

Ilmastonmuutoksen hillintätoimien esteet ja ratkaisut –työpaja 4

Kooste työpajan 4 pienryhmäkeskusteluista

Pia Wulff, tutkija, Isohoito-hanke, Tampereen yliopisto
27.10.2025



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Hillintätoimien esteet ja ratkaisut -työpaja

- Työpaja järjestettiin Teamsin kautta 27.10.2025
- Työpajan tarkoituksena oli ideoida ratkaisuja tukemaan ilmastonmuutoksen hillintää hoitotyössä
- Työpajaan osallistui 24 Isohoito-hankkeen ulkopuolista henkilöä sekä hanketiimi
- Tässä esityksessä on tiivistelmät työpajassa käydyistä pienryhmäkeskusteluista
 - Tiivistelmä rakentuu kolmesta kysymyksestä (ks. seuraava dia), joita pienryhmissä pohdittiin
 - Tiivistelmiin on merkitty ryhmissä esiin nousseet ratkaisut
 - Ratkaisujen perään on merkitty missä ryhmässä (1-3) asia nousi esiin.



Pienryhmissä pohdittiin seuraavia kysymyksiä:

- Millaista ohjausta organisaatioissa on/tarvitaan ilmastopäästöjen hillitsemiseksi hoitotyössä?
- Millaisia ratkaisuja organisaatioissa on/tarvitaan hoitohenkilöstön osaamisen parantamiseksi ilmastopäästöjen hillitsemisessä?
- Millaisia ratkaisuja organisaatioissa on/tarvitaan hoitohenkilöstön motivaation parantamiseksi ilmastopäästöjen hillitsemisessä?

Seuraavien hillintäteemojen näkökulmasta:

Lääkkeiden ilmastovaikutusten vähentäminen	Ilmastovaikutusten vähentäminen toimenpiteissä	Kiertotalous
Liikkumisesta syntyvien päästöjen vähentäminen	Kestävät ruokavalinnat ja ruokahävikin vähentäminen	Yhteistyö ja ilmapiiri ilmastotietoisuuden ja -myönteisyyden vahvistamiseksi



Organisaatioiden ohjaus hoitotyön ilmastopäästöjen hillitsemisen mahdollistamiseksi

- **Kansallinen sitoutuminen:** hoitosuosituksissa (Käypähoito) ympäristöasioiden huomiointi (2)
- **Johdon sitoutuminen:** johto on ratkaisevassa asemassa, koska se voi muuttaa arjen toimintaa; tarvitaan strategisia linjauksia ja tavoitteita, mutta myös konkreettisia toimia (1); organisaation täytyy ylläpitää vastuullisuusohjelmaa; jos hallitus ei tue, tarvitaan yhteistyötä kunnan, kaupungin tai maakunnan tasolla (2); harkittavaksi ympäristösertifikaatit terveydenhuoltoon; tarvitaan "hukkajahtia" ja win-win-mahdollisuuksien, kuten taloudellisten säästöjen esittämistä johdolle (3)
- **Strateginen johtaminen:** teeman huomiointi organisaation suurissa päätöksissä (1); hankintoihin ympäristökriteerit (3); olisiko ilmastoystävällisempää viedä hoitotyö potilaiden luo sen sijaan, että potilaat matkustavat hoitoon (3); kierrätysmahdollisuuksien parantaminen (2); TTL:n [Tilke-hankkeessa](#) kehitetyt työkalut laajasti käyttöön (2)
- **Henkilöstöjohtaminen:** tarvitaan henkilöstöjohtamista (1), vaikuttavuustiedolla johtamista, henkilöstön osallistamista ilmastotavoitteisiin pääsemiseksi ja etätyömahdollisuuksien kehittämistä (3); työn kuormituksen keventämistä, jotta aikaa ja motivaatiota jää ilmastotoimille (1)
- **Ympäristövastuuhenkilöt:** vastuuhenkilö voisi vaihtua 6 tai 12 kuukauden välein. Jos osa aloittaa vuoden alussa ja osa kesällä, ryhmässä olisi aina sekä kokeneita että uusia: tieto leviäisi ja toiminta pysyisi jatkuvana ja uudistuvana (1); ekotukihenkilöiden väliset verkostot ja tuki ovat tärkeitä (3).



Hoitohenkilöstön osaamisen parantaminen

- Tietoa tarvitaan kaikille tasoille, henkilöstöstä johtajiin ja ympäristövastaaviin (1-3)
- **Tiedon lisäämisen menetelmiä**
 - Tarvitaan koulutuksia (1) ja niihin pitää varata aikaa osallistua (3); teema pitää integroida opetussuunnitelmiin, eri koulutuskokonaisuuksiin ja työnantajan koulutuksiin, perehdytykseen, osastotunteihin, teemapäiviin (2,3)
 - Tarvitaan täsmäkoulutuksia, jotka tulevat lähelle omaa työtä ja yksikköä, sekä käytännönläheistä tietoa ja termejä (3)
 - Yhteistyötä tarvitaan koulutusta tarjoavien tahojen/oppilaitosten kanssa, esim. opintopisteiden saaminen kouluttautumisesta (3). Myös opettajia pitää kouluttaa (2).
- **Aiheita**
 - Toimien tarpeen ja vaikutusten perustelu (1); työn ympäristövaikutukset ja esim. tuotteiden hiilijalanjälki (1); kestävä kehitys, hankinnat (3); jätehuolto, kierrätys (2)
 - Johdolle tietoa mm. Scope 1-3 -päästöistä (1) ja kustannuksilla perustelua (3)
 - Tavoitteiden ja käytännön toimien tekeminen näkyväksi (1); ohjeistusten tulee vastata laadittuja ympäristötavoitteita (2)
- **Tiedon levittäminen**
 - kehitystyön jalkauttaminen käytäntöön ja useampaan yksikköön (1)
 - opintoihin kuuluvien kehittämistehtävien tekeminen oman työn näkökulmasta ja tiedon vienti omalle työpaikalle (3).



Hoitohenkilöstön motivaation parantaminen

- **Yhteisöllisyyden** tunteen vahvistaminen (1,2): tavoitteiden ja välitavoitteiden asettaminen yhteisesti, ei johtovetoisesti (1), ideat tulisi saada syntymään työntekijöiden keskuudessa (esim. yksiköiden omat brainstormaukset) (2); sosiaalinen paine sitouttaa: yhdessä päätetyistä toimista on vaikeampi luistaa (1); esimerkillä johtaminen (2)
- **Autonomian** tunteen vahvistaminen (1): toimien tarpeen perustelu, esim. planeetan rajat (2); tiedon levittäminen hyvistä käytännöistä, esimerkeistä ja vaihtoehtojen antaminen (2)
- **Pystyvyyden** tunteen vahvistaminen (1,2): omiin vaikutusmahdollisuuksiin uskomisen (2), tiedon lisääminen niistä (3) ja toimien vaikutuksilla (ekologisilla ja taloudellisilla) perustelu (1,3). Seurantatiedon näkyväksi tekeminen ja saavutusten juhlistaminen (1-3). Näkyväksi pienistä puroista syntyy iso joki -tyylinen ajattelu (2,3).
- **Muuta:** jo perehdytykseen hillintäteemat mukaan, jotta toimet muodostuvat alusta alkaen rutiiniksi eikä tarvita "muutosta" (3); motivointimenetelmiin perehtyminen (2) ja psykologisten tekijöiden huomiointi (3). Palkitseminen (2)





**Euroopan unionin
osarahoittama**



**Terveyden ja
hyvinvoinnin laitos**



**Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus**



Tampereen yliopisto



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



**Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet**