Pirkanmaan hyvinvointialue

Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksen kehittämistoimenpiteet

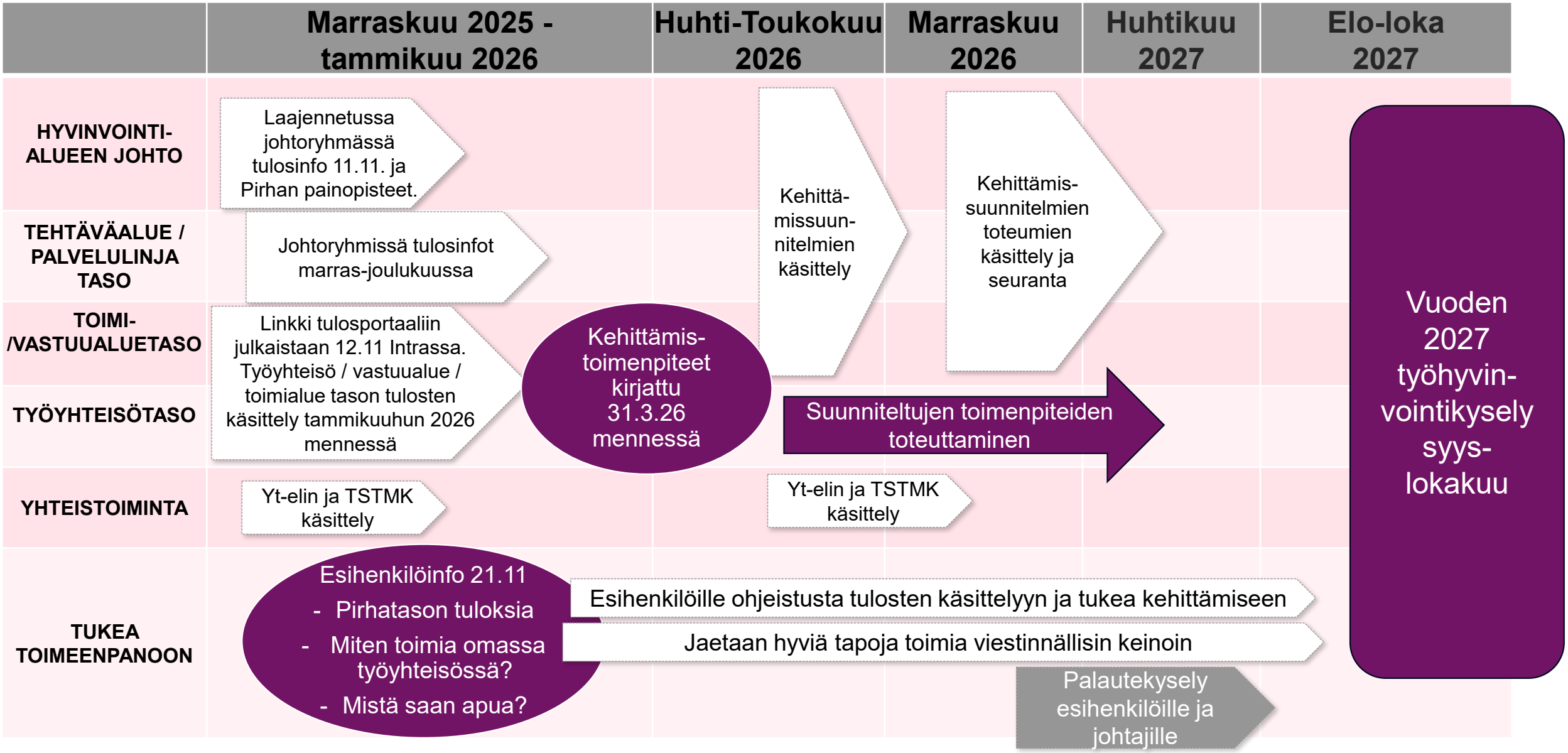
Tilanne 23.9.2026

Hyvinvointialuetasoiset tulokset

Sisältö

- Työhyvinvointikyselyn aikataulutus 2025-2027 (TTL)
- Johtoryhmäkäsittelyiden aikataulu
- Kehittämissuunnitelmien vaihe ja sen kehitys
- Hyvinvointialueen kehittämiskohteiden jakautuminen aihealueittain
- Kehittämiskohteiden jakautuminen aihealueittain palvelulinjatasolla
- Kehittämiskohteiden muutos HVA-tasolla lukumäärän perusteella; muutos
- Yhteenvetoa tehdyistä toimenpiteistä avovastausten perusteella

Työhyvinvointikyselyn aikataulutus 2025-2027 (TTL)



Käsittelyaikataulu

HVA-jory 3.11.

