

Kohti hyvinvoivaa
työyhteisöä – työpaikan
mahdollisuudet
mielenterveyden tueksi

14.11.2023



**MIELEN
TURVAA**





MIELEN TURVAA

#mielenturvaa



**MIELLEN
TURVAA**

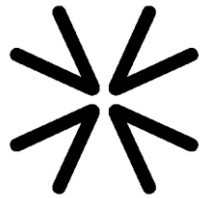
Mielenturvaa-verkosto perustettiin 5 / 2022



KUKUNORI



MEHILÄINEN



HYVINVOINTIALA

mieli
Suomen Mielenterveys ry



Akava

barana


VINCIT

SAK

Johnson & Johnson

**MIELEN
TURVAA**

Mielenterveys- häiriöiden aiheuttamat kustannukset ovat 11,1 miljardia euroa vuodessa.



Mielenterveyssyiden takia suomalainen työelämä menettää 17 miljoonaa työpäivää vuodessa.

51% työkyvyttömyyseläkkeistä johtuu mielenterveyden häiriöistä.

Miksi Mielen Turvaa-verkosto on perustettu?

Väite 1:

Työntekijöiden mielenterveysongelmat ja niiden kustannukset tulevat kasvamaan jatkossakin, jos mitään ei tehdä.

Väite 2:

Työelämän kuormittavuus tulee entisestään kasvamaan.

Väite 3:

Mielenterveysongelmista ei uskalleta puhua työpaikoilla.

Väite 4:

Tällä hetkellä kukaan ei kannata kokonaisvastuuta työntekijöiden mielenterveydestä.

Verkoston tavoitteet mielenterveydelle työelämässä:

1. Ennaltaehkäisy kuntoon

Johtaminen, pelisäännöt, prosessit, työnkuvat, työvälineet

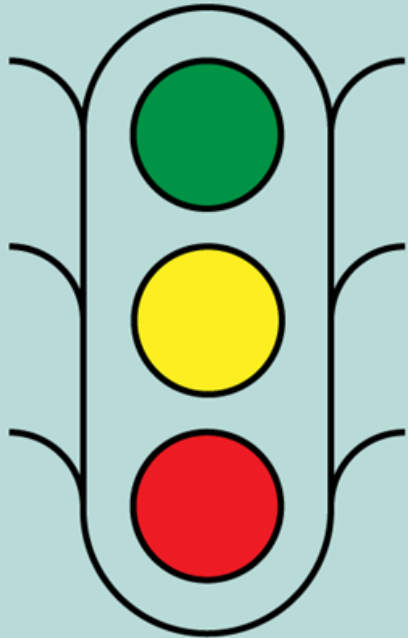
1. Kulttuurimuutos

Puhumattomuuden ongelmat, viestintä, häpeän ja stigman poistaminen

1. Hoitopalvelut työntekijöille

Kattavat matalan kynnyksen palvelut, kriisipalvelut, raskaampiin palveluihin hoitoonohjaus

Esimerkkimalli työpaikoille



Tarve	Ratkaisu
ENNALTAEHKÄISY	Mielenterveyden vahvistaminen mukaan päivittäiseen johtamiseen ja työhön. Mielenturvaa-verkoston vertaisryhmät, keskustelualusta, webinaarit, koulutukset ja tapahtumat. Työpaikkaa suositellaan laatimaan Hyvän mielen työpaikka® suunnitelma.
MATALAN KYNNYKSEN PALVELUT	Osana työterveyttä suositellaan työterveyspsykologin palveluita mielenterveyden vuosihuoltona (0-5 krt/vuosi/työntekijä).
APU ELÄMÄN KRIISITILANTEISIIN	Osana työterveyttä suositellaan lyhytpsykoterapiaa (0-10 krt/vuosi/työntekijä) tai vastaavia matalan kynnyksen hoitopalveluita.



Lähde rakentamaan Hyvän mielen työpaikkaa! www.hyvanmielentyopaikka.fi

Hyvän mielen työpaikka[®]-merkki haluaa auttaa ja kannustaa työpaikkoja löytämään keinoja ja tapoja rakentaa työpaikasta mielenterveyttä tukeva.

Hyvän mielen työpaikka -merkkiin liittyen ole yhteydessä:

Sirpa Väänänen

Suunnittelija, Hyvän mielen työpaikka -merkki

040 6791 501

MIELI Suomen Mielenterveys ry

Työelämän mielenterveys -yksikkö

sirpa.vaananen@mieli.fi

**MIELI
TURVAA**

näkymä

Eihän työpaikallasi
jää mielenterveys
näkymättömäksi?

Eihän työpaikallasi
jää mielenterveys
näkymättömäksi?

Eihän
jää r
näk

Eihän työpaikallasi
jää mielenterveys
näkymättömäksi?

Eihän työpaikallasi
jää mielenterveys
näkymättömäksi?

Eihän työpaikallasi
jää mielenterveys
näkymättömäksi?

1. Minkä viestin haluamme kertoa?

Mielenterveyttä vahvistavia toimia kannattaa tehdä työpaikoilla. Jo yksinkertaisilla toimilla voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia merkittävästi ja parantaa samalla taloudellista kannattavuutta.

2. Kenelle haluamme viestin kertoa?

Työnantajat
Työntekijät
Työmarkkinajärjestöt
Suuri yleisö

3. Minkä tunteen haluamme välittää?

Mielenterveyteen liittyvät asiat ovat osa ihmisyyttä. Ne koskettavat meitä kaikkia, eikä niitä tarvitse hävetä. Tartutaan haasteeseen yhdessä. On tärkeää saada tukea silloin, kun sitä tarvitaan.

4. Minkä muutoksen haluamme saada aikaiseksi?

Haluamme tuoda mielenterveysasiat näkyviksi. Kannustamme suomalaisia organisaatioita laajasti mukaan verkostoon, jotta voisimme lisätä mielen hyvinvointia arjessa työpaikka kerrallaan.

**MIELEN
TURVAA**

Mielenterveys osaksi kokonaishyvinvointia suomalaisilla työpaikoilla - yhdessä toimien

MIKSI?

- Verkostomainen työskentely korvaa tutut ja turvalliset rakenteet.
- Työn tekeminen monimutkaistuu -> teknologinen kehitys -> informaatiotulva
- Ihminen muuttuu kuitenkin hyvin hitaasti.
- Ihmisaivot ovat koetuksella.
-> turvattomuuden tunne

SEURAUKSET:

- Hyvinvoinnin merkitys lisääntyy.
- Psykologinen turvallisuus
- Vain me ihmiset voimme ratkaista tuottamiamme ongelmia.

MITEN? - VERKOSTOSTA NOUSSUTTA:

- Inhimillisyyttä lisää: Paljon vuoropuhelua arjessa, jotta työt voivat sujua
- “Ne voi olla arkisia juttuja, jotka saa mielen matalaksi. Liian usein asioita, jotka kuuluvat työpaikoille tai muun tuen piiriin, ulkoistetaan työterveyshuoltoon.”
(Jenni Närvä, Barona)
- Sujuva arki kunniaan työpaikoilla!
- Poistetaan tabua mielenterveyden ympäriltä yhdessä.

Ja nyt mukana on jo yli 60 jäsentä!



