

A photograph of two women in an office environment. The woman on the left has short grey hair and is wearing a white cardigan over a black lace top. The woman on the right has long dark hair and is wearing a dark green velvet dress. They are both smiling and looking at a silver laptop held by the woman on the right. The laptop has the 'mieli' logo on its lid. The background is a blurred office space with blue lighting.

mieli

Työelämän mielenterveys
yhteiskunnan voimavaraksi

Miten vahvistamme mielenterveyttä työelämässä? Mitä askelia työpaikoilla ja yhteiskunnassa on otettava nyt, jotta työssä voidaan hyvin ja organisaatiot menestyvät? Miten vähennämme mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja?

Ratkaisujen löytämiseksi MIELI ry järjesti **Mieliystävällinen työelämä, kestäviä keinoja ja toimintatapoja** -työpajojen sarjan, joihin kutsuttiin koolle iso joukko erilaisia työelämässä toimivia tahoja. Visiotyöhön hyvinvoivan työelämän puolesta on tuonut asiantuntemustaan lähes neljäkymmenen organisaation tai yrityksen edustajaa. Tämä ohjelma on syntynyt noiden työpajojen pohjalta.

Lämmin kiitos osallistuneille!

mieli

Suomen Mielenterveys ry

Esipuhe

Suomalainen työelämä on mieliystävällistä ja inhimillistä. Jokainen työikäinen saa tehdä työtä, joka tukee mielenterveyttä ja vahvistaa mielen voimavaroja.

Tämä visio on ohjannut työtämme, ja sen innoittamina olemme koonneet tähän ohjelma-lehtiseen tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä. Eri toimijoilla on osaamista, jota jakamalla ja hyödyntämällä suomalainen työelämä saadaan inhimillisemmäksi ja samalla myös tuottavammaksi.

Suomalaisen työelämän monet indikaattorit näyttävät hälytysmerkkejä pahoinvoinnin lisääntymisestä. Nykyään yli kolmannes sairauspoissaolopäivistä johtuu nimenomaan mielenterveyssyistä. Kaikkein voimakkainta pahoinvoinnin kasvu on ollut alle 35-vuotiailla nuorilla aikuisilla. Julkisesti tämän kehityksen pysäyttämiseksi esitetään kuitenkin melko vähän ratkaisuja.

On olemassa paljon keinoja, joilla työikäisten mielenterveyttä voidaan vahvistaa. Julkisessa puheessa tulee korostaa työelämän myönteisiä puolia kuormituspuheen rinnalla. Työ on meille hyvinvointia lisäävä tekijä. On tärkeää kehittää johtamista ja päätöksentekoa siten, että se huomioi mielenterveyden. Lisäksi on oleellista lisätä esihenkilöiden osaamista mielen hyvinvointia tukevista toimintatavoista. Toimiva työyhteisö sekä työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino vahvistavat hyvinvointia. Myös yksilöt ovat vastuussa omaa hyvinvointia tukevien mielenterveystaitojen omaksumisesta.

Tulevaisuuden työelämän rakentamiseksi tarvitaan yhteistä ymmärrystä työelämän kehittämisen pitkän aikavälin tavoitteista ja keinoista sekä niihin sitoutumista. Paras mahdollinen tulevaisuus on **sekä** inhimillisesti kestävä **että** taloudellisesti tuottava.

MIELI ry:n järjestämissä työpajoissa visioitiin, millainen tulevaisuuden työelämä voisi parhaimmillaan olla. Osallistujien ajatukset voisi kiteyttää näin:

Tulevaisuuden työelämä on suvaitsevainen ja avarakatseinen. Ei ole työtehtäviä sukupuolen, kulttuurisen taustan tai muun työhön liittymättömän ominaisuuden mukaan. Ei myöskään ole työtehtäviä vain superihmisille, koska tiedämme, että heitä ei ole.

Työpaikoilla panostetaan yksilöiden voimavaroihin ja vahvuuksiin. Työpaikalla voi olla oma itsensä kaikkine puolineen.

Tulevaisuuden työpaikoilla on psykologisesti turvallista. On arvostavia kohtaamisia, tilannetajua ja mahdollisuus pysähtyä.

