

Mielihyvin duunissa 2.0

Hyvinvointialueen kehittämistyön kehittävä arviointi ja ennakoiva vaikutusten arviointi

Erna Alitalo

Juha Klemelä



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

**Mielihyvin
duunissa**



Kuntoutussäätiö

Sisällysluettelo

1 Tausta ja arvioinnin tarkoitus.....	1
2 Arvioinnin viitekehys ja toteutus	2
2.1 Kehittävä arviointi.....	2
2.2 Ennakoiva vaikutusten arviointi.....	3
2.3 Hyödynnetyt menetelmät ja luotettavuus.....	4
3 Hyvinvointialueiden kehittämistyö ja toimintamalli	5
4 Alkutiedot	7
4.1 Alkuhaastattelujen tarkemmat tulokset.....	7
4.2 Alkukyselyn tarkemmat tulokset.....	9
5 Kehittämistyön tuloksia.....	10
6 Pohdinta: Ennakoiva vaikutusten arviointi	11

1 Tausta ja arvioinnin tarkoitus

Nuorten mielenterveyshaasteet ovat yleistyneet jo pidemmän aikaa (mm. Blomgren & Perhoniemi 2024, Väänänen ym. 2025, Korkeamäki ym. 2023). Voimakkaimmin mielenterveyshaasteet näkyvät naisten sekä nuorten alle 35-vuotiaiden ryhmissä (esim. Blomgren & Perhoniemi 2024, ja erityisesti ihmisvälitteisen työn ammateissa (kuten palvelu- ja hoitoalalla) (Kouvonen ym. 2024; Väänänen ym., 2025). Työnantajasektoreittain tarkasteltuna julkisen sektorin työ näyttäytyy yksityistä sektoria useammin henkisesti raskaana: esimerkiksi hyvinvointialueilla nimenomaan nuoret työntekijät kokevat henkisen työkykynsä muita heikommaksi. Sote-alan työn veto- ja pitovoima onkin heikentynyt tasaisesti koko 2000-luvun, ja erityisesti nuoret työntekijät kokevat työkykynsä heikentyneen. (Laitinen ym., 2024; Pekkarinen ym. 2024.)

Vuosina 2024–2025 toteutetussa Nuorten mielen hyvinvoinnin tuki työelämässä ja työelämän siirtymävaiheessa – Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa (jatkossa “Mielihyvin duunissa 2.0”) kehitettiin, pilotoitiin ja mallinnettiin hyvinvointialueille käyttöön toimintamalleja nuorten mielen hyvinvoinnin tukemiseksi. Hankkeen tavoitteena oli lisätä nuoria työllistävien työpaikkojen ja koulutussektorin tietoisuutta nuorten mielen hyvinvointia vahvistavista toimintatavoista ja menetelmistä sekä mielenterveyden haasteista. Hyvinvointialueorganisaatioiden kehittämiseen liittyvä kehittämistyö tapahtui kahdella hyvinvointialueella, Keski-Suomessa ja Pohjois-Savossa. Alueellisessa työskentelyssä tehtiin yhteistyötä valtakunnallisen kehittämistyön kanssa mm. tuottamalla sisältöä HUS:n koordinoimana toteutettuihin Mielenterveystalo.fi-sivuston uusiin osioihin [oppilaitostoitimijoille](#), [työpaikkaohjaajille](#) ja [opiskelijoille](#). Hyvinvointialueella toteutetun kehittämistyön lopputuotoksena julkaistiin [InnoKylä.fi-sivustolla](#) kuvaus toimintamallista: [Askelmerkkejä opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemiseen hyvinvointialueilla](#).

Kehittämisen- ja pilotoitustyössä hyödynnettiin vuosina 2023–2025 toteutetun Mielihyvin duunissa -hankkeen (VN/3679/2023) lähestymistapoja ja menetelmiä. Tästä hankkeesta toteutettu osallistava arviointi osoitti, että toteutetut nuorten hyvinvointia edistävät toimet ovat helposti käytönotettavissa oppilaitoksissa ja työpaikoilla, eivätkä vaadi suuria taloudellisia panostuksia. Lisäksi valitut monitasoiset ja monimenetelmäiset toimintatavat näyttivät ottavan huomioon nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen tarvittavat näkökulmat (ks. Rossi, Husso & Toikkanen 2025).

Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa Kuntoutussäätiön asiantuntijat vastasivat hankkeen arvioinnista, jota toteutettiin monimenetelmällisesti ja erilaisia arvioinnin lähestymistapoja hyödyntäen. Hyvinvointialueiden kehittämistyötä Keski-Suomessa ja Pohjois-Savossa tuettiin ke-

hittävän arvioinnin periaatteiden mukaisesti. Tämä arviointiraportti kokoaa yhteen tehdyn kehittämistyön ja pilotoinnin tuloksia. Lisäksi tässä raportissa analysoidaan toteutetun toiminnan ja kehitetyn toimintamallin mahdollisia vaikutuksia (ennakoiva vaikutusten arviointi).

2 Arvioinnin viitekehys ja toteutus

2.1 Kehittävä arviointi

Kehittävällä arvioinnilla tarkoitetaan arviointitapaa, jonka päätarkoitus ei ole pelkästään arvioida toimintaa, vaan tukea sen kehittämistä jo arviointiprosessin aikana. Tällöin tiedonkeruu ja arvioinnin menetelmät suunnitellaan niin, että niiden keskeisenä tavoitteena on tuottaa tietoa, jolla voidaan tukea toiminnan kehittämistä.

