

# HEHKU -pilotti

Ville Saarikoski

Henkilöstöjaosto 12.2.2026

# 1. Kuinka suuri ja taloudellinen kysymys ovat psykososiaaliset kuormitustekijät?

- 2 700 000e ”F-syistä”
- Arvio: 50% ”töistä johtuvaa F:äilyä” – 1 350 000 euroa
- ... joista arviolta 50% me voimme työyhteisöissä vaikuttaa jollain tavoin (?)
- ... Ennaltaehkäisevä työyhteisötyö on noin **500 000 – 1 000 000 euron kysymys**

| tyyppipainotus                         |           |      |           |
|----------------------------------------|-----------|------|-----------|
| Sairausloma 2/3-osapalkalla            | 561 424   | 1,9% | 921 419   |
| Sairausloma esimiehen luvalla          | 1 747 412 | 6,0% | 2 456 682 |
| Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella | 2 845 112 | 9,8% | 4 291 639 |

→ ARVIO: 50 % F-diagnoosia, 450 000 euroa

→ ARVIO: 20 % F-diagnoosia, 550 000 euroa

→ FAKTA: >40 % F-diagnoosia, 1 700 000 euroa

## 2. Mitä on ennaltaehkäisevä työtyöyhteisöissä?

(jota hankkeessa edistettiin fasilitoimalla henkilöstölähtöisiä kehittämisryhmiä)

- Kiteytettynä **työkykyjohtamisen ennaltaehkäisevä työtyöyhteisöissä** tarkoittaa toimia, joilla pyritään **ylläpitämään ja vahvistamaan työntekijöiden työkykyä ennen ongelmien syntymistä**. Se on osa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin johtamista ja keskittyy erityisesti ennakoivaan otteeseen.
- **Keskeiset elementit:**
- **Työyhteisön ilmapiirin ja vuorovaikutuksen tukeminen**  
→ Hyvä johtaminen, avoin kommunikaatio ja luottamuksen rakentaminen.
- **Työkuormituksen ja työn vaatimusten hallinta**  
→ Työn mitoitus, selkeät roolit ja realistiset tavoitteet.
- **Varhainen puuttuminen ja tuki**  
→ Esihenkilöiden kyky tunnistaa varhaisia merkkejä kuormituksesta ja tarjota tukea ajoissa.
- **Työkykyä tukevat rakenteet ja käytännöt**  
→ Säännölliset työkykykeskustelut, työterveyshuollon yhteistyö, joustavat työjärjestelyt.
- **Osaamisen ja motivaation kehittäminen**  
→ Mahdollisuus oppia, kehittyä ja vaikuttaa omaan työhön.
- **Hyvinvoinnin ja palautumisen tukeminen**  
→ Työaikojen hallinta, tauot, työn ja vapaa-ajan tasapaino.

# 3. Tilannekuva 12 / 2025

- 5 ikäaspa yksikköä, 5 kotona asumista tukevien palveluiden yksikköä, yksi sairaalapalveluiden osaston tiimi
- Yhteensä 90 pienryhmää 2/2025-12/2025
- Yhteensä n. 300 henkilöä osallistunut (kaikki eivät eri henkilöitä), n. 40-70% henkilöstöstä osallistunut
- 150 aihenostoa "kehittämisen tauluihin"
- Kuukausittain pilottiyksiköiden esihenkilöiden kanssa sparrausta