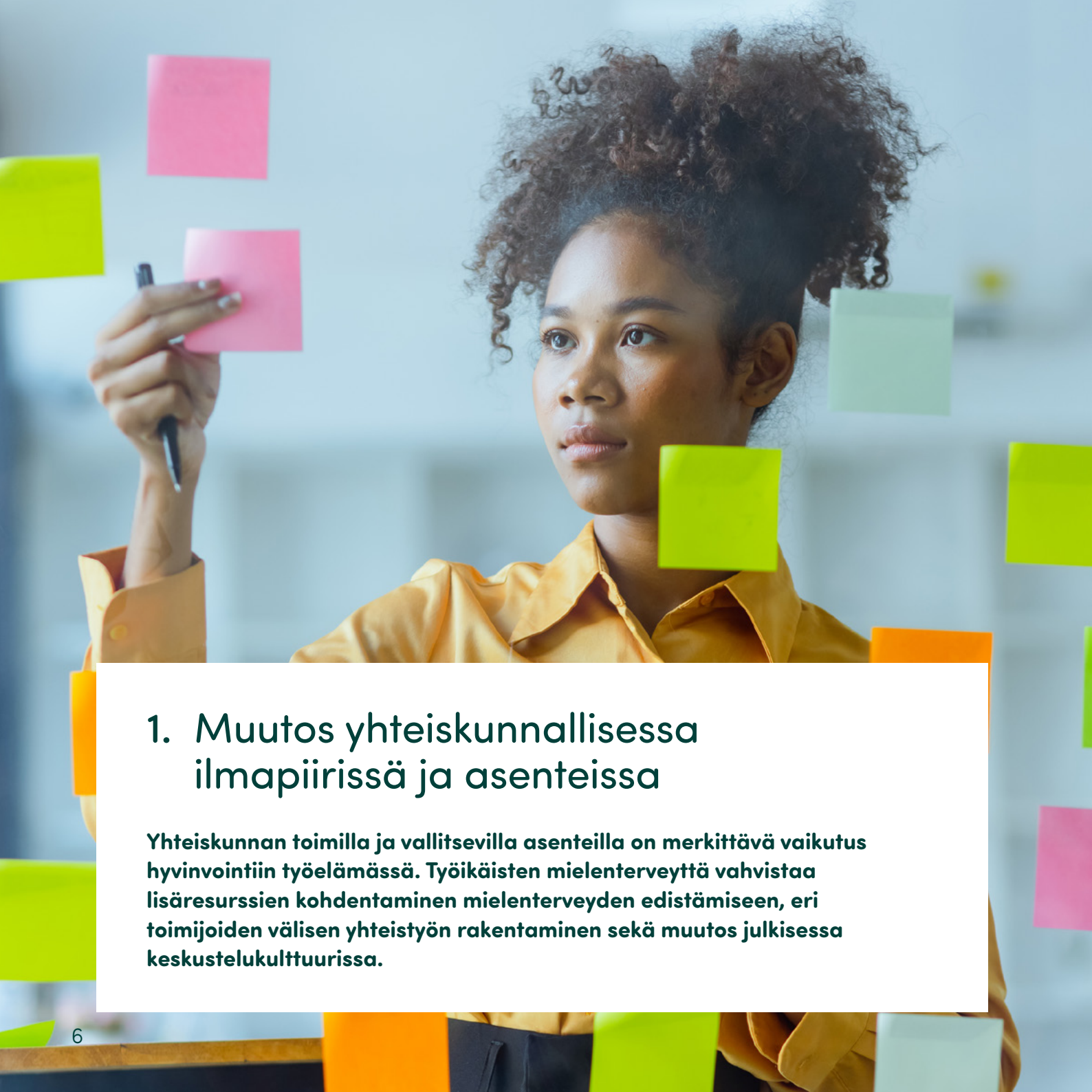
Mielenterveys on tulevaisuudessa asia, josta voi puhua avoimesti työpaikallakin. Se ei ole tabu. Tiedetään, että mielenterveyttä voi vahvistaa.

Työelämän mielenterveys on todellinen yhteiskunnan voimavara.



Sisällysluettelo

1. Muutos yhteiskunnallisessa ilmapiirissä ja asenteissa	6
2. Työyhteisöjen mieliystävälliset toimintatavat	8
3. Tukea toimintakyvyn muuttuessa	10
4. Mielenterveys osana johtamista ja strategiaa	12
5. Esihenkilö mielenterveyden edistäjänä	14
6. Mielenterveysosaaminen on työelämän supertaito	16



1. Muutos yhteiskunnallisessa ilmapiirissä ja asenteissa

Yhteiskunnan toimilla ja vallitsevilla asenteilla on merkittävä vaikutus hyvinvointiin työelämässä. Työikäisten mielenterveyttä vahvistaa lisäresurssien kohdentaminen mielenterveyden edistämiseen, eri toimijoiden välisen yhteistyön rakentaminen sekä muutos julkisessa keskustelukulttuurissa.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Yhteiskunnallinen keskustelu ja ilmapiiri

- Lisätään yhteiskunnallista keskustelua mielen-terveydestä ja työn mielenterveysvaikutuksista.
- Vähennetään tarpeetonta vastakkainasettelua työnantajien ja työntekijöiden välillä.
- Vahvistetaan mielikuvaa siitä, että kaikki ovat osallisia ja osa yhteisöjä. Arvostetaan kaikkien osaamista.
- Tuetaan ja innostetaan nuoria, jotka eivät vielä ole työelämässä. Annetaan nuorten rakentaa omaa polkuaan työelämään ilman kohtuuttomia paineita.
- Pidetään ikääntyvät / 55+ työntekijät työ-elämässä. Arvostetaan kokemusta.

Asenteet

- Nähdään sosiaalinen vastuullisuus yhtä tärkeänä kuin muu yhteiskunnallinen yritys- vastuullisuus.
- Huomioidaan inhimillisyys ja mielen rajat uuden teknologian käyttöönotossa ja hyödyn-tämisessä.
- Ymmärretään mielenterveys isona taloudelli-sena kysymyksenä. Luodaan rakenteita ja panostetaan mielenterveyspalveluihin, koulutukseen ja nuoriin.
- Nähdään mielenterveyden edistäminen kansalaistaitona.

Yhteiskunnallisen tason toimet

- Vahvistetaan mielenterveystaitoja jo koulu-maailmasta lähtien.
- Vahvistetaan yhteistyötä eri hyvinvointitoi-mijoiden, järjestöjen ja sektoreiden välillä.
- Viedään erilaisten työelämää kehittävien ohjelmien (mm. Työelämän mielenterveys-ohjelman, TYÖ2030-ohjelman, Kansallisen työelämän kehittämisstrategian) vaikutukset käytäntöön laajasti ja riittävin resurssein. Tehdään yhteistyötä, joka kokoaa järjestöt, julkiset toimijat ja työpaikat kehittämään työelämän mielenterveyttä.
- Nostetaan positiivisen mielenterveyden merkitystä esille yhteiskunnallisesti ja kanavoidaan resursseja organisaatioiden mielenterveyttä edistävään työhön.



2. Työyhteisöjen mieliystävälliset toimintatavat

Työyhteisö on merkityksellinen työssäkäyvän hyvinvoinnille. Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä voidakseen hyvin. Jos emme koe kuuluvamme joukkoon emmekä tunne yhteyttä muihin ihmisiin, mielenterveytemme heikentyy. Työikäisen mielen hyvinvointia lujittaa se, että työyhteisössä on mieliystävälliset toimintatavat.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Yhteiset, mieliystävälliset toimintatavat työyhteisössä

- Sovitaan toimintatavat, jotka mahdollistavat avoimen keskustelun työn sisällöistä.
- Pidetään tauotus selkeänä, noudatetaan aikatauluja ja rajataan työtä.
- Luodaan pelisäännöt työyhteisöviestinnälle. Sovitaan palaverikäytännöt sekä viestinnän kanaviin, kiireellisyyteen ja määrään liittyvät periaatteet.
- Mahdollistetaan aidot kohtaamiset ja pysähtyminen kasvotusten arjessa.
- Rakennetaan tietoisesti työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä niin, että kohtaamiset työpaikoilla vahvistavat sekä mielenterveyttä että lisäävät tuottavuutta.
- Puhutaan mielenterveydestä sekä annetaan työyhteisöissä lupa ja tila keskustella jaksamisesta.
- Huolehditaan työpäivän aikana palautumisesta, tauoista ja omasta työhyvinvoinnista.
- Luodaan ilmapiiriä, jossa pystytään keskustelemaan avoimesti työkaverien kesken.
- Tarjotaan helppo pääsy tukeen, kuten työn ohjaukseen, vertaistukeen tai keskustelumahdollisuuksiin työterveyshuollon kanssa.

