

Työterveyslaitos

# Mitä kuuluu? -tutkimuksen Kipinä-kilpailu 2024

Top10-kehittämistoimenpiteet

[www.ttl.fi/mitakuuluu](http://www.ttl.fi/mitakuuluu)





# Kipinä-kilpailu

- Nostaa esille Mitä kuuluu? -tutkimukseen osallistuvien hyvinvointialueiden työyksiköiden kehittämistoimenpiteitä
- Mukana kilpailussa kaikki työyhteisöt, jotka ovat kirjanneet toimenpiteen Mitä kuuluu? -tulosportaaliin 31.3.2024 mennessä
- Toimenpiteen teemana työyhteisön toimivaa yhteistyötä ja/tai psykologinen turvallisuus
- Hyvän kehittämistoimenpiteen kriteerit:
  - Sisältää konkreettisen toimenpiteen, joka on realistinen toteuttaa
  - On työn ja työpaikan positiivisia puolia ja onnistumisia huomioiva
  - Tukee työn sujuvaa tekemistä



**Voittaja:**  
**Avoimet ovet tapahtuma ja  
oman toiminnan esittely**  
Siun soten korva-, nenä- ja  
kurkkusairauksien poliklinikka

# Avoimet ovet tapahtuma ja oman toiminnan esittely



Korva-, nenä- ja kurkkusairauksien poliklinikka, Siun sote, Pohjois-Karjalan hyvinvointialue

**Avoimet ovet -tapahtuma esitteli yksikön erityisosaamista, rakensi yhteistyöverkostoja ja edisti rekrytointia. Onnistunut tapahtuma saa jatkoa myös tulevina vuosina.**

- **Tavoite ja hyödyt:** Oman toiminnan esittely ja tietoisuuden lisääminen, osaamisprofiilin nosto, yhteistyön kehittäminen työyksiköiden välillä, hoitopolkujen sujuvoittaminen, opiskelijaharjoittelijoiden ja työntekijöiden rekrytointi sekä positiivisen hengen luominen työyhteisöön.
- **Toteutus/kuvaus:** Yksikkö järjesti Avoimet ovet tapahtuman (2 h), jossa työntekijät esittelivät toimintaa (esim. oikomishoito, kuulokojeiden käyttö, kurkkutähystys). Tapahtumaan kutsuttiin avoimella intran kutsulla Siun soten työntekijöitä ja kohdennetuilla kutsuilla alan opiskelijoita. Työntekijät suunnittelivat ja toteuttivat tapahtuman kokonaan itse. Tapahtuma onnistui hienosti ja lisäsi yksikön yhteishenkeä. Tapahtuman myötä syntyi organisaation laajuinen trakeostomiahoitajien verkosto. Lisäksi yksikkö saa yhteydenottoja suoraan ammattilaisilta. Tulevaisuudessa vastaava tapahtuma toteutetaan kohdennetusti ja koulutuksellisella otteella tiettyyn aihepiiriin keskittyen.
- **Kenelle sopii:** Mille tahansa yksikölle sujuvoittamaan asiakkaan hoitopolkuja ja yhteistyötä sekä houkuttelemaan työntekijöitä ja harjoittelijoita.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Idea oli poikkeuksellinen ja toteutus työntekijöitä osallistava. Tapahtuma on edistänyt yksikön sisäistä ja ulkoista yhteistyötä sekä lisännyt yksikön veto- ja pitovoimaa. Onnistunut toteutus, käytännön hyödyt ja selkeät jatkosuunnitelmat.
- **Lisätietoja:** Marjukka Varonen, marjukka.varonen@siunsote.fi



# 4 kunniamainintaa



# Psykologista turvallisuutta lisäävä työtyylianalyysi

## Kehittämishankkeiden tulosityksikkö, Varsinais-Suomen hyvinvointialue

**Yksiköllisen työtyylin tunnistaminen auttaa työyhteisöä kehittymään, saavuttamaan tavoitteita ja lisäämään psykologista turvallisuutta.**

- **Tavoite ja hyödyt:** Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty. Jokaisella on yksilöllinen työtyyli, jonka tunnistaminen auttaa työyhteisöä kehittymään ja saavuttamaan tavoitteita paremmin. Antaa työkaluja myös esihenkilölle ihmisten ohjaamiseen ja työntekijöiden kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistamiseen.
- **Toteutus/kuvaus:** Jokainen työntekijä laati kuvauksen omasta työtyylistään. Työstössä käytettiin vapaamuotoista pohjaa. Tämän jälkeen jokainen työntekijä avasi omaa työtyyliään muille tiimiläisille: miten haluan saada palautetta ja olla vuorovaikutuksessa, mikä aiheuttaa kuormitusta ja mikä motivoi tai laskee motivaatiota.
- **Kenelle sopii:** Uudet tiimit/työyksiköt, tarve esittäytyä ja tutustua. Työyksiköille, joissa on tarve tutustua työkavereihin tarkemmin.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Erilainen ja muista toimenpiteistä erottuva idea, joka edistää psykologista turvallisuutta. Työtyylianalyysi on tutustuttanut työntekijöitä toisiinsa ja tuonut esille heidän osaamista, vahvuuksia ja kuormittumista. Toimintatapa on lisännyt ymmärrystä toisia kohtaan.
- **Lisätietoja:** Sanna Nurmi, sanna.nurmi@varha.fi



# Morgonkaffe ruotsinkielen sujuvoittamiseksi

## Sosiaalityö, Varsinais-Suomen hyvinvointialue

**Vapaamuotoinen ruotsinkielinen aamukahvihetki on parantanut yhteishenkeä ja lisännyt ruotsin kielen käyttöä kollegoiden ja asiakkaiden kanssa.**

- **Tavoite ja hyödyt:** Rohkeus puhua ruotsia työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa lisääntyy ja sanavarasto karttuu.
- **Toteutus/kuvaus:** Yksikkö järjestää kerran kuukaudessa vapaamuotoisen ja vapaaehtoisen yhteisen aamukahvitalaisuuden, jossa puhutaan vain ruotsia. Aiheet ovat helppoja keskusteltavia ja toisinaan työntekijät pelaavat sanaselityspelejä. Muutaman kerran vuodessa he katsovat yhdessä ruotsin kielisen elokuvan, jolla on myös viittaus sosiaalityöhön. Ruotsinkieliset työntekijät ovat ottaneet vahvasti roolia aamukahvitalaisuuksien vetämisessä.
- **Kenelle sopii:** Kaksikieliset työyksiköt, monikieliset työyksiköt, joissa on tarvetta käyttää useampaa kuin yhtä kieltä.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Idea on yksinkertainen ja konkreettinen, ja se nousi käytännön tarpeesta. Toteutus osallisti työntekijöitä. Toimenpide on lisännyt työntekijöiden osaamista, yhteistä toimintaa ja edistänyt myös asiakastyötä. Toiminta on jo vakiintunutta ja sen hyödyt tunnistettu.
- **Lisätietoja:** Auli Autio, auli.autio@varha.fi

# Avoimuus osatyökykyisten työnmuokkauksessa



**Kotihoito Lieksa, Siun sote, Pohjois-Karjalan hyvinvointialue**

**Toiminta on lisännyt avoimuutta ja toisen työn kunnioitusta, kun ymmärrys toisen tilannetta kohtaan lisääntyy.**

- **Tavoite ja hyödyt:** Jokaisen työntekijän panos on tärkeä yhteisen työn tekemisessä, ja jokainen työntekijä saa tehdä työtä oman työkykynsä mukaisesti. Kaikkien on tärkeä ymmärtää ja hyväksyä, miksi työtä on muokattava. Avoimuus ja ymmärrys toisia kohtaan lisääntyy ja yhteishenki paranee.
- **Toteutus/kuvaus:** Työyhteisössä tarkastellaan säännöllisesti yhdessä asiakkuuksien jakautumista ja osatyökykyisten asiakaslista räätälöidään fyysisesti kevyemmäksi. Samalla keskustellaan yhdessä osatyökykyisyyden vaikutuksista työn tekemiseen ja korostetaan jokaisen henkilökohtaisia vahvuuksia ja erilaisia tapoja tehdä työtä. Lisäksi pidetään huolta, ettei toisten työlistä tule liian raskaaksi. Työntekijät kertovat omasta tilanteesta itse, mutta terveystietoja ei tarvitse kertoa. Pelisäännöt käydään säännöllisesti läpi yhteisissä keskusteluissa.
- **Kenelle sopii:** Työyksiköt, joissa on osatyökykyisiä.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Teema on erittäin ajankohtainen ja liittyy soten pitovoiman parantamiseen. Avoimuus työyhteisössä lisää ymmärrystä toisten tilannetta kohtaan, mikä parantaa yhteistyötä ja vähentää epäoikeudenmukaisuuden kokemusta. Erittäin hienoa on, että työntekijät kertovat omasta tilanteestaan muille työyhteisössä. Näin on aidosti mahdollista lisätä ymmärrystä ja vähentää ennakkoluuloja tai epäselvyyksiä.
- **Lisätietoja:** Suvi Vepsäläinen, suvi.vepsalainen@siunsote.fi





# Oman työyksikön ylittävä päivystysrinki

**Pohjoinen 5/Ilomantsi-Vaarat, Vaahterapihan keittiö, Polkka (Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy)**

**Päivystysrinki-toimintamalli edistää yhteistyötä yli yksikkörajojen ja vähentää vakituisen henkilöstön kuormittumista.**

- **Tavoite ja hyödyt:** Toiminta on turvattava jokaisena viikonpäivänä ympäri vuorokauden, vaikka henkilöstöä on vaikea saada poikkeaviin tilanteisiin. Vakituisen henkilöstön jaksamisen turvaaminen tärkeää, kun henkilöstöä on vähän. Tutustuttaa työntekijöitä toisiinsa ja lisää yhteistyötä.
- **Toteutus/kuvaus:** Viikonlopun töiden turvaamiseksi perustettiin päivystysrinki, johon ilmoittautui vapaaehtoisia omasta työyksiköstä ja lisäksi oman organisaation muista työyksiköistä. Päivystysviikonloput merkataan työvuorolistaan. Käytäntö on jäänyt toimimaan ja se on koettu hyväksi. Päivystysrinkiin kuuluvat ovat tulleet paremmin tutuiksi ja osaksi työyhteisöä. Myös yhteistä virkistystoimintaa suunnitellaan.
- **Kenelle sopii:** Päivystystoimintaa sisältäviin työyksiköihin.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Käyttökelpoinen idea toiminnan turvaamisen ja henkilöstöressurssien riittävyyden varmistamiseksi. Toimintamalli edistää myös yhteisöllisyyttä ja vähentää työntekijöiden kuormittumista.
- **Lisätietojen antaja:** Kirsi Väänänen, kirsi.vaananen@polkkaoy.fi



# Muut Top10-kehittämistoimenpiteet



# Palautteen antamisen harjoittelu ja palautumisen keinojen harjoitteet

## Riihisärkän hoivakoti Joensuu, Siun sote, Pohjois-Karjalan hyvinvointialue

- **Tavoite ja hyödyt:** Ilo ja huumori auttavat jaksamaan työssä ja työhyvinvointi paranee. Tasa-arvoisuus lisääntyy, toista kuunnellaan, arvostetaan ja autetaan.
- **Toteutus/kuvaus:** Yhteisten pelisääntöjen päivitys ja niihin sitoutuminen. Jokaista kunnioitetaan ja arvostetaan sellaisena kuin hän on. Yksikössä harjoitellaan positiivisen ja rakentavan palautteen antamista sekä fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen palautumisen keinoja työpäivän aikana.
- **Kenelle sopii:** Kaikille työyksiköille ja myös muille aloille.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Tässä ideassa viehätti konkreettiset harjoitteet, joita työyhteisössä on toteutettu monipuolisin tavoin. Harjoitteita on toteutettu osana säännöllisiä henkilöstöpalavereita, ja harjoitteita aiotaan jatkaa säännöllisesti tästä eteenpäinkin.
- **Lisätietoja:** Päivi Sallinen, paivi.sallinen@siunsote.fi



# Teams keskitetyksi viestinnän kanavaksi

## Suun terveydenhuolto Kempele, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

- **Tavoite ja hyödyt:** Tiedonkulku paranee ja nopeutuu kolmen, erillään olevan toimipisteen välillä. Tieto tavoittaa kaikki eikä huku sähköpostin informaatiotulvaan.
- **Toteutus/kuvaus:** Kaikki yksikön sisäinen viestintä siirretään Teams-kanavalle ja veloitetaan, että jokainen käy lukemassa kanavan viestit työvuoron alussa. Myös kokousten pöytäkirjat ja toimintaohjeet löytyvät samalta kanavalta. Toimintatapa on otettu hyvin vastaan ja työntekijät kokevat sen tärkeäksi osaksi sisäistä tiedottamista.
- **Kenelle sopii:** Kaikille työyksiköille ja myös muille aloille.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Idea on yksinkertainen ja selkeä. Keskeistä tässä on yhteinen sopimus siitä, että jokainen lukee kanavan viestit päivittäin. Informaatiotulva ja siihen liittyvä kuormitus on yleistä sote-alalla ja siihen tällä toimenpiteellä on puututtu.
- **Lisätietoja:** Jyrki Mäntyvaara, jyrki.mantyaara@pohde.fi