 **Mitä jatkuva parantaminen tarkoittaa käytännössä?**

**Pienet, toistuvat parannukset:** Ei suuria mullistuksia, vaan arjen kehittämistä.

**Osallistava kulttuuri:** Työntekijät ovat aktiivisia kehittäjiä, ei vain johdon ohjeiden toteuttajia.

**Tietoon perustuva kehittäminen:** Päätökset perustuvat mittareihin, havaintoihin ja palautteeseen.

**Oppiminen virheistä:** Virheitä ei peitellä, vaan niistä opitaan.

# Käsiteltyjä teemoja (kaikki pilottiyksiköt) (hyödynnetty tekoälyä / CoPilotia)

## 1. 🧠 Työjärjestelyt ja työn sujuvuus

Työnjako, vuorosuunnittelu, vastuuvuorot

Työkuorman tasapuolinen jakautuminen

Aamuvuorojen porrastus, taukojen rytmittäminen

Työnteon sujuvoittaminen ja nopeuttaminen

## 2. 👥 Yhteistyö ja työilmapiiri

Avoimuus, kuuntelu, arvostus, työmoraali

Tiimipalaverit, parityöskentely, yhteisöllisyys

Työrauha ja toisten asioihin puuttuminen

Toimintatavoista sopiminen ja pelisäännöt

## 3. 📄 Viestintä ja tiedonkulku

Kirjallinen kommunikointi, kirjaamiskäytännöt

Viestintäkanavien selkeys

Viestintä heikosti suomea osaavien kanssa

Infokirjeet asiakkaille ja omaisille

## 4. 🏥 Hoitotyön laatu ja osaaminen

Hoitosuunnitelmat (HOKE), RAI-arvioinnit

Lääkkeiden tilaaminen, jakaminen ja riittävyys

LOVE-näyttöjen tehostaminen

Sisäinen osaamisen kehittäminen ja perehdytys

## 5. 🏠 Tilat, välineet ja resurssit

Autopaikat, pysäköintiluvat, taukotilat

Keittiötehtävät, siivous, pyykkiasiat

Iso näyttö, sähköinen tiimitaulu

Sensorit, työvälineet, lääkehuoneen muutokset

## 6. 🌐 Asiakaslähtöisyys ja viriketoiminta

Viriketoiminnan järjestäminen ja viriketaulu

Aukkaiden tasapuolinen jakaminen

Kotiutumisen tuen ja kotihoidon kehittäminen

Leivonta, ruokailun sujuvuus, omahoitajuus

## 4. Miten arviointia tehtiin?

1. Vaikutukset  
sairauspoissaoloihin ja  
niiden kustannuksiin
2. Kehittämisen taulujen  
analysointi
3. Työntekijöiden  
haastattelut
4. Havainnointi

# 5. Pilottihankkeen kehittämisen taulujen analyysi psykososiaalisten kuormitustekijöiden mukaan

## Analyysissa käytetty viitekehys

### Työn sisältö

- P1. Yksipuolinen työ
- P2. Työn laadulliset vaatimukset
- P3. Työtehtäviin kuuluva vastuu
- P4. Valppaana olo
- P5. Tiedon käsittely
- P6. Työn keskeytykset
- P7. Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet
- P8. Väkivallan uhka

### Organisointi ja toimintatavat

- P9. Työnjako, tehtäväkuvat ja tavoitteet
- P10. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- P11. Työn määrä ja työtahti
- P12. Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö ja työn sidonnaisuus)
- P13. Liikkuva työ
- P14. Työsuhteen epävarmuus
- P15. Työskentelyolosuhteet ja työvälineet

### Työyhteisön sosiaalinen toimivuus

- P16. Yksintyöskentely
- P17. Esimiehen ja työyhteisön tuki
- P18. Yhteistyö ja tiedonkulku
- P19. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- P20. Syrjivä kohtelu