Kehittymisen mahdollisuudet työssä

- Hyödynnetään työkiertomahdollisuuksia laajemmin ja luodaan vaihtoehtoja, joiden avulla uralla voi edetä moniin suuntiin.
- Kehitetään työnantajien ja toimialojen välillä erilaisia vaihtotyöntekijä-malleja. Mahdollistetaan vaihto eri maissa ja ohjelmissa, toimialat ylittäen.
- Vahvistetaan työn tuunaamista.
- Huolehditaan siitä, että kehittymisen mahdollisuudet ja osaamisen kasvattaminen koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä.

Yhteiskunnallisen tason toimet

- Kehitetään yhdessä oppilaitosten kanssa uudenlaisia opiskelumalleja, jotka mahdollistavat osaamisen laajentamisen aikaisempaa joustavammin.
- Luodaan lakkautetun aikuiskoulutustuen tilalle uusi tukimuoto, joka mahdollistaa taloudellisesti työelämässä olevan henkilön uudelleen kouluttautumisen.



3. Tukea toimintakyvyn muuttuessa

Kaikkien mielenterveys vaihtelee elämän varrella. Työ- ja toimintakyky voivat myös vaihdella joko hetkellisesti tai pysyvämmiin. Avoin, matalan kynnyksen keskustelu tarpeiden ja toimintakyvyn muutoksista on näissä tilanteissa avainasemassa. Mahdollisuus muokata ja joustavoittaa työtä työkyvyn tai elämäntilanteen mukaan tukee mielenterveyttä.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Toiminta- ja keskustelukulttuuri

- Vähennetään mielenterveyden stigmaa vahvistamalla avointa keskustelua ja varhaista puheeksi ottamista. Luodaan keskustelukulttuuri, jossa mielenterveydestä ja jaksamisesta puhuminen on normaali osa työelämää.
- Luodaan työelämään uusi rinnallakulkija-malli. Rinnallakulkija on henkilö, joka opastaa ja tukee eri palveluiden kanssa toimiessa.
- Nähdään jäljellä oleva työkyky työkyvyttömyyden sijaan.
- Nähdään monimuotoisuus voimavarana ja kunnioitetaan sitä.

Toiminta työpaikalla

- Hyödynnetään mentorointia ja työn joustoja.
- Varmistetaan selkeät prosessit työn sisällön järjestelyissä ja sijaisjärjestelyissä. Tarjotaan mahdollisuus kevennettyyn työaikaan elämäntilanteiden mukaan.
- Hyödynnetään osa- ja täsmätyökykyisyyttä paremmin mahdollistamalla työn keventäminen ja työn jatkuvuus. Tehdään yksilöllinen työn vaatimusten muokkaaminen helpomaksi.
- Panostetaan laadukkaaseen perehdyttämiseen.

- Autetaan kaveria ja vahvistetaan talkoohenkeä sekä yhdessä tekemisen henkeä.
- Pyritään siihen, että auttaminen sekä avun pyytäminen ja vastaanottaminen ovat arkipäiväistä.
- Lisätään kollektiivisen vastuun ottamista ja välittämistä. Kysytään enemmän "Mitä kuuluu?". Kannustetaan ja luodaan uskoa onnistumisesta.
- Muistetaan inhimillisyys elämän muutosten hetkellä.

Yhteiskunnallisen tason toimet

- Uudistetaan työsuojelulainsäädäntöä niin, että siinä huomioidaan nykyistä paremmin työn psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta.
- Otetaan nykyistä laajemmin käyttöön mielenterveyttä edistävät toimet työterveyshuollon, Kelan ja työeläkeyhtiöiden yhteistyössä sekä työyhteisöjen tukitoimissa.