Akava

ALVIO YHTEIS
KORVALLIEN
YRITYS

LIVE



barona

DNA

edistia^o



ETELÄ-SUOMEN KLUBITALOT
ESKOT ry



FinFami



HYVINVOINTIALA



Diakonissa-
laitos



huld



Insinööriliitto



IRTI HUUMEISTA RY

Johnson & Johnson



JHL

KAKSPY
Hyvää mieltä



KAKSPY
PALVELUT OY

Kangasala



Kehitysvammaliitto



Kehitysvammatuki 57 ry

ILMARINEN

KPMG

KUKUNORI

tiera

Lilinkoti
SÄÄTIÖ



LÄHITAPIOLA

MIELEN
TURVAA

Ja nyt mukana on jo yli 60 jäsentä!



**MIELEN
TURVAA**



*Kiitos!
Tutustu:
www.mielenturvaa.fi*

Soilikki Viljanen
0400 610 709
soilikki.viljanen@mielenturvaa.fi

**MIELEN
TURVAA**

Arkijohtamisella työkykyä

14.11.2023

Lisätiedot
tuija.merkel@espoo.fi



Sisältö:

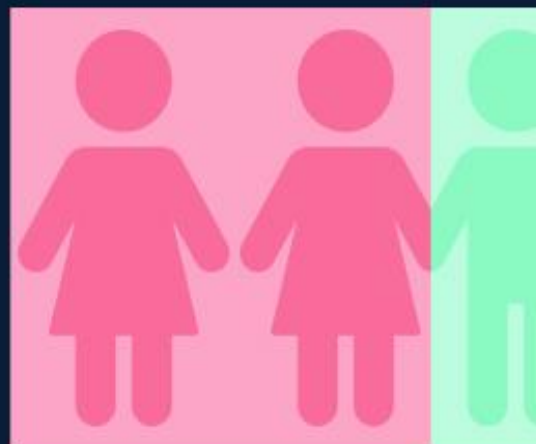
- Pähkinänkuoressa Espoon henkilöstö ja eettiset periaatteet
- Hyvä arkijohtaminen ylläpitää työkykyä



Espoon henkilöstö

10 700
työntekijää

naisia 79,1 % miehiä 20,9 %



Keski-ikä **45**
vuotta

Henkilöstön äidinkieli

suomi
78,2 %

ruotsi
7,8 %

joku muu
9,2 %

ei tiedossa
4,8 %



3 yleisintä
tehtävänimikettä

1. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (1 599)
2. Varhaiskasvatuksen opettaja (1 304)
3. Peruskoulun luokanopettaja (1 097)

73,5 %

suosittelee
Espoon kaupunkia
työnantajana

* Työterveyslaitoksen Kunta10-kysely 2022

Tarjoamme noin

400 
kesätyö-
paikkaa

Näin me toimimme

– asukkaita ja asiakkaita varten

Olen ihmisiksi

- Kohtelen asiakkaita, työkavereita ja kumppaneita arvostavasti.
- Annan kiitosta ja palautetta.
- Toimin oikeudenmukaisesti ja inhimillisesti ja näytän hyvää esimerkkiä.

Otan opiksi ja uudistun

- Jaan kokemuksia ja edistän uutta.
- Iloitsen onnistumisista.
- Opin palautteesta ja virheistä.



Hoidan hommat

- Noudatan sovittuja pelisääntöjä ja edistän työturvallisuutta.
- Puutun rohkeasti epäkohtiin.
- Parannan työtapoja: jokaiselle kuuluu oma työ ja sen kehittäminen.

Rakennan Espoon mainetta

- Viestin avoimesti.
- Olen ylpeä siitä, mitä teen.
- Edistän hyvää ja luottamuksellista työilmapiiriä ja arvostavaa vuorovaikutusta.

Hyvä arkijohtaminen ylläpitää työkykyä

Työntekijän työkyky

Työ- ja toimintaympäristön muutos
ja monimuotoisuus

Julkisten palvelujen
asiakastarpeet ja -odotukset

Digitalisaatio ja
monimuotoistuva työ



Työvoiman
saatavuus ja epävarmuus
työmarkkinoilla



Terveys ja
hyvinvointi

Osaaminen

Motivaatio ja työn
merkityksellisyys

Elämäntilanne

Työyhteisö

Kysymyksiä pohdittavaksi:

Miten osa-alueet toteutuvat sinun kohdallasi?

- Mikä motivoi sinua työssä?
- Vastaako osaamisesi työn vaatimuksia?
- Koetko kuormittuvasi työstäsi? Miten?
- Onko työsi ja yksityiselämäsi tasapainossa?

Mikä kaipaa kohdallasi eniten huomiota?

Mitä sinun kannattaisi lähteä edistämään arjessasi?

- Mitä voit tehdä käytännössä?
- Mikä on seuraava konkreettinen askel?
- Mikä on sopiva hetki asian edistämiseksi?

Lainsäädäntö,
sosiaaliturva
ja työehtosopimukset

Yksilön työkykyyn vaikuttavat monet tekijät. Hyvä
espoolainen arkijohtaminen ylläpitää työkykyä ja ehkäisee
sen heikkenemistä.

Työarjessa jokaisen tulee huolehtia
omasta itsestään ja työyhteisöstään.

Talouden ja
tehokkuuden vaatimukset





Suuntaamo sisältö 2.1.

Säännöllisesti toteutettavat toiminnot

Tarvittaessa toteutettavat toiminnot

Tukiaineisto esihenkilöille



	 OHJAA	 TUE	 PYSÄHDY	 HUOMIOI
Säännöllisesti	Perehdytys Perehdytyksen periaatteet ja suunnitelma.	Tilanne- keskustelu Usein toistuva, vapaamuotoinen sparraus- ja palautekeskustelu työntekijän ja/tai tiimin kanssa. Tarkoituksena on tukea ja arvioida tavoitteiden saavuttamista, osaamisen kehittymistä ja työhyvinvointia.	Työsuorituksen arviointi Säännöllisin väliajoin tehtävä virallinen tai määrämuotoinen työsuorituksen arviointi. Palautetta arvioitavasta pyydetään eri tahoilta. Henkilökohtaisen lisän hakemiseksi työsuorituksen arviointi tulee olla tehtynä. .	Onnistumisten huomiointi ja rahalliset palkkiot Jatkuva onnistumisten ja hyvän suorituksen esiin nostaminen eri foorumeilla. Kertapalkkiot ja henkilökohtainen lisä. Palkitseminen perustuu työntekijän tavoitteiden mukaiseen toimintaan ja osaamiseen.
	Johtamis- suunnitelma Suorituksen, osaamisen ja työkyvyn johtamisen suunnitelma.			
	Tavoite- asetanta Espoo-tarinaa perustuva, vuosittainen tavoitteiden asettaminen työntekijä- ja/ tai tiimitasolla ja sitä tukeva osaamisen kehittämisen suunnitelma.			
	Osaamisen kehittäminen			
Työyhteisön kehittäminen Työyhteisön kehittämistarpeiden arviointi ja kehitystoimista sopiminen.	Tarvittaessa	Valmentava työkyky- keskustelu Matalan kynnyksen keskustelu esihenkilön ja työntekijän välillä, jossa pyritään ennalta-ehkäisemään ratkaisemaan työkykyyn liittyviä haasteita.	Työkyvyn arviointi Heikentyneen työkyvyn tilanteessa työterveyshuollon kanssa tehtävä arviointi, jossa pyritään löytämään yhdessä ratkaisuja.	
		Riittämättömän suorituksen puheeksiotto Matalan kynnyksen ratkaisukeskeinen keskustelu, silloin kun suorituksessa havaitaan puutteita.	Työnjohdolliset sanktiot Työnjohdollisia sanktioita käytetään, kun työntekijän suoritus ei vastaa työnantajan edellyttämää tasoa, eivätkä muut suorituksen hallinnan keinot ole riittäviä.	

