



## Työturvallisuushankkeen työpajassa etsittiin ratkaisuja epäasiallisen kohtelun kitkemiseen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen pelastusalalla

**Pelastusalan kansallisen työturvallisuushankkeen työryhmän kuudes työpaja järjestettiin 22.4. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella Espoossa. Työpajan teemana oli häirintä, epäasiallinen kohtelu ja syrjintä pelastusalalla sekä näiden ehkäiseminen työntekijän ja esihenkilön näkökulmasta. Työpajassa tunnistettiin teemaan liittyviä haasteita, jaettiin hyviä käytäntöjä sekä työstettiin ehdotusta yhtenäiseksi toimintamalliksi epäasiallisen kohtelun kitkemiseen pelastusalalla.**

Työpajaan osallistui laaja joukko pelastuslaitosten, pelastusalan järjestöjen, oppilaitosten ja valtionhallinnon asiantuntijoita. Tavoitteena oli vahvistaa yhteistä tilannekuvaa sekä tuottaa konkreettisia ratkaisuja epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi, avoimen keskustelukulttuurin vahvistamiseksi ja psykologisen turvallisuuden parantamiseksi pelastusalan organisaatioissa.

Työpajassa kuultiin asiantuntija-alustuksia meneillään olevista hankkeista, tutkimuksen tuottamista havainnoista sekä Nollatoleranssi-hankkeen toimenpide-ehdotuksista ja muista olemassa olevista suosituksista. Lisäksi jaettiin hyviä käytäntöjä ja ideoitiin uusia toimintatapoja haasteisiin vastaamiseksi. Keskusteluissa korostui, että epäasiallisen kohtelun ehkäisy ei ole yksittäinen toimenpide vaan pitkäjänteinen kulttuurinen muutos, joka edellyttää avointa ja aktiivista vuoropuhelua, esimerkiksi johtamista sekä koko henkilöstön sitoutumista.

### Luottamus, vuorovaikutus ja johtaminen avainasemassa

Keskeisenä havaintona työpajan keskusteluissa nousi esiin erityisesti johtamisen rooli luottamuksen rakentamisessa: psykologinen turvallisuus rakentuu arjessa, mutta sen mahdollistamiseen tarvitaan johdon selkeitä linjauksia, avointa viestintää sekä toimintojen ja johtajan omankin työajan priorisointia psykososiaalisen työturvallisuuden edistämiseen.

Avoin keskustelukulttuuri ja luottamus nähtiin edellytyksinä onnistumiselle: työyhteisöissä tulee olla matala kynnyks ottaa esiin vaikeita tilanteita ilman pelkoa seurauksista. Lisäksi tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä, joista sovitaan yhteisesti ja joita pidetään organisaatioissa aktiivisesti esillä. Luottamuksen lähtökohtana on niinkin ikään henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu joka tilanteessa.

Työpajan keskusteluissa painotettiin myös näkyvän viestinnän merkitystä: teemasta tulee viestiä suunnitelmallisesti ja jatkuvasti, jotta psykologisen turvallisuuden johtamisesta, ylläpitämisestä ja kehittämisestä tulee osa organisaatioiden jatkuvaa toimintaa. Kokonaisvaltainen psykologisen turvallisuuden kehittäminen edellyttää myös, että tilanteista ja ilmiöstä kerätään sekä analysoidaan tietoa, jota hyödynnetään toiminnan johtamisessa ja kehittämisessä systemaattisesti.

Lopulta keskusteluissa todettiin, että psykologinen turvallisuus on keskeinen osa pelastusalan työturvallisuutta ja toimintakyvyn varmistamista, ja sen vahvistaminen hyödyttää lopulta koko organisaatiota.

### Pienryhmistä ehdotus valtakunnalliseksi toimintamalliksi

Työpajan keskiössä oli pienryhmätyöskentely, jossa osallistujat laativat ehdotuksia yhtenäiseksi toimintamalliksi epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Ehdotukset koottiin yhdeksi kokonaisuudeksi, joka kattaa ilmiön keskeiset vaiheet ennaltaehkäisystä tilanteiden käsittelyyn, jälkihoitoon ja seurantaan.

Toimintamalliluonnoksen keskeisiä elementtejä ovat muun muassa ennaltaehkäisy, ennakoiva johtaminen, helppo ja turvallinen ilmoittaminen, yhtenäinen käsittelyprosessi, selkeät vastuut ja roolit, jälkihoidon ja tuen varmistaminen sekä ilmiön systemaattinen seuranta ja tiedolla johtaminen. Toimintamallissa korostetaan myös vertaistuen, koulutuksen ja työterveyshuollon roolia sekä sitä, että saatuja oppeja tulee hyödyntää organisaatioiden kehittämisessä. Johdolle ja esihenkilöille tulee taata riittävä osaaminen sekä tarvittavat työkalut tilanteisiin puuttumiseen, seurantaan ja kehittämiseen.

Organisaatioissa tulee olla myös ajantasaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, selkeät ilmoituskanavat sekä mahdollisuus ilmoittaa tapahtumista niin omalla nimellä kuin anonyymisti. Tapahtumat on käsiteltävä viivytyksettä, minkä lisäksi on tärkeä huomioida tilanteiden jälkeinen tuki, tarvittaessa pitkänkin ajan kuluttua varsinaisista tapahtumista. Jälkihoito ja tuki tulee mahdollistaa kaikille osapuolille sekä varmistaa myös koko työyhteisön palautuminen tilanteista.

### Toimintamalliehdotus etenee pilotointiin

Työpajan perusteella toimintamallin onnistunut käyttöönotto edellyttää selkeää vastuunjakoja työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon välillä, riittäviä resursseja sekä priorisointia teemaan liittyvään koulutukseen ja tilanteiden perusteelliseen ja vastuulliseen käsittelyyn ja seurantaan. Lisäksi tarvitaan johdon aktiivista omistajuutta ja henkilöstön yhteistä sitoutumista, yhteisiä kansallisia linjauksia ja käytäntöjä, osaamista ja ymmärrystä, koko henkilöstön osallistavaa kehittämistä sekä laajaa yhteistyötä niin alan sisällä kuin verkostojen ja yhteistyökumppanien kanssa. Ylipäätään onnistumisessa on kyse siitä, että toimintamallin tulee juurtua arjen käytäntöihin ja siitä tulla osa normaalia työturvallisuusjohtamista.

Työpajassa koottu toimintamalliluonnos toimitetaan seuraavaksi pilotoitavaksi pelastuslaitoksille. Pilotoinnin tavoitteena on testata mallin toimivuutta käytännössä, kerätä palautetta sekä varmistaa sen sovellettavuus eri organisaatioissa. Pilotoinnin jälkeen malli viimeistellään ja lanseerataan koko pelastusalan hyödynnettäväksi.

### Kesäkuun työpajassa pureudutaan henkilöstön työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseen

Työryhmän seuraava työpaja järjestetään Porissa 16. kesäkuuta. Työpajan teemana on erityisesti ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja työssä jaksamisen tukeminen. Tilaisuudessa kuullaan alustuksia teeman eteen tehdystä työstä, jaetaan hyviä käytäntöjä sekä tuotetaan ehdotus yhtenäiseksi toimintamalliksi eläkeikää lähestyvän henkilöstön työkyvyn tukemiseen.

Työryhmän työ jatkuu hankkeen ajan kahden kuukauden välein järjestettävissä työpajoissa, joissa tunnistetaan alan työturvallisuuden kipukohtia ja tuotetaan konkreettisia työkaluja alalla pilotoitaviksi ja käyttöön otettaviksi. Hanke viestii työryhmätyöstä säännöllisesti kunkin työpajan jälkeen pelastustoimen johdolle, pelastusalan organisaatioille ja yhteistyökumppaneille.

[Lue lisää Pelastusalan kansallisesta työturvallisuushankkeesta >>](#)

#### Lisätietoja:

projektipäällikkö **Aino Harinen**,  
p. 0295 488 422, [aino.harinen@gov.fi](mailto:aino.harinen@gov.fi), sisäministeriö  
#PelastusalanTyöturvallisuus

Jakelu: Pelastustoimen johto, Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston palvelualueiden puheenjohtajat