4. Mielenterveys osana johtamista ja strategiaa

Mielenterveys on keskeinen osa työhyvinvointia, ja sen huomioiminen työpaikan strategiassa parantaa sekä työntekijöiden hyvinvointia että organisaation kokonaistuottavuutta. Mieliystävällisessä ja vastuullisessa työkuultuurissa päätösten mielenterveysvaikutukset ymmärretään ja mielenterveys on osa strategiaa.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Mielenterveys strategiaan

- Vahvistetaan mielenterveyden näkyvyyttä organisaatioiden strategioissa.
- Luodaan inhimillinen, aktiivinen ja vahvuuksiin nojaava toimintakulttuuri.
- Rakennetaan käytännöt ja mittarit, joiden avulla voidaan seurata mielenterveyttä edistäviä toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia.
- Vahvistetaan koko organisaation ja erityisesti työyhteisöjen toimintatapoja, jotka edistävät mielenterveyttä.
- Siirrytään yksilön vastuusta kohti organisaation ja työyhteisöjen yhteistä vastuuta.

Hyöty liiketoiminnalle

- Tunnistetaan mielenterveyden vaikutukset työn sujuvuuteen, tuottavuuteen ja liiketoimintaan, ja muokataan toimintaa mielystävälliseksi.
- Asetetaan mitattavissa olevia tavoitteita mielenterveyden edistämiseksi ja varmistetaan resurssit niiden saavuttamiseen.
- Arvioidaan päätösten mielenterveysvaikutuksia.

Esimerkillä johtaminen

- Edistetään omalla johtamisella mielenterveyttä tukevaa työskentelyä. Ollaan tietoisia oman esimerkin vaikutuksista.
- Vahvistetaan johtajien ja johtoryhmien mielenterveysosaamista.
- Lisätään monimuotoisuuden, yksilöllisten ominaisuuksien ja erilaisten elämäntilanteiden huomioon ottamista johtamisessa.
- Luodaan inhimillinen ilmapiiri, jossa myös johtajat voivat ottaa mielenterveysasiat esille ilman pelkoa leimautumisesta.

A photograph of two women in a professional setting. On the left, an older woman with short, curly grey hair is wearing a blue short-sleeved button-down shirt. She is leaning forward, looking at a tablet held by a younger woman on the right. The younger woman has long, wavy red hair and is wearing a dark blue blazer over a teal button-down shirt. She is smiling and looking down at the tablet. The background is a blurred office interior with large windows.

5. Esihenkilö mielenterveyden edistäjänä

Esihenkilön rooli on keskeinen työpaikan mielenterveyden edistämisessä ja tukemisessa sekä haasteiden ennaltaehkäisemisessä. Tulevaisuuden esihenkilö omaksuu johtamistyylin, joka mahdollistaa onnistumisen ja joka huomioi ihmisten hyvinvoinnin työn sujuvuuden ja tuottavuuden rinnalla.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Merkityksellinen ja arvopohjainen työ

- Vahvistetaan sitä, että työntekijöillä on mahdollisuus työskennellä arvojensa mukaisesti. Keskustellaan organisaation arvomaailmasta suhteessa työntekijöille merkityksellisiin asioihin.
- Varmistetaan, että työpaikan käytännöt ovat oikeudenmukaisia ja reiluja kaikille.

Yhteisöllisyys ja yhteistyö

- Rakennetaan työyhteisöä, jossa jokainen tuntee itsensä arvostetuksi ja hyväksytyksi. Lisätään arjen kohtaamisia ja tarjotaan toisille tukea kiireenkin keskellä.
- Luotetaan ihmisiin valvonnan ja mikro-manageroinnin sijaan.
- Huolehditaan riittävästä perehdytyksestä ja tuetaan uusien työntekijöiden liittymistä osaksi työyhteisöä.
- Otetaan kaikenikäiset työntekijät, sekä nuoret että konkarit, mukaan täysivaltaisina työyhteisön jäseninä.
- Korostetaan myönteisen palautteen antamisen merkitystä ja tehdään siitä säännöllinen tapa.
- Nostetaan onnistumisia ja vahvuuksia esille yhteisissä tilanteissa ja puheessa.

Työelämän joustavuus ja palautuminen

- Tarjotaan työntekijöille mahdollisuus joustaa työajoissa ja -paikoissa. Edistetään joustavia työkäytäntöjä, jotka tukevat jaksamista ja mielen hyvinvointia.
- Suunnitellaan työtehtävät niin, että kuormitus on hallittavissa ja että työntekijät voivat palautua myös työpäivän aikana.
- Vähennetään odotuksia täydellisestä suorituksesta ja arvostetaan riittävän hyvää työtä.

