

 **mielihyvin
duunissa**



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

**Askelmerkkejä opiskelijoiden
ja nuorten työntekijöiden
mielen hyvinvoinnin tukemiseen
hyvinvointialueilla**



Tunnista haasteet ja taustasyyt



Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen voimakas kasvu on merkittävä haaste suomalaiselle työelämälle. Mielenterveyshaasteet näkyvät voimakkaimmin naisten sekä nuorten ryhmissä.



Julkisen sektorin työ näyttäytyy yksityistä sektoria useammin henkisesti raskaana. Erityisesti ihmisvälitteisen työn ammateissa (kuten palvelu- ja hoitoalalla) on kohonnut riski mielenterveysongelmille ja niihin liittyville sairauspoissaoloille



Vuonna 2024 julkisella alalla työskentelevistä nuorista 17% arvioi henkisen työkykynsä heikoksi, kun vastaava lukema oli vuoden 2020 aineiston perusteella 9%. Julkisella alalla työskentelevillä nuorilla ahdistuneisuushäiriö on yli viisinkertaistunut pitkien sairauspoissaolojen syynä viimeisen kymmenen vuoden aikana



Nuorten hyvinvointia edistetään vahvistamalla heidän osallisuuttaan ja toimijuuttaan sekä ja kohtaamalla heidät työpaikkojen arjessa. Työpaikoilla nuorten tulee kokea tulevansa hyväksytyksi, kohdatuksi ja huomioduksi omana itsenään. Yksilön vastuuseen keskittymisen sijaan tarvitaan vaikuttavia toimenpiteitä sekä yhteisöissä että yhteiskunnan tasoilla.

Nuorten mielen hyvinvointia tukevan osaamisen vahvistaminen hyvinvointialueilla

- Mielihyvin duunnissa 2.0 -hankkeessa (2025) lisättiin koulutussektorin ja nuoria työllistävien työpaikkojen tietoisuutta nuorten mielen hyvinvointia vahvistavista toimintatavoista ja menetelmistä sekä mielenterveyden haasteista.
- Nämä askelmerkit perustuvat kahden pilottihyvinvointialueen kokemuksiin, joissa tuotiin opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvointia tukevaa tietoa ja toimintamalleja osaksi organisaatioiden käytänteitä.
- Kehittämistyölle antoivat suuntaa [Hyvinvoinnin solmukohdat](#) -politiikkasuositus sekä pilottiorganisaatioiden strategiset painopisteet (Strategia ja suunnitelmat - [Pohjois-Savo](#); [Keski-Suomi](#))
- Kehittämistyön tukena hyödynnettiin Kuntoutussäätiön tuottamaa kehittävää arviointia.



Tunnista keskeiset rakenteet, toimijat ja niiden roolit

Organisaation
johtoryhmät

Esihenkilöt

Henkilöstöhallinto

Osaamisen
kehittämisen palvelut

Työhyvinvointipalvelut

Nuori työntekijä



Askelmerkkejä opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemiseen hyvinvointialueilla

Opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin tukeminen työssäoppimisjaksojen aikana

Lisäämällä opiskelijavastaavien ja työpaikkaohjaajien tietoisuutta nuorten tarpeista sekä vahvistamalla mielen hyvinvoinnin osaamista voidaan tukea opiskelijoiden hyvinvointia.

Laadukkaalla perehdytyksellä ja riittävällä tuella osaavaksi ja hyvinvoivaksi työntekijäksi

Hyvä perehdytys tukee nuoren ammatillista kasvua ja työkykyä, vahvistaa kokemusta työn sopivuudesta sekä auttaa kiinnittymään osaksi työyhteisöä.

Osallisuus ja vuorovaikutteinen palaute

Työyhteisöjen osallisuuskulttuurin vahvistaminen tukee nuoren työntekijän mielen hyvinvointia sekä ammatillista kasvua. Vuorovaikutteinen palaute edistää osaamisen tunnistamista ja kehittämistä vaikuttaen samalla niin yksilön kuin työyhteisön oppimiseen sekä hyvinvointiin.

Opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin tukeminen työssäoppimisjaksojen aikana

Toimenpiteet

- **Opiskelijavastaavien ja työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen** → Vahvistetaan opiskelijavastaavien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia huomioida ja tukea opiskelijoiden mielen hyvinvointia työssäoppimisjaksojen aikana.
- **Sisäisen viestinnän kehittäminen ja ohjaustyötä tukevan materiaalin tavoitettavuuden varmistaminen** → Materiaalit sisältävät tietoa mielen hyvinvoinnin haasteista ja keinoja puuttua niihin, mikä helpottaa puheeksi ottamista ja tukitoimien varhaisempaa aloittamista yhteistyössä opiskelijan ja oppilaitostoimijoiden kanssa.

Ota huomioon

Työssäoppimisjakso on oppimista. On tärkeää, että opetussisällöt ja työ niin kouluissa kuin työssäoppimisjaksoilla sekä substanssiopintojen kuin työelämävalmiuksienkin osalta vastaavat työelämän tarpeita ja tukevat nuorta eteenpäin.

Laadukkaalla perehdytyksellä ja riittävällä tuella osaavaksi ja hyvinvoivaksi työntekijäksi

Toimenpiteet

- **Yleisperehdytyksen kehittäminen** → Selkeät toimintatavat vahvistavat kokemusta työn sopivuudesta.
- **Yksikkötasoisien perehdytyksen kehittäminen ja vakiinnuttaminen** → Vahvistetaan työyhteisön jäsenten osallisuutta ja yhteiskehittämistä. Laadukas perehdytys tukee työn hallinnan kokemuksia, lisää kyvykkyyttä ja vahvistaa työyhteisöön kiinnittymistä.
- **Perehtyjän tuen vahvistaminen** → Sosiaalinen tuki suojaa haitalliselta kuormitukselta ja tukee työyhteisöön kiinnittymistä.
- **Perehtymiskeskustelujen sisällyttäminen osaksi työntekijän tukea** → Edistää esihenkilön ja työntekijän välistä vuorovaikutusta ja yksilöllisten tarpeiden huomioimista perehdytysprosessissa sekä tukee ammatillista kasvua.
- **Esihenkilön osaamisen vahvistaminen työuran alun tukijana** → Vahvistetaan esihenkilöiden valmiuksia huomioida nuoren työntekijän tarpeet sekä voimavarat ja työkyky osana arjen johtamista.

Ota huomioon

Perehdyttäminen on usein ajateltua pidempi prosessi, joka koostuu erilaisista kokonaisuuksista ja myös toistuu tilanteen sitä vaatiessa (esim. muuttuvat työtehtävät). Pilottiyksiköt kokivat hyödylliseksi perehdytykselle tehtyt kirjalliset rungot ja mentorointimallien edistämisen.

Osallisuus ja vuorovaikutteinen palaute vahvistavat nuoren työntekijän mielen hyvinvointia

Toimenpiteet

- **Vuorovaikutteinen työpajatyöskentely** → työyhteisö käsittelee esimerkiksi palautekulttuurin merkitystä osana nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemista.
- **Mielihyvin duunissa -hankkeessa tuotettujen materiaalien hyödyntäminen työpajoissa** → vahvistetaan työyhteisön vuorovaikutusta, osaamista ja yhdessä oppimista sekä lisätään ymmärrystä nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukikeinoista.
- **Työyhteisön osallisuuden vahvistaminen** → Yhteinen kehittäminen ja vaikuttaminen työyhteisön toimintaan.

Ota huomioon

Osallisuus ja yksilöllisyys tukevat mielen hyvinvointia. Hankkeen pilottityöskentelyt havaitsivat, että toimenpiteiden myötä palautteen antamisen merkitystä korostettiin aiempaa enemmän, mielen hyvinvoinnista puhuminen oli luontevampaa ja osallisuuskulttuuri oli kehittynyt ja sitä haluttiin kehittää edelleen.

