

Mielen hyvinvoinnin haasteiden tuki ja työn muokkaus

Suna Saadetdin

Savoa Partners Oy

3.4.2025

Kuka olen ja mistä tulen

Suna Saadetdin

- ❖ Sairaanhoitaja, terveystieteiden maisteri
- ❖ Esihenkilönä terveydenhuollossa yli 15 vuotta
- ❖ Terveydenhuollon kehittämistehtävissä yli 15 vuotta
- ❖ Senioriasiantuntijana Savoa Partnersilla viimeiset seitsemän vuotta

Mielenterveysteko itselle: Puutarhanhoito



Näkökulmia mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja sen tukemiseen

1. Mielen hyvinvoinnin merkitys työpaikalla

- Mielen hyvinvointi on työkyvyn keskeinen osa ja vaikuttaa suoraan työn tuottavuuteen sekä poissaolojen määrään.
- Mielen hyvinvointi on osa laajempaa työkykyjohtamista ja sen ylläpitämisessä korostuu esihenkilöiden rooli.

2. Esihenkilön rooli mielen hyvinvoinnin tukemisessa

- Esihenkilö toimii keskustelun mahdollistajana ja tukijana työntekijän jaksamisen haasteissa.
- Esihenkilön on osattava havaita varhaisia merkkejä, kuten jaksamisen tai keskittymiskyvyn heikentymistä, ja tarjottava matalan kynnyksen tukea.

3. Työyhteisön rooli mielen hyvinvoinnin tukemisessa

- Keskustelukulttuurin luominen; onko meillä sellainen ilmapiiri jossa asioita uskalletaan ottaa esille?
- Miten toimimme eri tilanteissa?

4. Työn muokkauksen rooli mielenterveyden tukemisessa

- Työtehtävien muokkaus on keskeinen keino tukea mielen hyvinvointia. Muutokset työtehtävien kuormittavuudessa, työajoissa tai työtiloissa voivat helpottaa työntekijän selviytymistä.
- Työaikajoustop, osasairauspäivärahajärjestelyt ja mahdollisuus tehdä etätöitä tukevat työntekijöiden mielenterveyttä.

5. Työkaluja ja käytännön malleja esihenkilöille

- Esihenkilöitä koulutetaan käyttämään **varhaisen tuen mallia**, jonka avulla voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa jaksamisen ongelmiin.
- Esihenkilö voi käyttää **työn muokkauksen suunnittelulomaketta**, joka auttaa tunnistamaan konkreettisia toimenpiteitä työn ja työolojen sopeuttamiseksi.

Mielen hyvinvoinnin merkitys työpaikalla

Työyhteisön ja tiimin rooli mielen hyvinvoinnin tukemisessa

- Mielen hyvinvointi on työkyvyn keskeinen osa ja vaikuttaa suoraan työn tuottavuuteen sekä poissaolojen määrään
- Mielen hyvinvointi on osa laajempaa työkykyjohtamista ja sen ylläpitämisessä korostuu esihenkilöiden rooli
- Esihenkilöillä paljon vastuuta työhyvinvoinnista jo lakisääteisestikin mutta koko työyhteisöllä ja **jokaisella ammattilaisella on vastuu työyhteisön hyvinvoinnista** ja sitä kautta jokaisen yksilön mielen hyvinvoinnista työyhteisössä

Esihenkilön rooli mielen hyvinvoinnin tukemisessa

- Esihenkilö toimii keskustelun mahdollistajana ja tukijana työntekijän jaksamisen haasteissa
- Esihenkilön on osattava havaita varhaisia merkkejä, kuten jaksamisen tai keskittymiskyvyn heikentymistä, ja tarjottava matalan kynnyksen tukea
- Yhteistyö työterveyden, työsuojelun kanssa
- Esihenkilö ohjaa koko työyhteisöä ja auttaa omalta osaltaan luomaan kulttuuria jossa jokaisen on mahdollista nostaa epäkohtia, haasteita esille ja toisaalta vapauttaa ammattilaiset luomaan uusia ideoita, asioita->

Työterveysyhteistyö

- Yksilöllisten tilanteiden huomioiminen varhaisessa vaiheessa
 - Työkyvyttömyyden pitkittymisen riskin tunnistaminen->Kolmikantakeskustelun aloitus heti
 - Korvaavan työn tai työn muokkauksen tarpeiden tunnistaminen varhaisessa vaiheessa
 - Tilapäisesti tai pidemmäksi aikaa
 - Voi tarvita koko työyhteisö koskevia muutoksia jotka kestetään paremmin kun perusta kunnossa

Hyvinvoiva työyhteisö yksilön tukena

Proaktiivinen toiminta mielenhyvinvoinnin tukena

Työyhteisössä/tiimissä

- Selkeät sovitut roolit, vastuut, mitä on sovittu
- Toimintakäytännöt, sujuvat prosessit
 - Liittyy edelliseen; kuka tekee ja mitä ja miten
 - Olisi hyvä olla kirjallisena
 - Perehdytys ja päivittäminen helpompaa ja kaikilla sama käsitys mitä itse asiassa on sovittu
- Ilmapiiri
 - Onko meillä sellainen ilmapiiri missä asioita uskaltaa nostaa esille?
 - Onko meillä sovittu tapa (strukturoidu) korjata prosesseja ja toimintatapoja ja tietävätkö kaikki sen?

Miten tähän päästään?

