavutettavuus ja viestintä	Huolehditaan, että tieto saavuttaa myös ne, jotka eivät käytä tietokonetta. Esihenkilö huolehtii, että tietoa jaetaan muilla tavoilla.	Työpaikan esihenkilö	Henkilöstö	Eri kulttuureista tulevien huomioiminen ohjeistuksissa
	Tiedostetaan kaikki työpaikalla työskentelevät (vaikka tilapäisestikin) ammattiryhmät.			
	Perehdyttäminen; turvallisuusohjeet alkuvaiheessa + osaamisen varmistaminen/arviointi. Perehdytys myös hyvinvointialueen toimijoille kunnan työpaikoilla.	Perehdytyksestä vastaavat henkilöt	Uusi työntekijä	Aikaa varattava perehtymiseen ja perehdyttämiseen.
	Organisaatioiden välinen yhteistyö; hyvät käytänteet jakoon + yhdessä ideointi.	Sovittu, organisaatioiden välinen yhteistyörakenne u-v -asioissa		
Turvallisuuskoulutukset	Yhteisen työpaikan yhdenmukainen toimintamalli			
	Organisaatioiden välinen työsuojeluyhteistyö			
ENNALTAEHKÄISY JA RISKIEN ARVIOINTI				
Ennaltaehkäisy	Esihenkilön perehdytys turvallisuusasioihin. Esim. Osana uuden esihenkilön perehdytystä työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja käyvät läpi perehdytyskortin turvallisuusasioista	Perehdytyksestä vastaava taho	Uusille esihenkilöille	

	Turvallisuusilmoitusten ja läheltä piti- tilanteiden läpikäyminen ja keskustelu			Ajan löytyminen työn arjessa
	Työn tukeminen kuormittavissa tilanteissa turvallisuusilmoitusten havaintojen perusteella			Riskien arviointi olisi tasalaatuista, vertailukelpoisia. Nolla-toleranssi kaikille tavoitteena.
	Työsuojeluvaltuutettu seuraa ilmoituksia			
	Riittävä osaaminen ja koulutus			Työajan riittävyys ohjeiden lukemiseen ja työhön liittyviin asioihin perehtymiseen
	Olemassa olevat päivitetty ohjeet ja toimintamallit (Tarpeen mukaan yhteneväisiä ohjeita hyvinvointialueen ja kuntien välillä?)			
	tilanteiden harjoittelu			
	Yhteinen foorumi hyvinvointialueelle ja kunnalle väkivallan uhan tilanteisiin	Toimialan ylin viranhaltija (esim. Sivistysjohtaja)		Nostetaan case esiin, jotka ovat koskettaneet molempia organisaatioita. Ovat rajapinnassa.
	Yksi yhteistyön muoto monialaiset terveellisyys, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastukset			
	Tiedonkulun ja toimenpiteiden yhteinen suunnittelu ja kohdennus tarvittaviin yksiköihin (esim. Varhaiskasvatusyksikön ja lastensuojelun yhteistyö)			