Kehittävän arvioinnin teoriatausta kytkeytyy toimintatutkimukseen (mm. Kallinen & Kinnunen 2021). Teoreettis-metodologisena lähestymistapana sitä luonnehtivat toimintaorientaatio, käytäntöorientaatio, muutosorientaatio, prosessorientaatio sekä osallisuusorientaatio. Keskeistä on saada aikaan sosiaaliin käytäntöihin kohdistuvaa, ongelmien ratkaisuun ja muutoksiin johtavaa toimintaa, joka etenee prosessinomaisesti ja jossa keskeistä on käytännöissä mukana olevien ihmisten osallistuminen ja osallistaminen. Sosiaalipsykologi Kurt Lewiniä (*action research, 1946*) pidetään toimintatutkimuksen perusmallin kehittäjänä. Lewinin hahmottelemana toimintatutkimus etenee spiraalinomaisena prosessina. Se lähtee liikkeelle ongelman havaitsemisesta, tunnistamisesta ja kartoittamisesta. Ongelman pohjalta tehdään tutkimus- ja muutossuunnitelma, jota lähdetään reflektoiden toteuttamaan. Suunnitelman toteutumista havainnoidaan ja arvioidaan. Tämän pohjalta sitä muutetaan ja täsmennetään. Tämän jälkeen uudistettua suunnitelmaa toteutetaan, seurataan ja arvioidaan edelleen. Periaatteessa prosessi jatkuu niin kauan, kunnes tavoitellut muutokset saavutetaan tai todetaan niiden olevan saavuttamattomissa. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Toimintatutkimukseen kuuluu aineistojen ja menetelmien monipuolisuus eli aineisto- ja menetelmätriangulaatio. Tutkimuksen kohteesta ja tavoitteista riippuen tietoa ja aineistoja voidaan kerätä niin laadullisesti kuin määrällisestikin. Aineistot voivat muun muassa olla dokumentteja, osallistuvaa havainnointia, yksilö- ja ryhmähaastatteluita, kyselyjä ja kohdetta koskevia tilastoja. Olennaista on tutkimusprosessin jatkuva havainnointi ja arviointi.

Kehittävä arviointi linkittyy myös prosessiarvioinnin perinteeseen. Prosessiarvioinnin isänä tunnettu Michael Quinn Patton korostaa, että arviointi ei ole vain tekninen tiedonkeruutehtävä, vaan aina ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa syntyy ymmärrystä ja merkityksiä. Prosessiarvioinnissa tämä tarkoittaa, että arvioinnin arvo syntyy mukana olevien toimijoiden dialogista ja yhteisestä tulkinnasta. Pattonin mukaan (1997) kehittävällä arvioinnilla viitataan arvioinnin

prosesseihin ja toimintoihin, joiden tarkoituksena on tukea ohjelman, tuotteen, henkilöstön tai organisaation kehittämistä ja arvioivan työotteen syntymistä. Tällöin arviointi kietoutuu kiinteäksi osaksi itse kehittämistyötä ja tulee lähelle yhteiskehittelyn ideaa.

Teoksessa *Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa – Opas käytäntöihin* (Seppänen-Järvelä 2004, 30) esitellään prosessiarvioinnille tyypillisiä kysymyksiä. Mielihyvin Duunissa 2.0 -hankkeen hyvinvointialueiden kehittämistyön kehittävässä arvioinnissa hyödynnettiin erityisesti seuraavia kysymyksiä:

- Millaisia interventioita käytettiin ja miksi?
- Millainen on ollut toimenpiteiden toteuttamisen laatu (osaaminen, resurssit jne.)?
- Toteutuivatko jotkut toimenpiteen paremmin/huonommin kuin toiset ja miksi?
- Millaisia ennakoimattomia asioita projektin aikana ilmeni ja kuinka niitä käsiteltiin?
- Kuinka yhteistyö on toiminut? Millainen on ollut projektiorganisaation toimivuus?
- Mitkä asiat ovat edesauttaneet tai estäneet tavoiteltavaan suuntaan etenemistä?
- Kuinka tietynlaiset vaikutukset on saatu aikaan?

2.2 Ennakoiva vaikutusten arviointi

Ennakoivalla vaikutusten arvioinnilla (eli vaikutusten ennakoarvioinnilla, ks. esim. THL, 2.9.2024) tarkoitetaan erilaisia arvioinnin prosesseja, joilla tarkastellaan etukäteen esimerkiksi päätöksen, toimenpiteen tai hankkeen mahdollisia vaikutuksia. Tavoitteena on tunnistaa sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia. Lainsäädäntövalmistelussa ennakoivalla vaikutusten arvioinnilla pyritään varmistamaan, että päätöksenteko perustuu tietoon ja kokonaisvaltaiseen näkökulmaan. Hankkeiden ja erilaisten toimenpiteiden ennakoiva vaikutusten arviointi pyrkii puolestaan antamaan tietoa, miten hanketta tai toimenpidettä pitäisi suunnata ja kehittää, ja millaisia vaikutuksia sillä voi olla odotettavissa. Tämä tieto voi tukea esimerkiksi levittämistyötä tai skaalaamista.

Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa ennakoivaa vaikutusten arviointia tehtiin soveltaen. Hankkeen aikana kerättiin eri menetelmin tietoa sekä toimintoja kehittävilta asiantuntijoilta että eri toimintoihin osallistuvilta kohderyhmiltä. Vertaamalla tätä tietoa sekä niin kutsuttuun nolla-tilanteeseen eli siihen, missä tilanteessa hanketta lähdettiin toteuttamaan ja mihin tarpeeseen sillä pyrittiin vastaamaan, että muuhun aiheeseen liittyvään tietoon, voidaan analysoida, minkä tyyppisiä mahdollisia vaikutuksia hankkeen toimenpiteillä ja kehitetyillä toimintamallilla voisi olla ja mitkä olisivat vaikutusten merkitykset.

Ennakoivassa vaikutusten arvioinnissa voidaan vaikutuksia tarkastella eri näkökulmista, esimerkiksi ympäristön, talouden tai yhteiskunnan kannalta. Kun toimet kohdistuvat ihmisiin, on

tärkeää tehdä ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi (IVA). Nelimarkan ja Kauppisen (2007, s. 7) mukaan ”[IVA:n] tarkoituksena on tuottaa etukäteen tietoa sellaisten hankkeiden, suunnitelmien, ohjelmien tai päätösten vaikutuksista, jotka kohdistuvat ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin”.

Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnissa tutkitaan arvioitavan kohteen vaikutuksia eri ihmisryhmiin ja elämän eri osa-alueisiin.

Tyypillisiä arvioitavia osa-alueita ovat:

- Hyvinvointi ja terveys: Parantaako vai heikentääkö toimenpide ihmisten fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia?
- Sosiaalinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Kohdistuvatko vaikutukset eri ryhmiin eri tavoin? Lisääkö vai vähentääkö se eriarvoisuutta?
- Turvallisuus ja elinympäristö: Vaikuttaako se ihmisten turvallisuuteen, asumiseen tai liikkumiseen?
- Osallistumismahdollisuudet ja vaikutusvalta: Saavatko ihmiset riittävästi tietoa ja mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon?
- Taloudelliset vaikutukset yksilöille: Esimerkiksi kustannukset, työllisyys, toimeentulo. (THL, 29.1.2026.)

Ennakoivalla vaikutusten arvioinnilla onkin merkittävä rooli esimerkiksi yhteiskunnallisten innovaatioiden edistämisessä. Sekä ennakoiva vaikutusten arviointi että innovaatiotyö liittyvät tulevaisuuden ennakointiin ja riskien hallintaan. Uudet innovaatiot tuovat epävarmuutta: teknologiset, taloudelliset ja sosiaaliset vaikutukset voivat olla merkittäviä. Ennakoiva arviointi auttaa tunnistamaan mahdolliset haitat ja hyödyt ennen innovaation käyttöönottoa, mikä vähentää epäonnistumisen riskiä. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatioprojekteissa (TKI) ennakoiva arviointi tukee resurssien kohdentamista ja priorisointia. Se auttaa arvioimaan, mitkä innovaatiot ovat yhteiskunnallisesti, taloudellisesti ja ympäristöllisesti kestävimät. Innovaatioiden käyttöönotto vaatii usein laajaa hyväksyntää. Ennakoiva arviointi tuo esiin eri sidosryhmien näkökulmat ja mahdolliset konfliktit jo varhaisessa vaiheessa. Ennakoiva vaikutusten arviointi auttaa myös tunnistamaan, miten innovaation positiivisia vaikutuksia voidaan vahvistaa (esim. sosiaalinen hyöty).

2.3 Hyödynnetyt menetelmät ja luotettavuus

Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa toteutetusta hyvinvointialueiden kehittämistyöhön liittyvästä kehittämistoiminnasta kerättiin arviointitietoa monimenetelmällisesti. Arviointitiedon keräämiseen vaikutti merkittävästi se, että hankkeen toimenpiteiden toteutusaikataulu oli lyhyt,

käytännössä vain vajaa vuosi. Tiedonkeruuta varten haettiin myös tutkimuslupa Keski-Suomen hyvinvointialueelta, mikä osittain hidasti tiedonkeruun aloittamista.

Arvioinnissa noudatettiin Suomen tietosuojalain (2018/1050) lisäksi EU:n tietosuoja-asetusta (2016/679) ja myös tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemaa hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2012) ja eettisiä ohjeita (TENK 2009, TENK 2019 ja TENK 2023). Kaikilta osallistujilta pyydettiin tietoon perustuvat suostumukset ja heidän yksityisyytensä on suojattu asianmukaisesti. Kerätty aineisto on käsitelty ja raportoitu huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti.

Arvioinnin aineistona käytettiin hyvinvointialueiden pilottiyksiköiden toimijoiden alkuhaastatteluja (16 henkilöä) ja lopputyöpajoja (2 kappaletta ja 8 osallistujaa) sekä hankkeen asiantuntijaryhmän loppuhaastatteluja (3 osallistujaa). Lisäksi tietoa saatiin Keski-Suomen hyvinvointialueen tekemästä kyselystä (n=210). Lisäksi kokonaiskuvan luomiseksi hyödynnettiin viestintää hanketoimijoiden kanssa ja arviointia toteuttavat asiantuntijat osallistuivat myös hankkeen eri palavereihin, joissa toimintoja suunniteltiin ja koordinoitiin. Lisäksi arviointia toteuttaneet perehtyivät aihealueeseen, aiempaan kehittämistyöhön sekä keskeisesti aiheeseen liittyvään tutkimukseen. Haastattelu- ja työpaja-aineistoa analysoitiin sisällönanalyttisesti ja teemoitellen.

3 Hyvinvointialueiden kehittämistyö ja toimintamalli

Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa hyvinvointialueorganisaatioiden kehittämistyötä tehtiin kahdella alueella, Keski-Suomessa ja Pohjois-Savossa. Molemmat alueet olivat hankkeessa toteuttajina ja heillä oli täten siis omat hanketyöntekijät, jotka vastasivat toimintojen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä toimintamallin kuvaamisesta.

Hyvinvointialueilta hankkeen kehittämistyön kohteeksi valittiin yhteensä 10 pilottiyksikköä (Keski-Suomessa 4 ja Pohjois-Savossa 6). Valinnassa painotettiin yksiköitä, joissa työskenteli paljon nuoria työntekijöitä ja/tai oli runsaasti mielenterveysperusteisia poissaoloja. Vaikka aihe tunnistettiin tärkeäksi, pilottiyksiköiden löytäminen ja sitouttaminen hankkeen toimenpiteisiin oli yllättävän haastavaa hyvinvointialueiden monien samanaikaisten muutosten vuoksi.

Kuntoutussäätiön arvioinnin asiantuntija yhteistyössä hyvinvointialueen hanketyöntekijän kanssa toteuttivat pilottiyksiköihin kohdentuvat työyksikkökohtaiset kehittävän arvioinnin alkuhaastattelut. Alkuhaastatteluilla haluttiin saada kuva osallistujien näkemyksistä hyvinvointialueen ja työyhteisön nykytilasta ja kehittämistarpeista koskien nuorten mielen hyvinvointia tukevia toimintatapoja, rakenteita ja menetelmiä. Keski-Suomessa haastateltiin 7 työntekijää: 3 esihenkilöä, 2 alaista ja 2 asiantuntijaa. Haastattelut tehtiin aikavälillä 13.6.–23.6.2025. Pohjois-Savossa haastateltiin 5 esihenkilöä ja 4 alaista, eli yhteensä 9 henkilöä. Haastattelut tehtiin

11.4.-5.5.2025. Keski-Suomen hyvinvointialue toteutti lisäksi kesällä 2025 aikavälillä 12.6.–8.8.2025 oman Mielen hyvinvointi työssä -kyselyn alueensa työntekijöille ja esihenkilöille. Vastauksia saatiin yhteensä 210. Kyselystä saatiin laajempaa näkemystä alueen yksiköiden työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohdista.