# 6. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden jakautuminen määrän mukaan kategorioittain

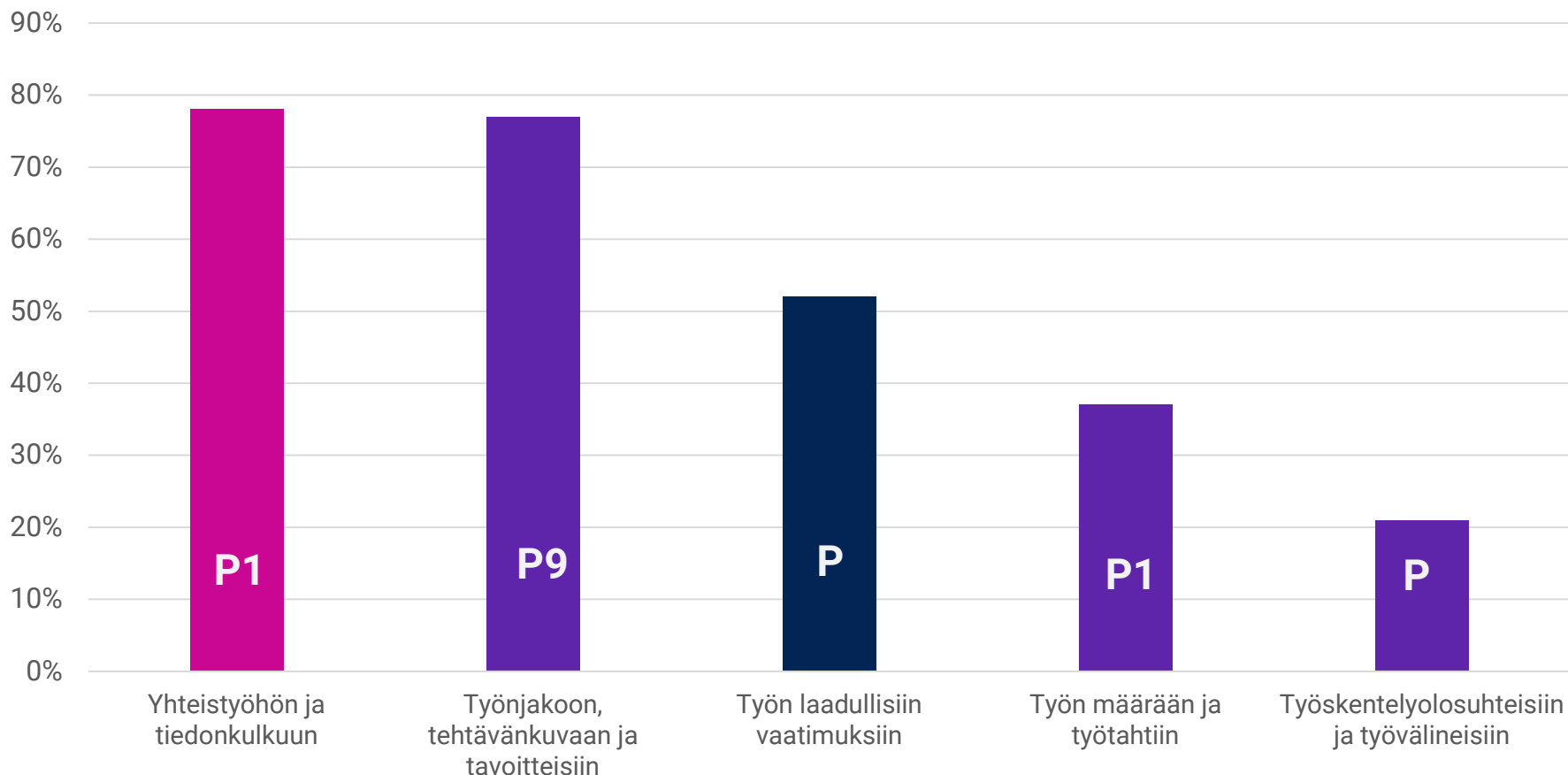
1. ORGANISOINTIIN JA  
TOIMINTAPOIHIN  
LIITTYVIÄ

2. TYÖN  
SISÄLTÖÖN  
LIITTYVIÄ

3. TYÖYHTEISÖN  
SOSIAALISEEN  
TOIMIVUUTEEN  
LIITTYVIÄ



# 7. Määrällisesti eniten psykososiaaliset kuormitustekijät liittyivät



## 8. Muita huomioita kehittämisen tauluista

- Kehittämistarpeiden taustalla usein työyhteisön kulttuuri
- Työn laadun ja määrän ristiriita
- Vaikuttamismahdollisuuksien puutteesta tuli kuormitustekijä, mikäli kehittämis ehdotusta ei saatu toteuttaa

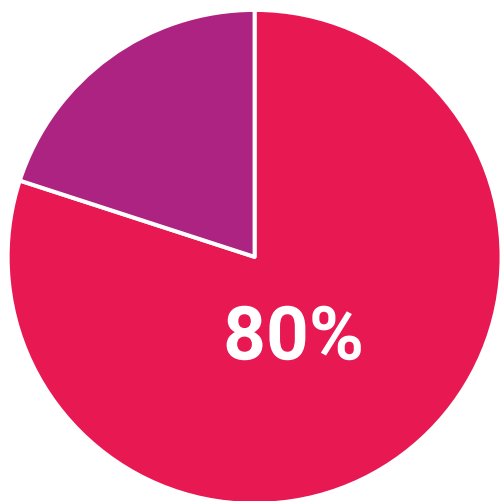
## 9. Työntekijöiden haastattelut

"Kehitettäviä asioita on helppo keksiä, mutta ratkaisuiden keksiminen onkin sitten vaikeampaa!"