Tuki

Tukiaineisto esihenkilöille


Esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet sekä tuki suorituksen hallinnassa.
Esihenkilö voi hakea konsultointia, valmennusta ja coachausta HR:stä suorituksen hallinnan tueksi.

[Suuntaamo på svenska](#)
[Suuntaamo in english](#)

Esihenkilön vastuut työkyvyn seurannassa

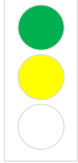
Ennakoiva tuki

Reagoiva tuki



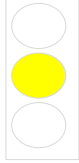
Työkyvyn seuranta osana esihenkilötyötä

Noudata hyvää espoolaista johtamista. Se ylläpitää työkykyä ja ennaltaehkäisee sen heikkenemistä.



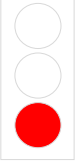
20 päivää, 5 kertaa
(viim. 12kk aikana)
tai muutos työkyvyssä

Käy valmentava työkykykeskustelu (Sarastia)



30 päivää

Täytä ajoissa lakisääteinen 30 pv ilmoitus työterveyteen (Sarastia)



90 päivää
(viim. 24kk aikana)

90+ päivää

Konsultoi työkykytilanteesta tarvittaessa työterveyshoitajaa ja ole säännöllisesti yhteydessä työntekijään

- Huolehdi perusasioista: selkeät tavoitteet, riskien arviointiin pohjaava työkyvyn ja -turvallisuuden kehittäminen ja haitallisen kuormituksen seuranta, pelisäännöt, tehtävänkuvat, palaute, osaaminen (Suuntaamo: tavoiteasetanta, tilannekeskustelut).
- Seuraa poissaolojen ja työkäyttäytymisen kehitystä ja puutu ajoissa.

- Käy lomake läpi työntekijän kanssa ja tallenna se Sarastiassa. Sopikaa työkykyä edistäviä asioista ja huomioikaa mahdolliset työn haitalliset kuormitustekijät. Järjestäkää seurantatapaaminen.
- Jos lyhyet, toistuvat poissaolot johtuvat terveydestä, konsultoi työterveyshoitajaa → mahdollinen ohjaaminen tehostettuun terveystarkastukseen.

- Käy lomake läpi työntekijän kanssa. Puhelimitse, mikäli työntekijä on sairaana. Täytä lomake Sarastiassa ja lähetä se työterveyspalveluihin.
- Työterveyshoitaja soittaa sinulle sopiaksenne mahdollisista jatkotoimenpiteistä.
- Jos työkykyhaasteiden taustalla ovat esim. osaamisen tai työyhteisön haasteet, sovelta suorituksen johtamisen työkaluja (Suuntaamo: Ohjaa/Tue/Pysähdy).

- Mikäli työkyvyttömyys pitkittyy ja työhön paluu näyttää epätodennäköiseltä, käynnistä työkykyarvioprosessi (Suuntaamo: pysähdy).
- Valmistaudu ottamaan kantaa ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtojen toteutumiseksi.

- Työterveys järjestää työterveysneuvottelun työkykyarvio-oppaantöön liittyen.
- Suunnittele työhönpaluu.
- Uudet työuraratkaisut.

Yksilön keinoja arjen sujumiseen

Perusasiat:

- Huolehtii omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista omien elämäntapavalintojensa avulla
- Ylläpitää työkykyä ja voimavaroja huolehtimalla työn, perheen ja vapaa-ajan sopivasta tasapainosta
- On selvillä perustehtävästä, työn tavoitteista ja vastuualueista
- Kehittää omaa ammattiosaamista aktiivisesti, tiedot ja taidot, ja pystyy mukautumaan työssä tapahtuviin muutoksiin
- Huomioi, että työkykyyn vaikuttavat hänen oma aktiivisuus työyhteisössä ja sen kehittäjänä, asenne omaa työtä kohtaan ja motivaatio ylläpitää omaa työuraa
- Noudattaa työyhteisön yhdessä luomia pelisääntöjä, huolehdin hyvästä työilmapiiristä ja tuon esille mahdollisia työturvallisuusriskejä, kuormitustekijöitä tai epäkohtia



Työyhteisön keinoja sujuvaan arkeen

Perusasiat:

- Keskustellaan ja luodaan yhteistä ymmärrystä työhyvinvoinnista ja työkyvystä
- Ylläpidetään työyhteisötaitoja ja ammatillista työkäyttäytymistä ja noudatetaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä
- Arvostetaan toisiaan ja luotetaan toisten ammattiosaamiseen
- Pidetään yllä terveellistä ja turvallista työympäristöä riskejä ja kuormitusta tunnistamalla ja ollaan tietoisia työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvistä prosesseista ja sairauspoissaolokäytännöistä





ESPOO
ESBO

Kiitos!

Työsuojeluvastuut

Kaija Ojanperä
Johtava asiantuntija



- Työllä on monia myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen
 - työ rytmittää ja ryhdittää elämää
 - tuo mielekästä tekemistä
 - tarjoaa toimeentulon
 - sosiaalisia suhteita ja arvostusta
- Työn täytyy olla hyvin organisoitua ja johdettua
 - työkuormitus on työntekijän työkykyyn nähden sopivalla tasolla ja työntekijä kokee työn mielekkääksi.
- Työ ja työssäolo voivat myös suojata työn ulkopuolisilta mielenterveyttä uhkaavilta tekijöiltä esimerkiksi silloin, kun yksityiselämän tapahtumat tai olosuhteet kuormittavat.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 8 §

- Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin **kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat**. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset **voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä** työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. ([16.2.2023/222](#))
- Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta **rajaavina tekijöinä** otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.



- Tarkoituksena on varmistaa, että tarve yksilöllisille työsuojelutoimenpiteille havaitaan riittävän ajoissa.
- Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet eivät aina ole riittäviä yksittäisen työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 10 §



- Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä
 - Jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
- työn vaarojen arviointiin tulee sisällyttää työntekijöiden ikääntymiseen liittyvien vaara- ja häirtatekijöiden tunnistaminen.
 - Ikääntyessä esim. pitkällä työajoilla, vuorotyöllä, puutteellisella valaistuksella ja työn fyysisellä raskaudella sekä digitalisoitumiseen liittyvillä osaamisvaatimuksilla voi olla suurempi merkitys kuormittavuuteen.
 - *Edelleen arvioinnin kohteena on työ ja työolot - ei kenenkään työntekijän yksilölliset ominaisuudet.*

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus 14§

- Työnantajan pitää perehdyttää työntekijä työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin
- Erityisesti ennen uuden työn tai tehtävien aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä työvälineiden muuttuessa
- Työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi
- Huomioidaan työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus

Opetusta ja ohjausta annettaessa tulee ottaa huomioon työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen lisäksi muutkin henkilökohtaiset edellytykset, kuten **nuori ikä, ikääntyminen, oppimiseen liittyvät erityispiirteet, kielitaito ja osatyökykyisen työntekijän yksilölliset rajoitteet tai tarpeet**



Häirintä 28 § (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Ennakointi: Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen **riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava** työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, **milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava** niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (TturvL 10 §)

Reagointi: Jos **työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla**, työnantajan on **asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin** ryhdyttävä toimiin **kuormitustekijöiden selvittämiseksi** sekä **vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi**. (TturvL 25 §)

Muista myös: TturvL 8 §, 12 §, 13 §, 14 §, 16 §, 17 §, 18 §, 19 §, 27 §, 28 §, 29 §, 30 § ja 31 §. Lisäksi työaika- ja vuosilomasäädökset.

Ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta

[Ilmoituskaavake](https://tyosuojelu.fi) (Tyosuojelu.fi)

ILMOITUS TYÖNANTAJALLE TYÖSSÄ KUORMITTUMISESTA

Lomakkeen täyttöohjeet kääntöpuolella

Työntekijä täyttää:

1 TYÖNTEKIJÄN ILMOITUS (Työturvallisuuslaki 25 §) Katson kuormittuvani työssäni terveyttä vaarantavalla tavalla. Saatan asian työnantajan tietoon. Pyydän, että työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin työkuormituksen vähentämiseksi. Seuraavat työn kuormitustekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta työssäni: Työkuormitus vaikeuttaa työssä suoriutumistani seuraavalla tavalla: Oma näkemykseni siitä, miten työkuormitustani voidaan vähentää:	
Päiväys	Työntekijän allekirjoitus

Työnantaja täyttää:

2 ILMOITUKSEN VASTAANOTTO Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työnantajan edustajana.	
Päiväys	Allekirjoitus

3 ASIAN SELVITTELY TYÖNANTAJAN TOIMESTA

Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä 6.-10.11.2023

Työturvallisuuskeskuksen tarjonta Työsuojeluviikolla

Maanantai 6.11.	Työsuojeluviikon avaus: Tutustu Kevan johtajaylilääkäri Tuula Metsän videoon , jolla Metsä kertoo mielen tukemisen tärkeydestä.
Tiistai 7.11.	Työsuojeluneuvontaa tarjolla: varaa neuvonta-aika Kehottakaa työpaikkoja katsomaan Mielenturvaa -video "Eihän työpaikallasi jää mielenterveys näkymättömäksi?"
Keskiviikko 8.11.	Työsuojeluneuvontaa tarjolla: varaa neuvonta-aika Tutustu Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä -sivustoon ja pohtikaa sen pohjalta työnantajan kanssa, mitä ennakoivia toimia ja työjärjestelyjä voitte tehdä työntekijöiden mielen tukemiseksi. Ennakoi ja havaitse -teemaiset kysymykset pohdinnan tueksi (pdf) Työjärjestelyt kuntoon -teemaiset kysymykset pohdinnan tueksi (pdf)
Torstai 9.11.	Tutustu Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä -sivustoon ja pohtikaa sen pohjalta työnantajan kanssa, miten yhteistyöllä ja toiminnan jatkuvuudella voitte parantaa työntekijöiden mielen tukemista. Yhteistyöllä eteenpäin -teemaiset kysymykset pohdinnan tueksi (pdf) Toiminnan jatkuvuus -teemaiset kysymykset pohdinnan tueksi (pdf)
Perjantai 10.11.	Tutustukaa artisti Seksikäs-Suklaan videoon "Ku ei vaan jaksa" ja siihen, miten hän selviytyi mielenterveyshaasteista. Mitä voimme oppia? Jakakaa videota omalla työpaikallanne.

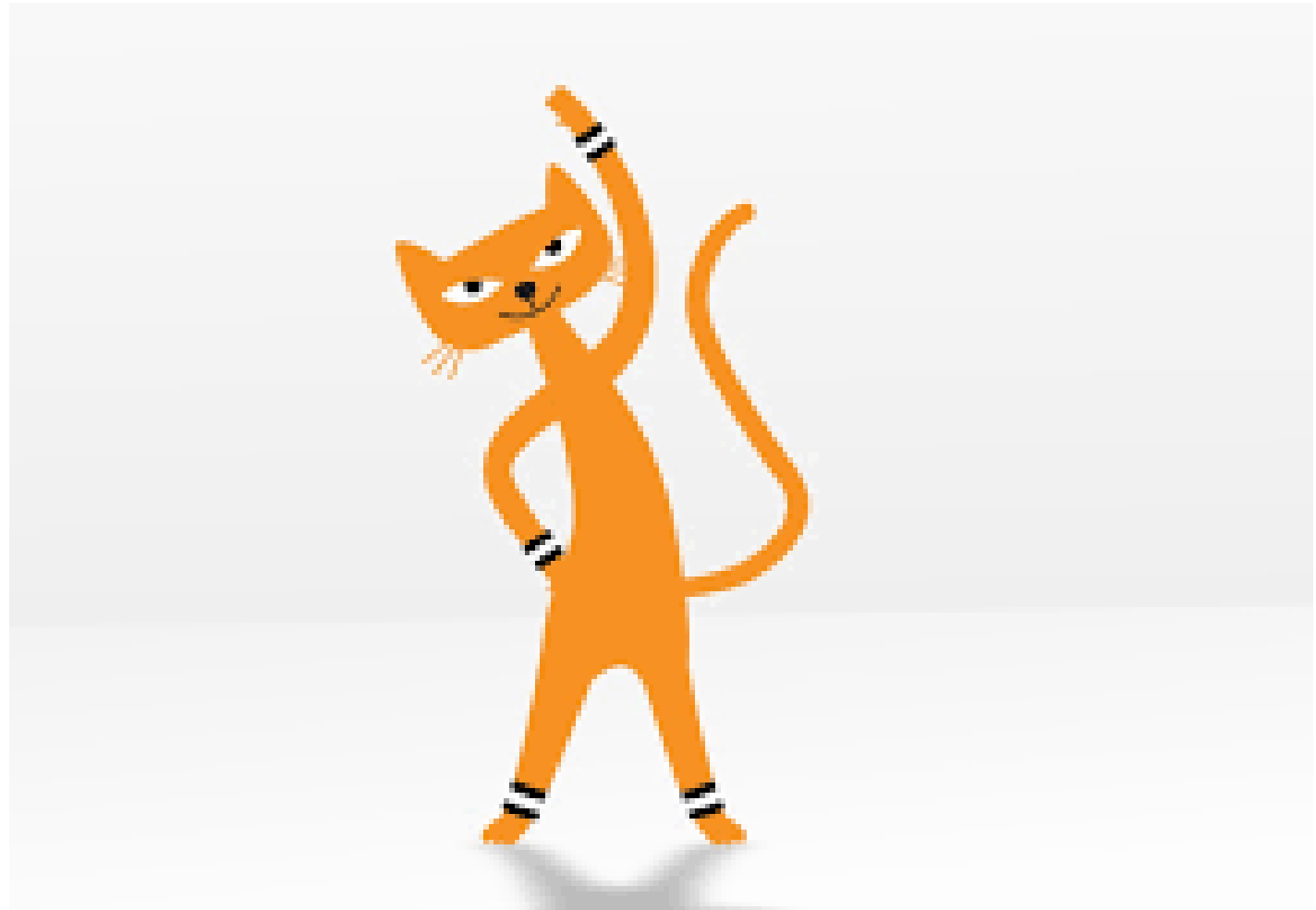
Toimintaehdotuksia työpaikalle

- Pidä työsuojelua esillä koko viikon ajan.
- Tutustu [Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä -sivustoon](#).
- Nosta esiin varhaisen tuen toimintamallit mielen tukemisessa.
- [Varaa työpaikallenne neuvonta-aika](#) työhyvinvointiin liittyen.
- Tutustu myös [Mielenturvaa-sivustoon](#).