Tämän aineiston ja organisaatioiden strategisten linjausten perusteella hyvinvointialueiden hanketyöntekijät päättivät kohdistaa toimenpiteet seuraaviin teemoihin:

- opiskelijaohjausosaaminen
- esihenkilöiden urajohtamisosaaminen (nuoret työntekijät)
- työyksikötason perehdytys ja mentorointi
- yksilötason palaute- ja vuorovaikutustaidot sekä työyhteisötason palautekulttuuri
- työhyvinvointiin ja erityisesti mielen hyvinvointiin liittyvä sisäinen viestintä ja materiaalin saavutettavuus.

Teemoja käsiteltiin pilottiyksiköihin kohdennetuilla työpajoilla, joiden tarkempi sisältö ja aikataulu päätettiin vielä yhteistyössä yksikön esihenkilön kanssa. Työpajojen sisällöissä ja suunnittelussa hyödynnettiin kattavasti sekä aiemman Mielihyvin duunissa -hankkeen materiaaleja että tässä Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa jo kehitettyjä materiaaleja ja toteutettuja avoimia koulutuksia eri työpaikoille.

Keski-Suomen hyvinvointialueen pilottiyksiköissä järjestettiin yhteensä viisi työpajaa ajalla 5.6.–19.6.2025. Työpajoja järjestettiin kahdesta teemasta: Uuden työntekijän vastaanotto ja Palautekulttuuri työyhteisössä. Pohjois-Savon hyvinvointialueella järjestettiin yhteensä 6 työpajaa aikavälillä 3.–26.9.2025. Työpajojen aiheiksi valikoituivat palautteeseen ja perehdytykseen liittyvät toimintatavat sekä uuden työntekijän tuki. Jokaiseen työpajaan osallistui 8–20 henkilöä ja niistä kerättiin palautetietoa hanketyöntekijöiden toimesta. Tietoa hyödynnettiin työpajatyöskentelyn jatkamiseksi hyvinvointialueilla.

Aiemmassa Mielihyvin duunissa -hankkeessa vuonna 2024 oli yhdessä nuorten kanssa kehitetty Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään -verkkokurssi. Nyt tätä verkkokurssia pilotoitiin hyvinvointialueilla. Neljän yksikön avainhenkilö koulutettiin Viisi askelta -mentoriksi, joka sai valmiudet toimia omalla työpaikallaan valmennusohjelman mukaisesti nuoren työntekijän tukena ja jatkaa aiheeseen liittyvän osaamisen juurruttamisesta edelleen. Viisi askelta -valmennuksen sisältöjä yhdistettiin myös hyvinvointialueiden uuden työntekijän perehdytysohjelman kehittämiseen.

Pohjois-Savossa opiskelijavastaavien osaamisen vahvistamiseksi järjestettiin koulutus- ja verkostoitumistyöpajoja (4 kpl, yht. 88 osallistujaa) aiemmassa Mielihyvin duunissa -hankkeessa

kehitettyä Mitä mielessä? -opasta hyödyntäen. Lisäksi työelämän ohjausosaamisen kehittämisen taustaksi Savon ammattiopisto Sakkyn lähihoitajaopiskelijoille tehtiin ryhmähaastatteluja, joissa selvitettiin heidän kokemuksiinsa työelämässä oppimisen jaksoilta. Kolmeen ryhmähaastatteluun osallistui yhteensä 38 opiskelijaa, joilla oli takanaan työelämässä oppimisen jaksoja eri organisaatioissa. Työelämän ohjausosaamisen vahvistamiseksi molempien hyvinvointialueen hanketyöntekijät osallistuivat myös HUS:n koordinoimaan työskentelyyn, jossa tuotettiin uutta sisältöä Mielenterveystalo.fi -sivustolle työpaikkaohjaajille ja opettajille.

Kohdennettujen työpajojen, koulutusten ja valmennuskokonaisuuksien lisäksi hyvinvointialueiden työntekijöille tarjottiin hankkeen järjestämiä kaikille avoimia koulutuksia. Koulutuksiin ohjattiin erityisesti lähijohtoa ja keskeisiä asiantuntijoita sekä opiskelijavastaavia.

Hyvinvointialueiden kehittämistyö koottiin toimintamallikuvaukseksi [InnoKylä.fi-sivustolle](#). Sivustolla kuvataan, että mallin ”*perusideana on tarjota hyvinvointialueille sovellettavissa olevia ratkaisuja, joiden avulla hyvinvointialueet voivat tukea nuorten mielen hyvinvointia erityisesti työelämään siirryttäessä ja työuran alkuvaiheessa*”. Kuvauksessa korostetaan, että ”*nuorten mielen hyvinvointiin voidaan vaikuttaa lisäämällä työpaikkojen, esihenkilöiden, opiskelijavastaavien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia huomioida nuorten tarpeet, reagoida varhain mielen terveyden haasteisiin ja luomalla ympäristöjä, joissa nuori kokee tulevansa hyväksytyksi ja kuulluksi*”. Onnistumisen edellytyksenä nähdään, että hyvinvointialueilla tunnistetaan ja hyödynnetään sekä systemaattisesti että pitkäjänteisesti eri toimijoiden roolit toimintatapojen muuttamisessa.

