



Työturvallisuuden sitoutuminen edellyttää avointa ja aktiivista vuorovaikutusta

Pelastusalan kansallinen työturvallisuushanke järjesti 27.5.2026 avoimen työpajan, jonka tavoitteena oli löytää keinoja tehostaa pelastusalan työturvallisuusviestintää organisaatioissa ja kansallisesti. Keskustelussa kartoitettiin pelastusalan työturvallisuusviestinnän nykytilaa, haasteita ja niiden juurisyitä sekä ideoitii mahdollisuuksia ja konkreettisia kehittämisehdotuksia työturvallisuusviestinnän tehostamiseksi.

Työpajassa todettiin, että viestintä on työturvallisuusjohtamisen ytimessä. Se on olennainen osa työturvallisuuden kokonaisvaltaista johtamista ja arjen turvallisuuskulttuurin ylläpitämistä.

Case-puheenvuoroissa kuultiin Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen onnistuneesta työturvallisuusviestintäkampanjasta sekä viestinnän ja työsuojelun yhteistyöstä Etelä-Savon pelastuslaitoksella, missä kohdennetulla ja suunnitelmallisella viestinnällä on lisätty työturvallisuustietoisuutta ja sitoutumista yhteisen asian edistämiseen. Lopulta todettiin, että vaikka työsuojelutoimijoilla on vahva yhteinen tahto asioiden edistämiseen ja riskien arvioinnissa kuunnellaan henkilöstöä, alan työturvallisuusviestinnässä on edelleen kehitettävää.

Viestintään toivotaan lisää suunnitelmallisuutta, selkeyttä sekä yhtenäisiä toimintamalleja ja järjestelmiä

Merkittäviksi työturvallisuusviestinnän ongelmiksi nähtiin puutteet suunnitelmallisuudessa ja materiaaleissa. Useista organisaatioista puuttuu selkeä työturvallisuusviestinnän suunnitelma, joten tieto tavoittaa huonosti ne, jotka siitä eniten hyötyisivät. Alan työturvallisuuteen liittyvää viestintämateriaalia ei myöskään koeta tuotettavan riittävästi eikä viestinnän prosesseja, kanavia tai vastuita ole välttämättä määritelty selkeästi. Henkilöstö ei ehdi lukea intraa tai sähköposteja eikä vapaaehtois pohjalta toimivilla sopimuspalokuntalaisilla useinkaan ole edes pääsyä organisaatioiden sähköpostijärjestelmiin tai mahdollisuutta lukea työsähköpostia säännöllisesti.

Haasteita aiheuttavat myös ilmoitus-, raportointi- ja seurantajärjestelmien kirjavuus. Organisaatioiden tietojärjestelmät koetaan kankeiksi, tieto hajanaiseksi ja raportointi hankalaksi. Kun riskiarvioiden tärkeydestä ei viestitä aktiivisesti tai prosesseja perehdytetä kattavasti, ilmoitukset uhkaavat jäädä tekemättä. Jos ilmoittaja ei saa palautetta tekemästään ilmoituksesta, työturvallisuuden sitoutuminen heikkenee. Suuri osa työturvallisuuspoikkeamista, riskeistä tai läheltä piti -tilanteista jääkin pelastusosalalla edelleen raportoimatta.

Työpajassa nousi esiin myös, että työturvallisuuden ja siitä viestinnän kansallinen ohjaus on vähäistä. Kaikille tärkeä tieto ja toimivat käytännöt jäävät näin ollen hyödyntämättä täysimääräisesti, kun valtakunnalliset viestintäkanavat puutteelliset eikä yhtenäisiä toimintamalleja tai ydinviestejä ole. Pelastusallalle kaivattaisiinkin valtakunnallista, pysyvää työturvallisuuden työryhmää tai verkostoa, joka voisi ohjata ja koordinoita myös organisaatioiden yhteistä viestintää.

Viestintä, kulttuuri ja johtaminen kietoutuvat saumattomasti yhteen

Viestinnän katkosten nähtiin pohjautuvan työskulttuuriin. Tärkeimmäksi haasteeksi tunnistettiin avoimen turvallisuuskulttuurin puute: esimerkiksi palaute- ja keikkakeskusteluissa työturvallisuuspuutteet tai haasteet usein ohitetaan, koska saatetaan pelätä syyllistämistä tai epäonnistujaksi leimaantumista. Jos ongelmista ei puhuta, ei niiden ennakoiva ja kokonaisvaltainen hallintakaan onnistu.

