



## MISTÄ TYÖHYVINVOINTI KOOSTUU?

Infra Ry HR-päivä 13.3.2024  
Tampere-talo

Sirkku Martti  
Johtava työterveyslääkäri  
Mehiläisen Oy Työelämäpalvelut

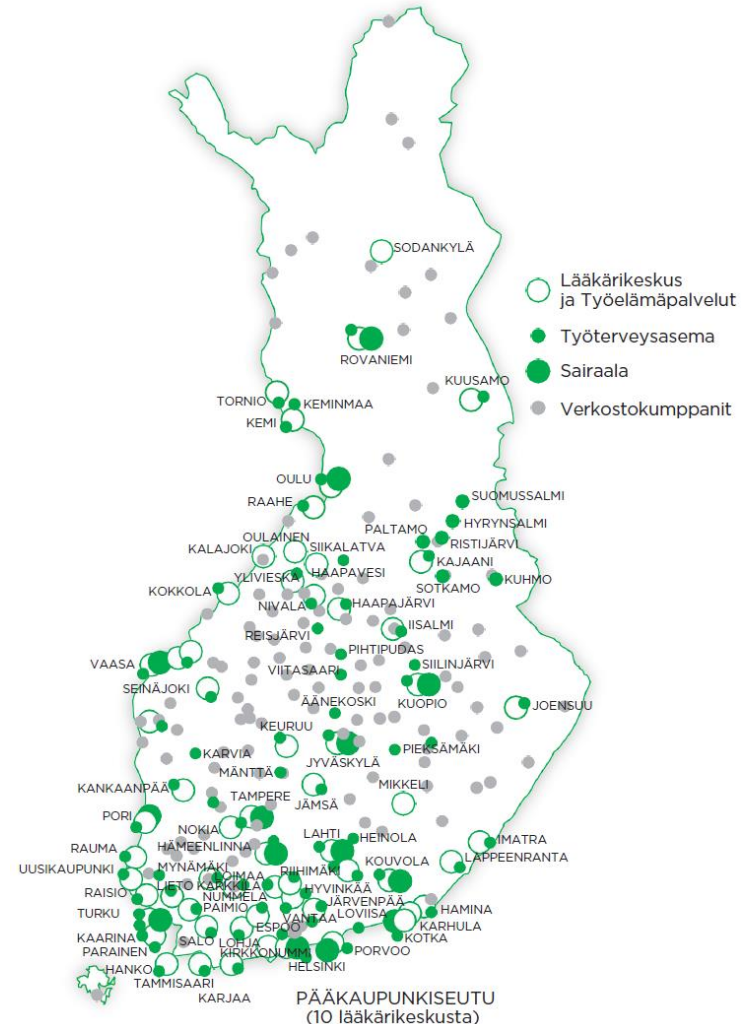


# MEHILÄISEN TOIMIPISTEVERKOSTO KASVAA ASIAKKAIDEMME MUKANA



MEHILÄINEN

## MEHILÄINEN TYÖELÄMÄPALVELUT PALVELUVERKOSTO



Palvelemme  
yli **620 000**  
työterveyden  
henkilöasiakasta  
ja  
yli **24 000**  
työnantaja-asiakasta

yli **1500**  
terveydenhuollon  
ammattilaista, mm.

lähes **600**  
työterveyslääkärinä ja  
työterveyshoitajana

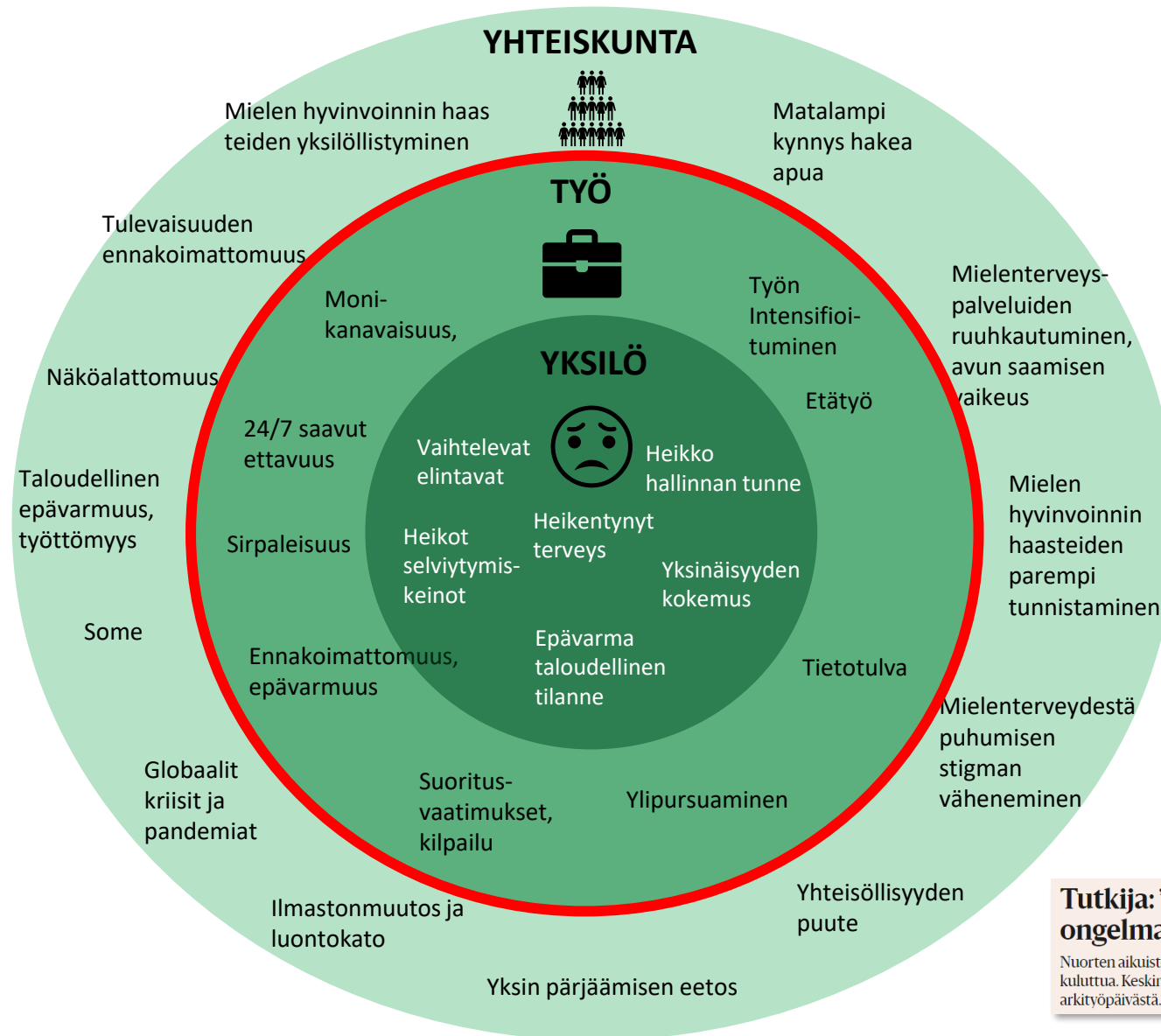
- 150 työterveyshuoltoon erikoistuvaa lääkäriä ja 40 kouluttajalääkärinä

**84** täyden palvelun lääkärikeskuksessamme ja  
**115** erillisessä työterveysasemassa valtakunnallisesti

**Digiklinikan työterveysasema** valtakunnallisesti

# MITÄ TYÖELÄMÄLLE KUULUU JUURI NYT?

# Yksilön, työn ja yhteiskunnan tasoilla on meneillään merkittäviä muutoksia, joiden seurauksena



# ...ihmisten on vaikeampi voida hyvin.

## Nuorten mielenterveysongelmat ovat kasvussa

20.6.2022

Nuorten mielenterveyspalveluiden kysyntä ja lähetemäärät psykiatriseen erikoissairaanhoidon ovat olleet voimakkaassa kasvussa koko 2010-luvun ajan. Koronapandemia pahensi hoitojonoja entisestään. Vaikuttaa kuitenkin ilmeiseltä, että jo ennen koronapandemiaa on yhteiskunnassamme ollut tekijöitä, jotka saavat nuoret voimaan entistä huonommin.

"Töiden muuttuminen on nostanut fyysisen työkuormituksen rinnalle psykososiaalisen, kognitiivisen, eettisen ja tunnekuormituksen työssä. Työhyvinvoinnin ja kokonaiskuormituksen hallinnan merkitys korostuu entisestään."  
 Työturvallisuuskeskus: Työelämä ja työt muuttuvat - yhteisöjen ja yksilöiden työhyvinvointi korostuu.

