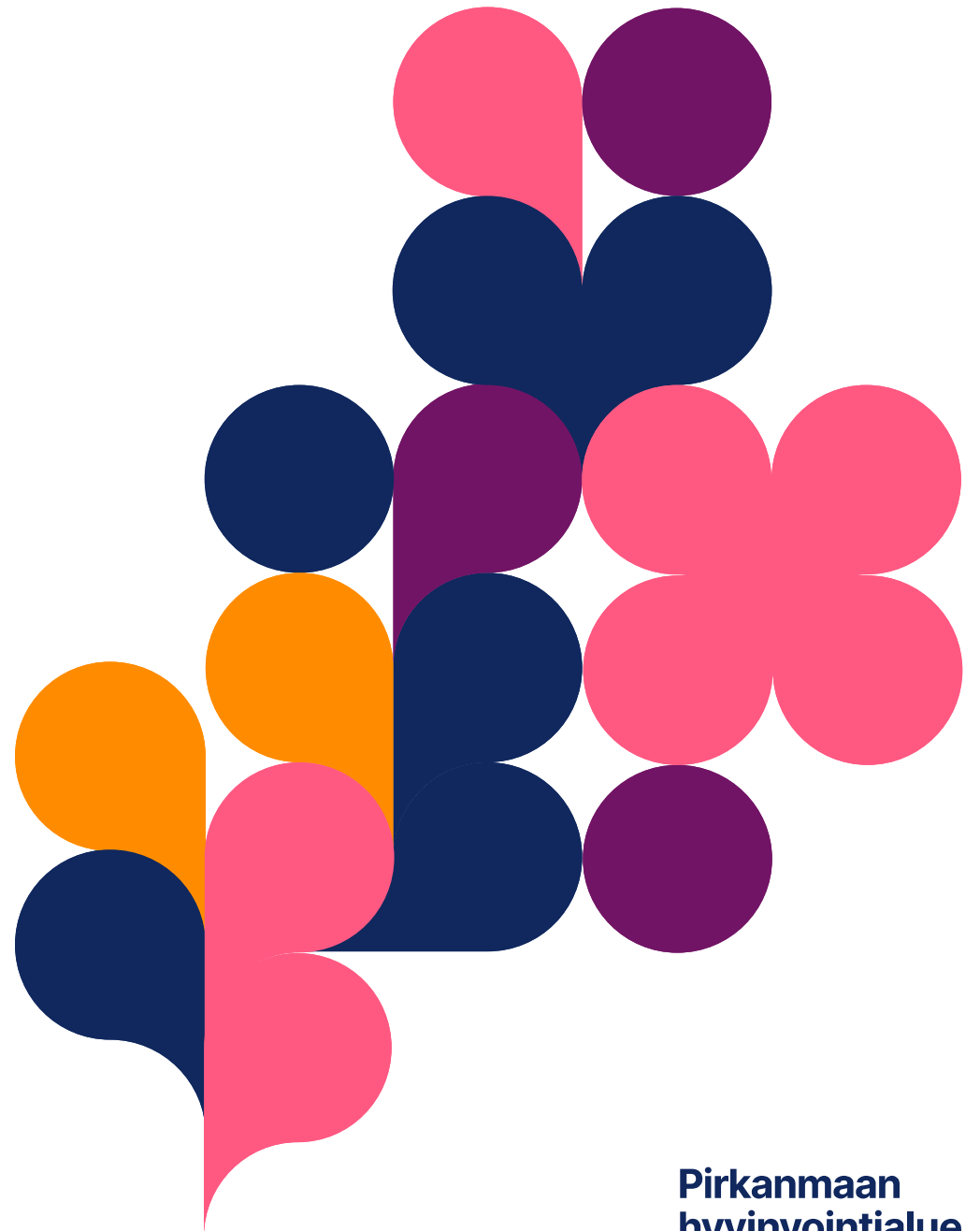


# Hyvän mielen työpaikka –merkki

toteuma 2025 ja suunnitelmaluonnos  
2026

**Työsuojelutoimikunta 30.3.2026**

Työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistö,  
työyhteisöpalvelut