Kiitos!

Kaija.ojanpera@ttk.fi
@kaijaoja

Taukojumppa



Työterveyslaitos

Mielenterveyden työkalupakki

Pauliina Mattila-Holappa

johtava asiantuntija, PsT

Mielenterveyden työkalupakki -hankkeen johtaja

mielenterveydentyokalupakki.fi

#mielenterveys #KestäväKasvu

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

©TYÖTERVEYSLAITOS Pauliina Mattila-Holappa

Mielenterveyden työkalupakki

-kehitettiin työelämän mielenterveysohjelmassa 2021-2022

Mielenterveyden-
työkalupakki.fi

Työkalut yksilöille Työkalut työyhteisöille



Henkilökohtainen työhyvinvointiprofiili ja neuvot työhyvinvoinnin kehittämiseen.



Palautumista tukevien työpaikan toimintatapojen varmistamiseen.



Neljä työkalua vahvistamaan työpaikan kykyä varautua ja sopeutua muutostilanteisiin.



Apu työpaikan päihdeohjelman laatimiseen.



Kognitiivisen kuormituksen tekijöiden tunnistamiseen ja aivotyön sujuvoittamiseen.



Liikunnan ja liikkumisen edistämiseen työarjessa.

Verkkomateriaalit työyhteisöjen tueksi



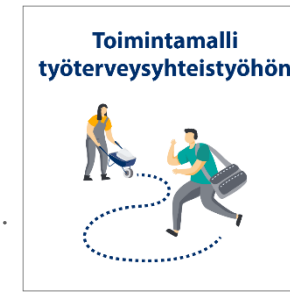
Esihenkilölle valmiuksia mielenterveyden edistämiseen.



Työn muokkaukseen mielenterveyden ja psyykkisen toimintakyvyn tukena.



Vertaisryhmämenetelmä työkyvyn ylläpitämiseen ja työuran hallintaan.



Toimintamalli työpaikkojen ja työterveyshuoltojen mielenterveyttä tukevaan yhteistyöhön

Mielenterveyden työkalupakki -hanke (2023–2024)

Hyödyntää työkaluja ja laajentaa tekemistä



1. Levitämme työkaluja kaikille työpaikoille

- Autamme työpaikkoja alkuun: esittelyt, työpajat ja sparraukset
- Avoimet koulutukset, valmennukset ja webinaarit



2. Kehitämme uusia työkaluja

- Työuupumuksen liikennevalomalli
- Työterveysyhteistyön toimintamalli
- Sote-alan palautumislaskuri
- Työkykyjohtamisen kysely
- Työn piirteiden arviointi



3. Panostamme erityisesti

- Sosiaali- ja terveysalat
- Taide-, kulttuuri- ja tapahtuma-alat
- Johtamiskoulutukset



4. Arvioimme ja tutkimme

- Toimenpiteiden vaikutukset
- Työkalut osana työkykyjohtamista
- Työolojen ja työhyvinvoinnin muutokset
- Hankkeen toimintaympäristö

Kumppaneina: Taiteen edistämiskeskus, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Muusikkojen liitto, Mieli ry, Kela. Työskentelyä ohjaa asiantuntijaryhmä, jossa mukana sosiaali- ja terveysministeriö, työmarkkinaosapuolet ja sidosryhmiä. Useita yhteistyöverkostoja.

Edistämme työpaikkojen ja työyhteisöjen valmiuksia vahvistaa ja tukea mielenterveyttä osana työkykyä

**Lisätään
ymmärrystä
mielenterveydestä
osana työkykyä**

**Tarjotaan
työpaikoille
keinoja käsitellä
työhyvinvoinnin
haasteita**

”

Inhimilliset perustarpeet työssä

”

”

Työpaikka voimavarana

”

Mielenterveyden työkalupakki –hankkeen lähtökohtia

Työn ja yhteiskunnan muutoksen myötä mielenterveydestä on tullut keskeinen työkyvyn edellytys

Henkilöstö on noussut työpaikkojen menestymisen keskeiseksi tekijäksi

Pitkällä tähtäimellä inhimillisyys ja hyvinvoinnin näkökulman huomioiminen parantuvat tuottavuutta

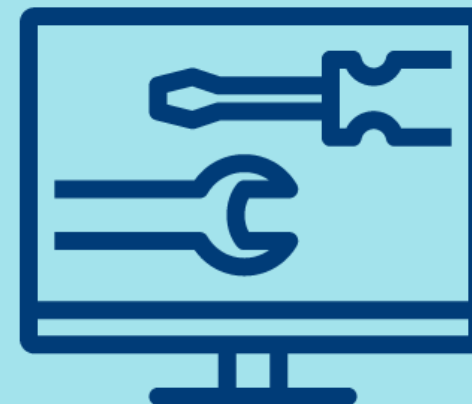
Mielenterveyttä tukee, kun työssä täyttyvät ihmisen perustarpeet, kuten liittyminen, aikaan saaminen, hyvän tekeminen, itsensä toteuttaminen

Sekä mielenterveyden rakentumisen perustaa, ongelmien juurisyitä, että ratkaisuja löytyy sekä yhteiskunnan, yhteisöjen ja yksilöiden tasolla

Työpaikka on keskeinen sosiaalinen ympäristö: Mielenterveys vahvistuu tai heikentyy työpaikan arkikäytännöissä

Mielenterveyden työkalut

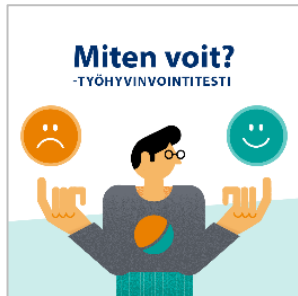
- Perustuvat tutkimukseen ja nostavat esiin teemoja, joilla on yhteys mielenterveyteen työssä
- Lisäävät työpaikan kykyä vahvistaa mielen hyvinvointia ja reagoida ongelmatilanteisiin
- Tukevat inhimillistä työkuultuuria
- Työkalut ovat kättä pidempiä välineitä, eivät itseisarvo
- Osa työkaluista tukee tilannekuvan muodostamisessa, osa tarjoaa laajemman mallin
- Työkaluja käytetään työpaikalla yhdessä
- Työkalut ovat osa työkykyjohtamista



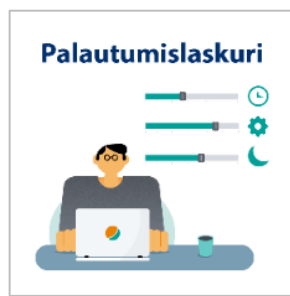
Mielenterveyden työkalupakki

Mielenterveyden-
työkalupakki.fi

Työkalut yksilöille Työkalut työyhteisöille



Henkilökohtainen työhyvinvointiprofiili ja neuvot työhyvinvoinnin kehittämiseen.