## Karuja tietoja julki: Joka kolmannen sote-alan työntekijän työkyky on alentunut



## Mielenterveysongelmien valtava kasvu huolestuttaa johtajia – "Ongelmat ovat lisääntyneet kaikissa ikäryhmissä"

3.10.2022 16:00  
 MIELENTERVEYSBAROOMETRI TYÖELÄMÄ JOHTAMINEN TYÖHYVINVOINTI TYÖTERVEYS  
 Mielenterveysongelmien kasvu työelämässä huoletttaa yrityspäätäjää.

## Tutkija: "Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle"

Nuorten aikuisten työuupumuksen todellinen hinta yhteiskunnalle selviää vasta vuosikymmenien kuluttua. Keskimäärin yhteiskunta ja työnantaja menettävät noin 420 euroa jokaisesta tekemättömästä arkipöydästä.

# KUORMITUKSEN KASVU TYÖELÄMÄSSÄ

- Työn ylipursuaminen
- Etätyö ja hybridityö
- Monikanavaisuus, tavoitettavuus ja tietotulva
- Muutokset
- Työn epävarmuus ja ennakoimattomuus



Kuva: [Psykososiaaliset kuormitustekijät - Tyosuojelu.fi](https://www.tyosuojelu.fi) - Työsuojeluhallinto

# SAIRAUSSPOISSAOLOKEHITYS MEHILÄISEN TYÖTERVEYSDATASSA VUONNA 2023

## Sairauspoissaolot verrattuna vuoteen 2022

### Yleiskatsaus:

- Sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden laski 19%.
- Esihenkilön luvalla lyhyet (1-3 päivää) sairauspoissaolot lisääntyivät 20%.
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyshäiriöt palasivat yleisimmiksi syiksi koronavuosien jälkeen.

### Koronan vaikutus:

- Koronainfektiot: -92%
- Muut hengitystieinfektiot: -22%

## Sairauspoissaolot toimialoittain

- Kaikilla Mehiläisen asiakkuuksilla (24 100) sairauspoissaolosten määrä/ työntekijä laski vuodesta 2022.
- Suurin lasku sosiaali- ja terveysalalla: -28%
- Muita merkittäviä toimialoja:
  - Hallinto- ja tukipalvelut (-24%), rakennusala (-22%), tukku- ja vähittäiskauppa (-22%), teollisuus (-21%) sekä kuljetus- ja varastointiala (-17%)

## Yleisimmät syyt 2023

### Alkaneista sairauspoissaoloista:

1. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet: 22%
2. Mielenterveyden häiriöt: 21%
3. Hengitystieinfektiot: 17%

### Huomioitavaa:

- Muiden hengitystieinfektio-poissaolosten väheneminen liittyy esihenkilön luvalla poissaolokäytännön lisääntymiseen.

# SAIRAUSPOISSAOLOT 2023: TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUDET

**Tuki- ja liikuntasairaudet (TULE)** aiheuttivat **eniten (22%)** alkaneita sairauspoissaolopäiviä.

**Työntekijää kohden (verrattuna vuoteen 2022):**

- Sairauspoissaolopäivien määrä laski 9%
- Uusien sairauspoissaolojaksojen määrä laski 3%

**Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä (verrattuna vuoteen 2022):**

- Nousi lähes kaikissa poissaolojaksopituuksissa
- Merkittävin kasvu 30-89 päivän poissaolojaksoissa (+24%)
  - Indikoi kasvua yli 3 kk poissaolojaksoille vuoden 2023 osalta

**Tuki- ja liikuntaelinsairausperusteisia sairauspoissaolopäiviä aiheuttivat:**

- Selkäsairaudet (36%), nivelsairaudet (31%) ja pehmytosakivut (29%).
- Yleisimpiä diagnooseja ovat akuutti selkäkipu, raajakipu, olan kiertäjäkalvosinoireyhtymä ja epäspesifi nivelkipu

TULE-sairauksista johtuvat sairauspoissaolot **nousivat maltillisesti, keskimäärin 7% ikäryhmissä** 30-34, 45-49 ja yli 60-vuotiaat.

**Toimialavertailussa** TULE-sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden vähentyi kaikilla toimialoilla, etenkin terveys- ja sosiaaalialalla (-20%). Kolmella toimialalla määrä kuitenkin lisääntyi:

- Julkishallinto ja maanpuolustus (+11%)
- Majoitus- ja ravitsemusala (+15%)
- Koulutusala (+20%)

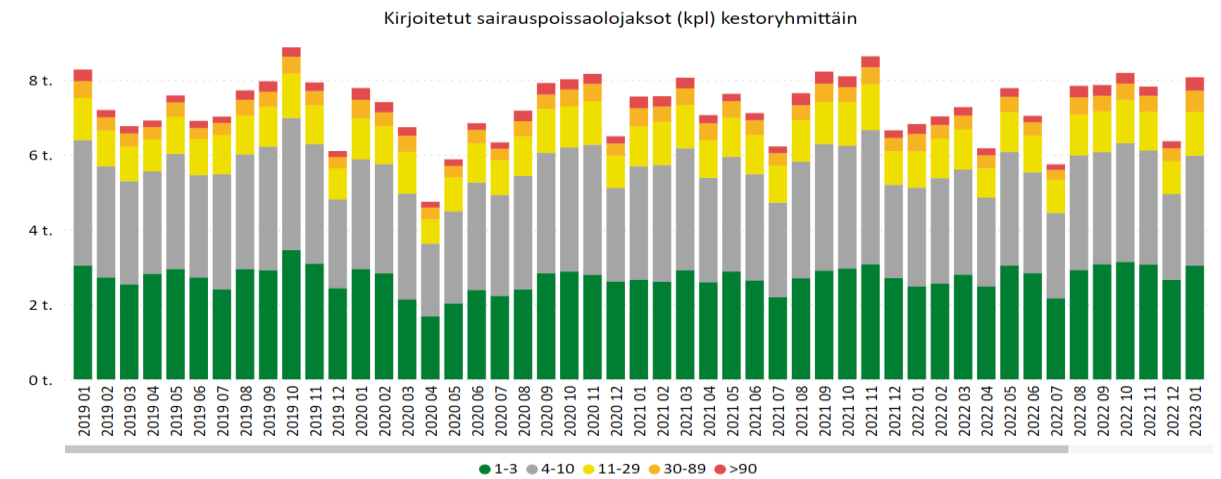
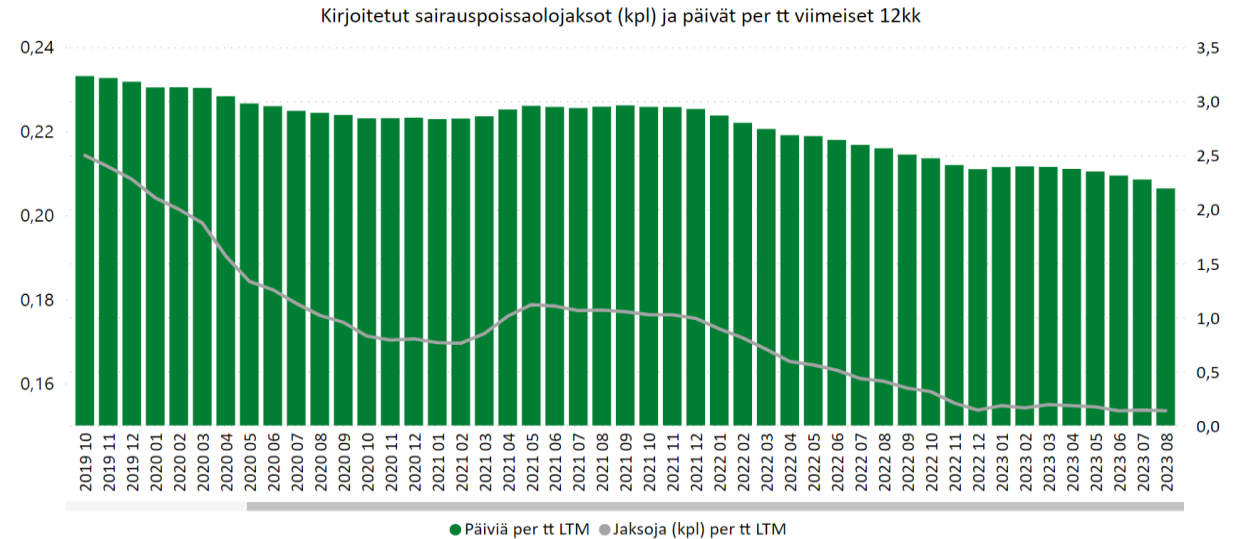


**Hyvälaatuisten rasitusperäisten oireiden ensisijaiset hoitosuosituksset ovat kuntouttavia.**

# SAIRAUSPOISSAOLOJEN KEHITYS 2019 LÄHTIEN TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUDET

- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat olleet merkittävien sairauspoissaolojen syy kaikkina muina vuosina paitsi koronavuotena 2022, jolloin tartuntatautipäivärahan tilapäiset korvauskäytännöt nostivat hengitystie- ja koronainfektiot suurimmaksi sairauspoissaolojen aiheuttajaksi.
- Tule –sairauksista johtuvien sairauspoissaolojaksojen ja –päivien määrä työntekijää kohden on ollut kuitenkin laskusuuntainen. Tämä kertoo siitä, että työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyössä on löydetty työn fyysiseen kuormitukseen kevennysmahdollisuuksia ja työssä voidaan jatkaa pysyvistä toimintakykyrajoitteista huolimatta aiempaan pidempään joutumatta työkyvyttömyyseläkkeelle.