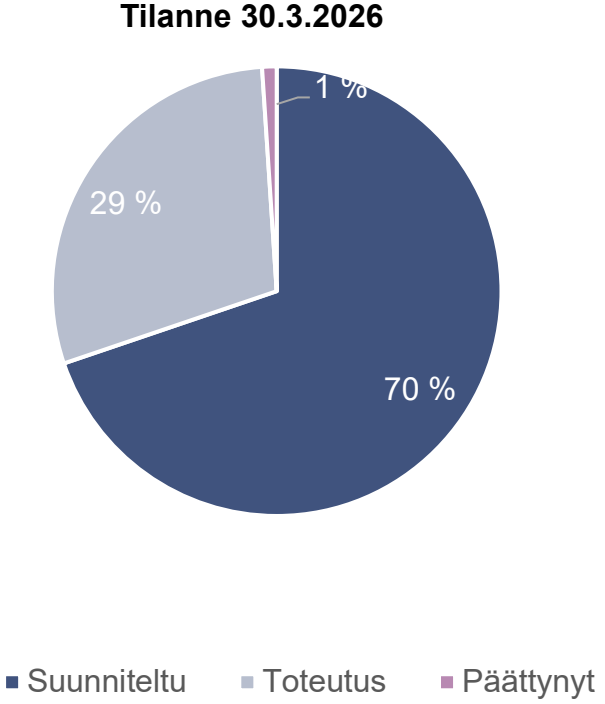
YT-elin ja Työsuojelutoimikunta 10.11.

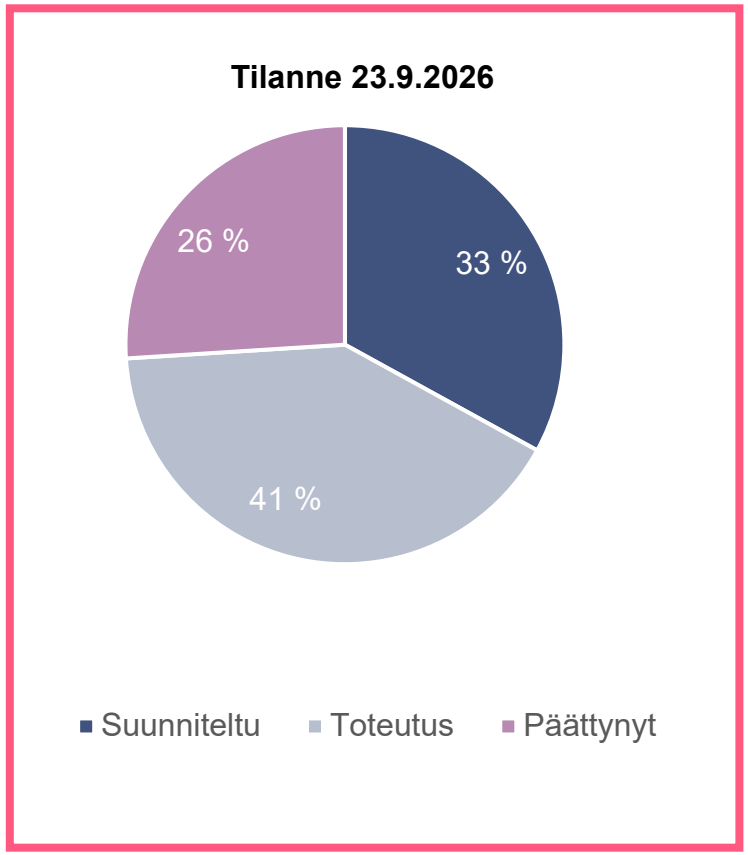
Heja 18.11.

Tehtäväalue- ja palvelulinjakohtaisten kehittämistoimenpiteiden johtoryhmäkäsittelyn aikataulu

Avopalvelut 19.11.
Sairaalapalvelut 1.12.
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut 5.11.
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut 3.12.
Pelastus- ja ensihoito 4.11.
Strateginen ohjaus ja järjestäminen 25.11.
Tukipalvelut 25.11.
Sote-palvelut 9.12.

Kehittämissuunnitelmien vaihe ja sen kehitys





Poikileikkauspäivänä 23.9.25 kirjatuista kehittämissuunnitelmista:

- 330 kpl suunnitteluvaiheessa
- 414 kpl toteuttamisvaiheessa
- 255 kpl päätetty/toteutettu