"Kaikki pyritään tekemään parhaamme"

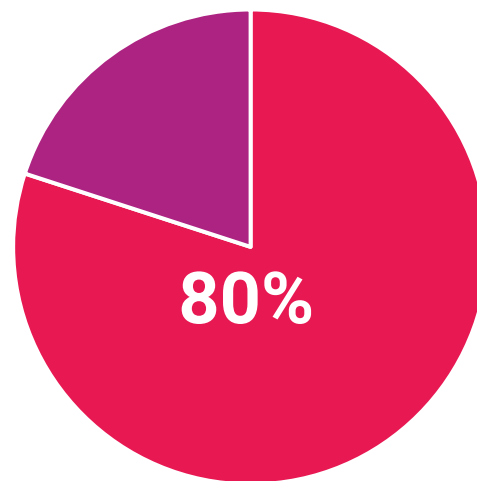
## 10. Työntekijöiden mukaan HEHKU on lisännyt/parantanut

Yhteisöllisyyttä



■ Kyllä/Ehkä ■ Ei

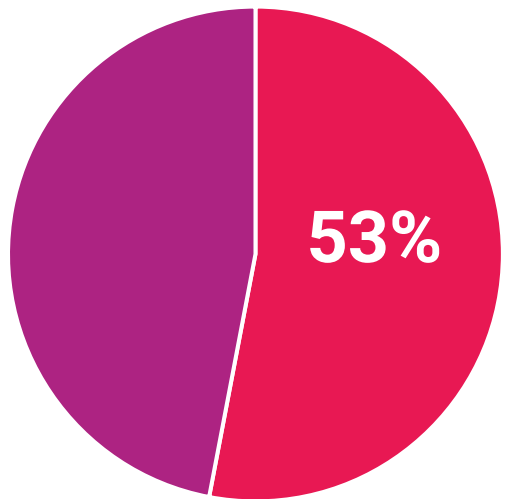
Vaikuttamis-  
mahdollisuuksia



■ Kyllä/Ehkä ■ Ei

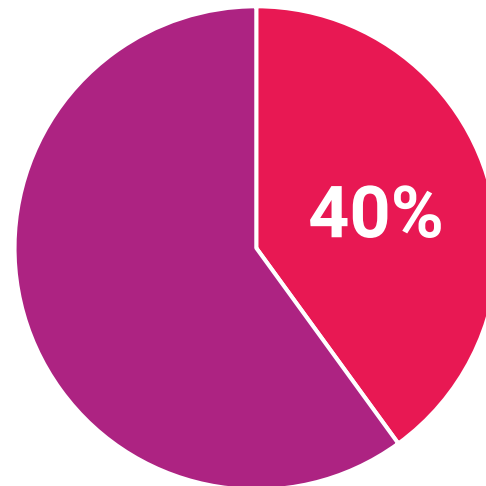
# 11. Työntekijöiden mukaan HEHKU on lisännyt/parantanut

Kehittämismentaliteettia



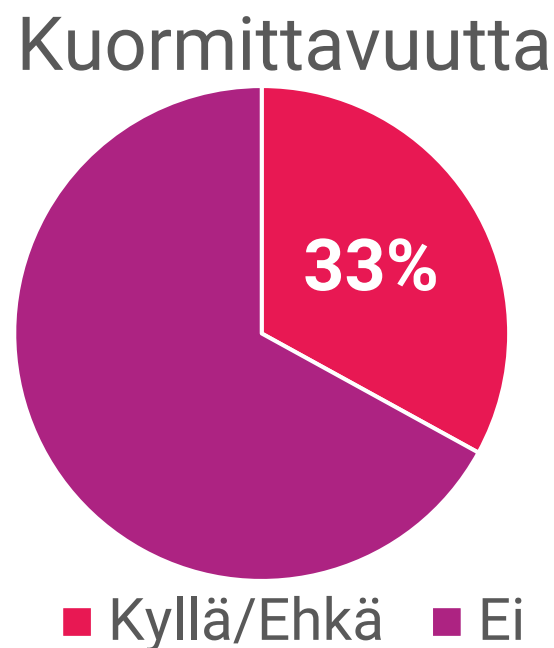
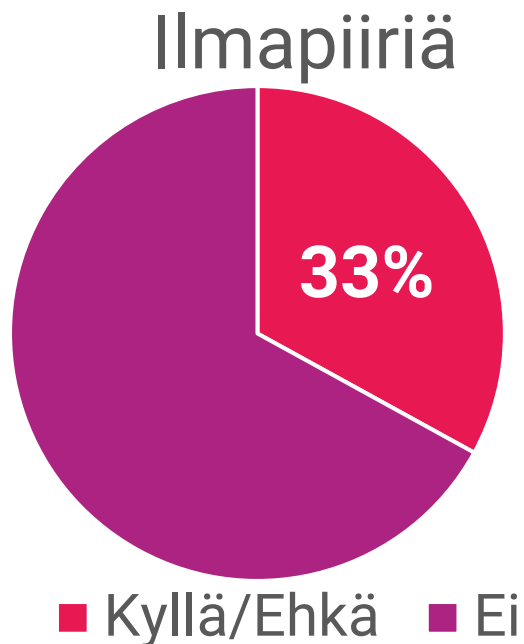
■ Kyllä/Ehkä ■ Ei