26.2.2024





# KUNTOUTTAVALLA HOIDOLLA SAAVUTETAAN VAIKUTTAVUUTTA JA ESTETÄÄN PITKITTYVIÄ TYÖKYVYTTÖMYYKSIÄ

Tule -sairauksista johtuvat pitkittyvät poissaolot olivat laskussa pandemian aikana mutta vuoden 2023 aikana ne kirivät jälleen ykkössijalle sairauspoissaolojen aiheuttajana. Kasvu oli merkittävää erityisesti pitkittyvien sairauspoissaolojen kohdalla ja ikääntyvillä tule –sairauksista johtuva työkyvyttömyysuhka on merkittävä.

- Tule –sairaudet ovat **tärkein sairauspäiväraha-kausien ja työkyvyttömyyseläköitymisen syy** vanhemmissa, yli 55-vuotiaiden ryhmässä.
- Yleisimpiä diagnooseja työterveysdatassa ovat rasitusperäiset, hyvänlaatuiset kiputilat, joissa **hoitosuositukset ovat kuntouttavia**, kivun hallintaan ja työhön kuormitusta vähitellen lisäten ohjeistavia.
- **Työn muokkaaminen** rasitusperäisissä oireissa ja tukirangan kulumasairauksissa pysyvästi ammatillisen kuntoutuksen keinoin ovat vaikuttavimpia työssä jatkamista tukevia keinoja.
- **Työpaikoilla on esihenkilötuen kehittämisen** sekä **työyhteisötason elämäntaitojen ohjaamisen** tarvetta hyväksyä osatyökykyisten työntekijöiden varhainen työhön palaaminen ja työsuoritteiden muuttuminen muokatuilla työnkuvilla.
- Sairauspäivärahaa pitkään saavat osallistuvat harvoin kuntoutukseen ([Kelan blogi 26.10.2023](#)) -> **lääkinnällisen kuntoutuksen aktivoimisen tarve!**

**Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt aiheuttavat valtaosan työterveyshuollon kustannuksista.**

*”Työterveyshuollon palveluja käyttäneistä 49 %:lla oli TULE- tai MT-diagnoosi. Työterveyshuollon palveluiden käytön kustannuksista 73 % kohdistui näihin työntekijöihin. Kustannukset ja sairauspoissaolot olivat tässä ryhmässä keskimääräistä suurempia. Palveluiden käytössä **korostuivat lääkärisäkäynnit, ja vain noin kolmasosa kävi fysioterapeutin tai psykologin vastaanotolla.**”*  
[Alkuperäistutkimus Suom Lääkäril 2023; 78 : e34248](#)

# LIKKUMATTOMUUS UHKANA SUOMALAISTEN TYÖKYVYLLE

Ainoastaan noin 50 % työkäisistä liikkuu terveysliikunnan suosituksen mukaisen määrän kestävyysliikuntaa ja ainoastaan n. 10 % harjoittaa lihaskuntoaan suositusten mukaisella minimitasolla. **Liikkumattomuuden vuosittaiset kustannukset Suomessa ovat 3,2 miljardia euroa.** Näistä iso osa osuu työnantajan kukkarolle muun muassa terveystalouden käytön, työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspoissaolojen muodossa.

**Mehiläisen asiantuntijoiden Maria Paanasen ja Anna Gustafssonin vinkit työnantajille, joilla voidaan mahdollistaa liikkuminen työntekijöille:**

- 1. Varmista, että työpaikkanne oikeasti mahdollistaa liikkumisen.** Jos kannustetaan esimerkiksi työmatkapyöräilyyn, onko työpaikalla mahdollisuus pyöräparkkiin tai löytyykö toimistolta suihkutilat? Mahdollistaako yrityskulttuurinne taukojummat tai kävelypalaverit ja kannustaa näihin? Liike ja liikunta auttavat kohentamaan terveyttä ja vähentämään kipua jo 10 minuutin annoksissa!
- 2. Mieti toimivatko perinteiset keinot yrityksessänne.** Panostaako yrityksenne liikuntaseteleihin, joista suurin osa jää käyttämättä ja silti sairauspoissaolot rasittavat kustannuksia. Pohtikaa erilaisia tapoja toteuttaa liikunta-aktiivisuuden lisäämistä ja hyödyntäkää esimerkiksi työterveyden tuki. Yhdessä tekeminen työpäivien lomassa parantaa tutkitusti yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia.
- 3. Varmistakaa, että tiedätte miten työntekijät työssä kuormittuvat** ja paneutukaa syihin ja pohtikaa työkuormituksen mukaan kohdennettuja tukitoimia. Liike ja liikunnan lisääminen ovat useimmiten parempi lääke kuin särkyyn otettu pilleri.
- 4. Liikunta-aktiivisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseen on useita eri tapoja** ja asiat vaikuttavat toisiinsa. Voisitteko lisätä työpäivienne sekaan taukojumppia ja tietoisuuksia esimerkiksi unen ja ravinnon merkityksestä?

[Lue koko artikkeli](#)



# SAIRAUSSPOISSAOLOT 2023: MIELENTERVEYSSYISTÄ JOHTUVAT

**Mielenterveyssyistä johtuvat** sairauspoissaolot aiheuttivat **toiseksi eniten (21%)** alkaneista sairauspoissaolopäivistä.

## **Työntekijää kohden (verrattuna vuoteen 2022):**

- Sairauspoissaolopäivien määrä pysyi lähes ennallaan (-0,6%)
- Uusia sairauspoissaolojaksoja alkoi 6% enemmän
- Sairauspoissaololle jääneiden työntekijöiden määrä kasvoi 14%

## **Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä (verrattuna vuoteen 2022):**

- Nousi lähes kaikissa poissaolopäivien pituuksissa
- Merkittävin kasvu 30-89 päivän poissaolopäivien pituuksissa (+36%)
  - Indikoi kasvua yli 3 kk poissaolopäivien pituuksille vuoden 2023 osalta

## **Tavallisimpia diagnooseja:**

- Sekamuotoinen ahdistus-masennushäiriö, unihäiriöt, sopeutumishäiriöt sekä toistuva masennus

Mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen **määrä kasvoi kaikissa ikäryhmissä**, eniten ikäryhmissä 30-34, 45-49 ja yli 60-vuotiaat.

**Toimialavertailussa** mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden vähenivät tai pysyivät ennallaan lähes kaikilla toimialoilla. Kasvua oli kuitenkin mm. seuraavilla aloilla:

- Julkishallinto ja maanpuolustus (+18%)
- Kuljetusala (+11%)

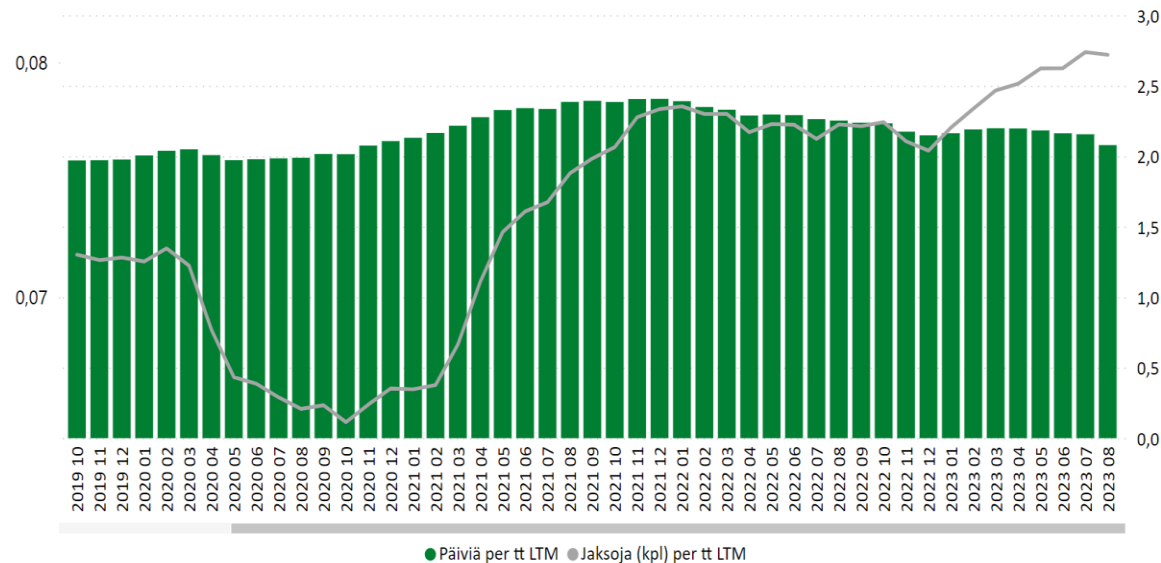


**Sairauspoissaolojaksosten määrän kasvu kertoo sekä lieväästeisten mielenterveyden häiriöiden yleisyydestä, että poissaololle jäämisen kynnyksen madaltumisesta.**

# SAIRAUSPOISSAOLOJEN KEHITYS 2019 LÄHTIEN MIELENTERVEYDENHÄIRIÖT

- Mielenterveydenhäiriöistä johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden on ollut kasvussa koronavuotta 2022 lukuun ottamatta ja sairauspoissaolojaksojen määrä työntekijää kohden on kasvanut merkittävästi 5/21 lähtien.