Palautumista tukevien työpaikan toimintatapojen varmistamiseen.



Neljä työkalua vahvistamaan työpaikan kykyä varautua ja sopeutua muutostilanteisiin.



Apu työpaikan päihdeohjelman laatimiseen.



Kognitiivisen kuormituksen tekijöiden tunnistamiseen ja aivotyön sujuvoittamiseen.



Liikunnan ja liikkumisen edistämiseen työarjessa.

Verkkomateriaalit työyhteisöjen tueksi



Esihenkilölle valmiuksia mielenterveyden edistämiseen.



Työn muokkaukseen mielenterveyden ja psyykkisen toimintakyvyn tukena.



Vertaisryhmämenetelmä työkyvyn ylläpitämiseen ja työuran hallintaan.



Toimintamalli työpaikkojen ja työterveyshuoltojen mielenterveyttä tukevaan yhteistyöhön

[Etusivu](#)[Mielenterveyden työkalut](#)[Autamme alkuun](#)[Mieli, strategia ja työn arki](#)[Ajankohtaista](#)[Etusivu](#) › [Mielenterveyden työkalut](#) › [Hyvän mielen työpaikka -materiaali esihenkilöille](#) › **Työpaikkakouluttajan materiaali**

Työpaikkakouluttajan materiaali

Kouluta oman työpaikan esihenkilöitä mielenterveyden edistämiseen ja työntekijöiden tukemiseen.



Autamme alkuun monin tavoin

Työterveyslaitoksen asiantuntijat auttavat mielenterveyden työkalujen käyttöönotossa maksutta.

Mielenterveyden.
tyokalupakki@ttl.fi

Työkalupakki tutuksi (1 tunti)

- Mielenterveyden työkalupakin yleisesittely + yhden työkalun tarkempi esittely

Työpaikan sparraus (enintään 3 tuntia)

- Mihin juuri teidän työpaikallanne kannattaisi keskittyä?

Yhteinen työpaja valitusta työkalusta (2-3 tuntia)

- Otetaan yksi työkalu kunnolla haltuun yhdessä työskennellen

Tai lähetä sähköpostia

- Voit aluksi vain ottaa meihin yhteyttä niin selvitetään, mikä olisi teillä sopivin tapa edetä

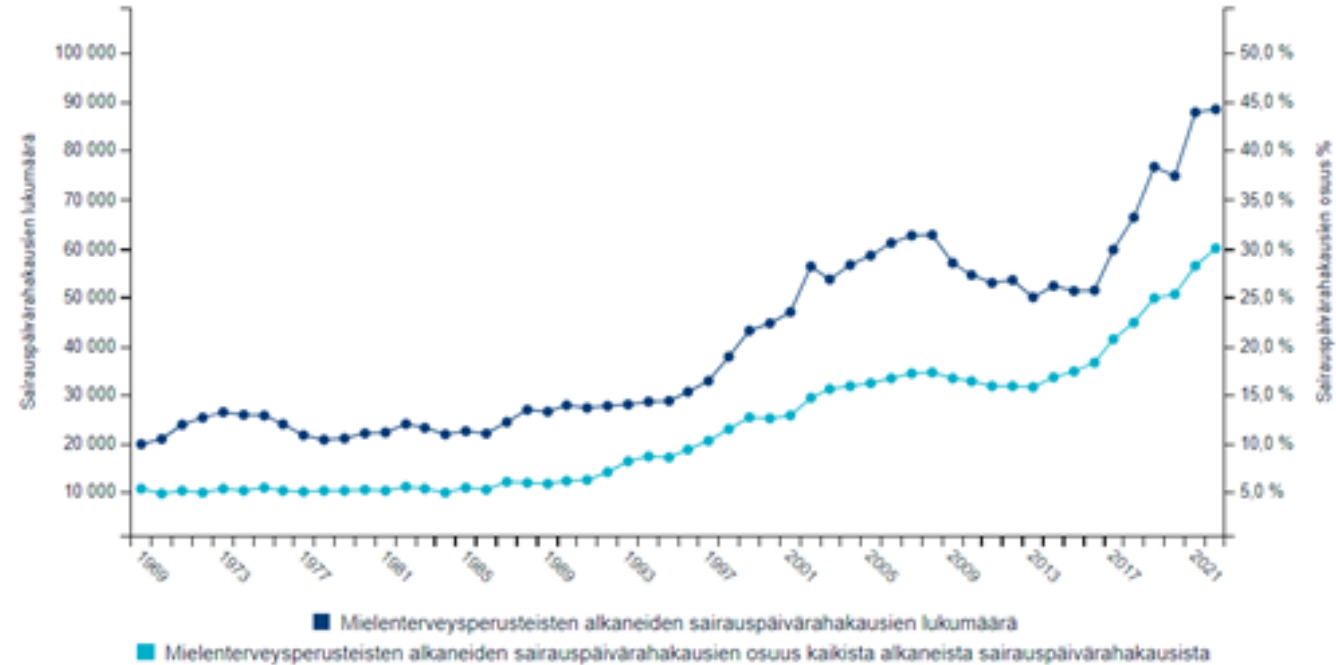
[Mielenterveydentyokalupakki.fi: Autamme alkuun monin tavoin \(ttl.fi\)](https://mielenterveydentyokalupakki.fi)



Nostoja Työterveyslaitoksen tutkimuksesta: miltä kentiltä ratkaisuja mielenterveyteen?

MIELENTERVEYSPERUISTEISET SAIRAUSPOISSAOLAJAKSOT ?

[Poista valinnat](#) [Lataa kuvana](#)



Työelämätiето.fi Mielenterveysikkuna avautuu 16.11.

Mielenterveyden toimijahahmot: laajemmat kulttuuriset ja yhteiskunnalliset ilmiöt nuorten työntekijöiden mielenterveyden haasteiden taustalla

- Ideaalinsa kadottava ammattilainen
- Hauras ihmistyön ammattilainen
- Riskitietoinen refleктоija
- Autenttinen itsensä kehittäjä
- Perinteisen työmoraalin ammattilainen
- Alisuoriutuva toimijahahmo
- Puhumaton mies
- Työelämän normeihin kompastuja



Lähde: Lehmuskoski, K., Väänänen, A., Juvonen-Posti, P. & Mattila-Holappa, P. Mielenterveyden toimijahahmot. Kuntoutus 4/2022. [Mielenterveyden toimijahahmot | Työelämätieto | www.tyoelamatieto.fi](#)