# Etäjohtaminen ja yksintyöskentelevät osaksi yhteisöä

## Muistineuvola, seniorineuvola, Satakunnan hyvinvointialue

- **Tavoite ja hyödyt:** Turvallisuuden tunne lisääntyy ja tiedonkulku paranee esihenkilön ja alaisten välillä. Yksin työskentelevät saavat vertaistukea toisiltaan ja kokevat olevansa arvostettu osa suurempaa kokonaisuutta. Toimintatapojen yhtenäistäminen paranee. Helpottaa yhteistyötä, kun toisten työtavat tulevat tutuiksi. Päätöksenteko ja henkisen tuen saaminen vaikeissa tilanteissa helpottuu.
- **Toteutus/kuvaus:** Geriatriset yksiköt on yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi hyvinvointialueelle siirtymisen yhteydessä. Esihenkilö vierailee säännöllisesti 8 eri paikkakunnalla sijaitsevissa yksiköissä, joissa kussakin työskentelee 1–4 muistihoitajaa. Yksin työskenteleviä muistihoitajia on lisäksi yhdistetty pienten paikkakuntien hoitajien kanssa yhteisiin palavereihin.
- **Kenelle sopii:** Yksiköille, joiden toiminta on hajaantunut useampaan eri yksikköön ja/tai joissa on yksin työskenteleviä.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Idean teema liittyy ajankohtaiseen etäjohtamiseen ja sen edistämiseen. Etäjohtaminen vaatii uudenlaisia toimintatapoja esihenkilöiltä, kun perinteiset kokoukset on siirretty Teamsiin ja käytäväkohtaamisia ei enää spontaanisti tapahdu.
- **Lisätietoja:** Ulla Jalonen, ulla.jalonen@sata.fi



# Yhteiset keskustelut muutoksesta

## Kirjanpitopalvelut ja ostoreskontra, Satakunnan hyvinvointialue

- **Tavoite ja hyödyt:** Keskusteluiden avoimuus tiimissä lisääntyy. Avun pyytämiseen toisilta helpottuu, työn merkityksellisyys lisääntyy, saa kiitosta ja palautetta, mikä edistää oppimista. Kynnys henkilökohtaisemmista työasioista puhumiseen esihenkilön kanssa madaltuu.
- **Toteutus/kuvaus:** Yksiköissä on muutosneuvottelujen myötä odotettavissa muutoksia ja muutto. Yksiköissä keskustellaan avoimesti muuton etenemisestä, odotuksista ja sen vaikutuksista. Muutoksen keskellä pyritään pitämään yllä positiivisuutta ja ymmärtämään muutoksen aiheuttamat huolet, kuten omaan työpisteeseen, etätööhön ja toimiviin työvälineisiin liittyvät asiat. Muutoksista keskustellaan vuorovaikutteisesti koko tiimin kesken säännöllisesti joka viikko.
- **Kenelle sopii:** Muutosneuvotteluissa ja muissa muutostilanteissa olevat yksiköt.
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Muutoksissa työyhteisön mukaan ottaminen muutoksen suunnitteluun lisää työhyvinvointia. Muutoksiin liittyvästä epävarmuudesta ja siihen liittyvistä tunteista on tärkeä puhua yhdessä. Tässä ideassa henkilöstöä on osallistettu hienosti muutosten keskellä.
- **Lisätietoja:** Sirpa Länne, sirpa.lanne@sata.fi



# Porinatuokio

## Suun terveydenhoito Pihtipudas, Keski-Suomen hyvinvointialue

- **Tavoite ja hyödyt:** Työasioista keskustelu tauoilla vähenee, jolloin ne mahdollistavat palautumisen paremmin. Tieto tavoittaa yhteisesti paremmin.
- **Toteutus/kuvaus:** Yksikössä on otettu käyttöön porinatuokio tiistaisin ruokatunnin loppuksi. Tämä on ainoa tauko, jolloin puhutaan työasioista. Muut tauot on rauhoitettu työasioilta.
- **Kenelle sopii:** Kaikki työyksiköt
- **Työterveyslaitoksen kommentti:** Simppeli ja selkeä idea, joka edistää palautumista. Selkeät pelisäännöt helpottavat yhteistä toimintaa.
- **Lisätietoja:** Tarja Saastamoinen, tarja.saastamoinen@hyvaks.fi

Työterveyslaitos

# Innovatiivinen sote!

Lisätietoja Kipinä-kilpailusta ja  
Mitä kuuluu? -tutkimuksesta:  
mervi.halonen@ttl.fi

LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?  
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA  
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI