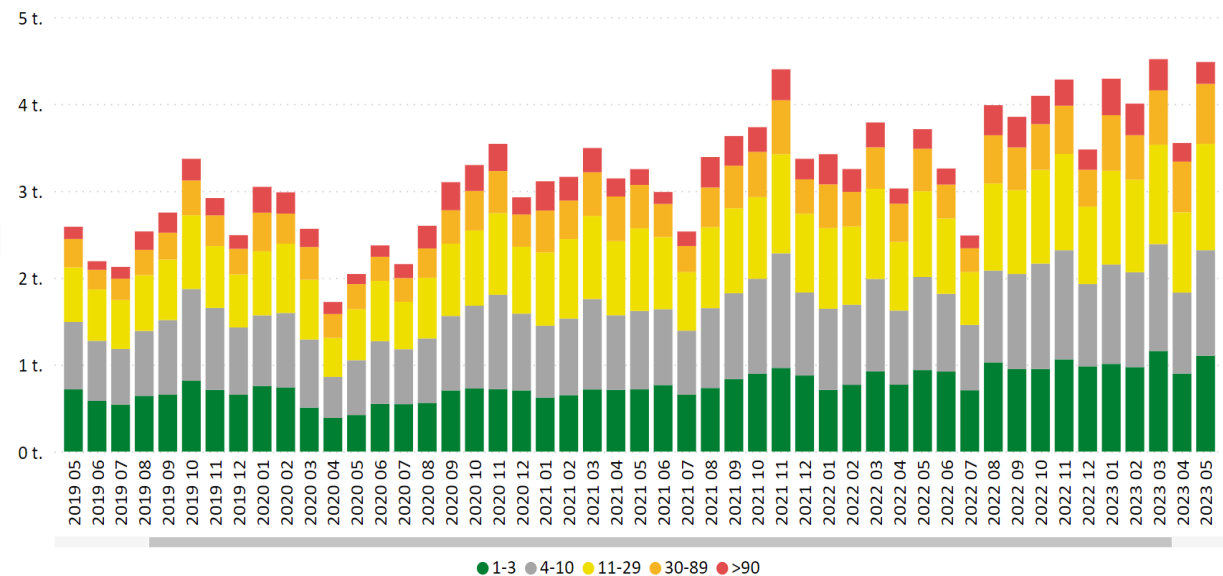
Kirjoitetut sairauspoissaolojaksot (kpl) ja päivät per tt viimeiset 12kk



26.2.2024

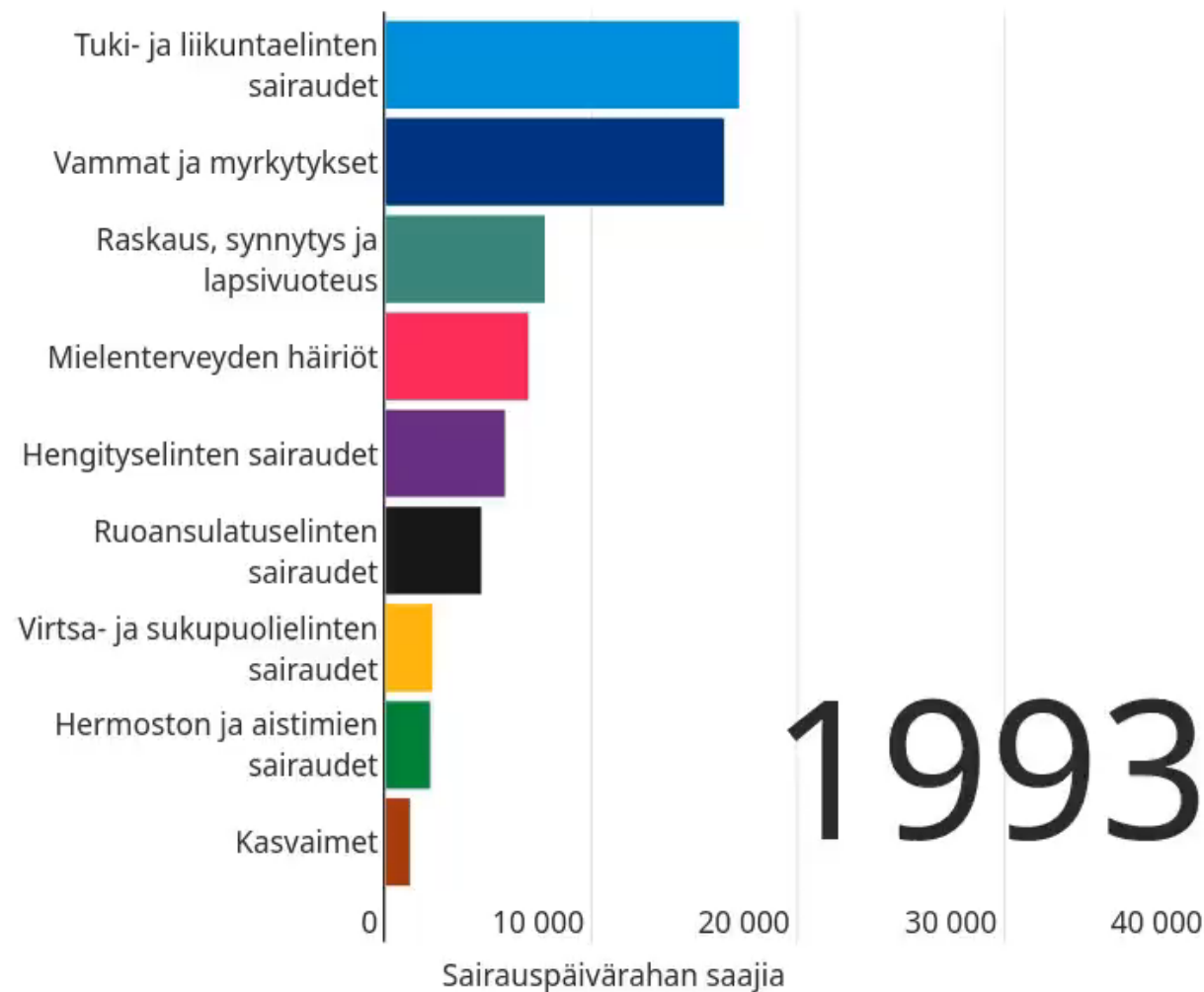
- Erytisesti lyhyiden 1-3 päivää poissaolojen määrä on kasvanut koronavuosista lähtien, mikä kertoo lievä- ja keskivaikeiden mielenterveydenhäiriöiden kasvusta sekä alentuneesta poissaolokynnyksestä. Vaikea-asteisista psykiatrisista sairauksista johtuvien pitkittyvien poissaolojaksojen määrä on säilynyt ennallaan.

Kirjoitetut sairauspoissaolojaksot (kpl) kestoryhmittäin



# MIELEN HYVINVOINNIN ONGELMAT OVAT KASVANEET MERKITTÄVÄSTI

Sairauspäivärahan 16–34-vuotiaat saajat eräissä\* yleisimmissä sairauspäryhmissä 1993–2021



\*Kuvaajaan on valittu vuoden 2021 yhdeksän yleisintä sairauspäryhmää.