Työhyvinvointia



■ Kyllä/Ehkä ■ Ei

## 12. Työntekijöiden mukaan HEHKU on parantanut/vähentänyt



# 13. Mitä hyvää?

Ajatusmaailma  
avartunut

Vertaistuki

Yhteys  
työkavereihin

Tuloksia on  
saatu aikaan

Toimintamalli

Kokoonpano

Kuulluksi  
tulemisen  
kokemus

Psykologisesti  
turvallinen tila  
puhua

# 14 Sairauspoissolot

## • Mukana (5):

|                                                                                                     |                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV1<br><b>20,57</b><br>Kalenteripv_kum/HTV1_kum       | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV1 ed vuosi<br>27,51<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...          |
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV2<br><b>21,56</b><br>Kalenteripv_kum/HTV2_kum       | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV2 ed vuosi<br>29,29<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...          |
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>Henkilömäärä<br><b>9,63</b><br>Kalenteripv_kum/Lkm_tot | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>Henkilömäärä ed vuosi<br>11,94<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e... |
| Poissaolo-%<br><b>5,64%</b><br>Poissaolo-%                                                          | Poissaolo-% ed vuosi<br>7,54%<br>Poissaolo-% ed vuosi                                                            |
| Poissaolo-% (HTV2)<br><b>5,91%</b><br>* Poissaolo-% (HTV2)                                          | Poissaolo-% ed vuosi<br>(HTV2)<br>8,02%<br>* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)                                         |

## • Ei mukana (6):

|                                                                                                     |                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV1<br><b>21,27</b><br>Kalenteripv_kum/HTV1_kum       | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV1 ed vuosi<br>19,26<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...         |
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV2<br><b>22,36</b><br>Kalenteripv_kum/HTV2_kum       | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>HTV2 ed vuosi<br>20,63<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...         |
| Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>Henkilömäärä<br><b>9,51</b><br>Kalenteripv_kum/Lkm_tot | Sairaus tai<br>työtatapaturmapoissaolot /<br>Henkilömäärä ed vuosi<br>8,21<br>Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e... |
| Poissaolo-%<br><b>5,83%</b><br>Poissaolo-%                                                          | Poissaolo-% ed vuosi<br>5,28%<br>Poissaolo-% ed vuosi                                                           |
| Poissaolo-% (HTV2)<br><b>6,13%</b><br>* Poissaolo-% (HTV2)                                          | Poissaolo-% ed vuosi<br>(HTV2)<br>5,65%<br>* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)                                        |



# 15. Poissaolokustannukset

| Mukana / Ei mukana            | Poissaolo-<br>kustannukset 1-<br>10 / 2024 | Poissaolo-<br>kustannukset 1-<br>10/2025 | Muutos          |
|-------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| Hehku-kehittäminen pilotissa. | 115 000                                    | 84000                                    | -31 000         |
| Hehku-kehittäminen pilotissa. | 83000                                      | 33000                                    | -50 000         |
| Hehku-kehittäminen pilotissa. | 85000                                      | 66000                                    | -19 000         |
| Hehku-kehittäminen pilotissa. | 103000                                     | 72000                                    | -31 000         |
| Hehku-kehittäminen pilotissa. | 56000                                      | 66000                                    | 10 000          |
| <b>SUMMA tai KESKIMÄÄRIN</b>  | <b>442 000</b>                             | <b>321 000</b>                           | <b>-121 000</b> |
| Vertailuysikkö                | 32000                                      | 16000                                    | -16 000         |
| Vertailuysikkö                | 115000                                     | 74000                                    | -41 000         |
| Vertailuysikkö                | 21000                                      | 25000                                    | 4 000           |
| Vertailuysikkö                | 55000                                      | 30000                                    | -25 000         |
| Vertailuysikkö                | 30000                                      | 53000                                    | 23 000          |
| Vertailuysikkö                | 129000                                     | 128000                                   | -1 000          |
| <b>SUMMA tai KESKIMÄÄRIN</b>  | <b>382000</b>                              | <b>326000</b>                            | <b>-56000</b>   |