Esihenkilö työn johtamisen ytimessä

- Johdetaan omalla esimerkillä. Huomataan omat tavat tehdä töitä ja niiden vaikutus tiimiin.
- Varmistetaan riittävä aika lähijohtamiselle.
- Kannustetaan esihenkilöitä kiinnittämään huomiota omaan jaksamiseensa ja tarjotaan matalan kynnyksen tukea ja vertais-tukea esihenkilöille.



6. Mielenterveysosaaminen on työelämän supertaito

Muuttuva työelämä haastaa mieltä ja voimavaroja.

Mielenterveysosaaminen on työelämätaito, jota jokainen yksilö ja yhteisö tarvitsee ja jota voidaan kehittää. Taito vahvistaa mielen ja työn voimavaroja auttaa vastaamaan työelämän muuttuviin vaatimuksiin.

TYÖPAJOJEN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET:

Mielenterveysosaamisen vahvistaminen työssä

- Tunnistetaan yksilöiden ja työyhteisön arvot, voimavarat ja motivaatiolähteet ja keskustellaan niistä avoimesti työpaikalla.
- Otetaan keskustelu mieltä kuormittavista tekijöistä ja jaksamisen tilasta mukaan työn arkeen, esimerkiksi säännöllisiin tiimitapaamisiin.
- Lisätään keskustelua työhön liittyvistä ja siihen vaikuttavista tunteista sekä parannetaan tunnetaitoja.
- Harjoitellaan palautteen antamista ja vastaanottamista sekä arvostavaa kohtaamista.
- Kehitetään perehdytyskäytäntöjä.

Mielenterveysosaamisen vahvistaminen yhteiskunnassa

- Opetetaan ja vahvistetaan mielenterveystaitoja jo koulussa, mikä tukee nuoria työelämään siirtymisessä.
- Sisällytetään mielenterveystaitojen opetus kaikkeen ammattiin ja tutkintoon valmistavaan koulutukseen.
- Luodaan yhteiset kriteerit johtajilta ja esihenkilöiltä vaadittavalle mielenterveysosaamiselle.
- Tuotetaan mielenterveysosaamista vahvistavaa materiaalia avoimesti kaikkien työpaikkojen saataville.

Tulevaisuuden mielenterveys on strategian ytimessä. Se integroidaan työpaikan rakenteisiin, johtamiseen ja arkeen. Hyvän mielen työpaikka® -merkki on työkalu siihen www.hyvanmielentyopaikka.fi.



Tehdään yhdessä hyvinvoivaa työelämää

Suomalaisessa työelämässä tapahtuu paljon hyvää. Meillä on runsaasti yhteistä osaamista ja viisautta, jonka avulla luodaan inhimillistä sekä mieliystävällistä työelämää. Ei anneta kehityksen hidastua. Yhteistyöllä voimme entisestään vahvistaa työelämän mieliystävällisiä asenteita ja toimintatapoja, jotta työ tukee jokaisen hyvinvointia ja mielenterveyttä.

Jos tarvitset apua ja tukea mielenterveyttä edistävän työelämän rakentamisessa, autamme mielellämme.

Ota yhteyttä: mieli.fi/työelämä



Työpajoihin osallistuivat muun muassa seuraavat organisaatiot:

ADHD-liitto • Aivoliitto ry • Akavan Erityisalat • Ammattiliitto Pro ry • Amnesty International Suomen osasto ry • Elis Textile Service Oy • Espoon kaupunki • Espresso House Finland Oy • Finanssiala ry • Finnpig Oy • Haaga-Helia ammattikorkeakoulu • Helsingin Puuseppäin ammattiyhdistys ry • Ilmarinen • Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL • Kuopion kansalaisopisto • Liikenne- ja viestintävirasto Traficom • Mäntsälän palvelukotiyhdistys ry • Nicehearts ry, Naapuriäiti-toiminta • Nuanic Oy • Nuorten Ystävät ry • Opetusalan ammattijärjestö OAJ • Rakennustieto Oy • Ruisrock • Suonen Psykologiliitto ry • Takuusäätiö • TE-asiakaspalvelukeskus/ELY-keskus • Teollisuusliitto • Vaikuttajaverkosto Hän - Sinä & Minä ry • Valio Oy • Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset - FinFami ry • Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto • Yle • Yliopiston Apteekki

mieli

Suomen Mielenterveys ry