Lähde: Kela tutkimus ja tieto

# MIELENTERVEYSSYIT KELAN SAIRAUSPÄIVÄRAHATILASTOISSA KÄRJESSÄ VUONNA 2023

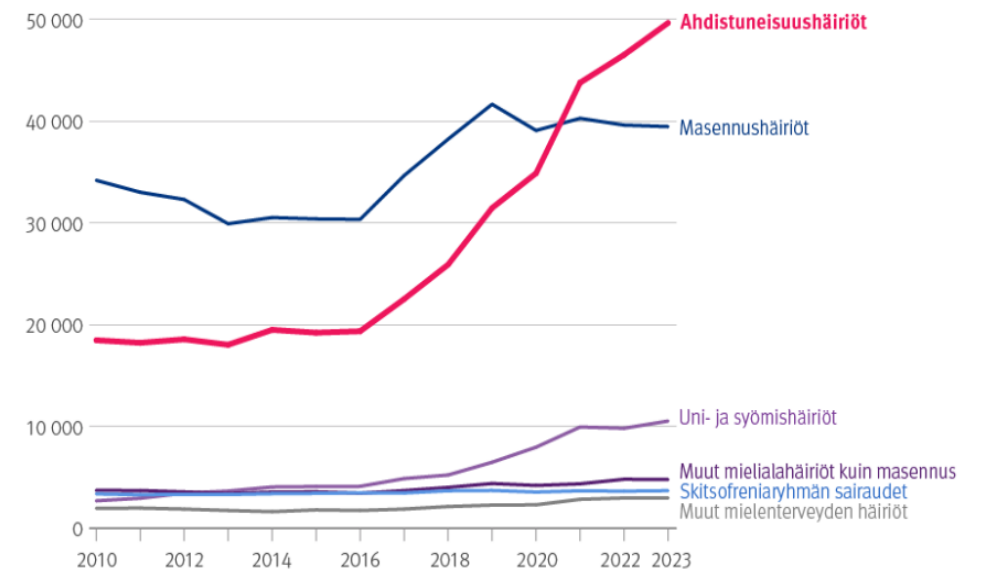


Sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärä väheni vuonna 2023. Vuoden aikana sairauspäivärahaa sai yhteensä noin 305 000 henkilöä. Saajia oli noin 3 prosenttia eli lähes 10 000 vähemmän kuin edellisvuonna. Lasku sairauspäivärahan saajien kokonaismäärässä johtui vuonna 2023 pääosin koronatilanteen muutoksista. Sairauspäivärahaa mielenterveyssyistä saaneiden määrä kasvoi vuonna 2023 ennätyslukemiin: yli sataantuhanteen henkilöön. Kasvu johtuu erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä.

- Mielenterveyden häiriöistä on tullut selvästi suurin syy suomalaisten pitkille sairauspoissaoloille. Kasvu on ollut voimakasta vuoden 2016 jälkeen, ja se jatk edelleen vuonna 2023.
- Kasvu sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden perusteella saaneiden määrässä liittyi erityisesti ahdistuneisuushäiriöihin, joissa on ollut kasvua jo pitkään erityisesti alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä. Ahdistuneisuushäiriöiden diagnoosiryhmässä kasvua oli 7 prosenttia, ja lähes 50 000 henkilöä sai sairauspäivärahaa ahdistuneisuushäiriöiden perusteella vuonna 2023. Sairauspäivärahaa masennushäiriöiden perusteella saaneiden määrä sen sijaan ei ole enää viime vuosina kasvanut.
- Sairauspäivärahaa tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella saaneiden määrä väheni edelleen hieman samana tapaan kuin vuonna 2022.

## Pitkät sairauspoissaolot ahdistuneisuuden vuoksi lisääntyvät voimakkaasti

Sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden vuoksi saaneiden lukumäärä diagnoosiryhmittäin vuosina 2010–2023



Grafiikka: Kela

[Kela mediatiedote 19.1.2024](#)

# SUJUVA ARKI JA ESIHENKILÖTYÖ APUNA LIEVÄASTEISIIN MIELENTERVEYSHÄIRIÖIHIN

**Lieväasteisten mielenterveyshäiriöiden diagnoosit ja niistä johtuvat sairauspoissaolot ovat edelleen lisääntyneet, myös sairauspoissaololle jäämisen kynnyks on laskenut.**

- Erytyisesti nuorten, alle 35-v ryhmässä mielenterveyshäiriöiden kasvu on merkittävää. Tavallisimpina diagnooseina ovat ahdistus- ja sopeutumishäiriöt sekä unettomuus. Työuran alussa ja muutoksissa ahdistus ja riittämättömyyden tunne ovat normaaleja ilmiöitä ja tunteita, jotka eivät ole patologisia, lääketieteellistä hoitoa vaativia oireita vaan omien ratkaisukeinojen tukemista, elämäntaitojen ohjaamista ja esihenkilön vahvaa tukea vaativia tilanteita.
- Lääkärille päätyminen johtaa usein ylidiagnostiikkaan, sairauspoissaoloon ja supportiivisen tuen viivästymiseen. Diagnostiset kriteerit eivät aina täyty ja normaalit elämänilmiöt medikalisoitetaan. Sairauspäivärahan kriteerit ja työeläkelainsäädännön mukaiset yleisen työkyvyttömyyden perusteet eivät täyty -> etuisuushylkäysten kasvu.
- Sairaaksi ja työkyvyttömäksi määrittämisessä on riski, joka tulee jokaisen työterveyshuollon ammattilaisen tiedostaa. Potilasta tulee ohjata ratkaisukeskeisesti, itsestä löytyvien selviytymiskeinojen vahvistamiseen. Ahdistus on normaali tunnereaktio, jonka käsittelemistä ja ymmärrystä tulee lisätä. Sen hallitsemisessa auttavat keholliset keinot sekä peruselämäntaitojen vahvistaminen ja tukeminen.

## **Ahdistushäiriöistä toipumista edistävät:**

- Arkitoimissa ja työssä jatkaminen
- Työhön varhaisesti takaisin palaaminen, tarvittaessa muokatulla työnkuvalla
- Työn tarjoama sosiaalinen ympäristö

**Sairauspoissaolo ei korvaa puuttuvaa hoitoa ja kuntoutusta.**

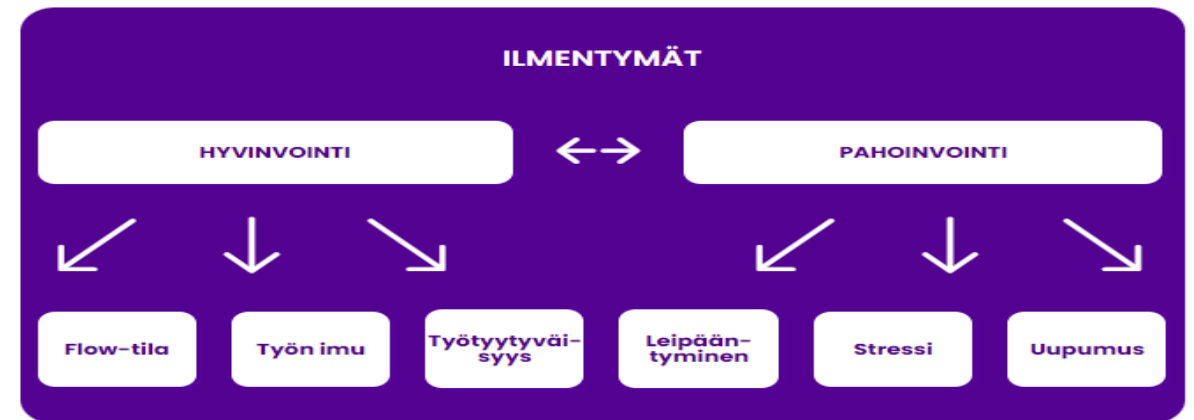
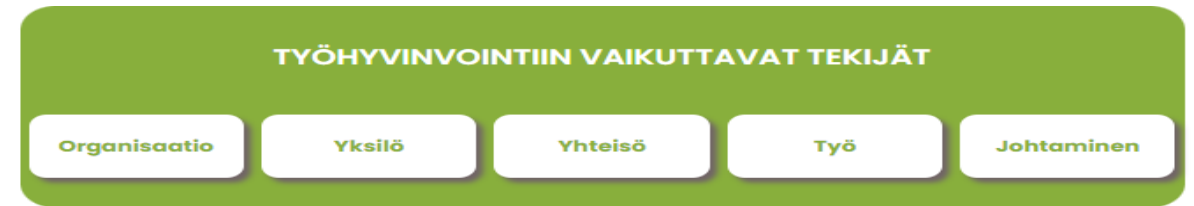
# MITÄ TYÖHYVINVOINNILLA TARKOITETAAN?



TYÖHYVINVOINTI  
JA  
TYÖPAHOINVOINTI  
SYNTYVÄT TYÖSSÄ.

# TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMIÄ

- Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat **työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi**. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva **johtaminen** sekä työyhteisön **ilmapiiri** ja työntekijöiden **ammattitaito**.
- Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa **työn tuottavuus** ja **työhön sitoutuminen** kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee.
- **Työhyvinvointi tehdään yhdessä**. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.
- **Työnantajan on huolehdittava** työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. **Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu** oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös **työpaikan myönteiseen ilmapiiriin**.



# TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT

## KOKONAISVALTANEN ERGONOMIA



Tarkoittaa työn ja toimintaympäristön ennakoivaa suunnittelua ja kokonaisvaltaista kehittämistä.

Tavoitteena ovat hyvät, työturvalliset työkäytännöt ja työympäristöt, sujuvat työprosessit sekä helppokäyttöiset työvälineet ja järjestelmät.

Kolme osa-aluetta:  
fyysinen ergonomia  
kognitiivinen ergonomia  
organisatorinen ergonomia

## JOHTAMINEN



Hyvä johtaminen on arkisia tekoja ja tietoinen valinta. Parhaimmillaan se on palvelevaa johtamista, työskentelyä toinen toisiaan kannustaen ja tukien.

Johdolla ja esihenkilöillä on vastuu työturvallisuudesta. Esihenkilön tärkeä tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden työ, sekä auttaa heitä onnistumaan ja voimaan hyvin.

Jokaisella pienelläkin päätöksellä ja kohtaamisella on mahdollisuus rakentaa turvallista, oikeudenmukaista, tasapuolista ja johdonmukaista toimintakulttuuria.

## TYÖN IMU



Tarkoitetaan työhön liittyvää innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta eli myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa työssä.

Kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta:  
tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen

Kokemuksella on myönteinen vaikutus työntekijän fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen, hyvään työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestymiseen.

## TYÖKYKY

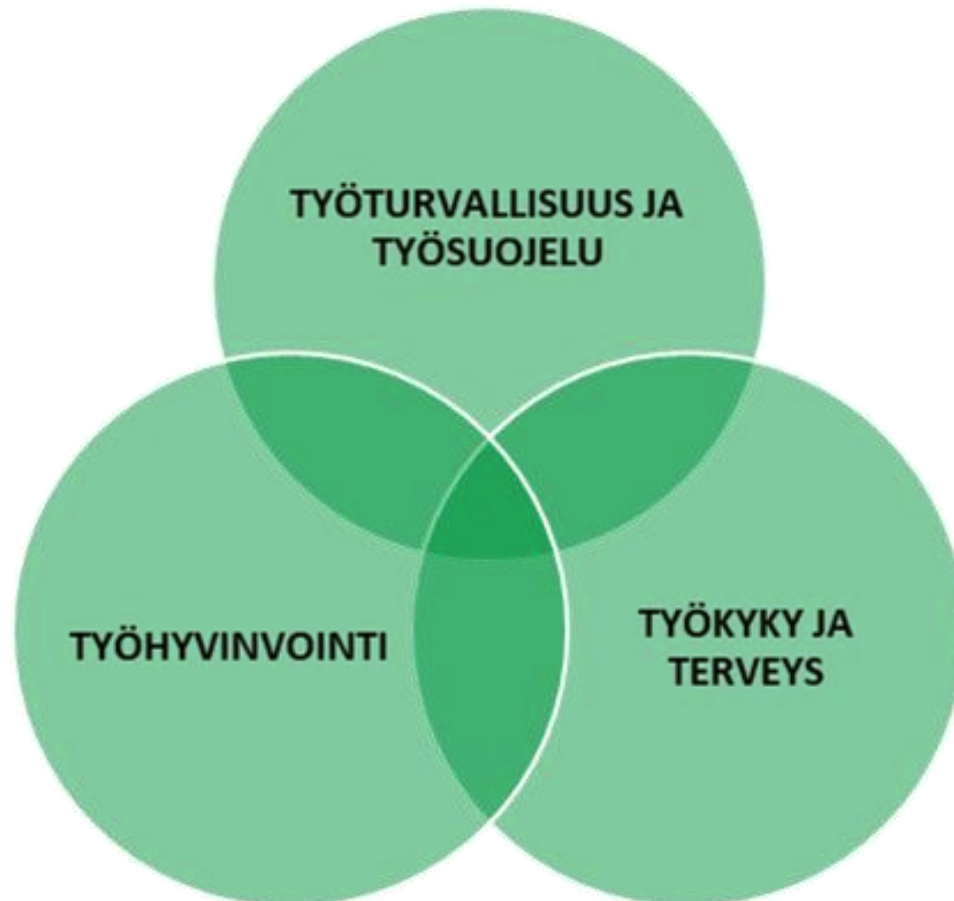


Työkyky vaihtelee työuran aikana ja siihen vaikuttavat osaltaan yksilön ominaisuudet, työympäristö ja ympäröivä yhteiskunta.

Työkyvyttömyydestä aiheutuu merkittäviä, suoria sekä välillisiä kustannuksia työnantajalle.

**Työkykyjohtaminen** sisältää työkykyä uhkaavien riskien sekä työkykyä vahvistavien voimavarojen tunnistamisen, arvioinnin, ennakkoinnin ja hallinnan.

# TYÖKYKYRISKIEN HALLINTA TYÖHYVINVOINNIN MAHDOLLISTAJANA



TERVEYSRISKIT

TYÖKYKYRISKIT

TYÖYMPÄRISTÖRISKIT

TYÖVÄKIVALTA

TYÖYHTEISÖRISKIT

LIIKENNERISKIT

VAHINKORISKIT

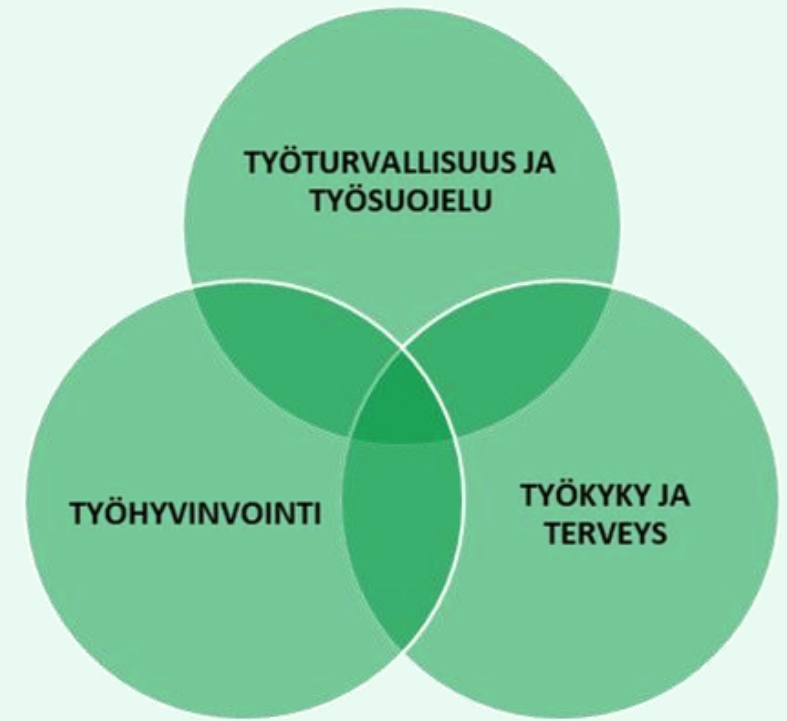
OSAAMISRISKIT

TYÖSUHDERISKIT

# TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

## Yksilölliset erot eri tekijöiden tärkeydessä

- Merkityksellinen työ
- Turvallinen ja terveellinen työympäristö
- Elämäntilanteiden huomiointi, työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen (työkykyjohtaminen / työurajohtaminen)
- Vaikuttava työterveyshuolto (yksilön tuki – työyhteisön tuki)
- Monimuotoinen työyhteisö
- Jatkuva osaamisen kehittäminen
- Reilu johtaminen ja välittävä esihenkilötyö
- Sujuva arki
- Osallistumismahdollisuudet
- Palkitseminen ja henkilöstöedut
- Virkistystoiminta
- Jne.