# Hyvän mielen työpaikka® -merkki on:

- **Arviointiväline**
- **Kannustin**
- **Tunnustus**



**Merkki ei ole todiste siitä, että mielenterveysasiat ovat työpaikalla täysin kunnossa –vaan osoitus, että työpaikka on sitoutunut kehittämään ja vahvistamaan työntekijöiden mielenterveyttä.**



# Yhteenvetoa vuoden 2025 toteumasta

# Suunnitelmallista, mieliystävällistä työtä

## Mieli ja työ- intrasivusto

- Sivustolta löytyy kootusti tietoa siitä, miten edistämme mielenterveyttä työssä. Intra-sivu herätti mielenkiintoa seuraavasti:
  - Mieli ja työ -viikko 6.–10.10.: Mielenterveys työssä on monen asian summa, 2 720 katselukertaa
  - Mieli ja työ: Yksiköille tukimateriaalia työkyvyn ylläpitämiseksi ja yhteisen keskustelun pohjaksi, 1 843 katselukertaa
  - Ajankohtaista Pirhasta -lähetys lokakuu 2025 (aiheena työhyvinvointi ja työkyky): 970 katselijaa, 35 kommenttia

## Pirhalle Hyvän mielen työpaikka –merkki v. 2025

- Pirkanmaan hyvinvointialue on sitoutunut kehittämään mieliystävällistä työtä nykytilaa arvioimalla, suunnitelmallisesti ja pienin askelin. Mielenterveyden edistäminen työssä on kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä tekemistä.

## Mielenterveysviikko 6.-10.10.2025

- Uutisia intrassa mm. palautumisesta ja mielenterveyden vahvistamisesta työyhteisössä

## Ajankohtaista Pirhassa –lähetys 22.10.2025

- Miten henkilöstön työhyvinvoinnista huolehditaan, jotta sairauspoissaoloja saataisiin vähennettyä? Miten työssä jaksamista tuetaan, kun työterveyshuollon palveluja on jouduttu rajaamaan? Millaisin konkreettisin keinoin työkykyä aiotaan Pirkanmaan hyvinvointialueella edistää? Muun muassa näistä aiheista keskusteltiin lokakuun lähetyksessä.

# 1. Arjen käytännöistä 2025

## Työstä palautumisen tukeminen

- Pirkanmaan hyvinvointialue osallistuu TTL:n Jacardi – hankkeeseen vuosina 2024-26 (3 valmennusaaltoa), jolla edistetään työstä palautumista ja esihenkilöiden työkyvyn lukutaitoa (osallistujien lukumäärä arvioituna)

|                | Esihenkilö | Sparraaja | Muut työyksikkö | Koko yksikkö |
|----------------|------------|-----------|-----------------|--------------|
| Marraskuu 2024 | 22         | 32        | 387             | 441          |
| Maaliskuu 2025 | 30         | 35        | 421             | 486          |
| Lokakuu 2025   | 21         | 32        | 578             | 631          |
| Yhteensä       | 73         | 99        | 1386            | 1558         |

- Pirkanmaan hyvinvointialueen osallistujille erillinen palautekysely
- Tavoitteena hyödyntää mm. palautumisen teemaa koko Pirkanmaan hyvinvointialueen tasolla.

## Etätyön pelisääntöjen laatiminen

- vinkkipaketti intrassa monipaikkaisen työn ja etätyön johtamiseen mm. yhteisöllisyyden näkökulmasta

## Haastavien asioiden puheeksi ottamiseen rohkaiseminen

- Työkyvyn johtamisen moodle –koulutus sisältäen myös puheeksiottamisen, aiempien webinaarien ja työpajamahdollisuuksien hyödyntäminen, haastavien tilanteiden puheeksiottaminen sisältyy valmentavan johtamisen koulutuksiin

## Seuranta ja mittaaminen

- Seuranta toteutettiin strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät -toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmässä
- Jacardi-hankkeessa oma vaikuttavuusarviointi (toimenpiteet 11/24- 12/26)
- Haastavien asioiden puheeksi ottamiseen kannustaminen on jatkuvaa työtä.