Työkalut ja materiaalit 1/2

- [Mielenterveystalo.fi](https://mielenterveystalo.fi): Julkisen terveydenhuollon tarjoamaa luotettavaa apua mielen hyvinvointiin
 - [Omahoito-ohjelmat](#): oman mielen hyvinvoinnin tarkasteluun ja tukemiseen
 - [Työ-osio](#): tietoa, joka on suunnattu erityisesti työntekijöille, esihenkilöille ja työterveyshuollolle
 - [Opiskelijat](#): tietoa opiskelijoille mielen hyvinvoinnista ja tukea mielen hyvinvointiin
 - [Työpaikkaohjaajat ja työyhteisöt](#) –osiot: tietoa opiskelijoiden mielen hyvinvointiin liittyvistä haasteista sekä keinoja niihin puuttumiseen
- [Mitä mielessä? –opas](#) (Mielenterveyden keskusliitto):
 - Tietoa nuorten mieltä ja hyvinvointia kuormittavista teemoista, vinkkejä puheeksi ottamiseen ja vuorovaikutukseen.
- [Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssi](#) (Väestöliitto)
 - Työntekijä voi hyödyntää oman hyvinvoinnin tarkasteluun, itsetuntemuksen sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamiseen.
 - Esihenkilö tai ”työkummi” voi hyödyntää sisältöjä puheeksi ottamisen tukena ja yksilöohjauksessa tai työyhteisötasolla .
- [Mielenterveyden työkalupakki](#) (Työterveyslaitos)
 - Sisältää monia menetelmiä yksilö- ja työyhteisötason hyvinvoinnin tarkasteluun:
 - Yksilötasolla esimerkiksi [Miten voit? –työhyvinvointitesti](#)
 - Työyhteisötasolla esimerkiksi [Sote-alan palautumislaskuri](#) ja [Työn voimavarat ja kuormitustekijät –työpaja](#)



Työkalut ja materiaalit 2/2

- [Yksikkötasaisen perehdytyksen kehittämisen työpajakokonaisuus](#)
 - Rakentuu kuudesta osiosta, joista kukin ohjaa tarkastelemaan ja kehittämään perehdytystä eri näkökulmasta (esimerkiksi sisältö, aikajana, menetelmät ja perehtyjän tuki). Osallistaa ja sitouttaa työyhteisön jäseniä yhteiseen kehittämiseen ja perehdyttämiseen.
- [Palaute ja vuorovaikutus -työpaja](#)
 - Tavoitteena on lisätä ymmärrystä palautteen merkityksestä sekä yksilön että tiimin näkökulmasta, vahvistaa rakentavaa vuorovaikutusta sekä valmiuksia antaa palautetta.
- [Työpajan toimintamalli](#)
 - Mallin avulla yksiköissä voidaan käsitellä osallistavan työskentelyn keinoin mitä tahansa aihetta tai teemaa työarjessa. Sisältää videon mallin käyttöönoton tueksi: [Keski-Suomen hyvinvointialueen työpajamallin esittelyvideo](#)
 - Esimerkkityöpajoja
 - [Palautekulttuuriin keskittyvä työpaja](#) tukee palautteenannon ja vastaanottamisen kehittymistä työyhteisöissä.
 - [Uuden työntekijän vastaanotto](#) -työpajassa työyhteisö kehittää yhteisiä perehdyttämisen toimintatapoja
 - [Työssäjaksaminen ja palautuminen](#) -työpaja auttaa tunnistamaan arjen kuormitustekijöitä, sekä löytämään omaan palautumiseen vaikuttavia keinoja
- [Mielihyvin duunissa –itseopiskelumateriaalit](#)
 - Esihenkilöt voivat hyödyntää monipuolista materiaalipankkia oman sekä työyhteisön osaamisen vahvistamiseksi esimerkiksi henkilöstön monimuotoisuuteen ja oppimisen haasteisiin liittyen



**Mielihyvin
duunissa**



**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU



**Pohjois-Savon
hyvinvointialue**



**KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE**



Kuntoutussäätiö



SILTA
VALMENNUS