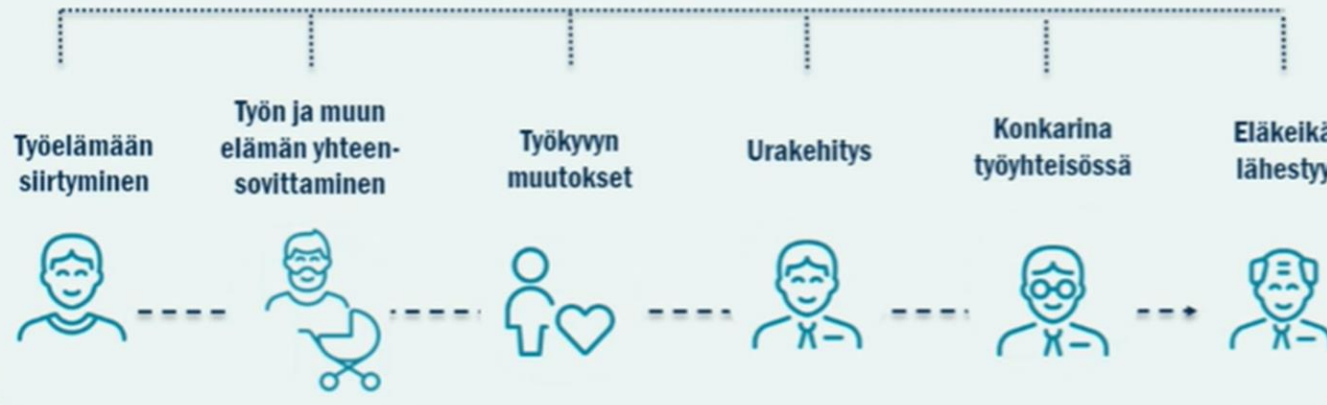


# TYÖHYVINVOINTIA TYÖKYKYJOHTAMISELLA

## Esihenkilön tehtävät

### Huomioi työkykyjohtamisessa työuran eri vaiheet

Työntekijän työura koostuu eri vaiheista ja tuen tarpeista



Rekrytointi ja perehdytys

Työtehtävien ja työajan joustot

Varhainen tuki  
Osatyökykyisyysskin on mahdollisuus

Kehityskeskustelut,  
urakeskustelut

Osaamisen jakaminen,  
mentorointi

Siirtymän hallinta

Koeaika-  
keskustelu

Palaute-  
keskustelu

Konkari-  
keskustelu

Oma-  
ilmoitteinen  
poissaolo-  
keskustelu

Varhaisen  
tuen -  
keskustelu

Työkyky -  
keskustelu

Yhteyden-  
pito poissa-  
olijaan

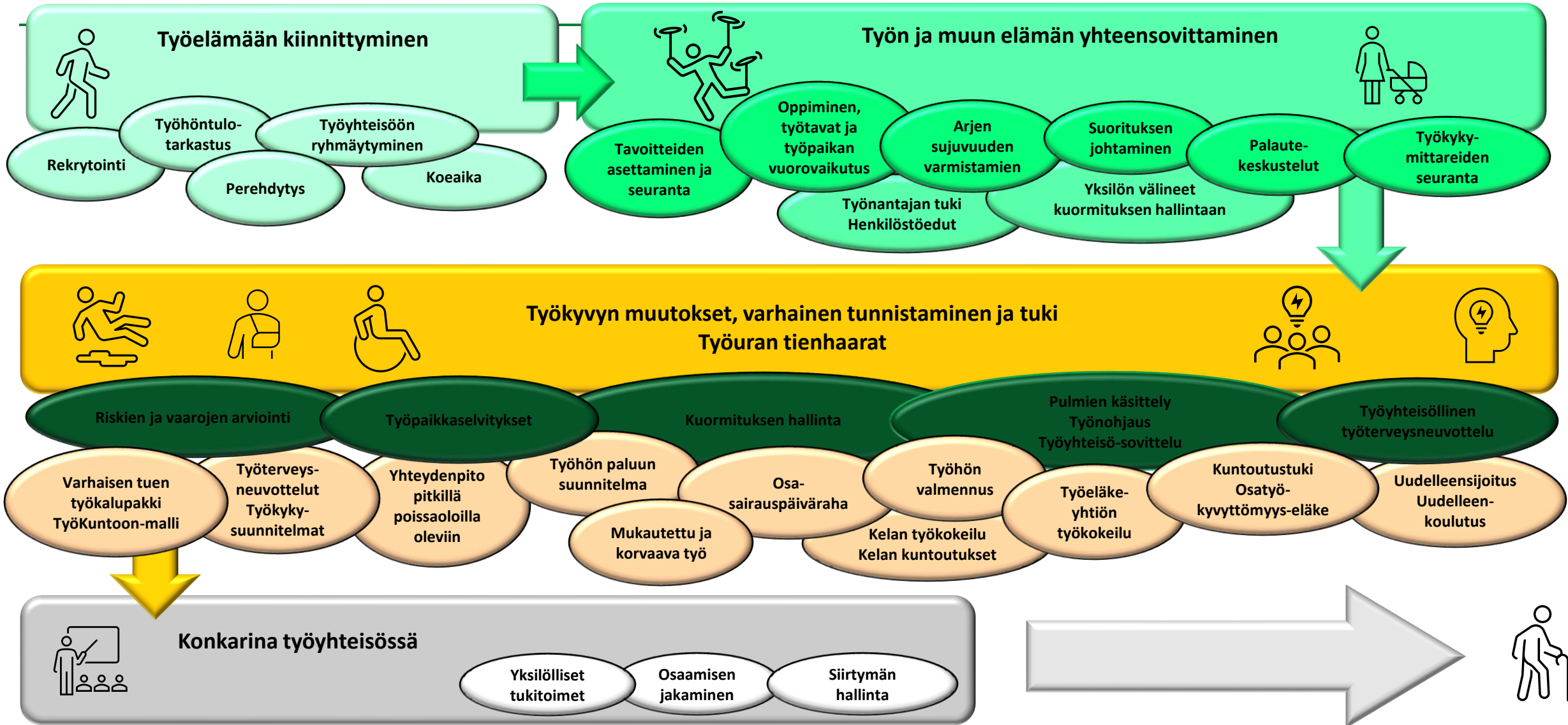
Työhön  
paluu -  
keskustelu

Suorituksen  
arviointi-  
keskustelu

Tavoite- ja  
kehitys-  
keskustelu

# TYÖKYKYJOHTAMINEN TYÖURAN ERI VAIHEISSA

## Esihenkilön tehtävät



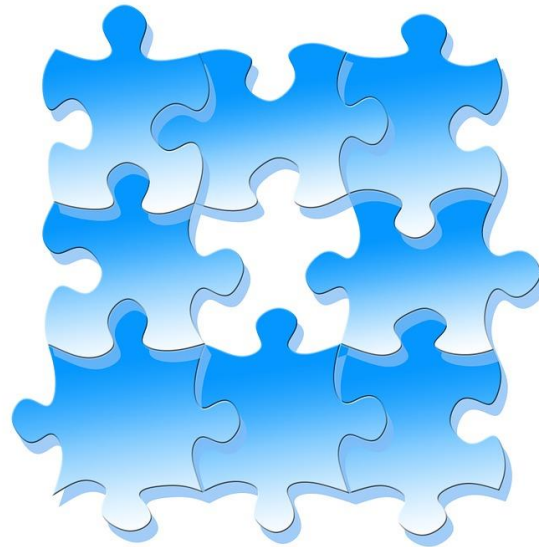
# TYÖKYKYJOHTAMINEN TYÖARJESSA

## Esihenkilön tehtävät

Töiden organisointi  
Sujuva arki  
Välittävä johtaminen



Yhteistyö työterveyshuoltoon  
Yhteistyö työsuojelun kanssa  
Yhteydenpito poissaolijoihin  
Työhön paluun valmistelut  
Työhön paluu –keskustelut



Havainnointi  
Yksilö  
Yhteisö  
Työympäristö



Varhainen tunnistaminen ja tuki  
Tilapäiset työjärjestelyt  
Riskien, vaarojen ja  
kuormitustekijöiden hallinta





# ITSENSÄ JOHTAMINEN JA OMASTA HYVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN

Tiedostaminen

Tavoitteet

Tapa suhtautua

Valinnat ja valitsematta  
jättäminen

Priorisointi

Energia siihen, mihin  
voi vaikuttaa

## PSYYKKINEN

Itsearvostus  
Itsensä hyväksyminen  
Uskallus olla keskeneräinen ja epätäydellinen  
Omista rajoista huolehtiminen

## FYYSINEN

Fyysisestä kunnosta huolehtiminen  
Terveystottumukset ja elämäntapavalinnat  
Riittävä lepo  
Palautumisesta huolehtiminen