Varsinainen [toimintamallista tehty kuvaus](#) voidaan jakaa 4 osuuteen:

1. Haasteiden ja taustasyiden tunnistaminen
2. Keskeiset rakenteet, toimijat ja niiden roolit
3. Askelmerkit
4. Työkalut ja materiaalit

4 Alkutiedot

4.1 Alkuhaastattelujen tarkemmat tulokset

Alkuhaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Haastatteluissa tarkasteltiin, millaisia kokemuksia osallistujilla on tämän hetken tilanteesta omassa yksikössä ja organisaatiossaan.

Aineisto analysoitiin sisällönanalyttisin keinoin ja teemoitellen. Analyysivaiheessa alkuhaastattelujen tulokset jäseneltiin kolmeen tarkastelutasoon: yhteiskunnan tasoon, organisaation tasoon ja yksilön tasoon. Tämä jäsenitys, joka vastaa sosiaalitieteissä yleisesti käytettyä jakoa makro-, meso- ja mikrotasoon, osoittautui toimivaksi, sillä sen perusteella on helppo päätellä, minkä tasoisia toimia kannattaa ehdottaa havaittujen työ- ja mielenhyvinvoinnin ratkaisuksi.

Yksi tärkeä aineistoon liittyvä löydös oli, että kaikki tukimuodot sinällään on tarkoitettu kaikille työntekijöille iästä, sukupuolesta tms. riippumatta. Vastauksissa oli kuitenkin nähtävissä, että esihenkilöt lähestyvät nuoria ja kokeneempia työntekijöitä hieman eri tulokulmista ja keinoin. Tämä haastaa johtamiskykyä ja haastatellut toivatkin esille, että esihenkilöt tarvitsevat tukeaa johtamistaitoihinsa.

Yhteiskunnan tason näkökulmissa painoutuivat ajatukset niin kutsutusta ”nykynuorten” työkuultuurista, jonka ajateltiin olevan erilainen kuin aiempien sukupolvien työkuulttuurin. Haastatellut toivat esille, että nuorilla työ ei ole elämän keskipiste ja vapaa-aikaa pidetään erittäin tärkeänä. Työpaikkaa saatetaan vaihtaa nopeastikin. Haastatteluissa todettiin, että nuorille voi joutua tavallaan opettamaan, mitä työpaikka ja työssäkäynti tarkoittavat. Toisena näkökulmana haastatellut pohtivat nuorten elämäntilanteita. He toivat esille, että nuoruus voi kokonaisuutena olla kuormittava elämäntilanne ja yhteiskunnan suorituskeskeisyys aiheuttaa paineita. Samanaikaisesti työn ja uran aloittamisen kanssa päätellään koulutusta ja hankitaan ehkä lisäoppia, perustetaan perhe ja saadaan lapsia.

Organisaatiotasoon liittyivät haastateltujen näkökulmat siitä, että yleisesti ottaen ilmapiirin työpaikoilla koettiin olevan hyvä, mutta toisaalta hierarkia ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisössä saattoi tuottaa ongelmia erityisesti nuorille. Haastatellut nostivat esille, että vertaistuki oli tärkeää – varsinkin työn alussa, että voi kysyä neuvoa ja apua ongelmatilanteissa. Kaikkinensa vuorovaikutus mainittiin haastatteluissa tärkeänä asiana. Haastatellut tunnistivat, että useat organisaatiotason tekijät voivat vaikuttaa nuorten hyvinvointiin ja mielenhyvinvointiin työssä. Tällaisia ovat esimerkiksi työn vaatimukset ja työskentelyolosuhteet, työhön perehtyminen ja perehdytys, työpaikan ilmapiiri, esihenkilön läsnäolo ja kontakti esihenkilöön, vertaistuki ja mentorointiminta sekä tavat, joilla työssä eteen tulleita vaikeita tai haastavia tapauksia puretaan. Työhön perehtymisen kohdalla mainittiin, että perehdytyksen pitäisi olla vähittäistä ja pitkäkestoisia. Uuden työn hallinta vie puoli vuotta tai jopa kokonaisen vuoden. Osassa yksiköistä oli mentorointitoimintaa ja osassa ei. Haastatellut kokivat nimenomaan mentorointimallit hyvin kiinnostavina jatkoon kannalta. Nuoriin koettiin erityisesti liittyvän, että heitä saatetaan työssä kyseenalaistaa ja haastaa kokeneempia työntekijöitä enemmän, ja juuri kokemuksen puutteen takia nuorten resilienssi voi myös olla heikompi. Rakenteellisen tason ongelmallisina asioina

haastatteluissa mainittiin organisaatiomuutokset (esimerkiksi hyvinvointialueiden muotoutuminen) ja rooliepäselvyydet.

Yksilötasoon liittyen haastatellut totesivat, että osa nuorista voi hyvin ja osa taas ei niin hyvin. Johdonmukaista näkymää tai linjaa ei ole. Ennaltaehkäisyä ja nopeaa puuttumista esimerkiksi poissaoloihin ja uhkaaviin mielenterveyteen liittyviin sairaslomiin painotettiin. Haastatellut nostivatkin esille, että työterveys tuntui painottavat liikaan sairaslomia, vaikka organisaatiotasolla oli halua hakea ratkaisuja työaika- tai työn sisällön järjestelyistä.

4.2 Alkukyselyn tarkemmat tulokset

Keski-Suomen hyvinvointialueella toteutettiin hankkeen aikana Mielen hyvinvointi työssä -kysely, jonka tuloksia hyödynnettiin hankkeen kehittämistyössä. Arvioinnin kannalta kyselystä on keskeistä poimia tulokset, jotka tuovat ymmärrystä siihen, miten nuoret kokivat kyselyn aikaisen tilanteen liittyen mielen hyvinvoinnin tukimuotoihin. Kyselyvastaajista (n=210) 35-vuotiaita tai alle oli 51 henkilöä (24 %). Suurimman osan nuorista korkein tutkinto oli joko alempi tai ylempi korkeakoulututkinto (40 vastaajaa). Vastaajien sukupuolta tai kielitaustaa ei kysytty. Vastanneista nuorista lähes kaikki työskentelivät työntekijöinä (49 vastaajaa). 4-vuotta tai vähemmän oli työskennellyt 17 vastaajaa (33 %), 5–9-vuotta 23 henkilöä (45 %) ja 10 vuotta tai enemmän 11 henkilöä (22 %).

Väitteeseen siitä, kokeeko saavansa työpaikallaan tukea mielen hyvinvointiin, nuoret antoivat keskiarvon 2,7 asteikolla 1 täysin eri mieltä – 4 täysin samaa mieltä, joka oli sama kuin koko vastaajajoukon antama keskiarvo. Nuoret kokivat työyhteisön ilmapiirin hieman turvallisemmaksi (keskiarvo 3,3) kuin koko vastaajajoukko (keskiarvo 3,1). Samoin nuoret kokivat olevansa hieman enemmän tyytyväisiä mielen hyvinvoinnin tukitoimiin (keskiarvo 2,7) kuin koko vastaajajoukko (keskiarvo 2,5). Voidaan siis todeta, että lähtötilanne Keski-Suomen hyvinvointialueella kehittämistoimien alkaessa ei ollut tämän kyselyn perusteella nuorten kohdalla mitenkään huonompi verrattuna muihin työntekijöihin. Tarkempi analyysi vaatisi kuitenkin tarkempaa kyselyä ja sen analyysia.

Kyselyssä tiedusteltiin myös esihenkilöiden kokemusta osaamisestaan työntekijän mielen hyvinvoinnin tukemisessa. Kaikista vastaajista (n=210) esihenkilöitä oli 11 % (22 vastaajaa). Esihenkilöiden vastausten keskiarvo väitteeseen *Koen osaamiseni työntekijän mielen hyvinvoinnin tukemisessa hyvänä* oli 3 asteikolla 1 täysin eri mieltä – 4 täysin samaa mieltä, mitä voidaan pitää varsin hyvänä arviona.

5 Kehittämistyön tuloksia

Syksyllä 2025 järjestetyissä lopputyöpajoissa käsiteltiin osallistujien kokemuksia hankkeen toimenpiteisiin osallistumisesta, näkemyksiä oman ymmärryksen ja osaamisen mahdollisesta lisääntymisestä sekä havaintoja muutoksista omassa organisaatiossaan ja ajatuksia tulevasta.

Osallistujat (n=8) toivat esille, että olivat osallistuneet hankkeen työpajoihin, valmennuksiin ja koulutuksiin monipuolisesti. Keskusteluissa mainittiin muun muassa ”Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään” (koulutuksesta ks. Hentilä & Hentilä 2025, 75–77), moninaisuuden liittyvä koulutus, opiskelijavastaavien ja työpaikkaohjaajien koulutukset, johtamiseen ja mentoointiin liittyvät koulutukset sekä palautekulttuuria, perehdyttämistä ja yhteisöllisyyttä käsittelevät työpajat. Koulutuksia pidettiin hyödyllisinä ja työpajoja arvioitiin onnistuneiksi. Osallistujat pitivät myös hyvänä, että materiaalit ovat netissä ja saatavilla.

Osalle hanke ja oma rooli siinä olivat olleet selkeitä ja motivoivia. Osa koki, että varsinkin hankkeen alkuvaiheessa oli ollut jonkin verran sekavuutta. Selkeyttä työskentelyyn toivat kuitenkin konkreettiset sisällöt ja työkalut. Toimenpiteiden tuloksellisuutta ja vaikutuksia estäviksi tekijöiksi osallistujat tunnistivat mm. resurssipulan, hankkeiden päällekkäisyyden ja ”projektiväsymyksen”, työkuormituksen ja työsuhteiden määräaikaaisuuden, minkä nähtiin vaikeuttavan pitkän aikavälin suunnittelua.

Osallistujat kertoivat havainneensa, että mielen hyvinvoinnista puhuminen työpaikoilla on uusien sukupolvien myötä aiempaa luontevampaa ja sallitumpaa. Jos itse hanketta ajatellaan, todettiin, että koulutuksista ja työpajoista oli saatu uutta näkökulmaa. Osallistujat kertoivat muun muassa, että palautteen antamisen merkitystä korostettiin nyt aiempaa enemmän, mielen hyvinvoinnista puhuminen oli luontevampaa ja osallisuuskulttuuria oli kehitetty ja haluttiin kehitettävän. Yhdessä yksikössä oli luotu perehdytystoiminnalle kunnollinen ja kirjallinen runko, yhdessä oli tehty rohkaistuttu muuttamaan kriisiytynyt ryhmäjako ja yhdessä oli lähdetty käytännössä kehittämään mentoointia.

Kaikkienensa työpajoihin osallistuneet näkivät, että käytetyillä toimintatavoilla voidaan vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja tämän kautta odotettiin työyhteisöjen vuorovaikutuksen, palautekulttuurin ja ilmapiirin paranemista. Yleisesti ottaen koettiin, että toimintatavat edesauttavat mielen hyvinvoinnin arkipäiväistymistä puheenaiheena. Myös perehdytys- ja mentoointikulttuuriin odotettiin positiivisia muutoksia, ja niiden avulla taas toivottiin työskentelyn laadun kehittyvän.

6 Pohdinta: Ennakoiva vaikutusten arviointi

Mielihyvin duunissa 2.0 -hanke rakennettiin vastaamaan tavoitteeseen lisätä nuoria työllistävien työpaikkojen ja koulutussektorin tietoisuutta nuorten mielen hyvinvointia vahvistavista toimintatavoista ja menetelmistä sekä mielenterveyden haasteista. Hanketta edelsi samantyyppinen Mielihyvin duunissa -hanke vuosina 2023–2024. Tämän edeltäneen hankkeen aikana toteutettiin systeemimallinnus, jonka kohteina olivat tekijät, jotka vaikuttavat nuorten hyvinvointiin sekä näiden tekijöiden väliset yhteydet. Mallinnuksessa havaittiin kolme erityistä ”solmu-kohtaa”, jotka ovat keskeisiä nuorten hyvinvoinnin kannalta (Rossi, Husso & Toikkanen 2025):

1. Nuoren yksilöllisyyden huomiointi
 - a. Opetuksen ja työelämän keskellä otetaan huomioon, että yksilöiden ominaisuudet, tarpeet ja elämäntilanteet vaihtelevat.
2. Nuorelle sopiva työ
 - a. Osaamista ja työelämävalmiuksia vahvistava toiminta on tärkeää oppilaitoksissa. Työpaikoilla tärkeitä ovat onnistunut perehdys, kehittävä palautekulttuuri, toimiva tiedonkulku sekä selkeät ja oikea-aikaiset, tarvittaessa joustavat toimintatavat.
3. Nuoren toimijuus yhteisöissä
 - a. Nuorten pitää olla yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia yhteisön jäseniä ja heillä pitää olla mahdollisuuksia vaikuttaa yhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen.