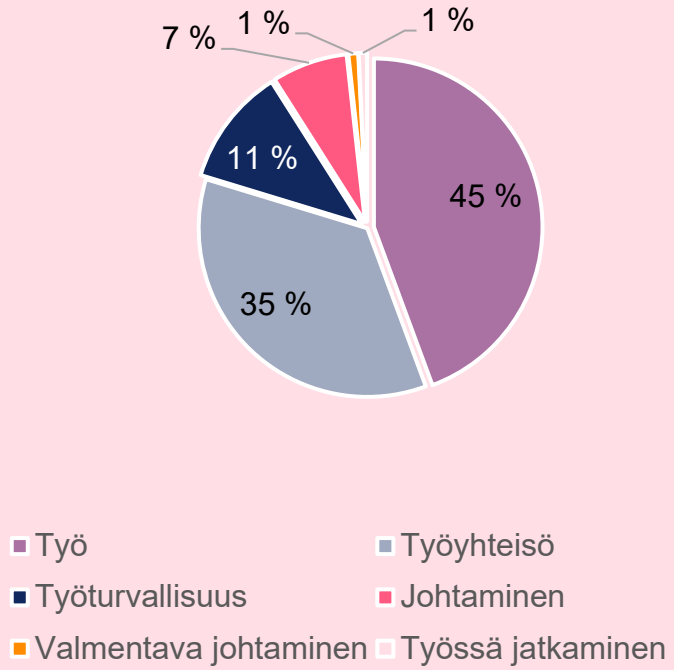
Pirkanmaan hyvinvointialue

Toimenpiteitä on kirjattu yhteensä **999 kpl**

- **Voimavaroja 378 kirjausta**
- **Kehittämistoimenpiteitä 621 kirjausta**

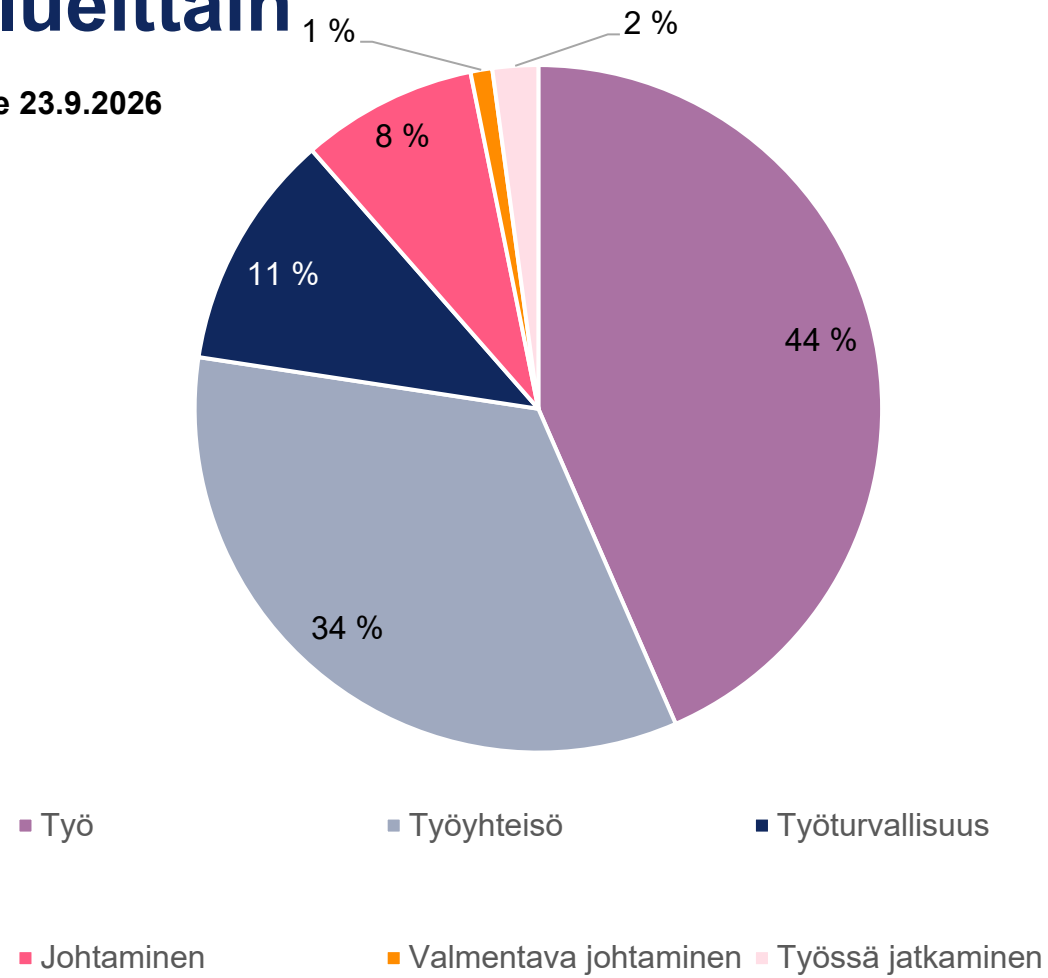
Koko HVA-taso

Kirjausten jakautuminen kategorioihin tilanteessa 30.3.2026



Hyvinvointialueen kehittämiskohteiden jakautuminen aihealueittain

Tilanne 23.9.2026

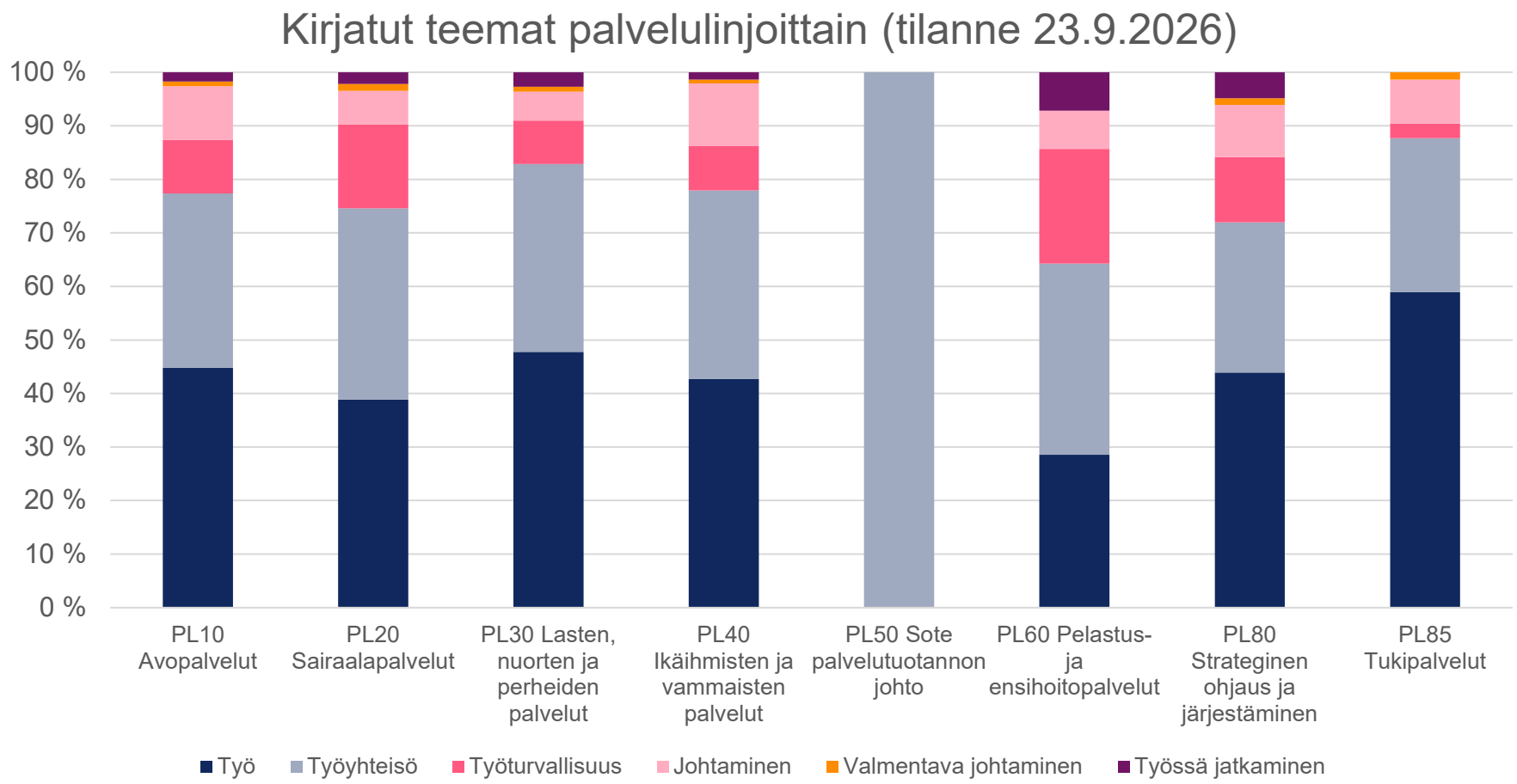


Toimenpiteiden jakautuminen aihealueittain

Toimenpiteitä on kirjattu yhteensä **999 kpl**

Kaikkia kirjattuja toimenpiteitä ei ole sidottu aihealueeseen

Oikealla esitetty kirjattujen toimenpiteiden jakautuminen aihealueittain palvelulinjoittain



Kehittämissuunnitelmien muutos HVA-tasolla lukumäärän perusteella; muutos

HVA-tasolla kehittämissuunnitelmia on **kirjattu 168 kpl lisää** edellisen tarkastelun jälkeen.