# 16. Mitä kehitettävää?

## Viestintä

- Viestintä mitä HEHKU on
- Fasilitaattorin viestintä
- Viestintä HEHKU:ssa päätetyistä asioista työyhteisölle

Keskittyminen  
muutamaa  
kehittämisideaan  
kerrallaan ja niiden  
loppuun asti vieminen

Positiivisuuden  
lisääminen

Näytön  
hyödyntäminen (taulu  
kaikkien näkyvissä  
ryhmän aikana)

Sovituista asioista ei  
pidetä työyhteisössä  
kiinni

Kehittämisen taulun  
selkeyttäminen

*”Mulle on tärkeää, että esihenkilö on siinä ja tulee lähemmäs meitä. Tiedän, että esihenkilö on väliasemassa meidän ja työnantajan välissä, niin tämä on tuonut häntä lähemmäs meitä ja antanut kuvan, että hän välittää!”*

# Jatkokehitysideat

# Positiivisuus

”Mitä kuuluu?” -kysymyksen sijaan, jokainen HEHKU-kerta alkaisi tuomalla esiin hyviä asioita työhön liittyen:

”Kerro jokin hyvä asia työhön liittyen, mikä on tapahtunut viimeisen kahden viikon aikana?”

# Työntekijät ovat itse parhaita oman työnsä asiantuntijoita ja kehittäjiä

- HEHKU on työntekijälähtöistä pienryhmämuotoista kehittämistoimintaa.
- Kehittäminen tapahtuu työpaikalla säännöllisesti kokoontuvissa pienryhmissä, jotka koostuvat ulkopuolisesta fasilitaattorista, esihenkilöstä sekä vaihtuvasta edustuksesta työntekijöitä.
- Tavoitteena on työarjen parantaminen ja sujuvoittaminen sekä hyvinvoinnin lisääminen.
- HEHKU-ryhmissä päätetyt toimenpiteet tai kokeilut viestitään kaikille työyhteisössä jokaisen HEHKU-kerran jälkeen.
- Kokeiluiden tai toimenpiteiden onnistumista seurataan jokaisessa HEHKU ryhmässä ja tarvittaessa kehitetään edelleen!
- Työntekijän kokemus HEHKU:sta:  
"Olen tullut kuulluksi ja nyt kysytään meiltä, miten pitäisi olla!"

# Huom. Kehittämisen taulun selkeyttäminen (aina kaksi ensimmäistä käsiteltävää asiaa)

| Aihe                                | Nykytilanne                                                                                                                                                      | Tavoitetilä                                                                                          | Tätä kokeillaan/ Toimenpiteet                                                                                                                                                                                      | Seuranta                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6.10 HEHKU viestintä                | HEHKU:ssa sovituille kokeiluille/toimenpiteille ei ole sovittuna yhteistä viestintätapaa                                                                         | Yhtenäinen, toimiva ja kaikki tavoittava tapa viestiä HEHKU:ssa päätetyistä/keskustelluista asioista | <b>Esihenkilö laittaa Teamsiin päivitetyn kehittämisen taulun HEHKU-tapaamisen jälkeen</b>                                                                                                                         | 27.10 Toimintamalli toiminut hyvin, kaikki tietoisia mitä HEHKU:ssa on sovittu                                                                               |
| 6.10 Sitoutuminen yhdessä sovittuun | Ei ole olemassa yhdessä sovittua toimintamallia, jolla vahvistetaan sitä, että kaikki sitoutuvat HEHKU:ssa päätettyjen kokeiluiden/toimenpiteiden toteuttamiseen | HEHKU:n päätöksiin sitoutumista vahvistava toimintamalli on olemassa                                 | <b>JATKOKEHITETTY 27.10 (lisäys punaisella)<br/>HEHKU:ssa päätetyt asiat kerrataan viikkopalavereissa esihenkilön toimesta JA ESIHENKILÖ TULOSTAA KEHITTÄMISEN TAULUN TOIMISTOON JOKAISEN HEHKU KERRAN JÄLKEEN</b> | 27.10 Toimintamalli toimii sinänsä hyvin, mutta työntekijät toivovat, että kehittämisen taulu tulostetaan myös toimistoon muistuttamaan päätetyistä asioista |

# Hyvinvointia yhdessä

Kiitos!