Keskeisiksi haasteiksi tunnistettiin myös johtamiseen liittyvät kysymykset ja vastuiden epäselvyys. Kaikki esihenkilöt eivät välttämättä ole tietoisia työturvallisuusvastuistaan tai koe työturvallisuuden edistämistä



arjessa riittävän tärkeäksi, jolloin siihen sitoutuminen koko organisaatiossa heikkenee. Vaikka ylin johto tunnistaisi tarpeet ja olisi sitoutunut kehittämiseen, hyvätkään ajatukset eivät siirry käytännön toimintaan.

Kehittämisehdotuksia ja ideoita tulevaan

Työpajassa esitettiin erilaisia konkreettisia ratkaisuja haasteisiin vastaamiseksi. Kansalliselta tasolta toivottaisiin valtakunnallista työturvallisuusryhmää, joka organisoi ja tuottaisi turvallisuusviestintää keskitetysti ja yhteistyössä muiden viranomaisten, oppilaitosten, järjestöjen sekä median kanssa. Ryhmässä tulisi olla tasavertainen edustus kaikista henkilöstöryhmistä. Tarvetta olisi myös yhteiselle valtakunnalliselle alustalle, jolla voitaisiin jakaa tietoa työturvallisuuden kehityksestä alueilla sekä tuottaa sisältöä viestintään. Konkreettisia toimenpide-ehdotuksina esitettiin, että työturvallisuudesta viestiminen otettaisiin pelastusjohtajien kokouksiin pysyväksi asiakohdaksi sekä työturvallisuusviestinnän vastuita ja sisältöjä sisällytettäisiin vahvemmin perehdytykseen ja alan koulutukseen.

Organisaatioilta kaivattaisiin selkeästi määriteltyjä toimintamalleja, kanavia ja periaatteita päivittäiseen viestintään. Esimerkiksi alueellisten ja kansallisten organisaatioiden kanssa rakennettava viestinnän vuosikello voisi helpottaa suunnitelmallisen viestinnän toteutusta. Työturvallisuusinfot tulisi sisällyttää pysyvästi johtoryhmien kokouksiin, organisaation yhteistoimintapalaveriin ja kvartaaliraportointiin. Osallistavaa vuorovaikutusta voitaisiin lisätä esimerkiksi asemakohtaisilla työpajoilla, asioiden käsittelyllä aamupalavereissa sekä säännöllisillä ja epävirallisilla johdon ja henkilöstön kohtaamisilla. Alalle tarvittaisiin myös ilmoitusjärjestelmä, jossa ilmoituksen tekijä saisi aina välittömästi tiedon ilmoituksen perillemenosta ja voisi seurata asian etenemistä.

Osallistujat toivoivat myös, että pelastusalalla vahvistuisi kulttuuri, joka ei hae syyllisiä vaan etsii ratkaisuja. Positiiviset työturvallisuustapahtumat ja onnistumiset tulisi tuoda esiin ja henkilöstöä kannustaa hyvien käytäntöjen jakamiseen. Jokainen paloasema voisi esimerkiksi tuottaa kerran vuodessa esityksen jostakin hyvin toimivasta työturvallisuuden toimintamallista koko yhteisön hyödynnettäväksi.

Onnistuminen edellyttää yhteistä tekemistä ja sitoutumista

Lopulta osallistujat totesivat, että työturvallisuusviestinnän tulisi pistemäisten kampanjoiden sijaan olla jatkuvaa ja pitkäjänteistä työtä. Toimiva vuorovaikutus ja tiedonkulku säästävät lopulta myös kustannuksia, vahvistavat organisaation psykososiaalista turvallisuutta ja koituvat koko yhteisön eduksi.

Työturvallisuusviestinnän tehostaminen vaatii kuitenkin sitoutumista kaikilta tasoilta. Johdon on annettava tukensa ja osoitettava resurssit, ja lähiesihenkilöiden on tunnettava työturvallisuusvastuunsa ja varmistettava viestinnän toteutuminen omista ryhmistään. Työsuojelun tehtävänä on nostaa työturvallisuusteemoja esiin eri foorumeilla, ja koko henkilöstön on sitouduttava tiedon hakemiseen, jakamiseen ja hyödyntämiseen omassa työssään. Hyvinvointialueiden pelastustoimen työsuojelun ja viestinnän toimijoiden olisi niin ikään tarpeen tiivistää yhteistyötä tiedon jakamisessa ja yhteisen tilannekuvan ylläpitämisessä.

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

Lisätietoja:

projektipäällikkö **Aino Harinen**,
p. 0295 488 422, aino.harinen@gov.fi, sisäministeriö
#PelastusalanTyöturvallisuus

Jakelu: Työpajaan osallistuneet, hankkeen työryhmä ja hankkeen verkkosivu, pelastusalan viestintäverkosto