Eniten uusia kirjauksia tehtiin seuraavista mittareista:

- Työyhteisön yhteistyö on toimivaa +73 kirjausta
- Työyhteisö kehittää toimintaansa +30 kirjausta
- Kokee työnsä mielekkääksi +20 kirjausta
- Kokenut uhka ja väkivaltatilanteita +17 kirjausta
- Kokee työpaineita + 17 kirjausta



TYÖ

Analyysiä tehdyistä toimenpiteistä

Työkuormituksen hallinta
- Työmäärää on tasattu työnjakoa, resursointia ja työvuorosuunnittelua kehittämällä.
- Priorisointia ja työn rajaamista on vahvistettu ruuhka- ja kuormitustilanteissa.

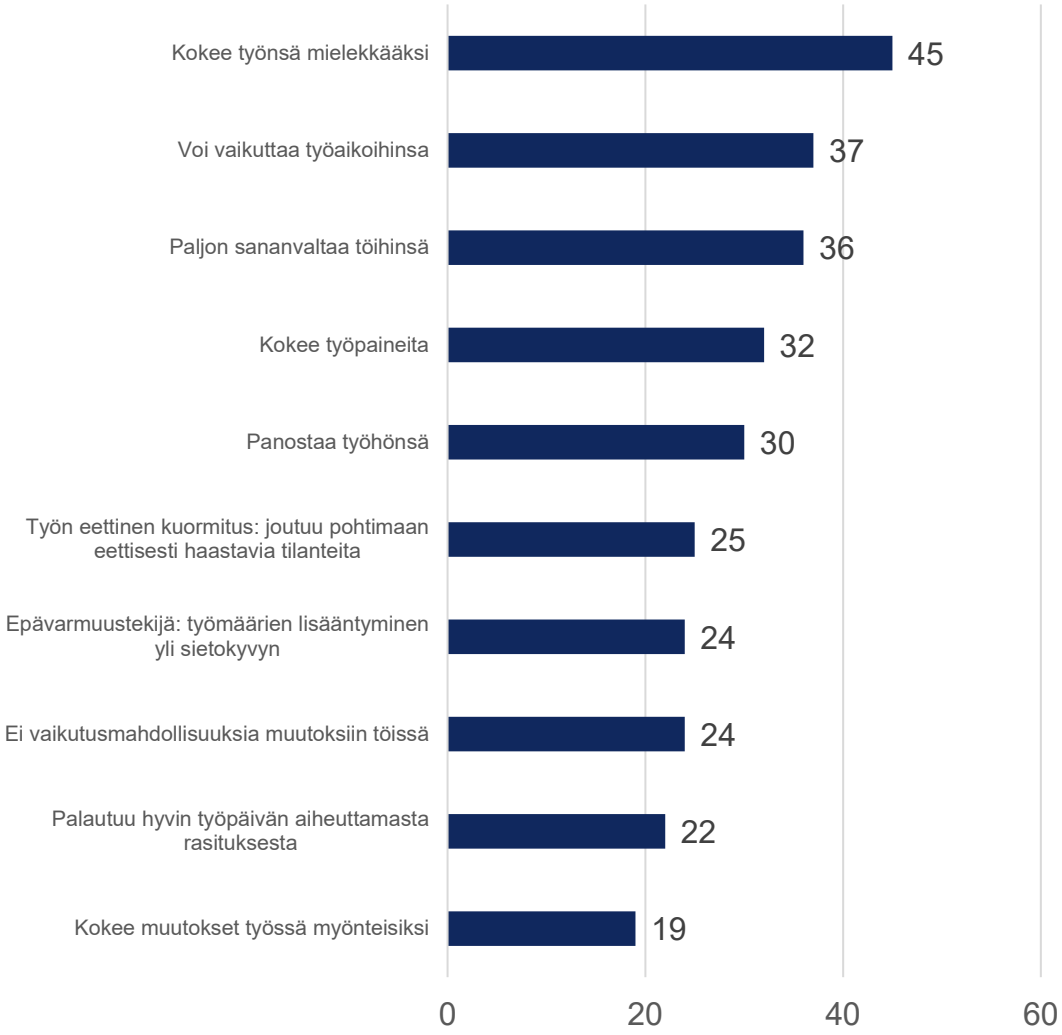
Työn rakenteiden selkeyttäminen
- Työnkuvia, vastuita, perustehtävää ja palveluprosesseja on täsmennetty.
- Toimintaohjeita ja yhteisiä käytäntöjä on päivitetty.

Vaikutusmahdollisuudet ja osaaminen
- Henkilöstöä on osallistettu työn kehittämiseen palavereissa, työpajoissa ja kehittämisryhmissä.
- Osaamista ja työn hallintaa on tuettu koulutuksella, perehdytyksellä ja konsultaatiolla.

Yhteenveto: Kehittäminen on painottunut työn sujuvuuteen, kuormituksen hallintaan ja perustehtävän selkeyttämiseen. Toimenpiteet ovat pääosin jatkuvaa arjen toimintatapojen kehittämistä.

Top 10 väittämät, joihin toimenpiteitä on kirjattu

Kaaviossa esitetty voimavarat ja kehittämistoimenpiteet yhteensä.



TYÖYHTEISÖ

Analyysiä tehdyistä toimenpiteistä

Yhteistyörakenteet
- Säännöllisiä tiimi- ja yksikköpalavereita sekä kehittämispäiviä on vahvistettu.
- Moniammatillista yhteistyötä, keskinäistä auttamista ja konsultointia on lisätty.

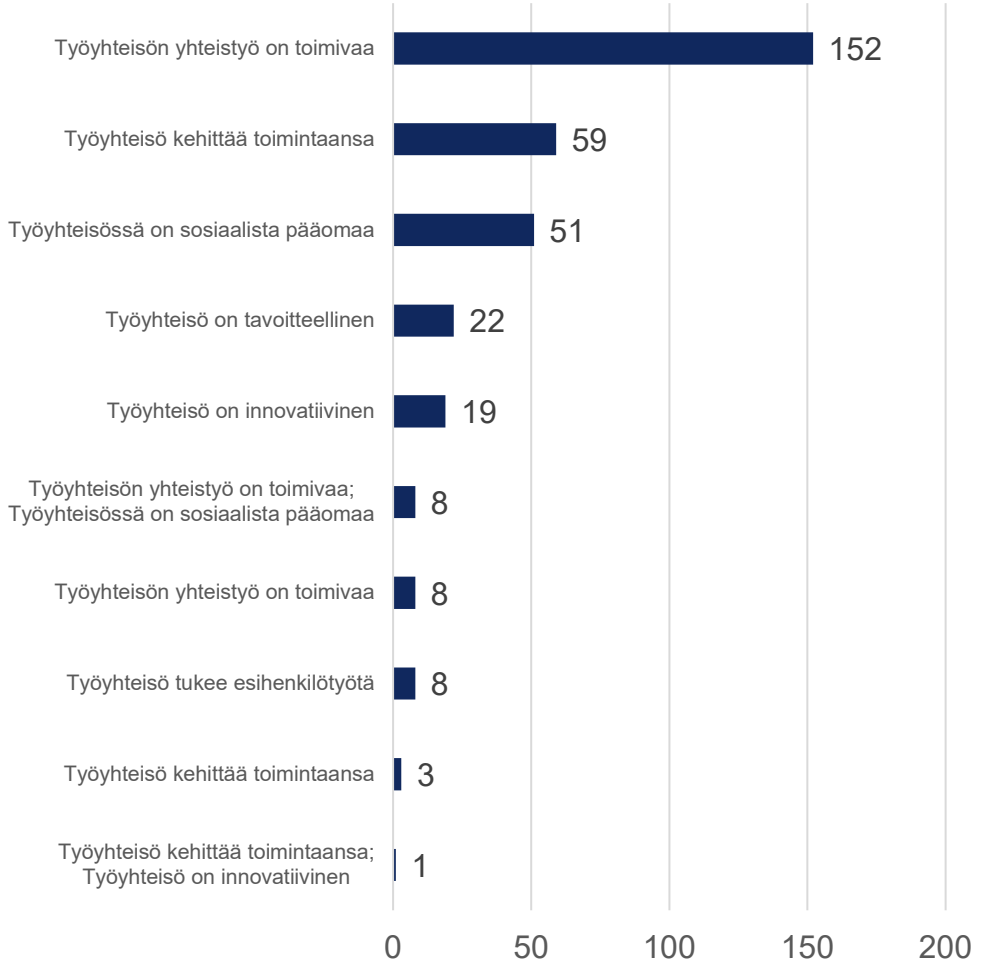
Yhteiset pelisäännöt
- Vuorovaikutuksen, viestinnän, työnjaon ja ristiriitojen käsittelyn käytäntöjä on tarkennettu.
- Epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista on vahvistettu.

Yhteisöllisyys ja ilmapiiri
- Positiivista palautetta, onnistumisten näkyväksi tekemistä ja yhteisiä kohtaamisia on lisätty.
- Avointa keskustelua ja matalan kynnyksen avun pyytämistä on tuettu.

Yhteenveto: Toimenpiteet ovat vahvistaneet yhteistyötä, yhteisiä toimintatapoja ja turvallista vuorovaikutusta. Painopiste on ollut pysyvien arjen käytäntöjen rakentamisessa.

Top 10 väittämät, joihin toimenpiteitä on kirjattu

Kaaviossa esitetty voimavarat ja kehittämistoimenpiteet yhteensä.



JOHTAMINEN

Analyysiä tehdyistä toimenpiteistä

Kehityskeskustelut
- Yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluja on toteutettu aiempaa järjestelmällisemmin.
- Keskusteluissa on käsitelty osaamista, vahvuuksia, tavoitteita ja työssä jaksamista.