## 2. Mielenterveyden tukeminen eri elämäntilanteissa 2025

### Arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen

- Osatyökykyisyysteema on mukana Työkyvyn johtamisen moodle -koulutuksessa. Johto, esihenkilöt ja tyhy-koordinaattorit arjen työssään edistävät arvostavaa asennoitumista osatyökykyisyyteen. Vuoden -25 aikana työkyvyn johtamista on tuettu vahvistamalla korvaavan ja mukautetun työn merkitystä.

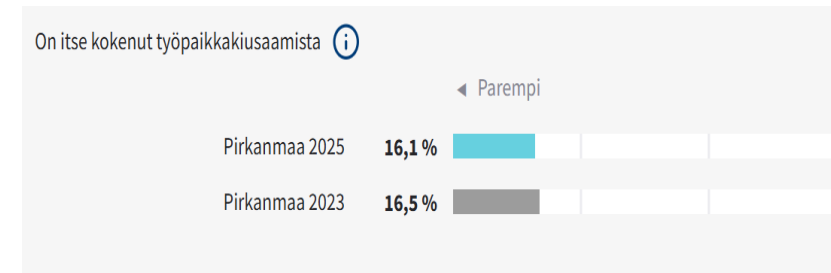
### Vastuullisen käyttäytymisen ja arvostavan kohtaamisen vahvistaminen

- Vastuullisen käyttäytymiseen ja arvostavaan kohtaamiseen pyritään työsuojelu- ja tyhy-toimijoiden koulutuksilla, epäasiallisen käyttäytymisen puuttumisprosessin konsultaatioilla ja koulutuksilla, Pirha-akatemia valmentavan johtamisen koulutuksissa sekä Ihan Pirhana –oppaan suosituksilla. Ristiriitatilanteissa on mahdollisuus hyödyntää myös työyhteisösovittelua.

**Pirkanmaan  
hyvinvointialue**

### Seuranta ja mittaaminen

- Toimenpiteiden toteuttamista seurattiin Työyhteisöpalveluissa ja strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmässä.
- Osa toimenpiteistä on jatkuvaa toimintaa. Työpaikkakiusaamisten esiintyminen Pirkanmaan hyvinvointialueella TTL:n tyhy-kyselyn 2025 syksyn mukaan on pysynyt melko samana kuin vuonna 2023.



# 3. Mielen terveyden johtaminen 2025

## Esihenkilöiden mielen terveysosaamisen kehittäminen

- esim. mielen terveyttä edistävä johtaminen, mielen terveyshaasteiden tunnistaminen työssä ja sen työperäisyyteen vaikuttaminen, leimautumisen ehkäiseminen työyhteisössä –
- mielen terveysosaamista edistetään mm. omien työpajojen, työkyvyn johtamisen moodle-koulutuksen ja webinaarien sekä tyhy-koordinaattoreiden ohjauksen avulla.

## Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

- pitkän sairausloman sijaan yhteys työyhteisöön ja työhön tulisi säilyttää.
- Työterveyshuolto osallistui Terapiat etulinjaan työterveydessä –hankkeeseen (ohjatun omahoidon ja terapianavigaattorin hyödyntäminen)

## Etätöön johtamisosaamisen vahvistaminen

- mm. työkykyhaasteiden tunnistaminen ja seuranta sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen, Pirha-akatemia oli koulutusta monipaikkaisen työn johtamiseen, ja sen materiaaleista tuotettiin vinkkilistaa