## SOSIAALINEN

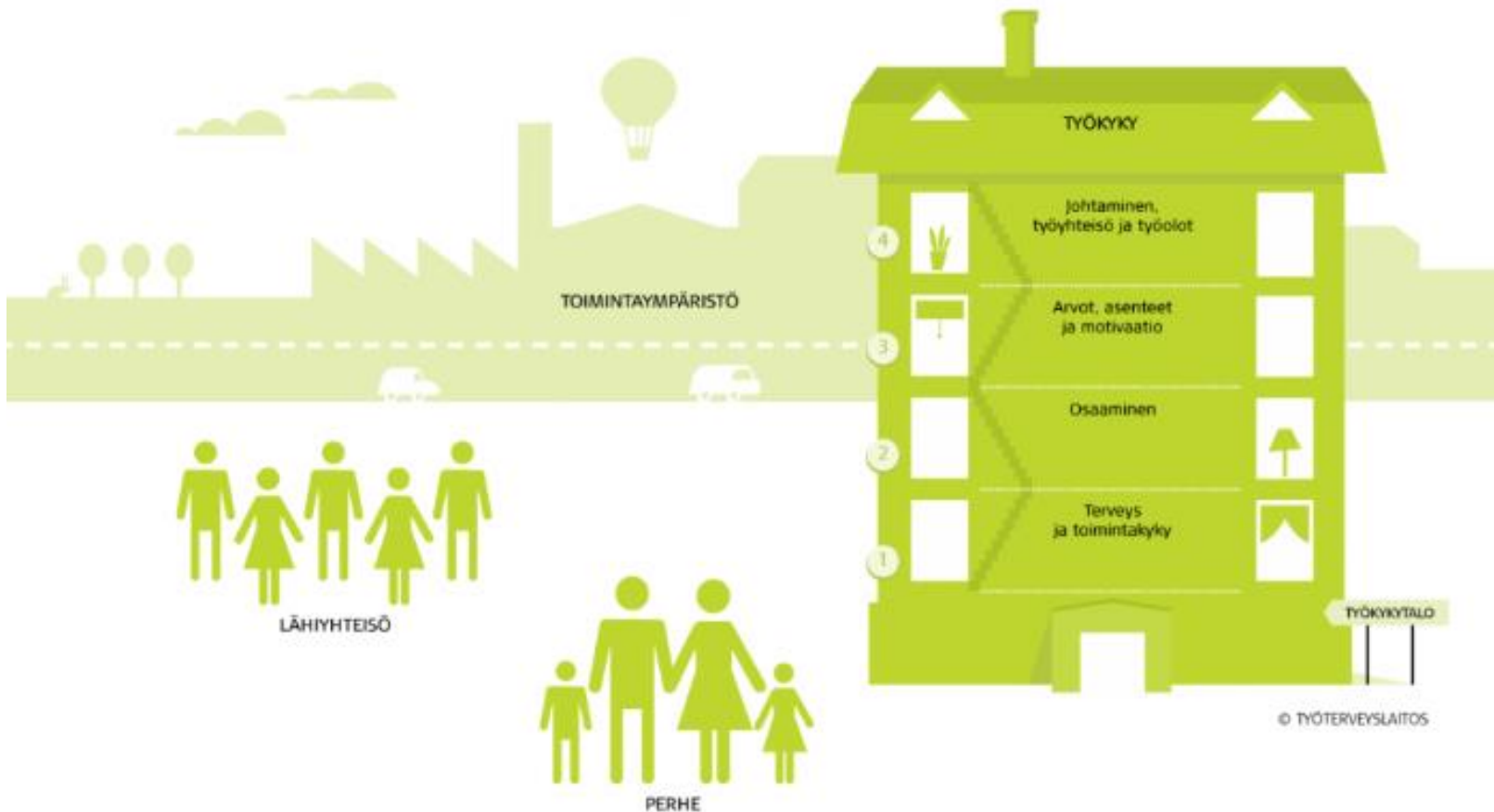
Kyky kuunnella ja huomioida muita  
Kyky suodattaa palautetta ja suojata itseä  
Tasapaino eri elämänalueiden kesken  
Läheissuhteista huolehtiminen

## AMMATILLINEN

Oman toiminnan reflektointi  
Omaehtoinen kehittäminen  
Ammatillinen kehittyminen  
Muutosten sietäminen

# TYÖTERVEYSLAITOKSEN TYÖKYKYTALO

Työkykytalo



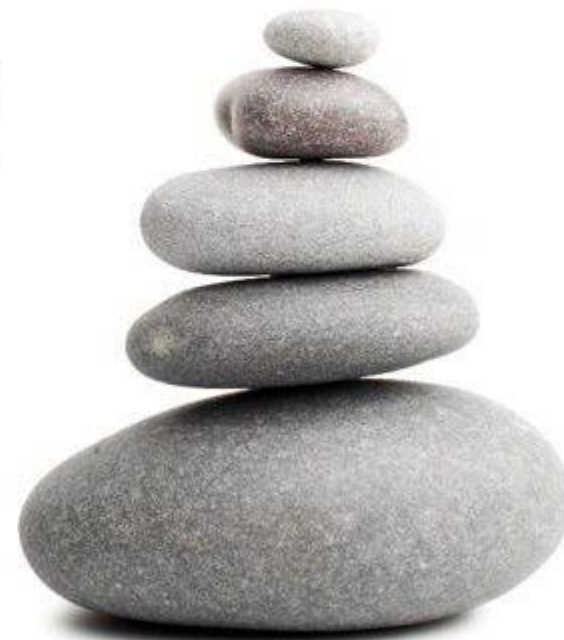
Esimiehet järjestävät puitteet,  
joissa onnistua

Työn mielekkyys vahvistaa  
työkykyä

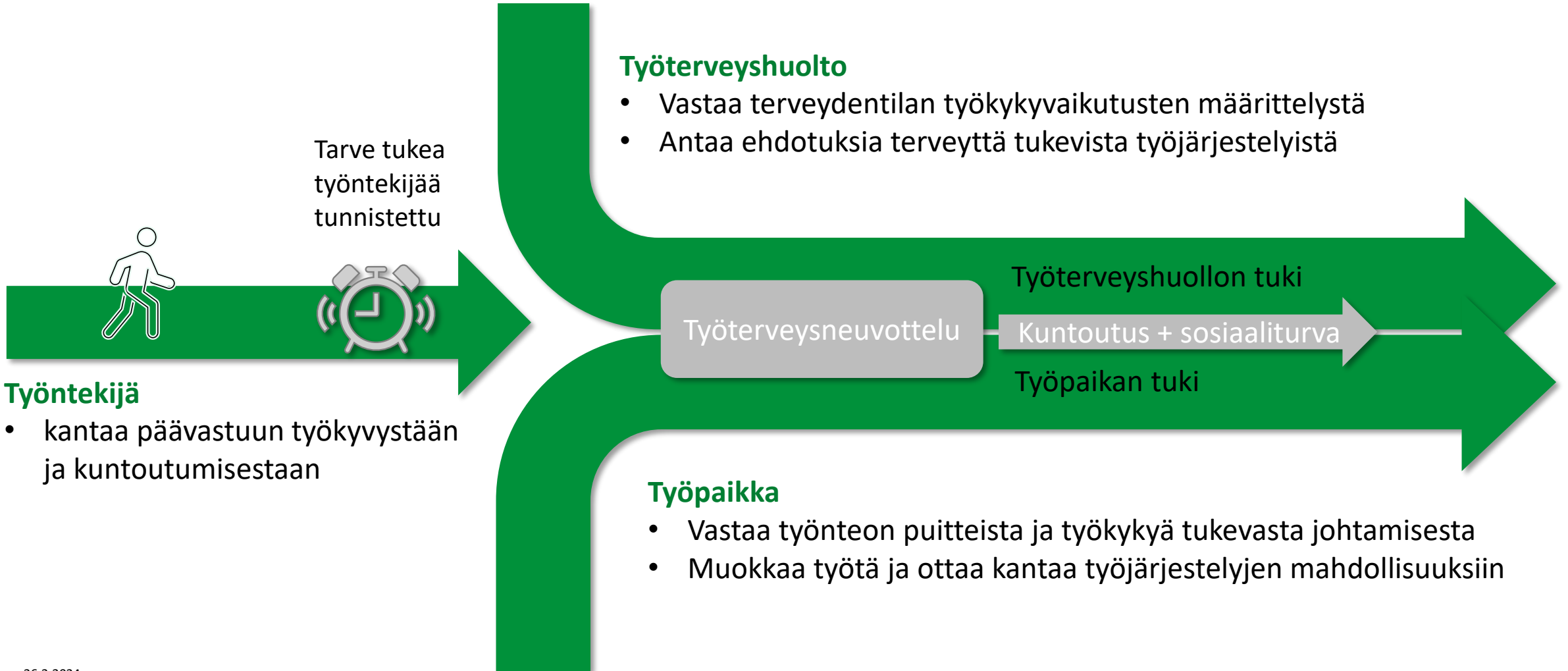
Elinikäistä oppimista

Perustana terveys

"Työkyky =  
toimintakyky x motivaatio  
työn vaatimukset"



# TYÖKYVYN TUKEEN TARVITAAN USEITA TOIMIJOITA



# VAIKUTTAVUUS SYNTYY VAIN YHTEISTYÖLLÄ



Henkilön oma vastuu  
ja motivaatio –  
Oman työhyvinvoinnin  
edistäminen



Työnantajan rooli –  
**Johtaminen, esihenkilötyö,  
osaamisen kehittäminen**



**Työterveyden tuki**  
yksilöille, työyhteisöille  
ja työkykyjohtamiseen

TYÖHYVINVOINNIN TAVOITTEELLISELLA  
JOHTAMISELLA ON SUORA VAIKUTUS  
YRITYKSEN TUOTTAVUUTEEN  
JA  
MENESTYMISEEN



MEHILÄINEN

KIITOS 

[SIRKKU.MARTTI@MEHILAINEN.FI](mailto:SIRKKU.MARTTI@MEHILAINEN.FI)

040 501 4323