Oikeudenmukaisuus ja osallisuus
- Tasapuolisuutta on vahvistettu työnjaossa, työvuoroissa ja koulutusmahdollisuuksissa.
- Päätösten perusteita on avattu ja henkilöstöä osallistettu toimintatapojen kehittämiseen.

Läsnä oleva esihenkilötyö
- Esihenkilöiden saavutettavuutta ja osallistumista työyhteisön arkeen on lisätty.
- Kahdenkeskisiä keskusteluja ja tukea kuormitus- sekä muutostilanteissa on vahvistettu.

Yhteenveto: Johtamisen kehittäminen on kohdistunut yksilölliseen kohtaamiseen, tasapuolisuuteen ja esihenkilön saavutettavuuteen.

Top 10 väittämät, joihin toimenpiteitä on kirjattu

Kaaviossa esitetty voimavarat ja kehittämistoimenpiteet yhteensä.



TYÖSSÄ JATKAMINEN

Analyysiä tehdyistä toimenpiteistä

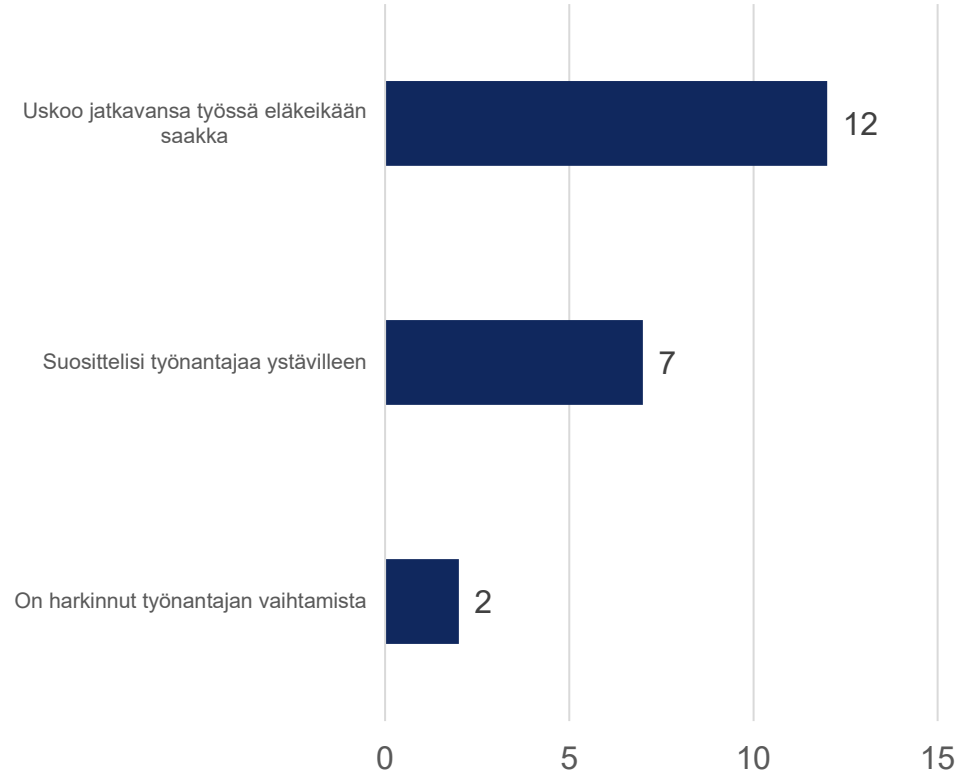
Työkyvyn ja jaksamisen yksilöllinen tuki

- Kuormitusta on käsitelty esihenkilökeskusteluissa, työnohjauksessa ja työterveysyhteistyössä.
- Työtehtäviä, työaikoja ja työnkuvia on mukautettu työntekijän tilanteen mukaan.

Osaaminen, joustot ja työn mielekkyys

- Työssä jatkamista on tuettu koulutuksella, osaamisen hyödyntämisellä ja joustavilla työjärjestelyillä.
- Työntekijöiden toiveita ja mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön on huomioitu.

Yhteenveto: Toimenpiteet painottuvat yksilöllisiin työjärjestelyihin, jaksamisen tukeen ja työn mielekkyyden vahvistamiseen. Toteutuskirjauksia on vain vähän.



Voimavarat ja kehittämiskohteet on yhdistetty kaaviossa

TYÖTURVALLISUUS

Analyysiä tehdyistä toimenpiteistä

Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta
- Henkilöstöä on koulutettu uhkaavien tilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan.
- Turvallisuusohjeita, hälytysjärjestelyjä ja vartiointikäytäntöjä on tarkennettu.

Ilmoittaminen ja jälkikäsittely
- HaiPro-ilmoittamista ja vaaratilanteiden käsittelyä on vahvistettu.
- Jälkipurkukeskusteluja sekä esihenkilön ja työterveyshuollon tukea on lisätty.