- Nykytilan arvio
 - **Esihenkilön ohjaamana**
 - Mahdollisuuksien mukaan koko tiimi mukana->pelisäännöt muodostuvat myös tästä
 - Tunnistetaan ja arvioidaan tilanne
 - Toteutetaan muutokset
 - Strukturoitu tapa seurata kehittämistoimenpiteiden toteutumista

Pelisäännöt

Työkulttuurin luominen

- Liikkeelle voi lähteä siitä mikä käsitys ammattilaisilla on työyhteisön rooleista ja vastuista
 - Esihenkilön ja ammattilaisten välillä
 - Koko työyhteisössä
- Moni asia on sovittavissa, esimerkiksi
 - Kenelle poissaolotilanteissa soitetaan; case Hämeenlinnan Terveyspalvelut
 - Miten poissaoloissa toimitaan: korvaava työ
 - Täsmätyökykyisten huomioiminen
 - Miten liputan jos en pärjääkään, ja tarvitsen apua

Kysymyksiä

Työn muokkaus

- Työn muokkaus tarkoittaa työpaikan toimia, joilla työ, työprosessi ja työympäristö saadaan vastaamaan työntekijöiden työkykyä
- Työtehtävien muokkaus on keskeinen keino tukea mielen hyvinvointia.
- Muutokset työtehtävien kuormittavuudessa, työajoissa tai työtiloissa voivat helpottaa työntekijän selviytymistä.

Työn muokkauksen periaatteet

(Lähde: Työterveyslaitos: Työn muokkauksen toimintamalli, Opas työpaikoille ja työkyvyn tuen ammattilaisille)

1. Tarpeen tunnistaminen

- Tunnistamisen voi tehdä esihenkilö, työntekijä itse, työkaveri tai tulla esille erilaisissa työkyvyn tuen palveluissa

2. Tiedon kerääminen

- Työn muokkausta varten työnantaja tarvitsee tietoa työn vaatimuksista, työntekijän työssä suoriutumisesta ja työn muokkauksen mahdollisuudet

3. Ratkaisujen suunnittelu

Vaihtoehtojen selvittämisessä on tärkeä huomioida työn muokkauksen tarpeet, muokkauksesta saatavat hyödyt ja ratkaisujen kustannukset.

- Vaihtoehtojen selvittämisessä kannattaa kysyä ensin työntekijältä itseltään, millaiset ratkaisut hänen mielestään helpottaisivat hänen työtään. Sen jälkeen voi tutustua aiemmin tehtyihin ratkaisuihin joko omalla työpaikalla tai muilla työpaikoilla.

4. Ratkaisun valinta

- Työpaikan toimijoilla ja palvelujärjestelmässä toimivilla ammattilaisilla on työn muokkauksessa erilaiset tehtävät ja vastuut. Työnantaja tai hänen edustajanaan toimiva esihenkilö valitsee työn muokkauksen ratkaisut yhdessä työntekijän kanssa. Ratkaisun valinnassa he voivat tehdä yhteistyötä työterveyshuollon, työyhteisön, työsuojelun kanssa

Työn muokkauksen periaatteet

5. Toteutus

- Esihenkilö vastaa yleensä työn muokkauksen käytännön toteutuksesta työpaikalla
- Esihenkilö voi saada tukea muokkausten suunnitteluun ja toteutukseen henkilöstöhallinnolta, työsuojeluhenkilöstöltä ja työterveyshuollolta
- Esihenkilön vastuulla on:
 - a) Valita ratkaisut ja tehdä hankinnat
 - b) Suunnitella toteutus ja aikataulut
 - c) Toteuttaa ratkaisut yhteistoiminnassa työntekijän, työparin tai tiimin kanssa
 - d) Tiedottaa asiasta työpaikalla
 - e) Suunnitella ja varmistaa työntekijän perehdytys
 - f) Seurata ja arvioida Esihenkilön on tärkeä tunnistaa työn muokkausta estävät ja edistävät tekijät

6. Seuranta ja hyötyjen arviointi

- Tehdään aina tapauskohtaisesti
- On hyvä sopia tästä kirjallisesti

Työkaluja esihenkilölle

1. Työpaikan oma toimintamalli

2. Varhaisen tuen malli

- jonka avulla voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa jaksamisen ongelmiin.

3. Työn muokkauksen suunnittelulomake, joka auttaa tunnistamaan konkreettisia toimenpiteitä työn ja työolojen sopeuttamiseksi

- [Työn muokkauksen toimintamalli](#)

4. Työn muokkaukseen liittyviä lakeja ovat yhdenvertaisuuslaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista

Hyödyt yritykselle

Mitä hyötyä tästä kaikesta työstä on?

- Kun työpaikalla ammattilaiset tietävät mitä heiltä odotetaan, miten työtä on tarkoitus tehdä ja miksi, työ koetaan mielekkääksi
->henkilöstön sitoutuminen
- Toimivat käytännöt, esimerkiksi korvaavan työn käyttö
sairaspoissaolotilanteissa-> sairauspoissaolot vähenevät-> iso merkitys yrityksen taloudelle
- Toimiva keskustelukulttuuri auttaa nostamaan hankalia asioita, ja mahdollisia vaikeuksia ajoissa esille ennen kuin koko työyhteisö voi huonosti tai yksittäisen ammattilaisen huonontunut tilanne pahenee
->pitkittyneiden poissaolojen väheneminen->vältytään osaajan menetykseltä kun työkyky säilyy