## Seuranta ja mittaaminen

- Monipaikkaisen työn johtaminen –koulutus v. -25, webinaarien, moodle-koulutuksen, työpajojen ja ohjauksen hyödyntäminen jatkuvaa, Hyvän mielen työpaikka –esihenkilöiden työpajoja ei tilattu 2025.
- Toimenpiteiden toteuttamista seurattiin Työyhteisöpalveluissa ja strategian kärjen 3.4 b Hyvinvoivat työntekijät toimeenpanotyöryhmässä sekä 3 kärjen ohjausryhmässä



# Suunnitelmaluonnos vuodelle 2026

# Hyvän mielen työpaikka –suunnitelman teemat 2026

## **Sureva työyhteisössä -ohjeistus**

- miten varautua etukäteen, menetyksen tapahduttua ja työhön palatessa?
- esihenkilön rooli ja näkökulmia kohtaamiseen työyhteisössä

## **Kognitiivinen ergonomia**

- materiaalin kerääminen ja työpajamallin luominen yhteisen keskustelun avuksi työyksiköille

## **Työstä palautumisen edistäminen**

- Jacardi- hankkeen materiaalien ja kokemusten hyödyntäminen kaikkien pirhalaisten hyväksi
- Kevan Kestävä työura –sovelluksen käyttöön ottaminen. Sovellus auttaa huomaamaan arjen valintojen vaikutukset omaan hyvinvointiin ja työkykyyn.

**Pirkanmaan  
hyvinvointialue**

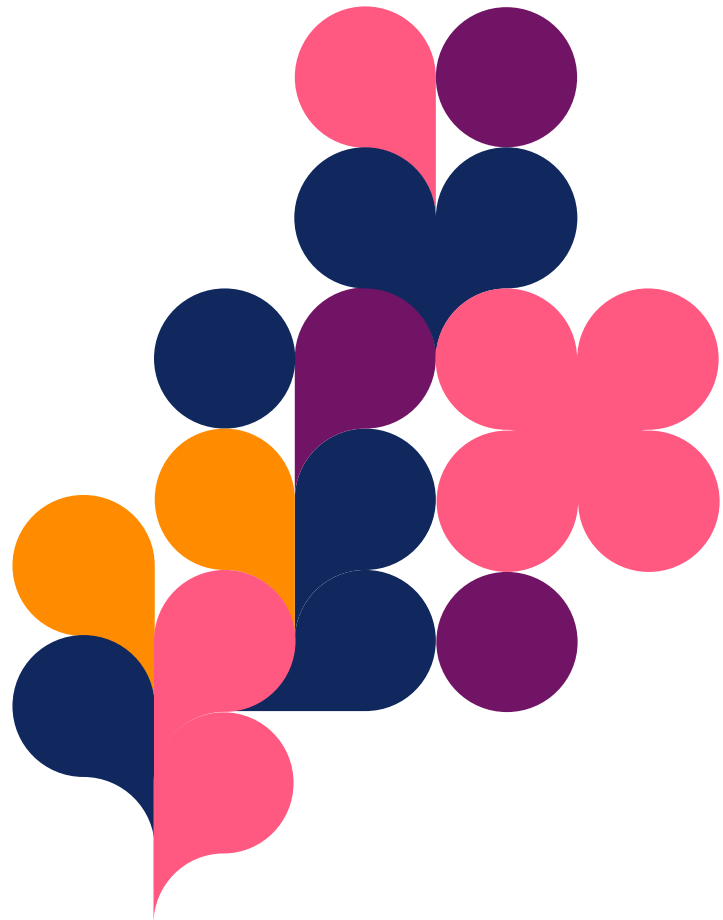
## **Second victim –malli**

- esihenkilöille EA-tyyppinen keskustelumalli työyhteisön kanssa heti kriittisen tapahtuman jälkeen

## **Työyhteisön psykososiaalisen kuormituksen arviointi, selvittäminen ja hallintakeinot**

### **Jatkuvana**

- arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen (keväällä -26 video tulossa), liittyy myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan



# Kiitos



Pirkanmaan  
hyvinvointialue