Epäasialliseen kohteluun puuttuminen
- Häirinnän, kiusaamisen ja epäasiallisen käyttäytymisen toimintamalleja on käsitelty.
- Yhteisiä käyttäytymissääntöjä ja varhaisen puuttumisen käytäntöjä on laadittu.

Yhteenveto: Kehittäminen on painottunut uhkatilanteiden ennaltaehkäisyyn, ilmoittamiseen ja jälkikäsittelyyn.

Top 10 väittämät, joihin toimenpiteitä on kirjattu

Kaaviossa esitetty voimavarat ja kehittämistoimenpiteet yhteensä.



VALMENTAVA JOHTAMINEN

Q3/26 fiilismittarituloksen mukaan 42 % vastaajista koki valmentavan johtamisen toteutuvan työyhteisössään. Tyhy-tutkimuksessa vastaava luku oli 29,4 % syksyllä 2025.

Analyysia tehdyistä toimenpiteistä:

Yksilölliset keskustelut ja osallistava johtaminen

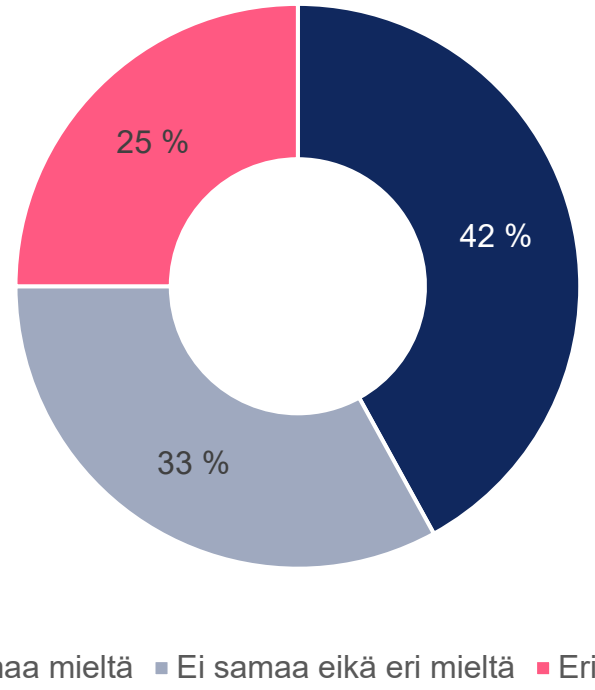
- Kahdenkeskisiä tapaamisia, kehityskeskusteluja ja matalan kynnyksen keskustelumahdollisuuksia on lisätty.
- Valmentavaa otetta on liitetty palautteeseen, henkilöstön osallistamiseen sekä osaamis- ja oppimistavoitteiden käsittelyyn.

Valmentavan johtamisen osaaminen ja käytännöt

- Esihenkilöt ovat osallistuneet koulutuksiin, ja valmentavan johtamisen periaatteita on käsitelty työyhteisöissä.
- Käytäntöjä on viety tiimipalavereihin ja esihenkilötyöhön sekä osin seurattu henkilöstökyselyillä.

Yhteenveto: Konkreettiset toimet painottuvat keskustelukäytäntöihin ja esihenkilöiden osaamisen vahvistamiseen. Toteutuskirjauksia on vain vähän.

Fiilismittarin väittämä: Valmentava johtaminen toteutuu työyhteisössäni



Strategian toimeenpanosuunnitelmassa vuodelle 2026 on asetettu tavoite, että tietoisuus valmentavasta johtamisesta kasvaa ja Fiilismittarin lisäkysymyksessä Q3/2026 vähintään 35 % vastaajista kokee valmentavan johtamisen toteutuvan.

Kokoava yhteenveto toimenpiteistä

- **Työn sujuvuus ja kuormituksen hallinta:** Työnjakoa, resursointia, työprosesseja ja työaikajärjestelyjä on kehitetty. Samalla perustehtävää, vastuita ja priorisointia on selkeytetty.
- **Yhteistyö ja henkilöstön osallisuus:** Säännöllisiä palaveri- ja keskustelurakenteita sekä yhteisiä pelisääntöjä on vahvistettu. Henkilöstöä on osallistettu työn ja toimintatapojen kehittämiseen.
- **Johtaminen ja työssä jaksamisen tuki:** Kehityskeskusteluja, kahdenkeskisiä tapaamisia ja esihenkilöiden saavutettavuutta on lisätty. Jaksamista on tuettu myös yksilöllisillä työjärjestelyillä.
- **Turvallisuus ja varhainen puuttuminen:** Uhka- ja vaaratilanteiden toimintamalleja, ilmoittamista ja jälkikäsittelyä on vahvistettu. Epäasialliseen kohteluun puuttumisen käytäntöjä on täsmennetty.