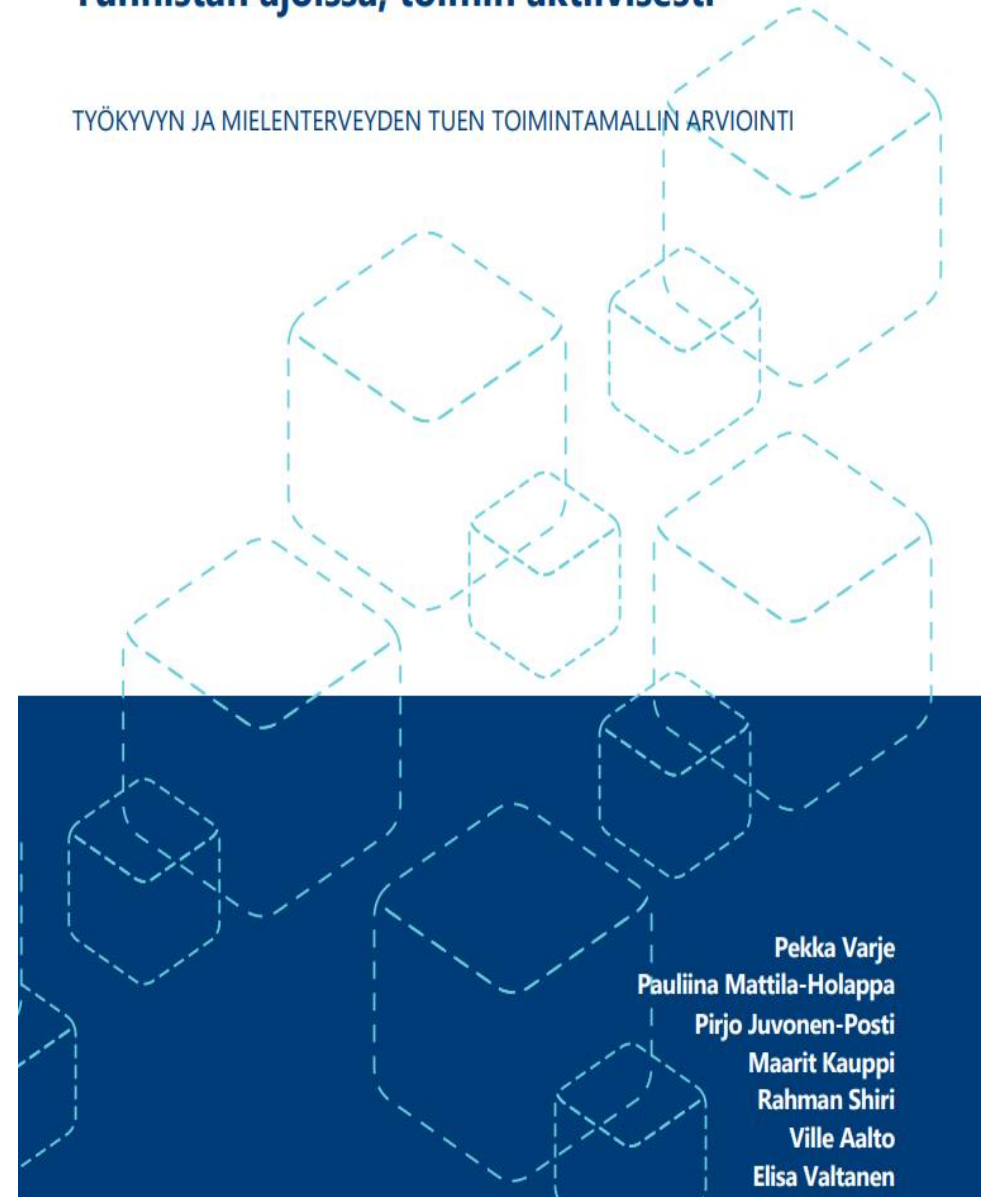
Varhainen tuki mielenterveyden kysymyksissä varhaiskasvatuksen alalla

Nuoret työntekijät ja mielenterveys:

- työn vaativuuden kasvu ja perheiden monimutkaistuneet ongelmat
- koulutuksessa syntyneet tavoitteet, työn ideaalit ja niiden toteutuminen työssä
- sukupolvittuneet näkemykset ja odotukset
- "mielenterveydestä keskustelu työpaikalla" moniulotteisena ilmiönä
- työn muokkaus tiimityössä

Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti

TYÖKYVYN JA MIELENTERVEYDEN TUEN TOIMINTAMALLIN ARVIOINTI



Pekka Varje
Pauliina Mattila-Holappa
Pirjo Juvonen-Posti
Maarit Kauppi
Rahman Shiri
Ville Aalto
Elisa Valtanen

Työkyvyn tuen vaikuttavuus

Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista

Jenni Ervasti, Johanna Kausto, Päivi Leino-Arjas, Jarno Turunen, Pekka Varje, Ari Väänänen

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2022:7

tietokayttoon.fi

Työkyvyn tukitoimien vaikuttavuus

Työterveyslaitos



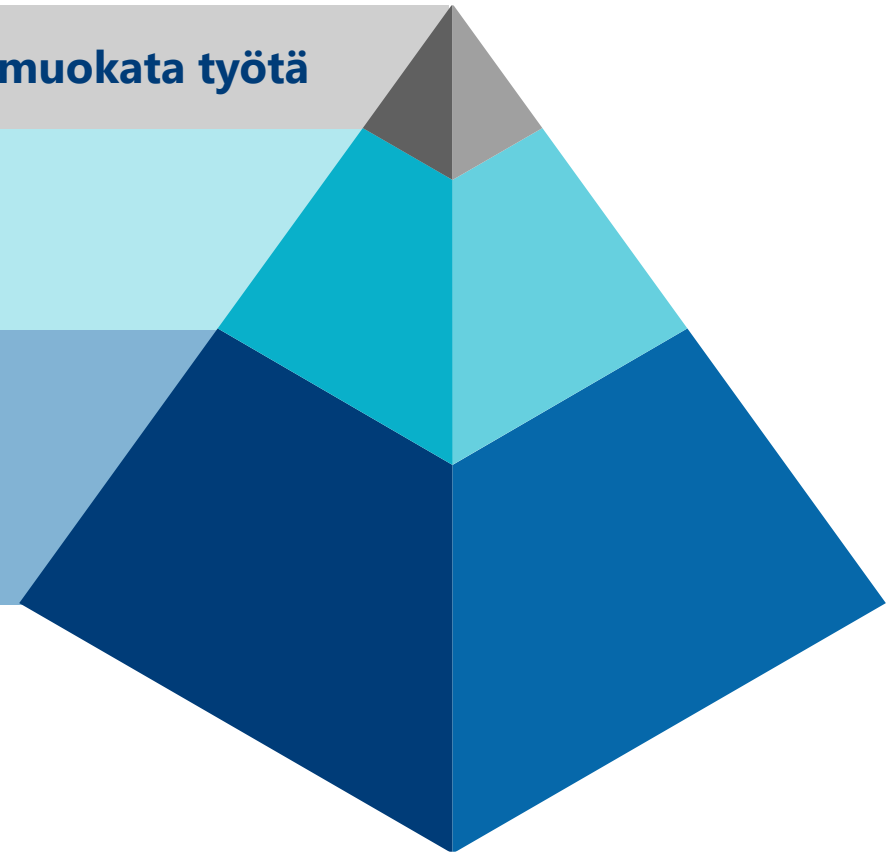
Kuva: Ari Väänänen

Työpaikka on sosiaalinen ympäristö, jossa voidaan:

Tukea työntekijöitä, joilla on mielenterveyden haasteita ja muokata työtä

Havaita ongelmia, puuttua niihin ja tehdä korjaavia toimia

Vahvistaa mielenterveyttä työpaikan arjessa ja ehkäistä ongelmien syntymistä



mielenterveydentyökalupakki.fi

#mielenterveys #KestäväKasvu



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä -sivusto

Minna Salli

PAREMPI TYÖ
BÄTTRE ARBETE
BETTER WORK

Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä

- Työturvallisuuskeskuksen kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmässä toteutettiin *Mielenterveys julkisella alalla* –hanke, jonka tuotoksena valmistui [Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä -sivusto](#)
- Sivustolla esitellään hyviä käytäntöjä ja ennakoivia toimia mielen tukemiseksi
 - [Espoon kaupunki, työelämän mielenterveysohjelma](#)
 - [HUS, henkilöstön jaksamisen tukeminen moniammatillisesti](#)
 - [Kanta-Hämeen pelastuslaitos, defusing- ja vertaispurkutoiminta](#)
 - [Lapin sairaanhoitopiiri](#)
 - [Lempäälän kunta, sanotaan #kyllä henkilöstön mielenterveydelle](#)
 - [Raision Mylly-Antin koulu, työhyvinvointiohjelma](#)
 - [Savonlinnan kaupunki, mielen tuen polut osaksi varhaisen tuen mallia](#)
 - [Soite, URSUS stressinhallinta- ja resilienssikoulutus](#)
 - [Tuusulan kunta](#)
 - [Vantaan Aurinkokiven koulu, työhyvinvointia edistävät valmennukset ja mentorointi](#)
 - [Varkauden kaupunki, tukea työuupumukseen ja kuormitukseen](#)
 - [Äänekosken kaupunki, aktiivisen tuen mallissa painotus ennakoivaan toimintaan](#)

Ennakoivat toimet mielen hyvinvoinnin tueksi

Ennakoi ja havaitse



Työjärjestelyt kuntoon



Yhteistyöllä eteenpäin



Toiminnan jatkuvuus



Ennakoi ja havaitse

Hyvinvoinnin ennakoiva tukeminen ja kehittäminen on vaikuttavampaa kuin reagointi jo ongelmien ilmettyä.

Ennakoivaa, havainnoivaa toimintaa työpaikoilla edistävät:

- johdon sitoutuminen ja asenne
- riittävät taloudelliset ja henkilöresurssit toiminnan kehittämiseen
- tunnista ja vahvista voimavaroja
- toiminnan strategisuus, jolloin toiminnasta tulee myös tavoitteellista, seurattavaa ja jatkuvaa
- arjessa esiin nousevien tarpeiden riittävä havainnointi ja toiminnan kehittäminen tarpeiden pohjalta
- nykytilanteen ja potentiaalisten riskien kartoittaminen ja ymmärtäminen.

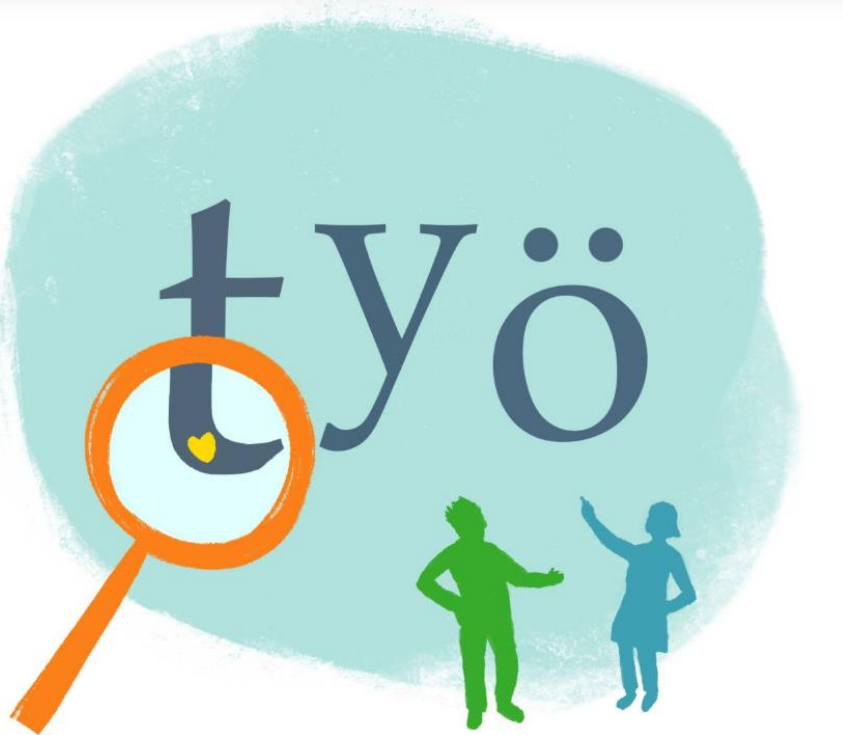


Työjärjestelyt kuntoon

Jos työpaikan toimintamallit ja työn arki sujuvat, työn kuormittavuus vähenee ja mielen hyvinvoinnin tukeminen jo ennen haasteita mahdollistuu.

Kiinnitä huomiota näihin:

- tehtävien, työnkuvan ja tavoitteiden selkeyttäminen
- työolot ja työympäristö kuntoon
- kokonaiskuvan kirkastaminen: selkeät roolit ja vastuut sekä työtehtävissä että mielen hyvinvoinnin tukemisessa, työkykyjohtamisessa ja henkilöstöjohtamisessa
- toimintamallit tutuksi: hyvätkään mallit eivät muutu käytännön toiminnaksi, jos niitä ei tunneta riittävällä tasolla
- mahdollista koko työyhteisön käyttöön hyödynnettäväksi käytännön työkaluja ja matalan kynnyksen tukimuotoja riittävästi.



Yhteistyöllä eteenpäin

Mielen hyvinvoinnin tukeminen edellyttää monien toimijoiden yhteistyötä. Erityisesti esihenkilöiden sitoutuminen, osaamisen varmistaminen ja henkilöstön osallistuminen omaa työtä ja työyhteisön toimintaa koskeviin päätöksiin on onnistumisen kannalta tärkeää.

Yhteistyö näkyy työpaikoilla muun muassa seuraavasti:

- vaikuttamismahdollisuudet ja osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon tutkitusti tukevat hyvinvointia ja edistävät yhteistä tekemistä
- edesauttaa hyvien käytäntöjen syntymistä ja laajentumista
- edistää avointa keskustelukulttuuria
- auttaa nostamaan esille arjen tarpeita ja haasteita
- madaltaa puheeksi ottamisen kynnyksiä
- lisää tietoisuutta mielenterveysasioista ja auttaa löytämään yhteisen suunnan tekemiselle.



Toiminnan jatkuvuus

Arjessa tapahtuva toiminta ja ennen kaikkea toiminnan jatkuvuus edesauttavat vaikuttavaa mielen hyvinvoinnin tukemista työpaikoilla.

Toiminnan jatkuvuuden kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota tukitoimien ja niiden vaikutusten säännölliseen seuraamiseen ja arviointiin:

- strategisten tavoitteiden toteutuminen
- tukipalveluiden vaikuttavuuden, käyttöasteen ja sairauspoissaolojen seuraaminen ja mittaaminen
- esihenkilöiden ja esimerkiksi työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuollon sitouttaminen seurantaan



Kiitos!



Työturvallisuus-
keskus