Tässä nyt käynnissä olleessa hankkeessa kerätty alkutieto tukee näitä kolmea solmu-kohtaa. Haastatellut pilottiyksiköiden osallistajat toivat esille, että nuorille näyttää merkitsevän yksilöllinen kohtaaminen ja yhteisöön kuuluminen – mielen hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana nähtiin erityisesti hierarkia ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisössä. Toisaalta haastatellut korostivat perehdytyksen ja palautekulttuurin merkitystä ja nostivat esille, että työyhteisöissä on valmiutta erilaisille joustaville toimintatavoille mielen hyvinvoinnin tukemiseksi.

Hankkeessa toteutettu kehittämistyö ja sen kautta muotoiltu toimintamalli *Askelmerkkejä opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemiseen hyvinvointialueilla* pohjautui sekä aiemman hankkeen systeemianalyysiin että kerättyyn alkutietoon. Toimintamallin sisällön voidaankin nähdä olevan hyvin linjassa sekä systeemianalyysin solmukohtien että kerättyjen alkutietojen kanssa. Mallissa esille nostettujen askelmerkkien kolmen pääkohdan (ks. kuvio 1) voidaan nähdä linkittyvän suoraan sekä yksilöllisyyden huomioimiseen, sopivien työn muotojen etsimiseen että yhteisöllisyyden ja osallisuuden huomioimiseen.



Kuvio 1. Toimintamallissa kuvatut askelmerkkien pääkohdat.

Lopputyöpajoissa kerätty arviointitieto osoittaa, että kehittämistyöhön osallistuneet pilottiyksiköt kokivat työskentelyn tärkeäksi ja hyödylliseksi. Osallistujat kertoivat havainneensa joitakin muutoksia nyt jo organisaatioiden ja yksiköiden toiminnassa, ja että työskentely oli tuonut uutta näkökulmaa aiheeseen. Kaikkinensa osallistuneet näkivät, että tämän tyyppinen työskentely voi parantaa työyhteisöjen vuorovaikutusta, palautekulttuuria ja ilmapiiriä sekä edesauttavan mielen hyvinvoinnin arkipäiväistymistä puheenaiheena.

Peilaamalla hankkeessa kehitettyä toimintamallia sekä systeemanalyysiin, alkuhaastatteluihin ja -kyselyyn sekä hankkeessa kerättyyn arviointiaineistoon voidaan todeta, että kuvattu toimintamalli näyttää sisältönsä puolesta vastaavan niihin tarpeisiin ja keskeisiin solmukohtiin, joita hyvinvointialueiden toimintatapojen muuttamisessa nuorten mielen hyvinvointia paremmin tukeviksi on. Näin ollen toimintamallilla on potentiaalia saada aikaan laajemmalla levitessään positiivisia vaikutuksia nuorten mielenhyvinvointiin hyvinvointialueorganisaatioissa. Arviointiaineistosta ei nouse esille toimenpiteistä tai tuotetuista materiaaleista mahdollisesti aiheutuvia haittoja tai riskejä. Sen sijaan yksilö, yhteisö-/organisaatio- ja yhteiskunnan tason mahdollisia positiivisia vaikutuksia voi syntyä edelleen hankkeen päätyttyä. Erityisesti pilottialueille jäi käyttöön sekä aineistoa, käytäntöjä että rakenteita, jotka jatkavat hankkeen vaikutusta.

Toimintamallin vahvuutena, mikä voi myös edesauttaa sen positiivisten vaikutusten potentiaalia, voidaan nähdä sen holistinen ja prosessimainen lähestymistapa. Holistisuudella viitataan tässä siihen, että malli kannustaa huomioimaan muutoksen kokonaisvaltaisesti organisaation

rakenteissa ja toimintakulttuurissa. Yleisesti holistisella lähestymistavalla tarkoitetaan kokonaisvaltaista tapaa ymmärtää ja tarkastella ilmiötä. Tällöin huomio kiinnitetään koko järjestelmään ja sen osien vuorovaikutukseen. Erityisesti toimintakulttuurien muuttamisessa ja kompleksisiin ilmiöihin vaikuttamisessa holistisella lähestymistavalla on merkitystä. Tämä tuli esille myös hankkeen alkuhaastatteluissa, joissa osallistujat tunnistivat hyvin, että tarvetta on sekä yksilökohtaiselle tunnistamiselle, tuelle ja mukautuksille että toisaalta yhteisötason muutoksille. Myös yhteiskunnallisen tason merkitys tunnistettiin.

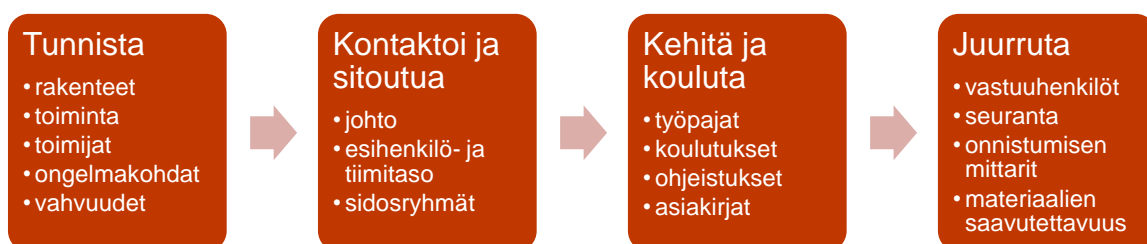
Prosessimaisuudella viitataan tässä puolestaan mallissa huomioituun nuoren matkaan työ-
säoppimisjaksolta uudeksi työntekijäksi ja työyhteisön jäseneksi. Kun ilmiön eri vaiheet pystytään nimeämään voidaan niihin tarttua paremmin ja näin ollen edistämään kokonaisvaltaisempaa muutosta prosessin kokonaisuudessa. Esimerkiksi hankkeen alkuhaastatteluissa tuli esille, miten työ-
kulttuurin muuttamiseen tarvitaan näkökulmia aina oppilaitoksista työyhteisöihin asti.

Jatkokehittämisen näkökulmasta toimintamallin kuvausta voisi jossain määrin edelleen yksinkertaistaa ja yleistää. Yleisesti ottaen toimintamalli tarkoittaa toimintojen tai hyvien käytäntöjen muodostamaa kokonaisuutta, palvelua tai toimintojen periaatetta, joka kuvataan ja määritellään niin, että se on sovellettavissa ja otettavissa käyttöön laajemmin. Toimintamallit sisältävät usein erilaisia menetelmiä, työskentelytapoja tai työkaluja.

Hyvinvointialueiden kehittämistyössä keskeisiksi kohdiksi, joissa nuorten mielen hyvinvointia on tärkeä edistää, nousivat:

1. opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin tukeminen työ-
säoppimisjaksojen aikana
2. laadukkaan perehdytyksen ja riittävän tuen varmistaminen uusille työntekijöille
3. työyhteisöjen osallisuuden ja vuorovaikutteisen palautekulttuurin edistäminen

Tätä kokonaisuutta voitaisiin kutsua esimerkiksi *Mielitietoiseksi OPO-toimintamalliksi hyvinvointialueilla*. Akronyymi on johdettu sanoista ohjaus (tai opiskelijaohjaus), perehdytys ja osallisuus. OPO-toimintamallin prosessi voisi määrittyä huomioiden hankkeessa tehty kehittämis-
työ esimerkiksi seuraavanlaiseksi:



Malliin olisi hyvä myös jatkokehittää mitaristo sekä etenemisen ohjaamiseen että onnistumisen arviointiin. Tätä kautta päästäisiin systemaattisemmin tavoittelemaan myös vaikutusten ja vaikuttavuuden analyysia.

Lopulta sekä *Askelmerkkejä opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemiseen hyvinvointialueilla* -toimintamallin että hankkeen aikana toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset tulevat esille vasta myöhemmin. Arviointiaineisto ja analyysi osoittavat, että potentiaalia positiivisten vaikutusten syntymiselle on, mutta lopulta vaikutuksiin vaikuttaa se, missä laajuudessa toimintamallia ja sen eri osia tullaan eri hyvinvointialueilla hyödyntämään ja missä määrin hankkeen toimenpiteet juurtuvat lopulta pilottialueille käyttöön. Hankkeen toteutusaika systemaattisen muutoksen aikaan saamiseksi ja samalla vaikutusten arvioinniksi oli lyhyt ja pitkälti mahdoton. Positiivisena voidaan kuitenkin nähdä, että sekä hankkeessa että toimintamallissa pystyttiin hyödyntämään aiempaa kehittämistyötä, mikä osoittaa, että myös jatkossa muutoksen edistäminen voi edetä tällä tavoin sykäyksittäin.

Lähteet

Blomgren, J., & Perhoniemi, R. (2024). *Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – kehityksen taustalla useita yhtä aikaa vaikuttavia tekijöitä*. Kelan Tietotarjotin. Saata-

villa: https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/1014063/mielenterveyden-hairioista-johtuvien-sairauspoissaolojen-kasvu-jatkuu-kehityksen-taustalla-useita-yhta-aikaa-vaikuttavia-tekijoiata?utm_source=chatgpt.com

Hentilä, Aku & Hentilä, Ruusa. (2025). *Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ – valmennusta nuorille, koulutusta opettajille, ohjaajille, työpaikoille ja vertaisille*. Teoksessa Kirsi Purhonen & Roine, Mira & Rossi, Paula: *Kohti hyvinvoivaa työelämää. Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana opiskelua ja työhön siirtymistä*. Tampere; Tampereen ammattikorkeakoulu.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. (2021). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.

Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J., & Kivimäki, M. (2024). *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023*. Työterveyslaitos. Saata-

villa: <https://www.julkari.fi/items/d921a711-a784-4095-b48e-39072acfd3a3>

Pekkarinen, L., Korhonen, M., & Erkkilä, T. (2025). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024*. Kevan tutkimuksia 2/2025. Keva. Saata-

villa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>

Nelimarkka, K., & Kauppinen, T. (2007). *Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioiminen*. Stakes. <https://www.julkari.fi/items/2a86cf7-a5e1-4031-958e-0a79d0c94b59>

Patton, M. Q. (1997). *Utilization-Focused Evaluation: The New Century Text* (3rd ed.). Sage Publications.

Rossi, P., Husso, K., & Toikkanen, J. (2025). *Hyvinvoinnin solmukohdat: Miten edistää nuorten hyvinvointia ja kestävää työelämää*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saata-

villa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/878695>

Seppänen-Järvelä, Riitta. (2004). *Prosessiarviointi kehittämisprosessissa. Opas käytäntöihin*. FinSoc Arviointiraportteja 4/2004. Helsinki: Stakes.

THL. (2.9.2024). *Päätösten vaikutusten ennakoarviointi*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/paatosten-vaikutusten-ennakoarviointi>

THL. (29.1.2026). *Ennakoarvioinnin toteuttaminen*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/paatosten-vaikutusten-ennakoarviointi/ennakoarvioinnin-toteuttaminen>

Väänänen, A., Glushkoff, K., Varje, P., & Selinheimo, S. (2025). *Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kehitys työssäkäyvässä väestössä 2007–2021: Kansallisesti edustava rekisteritutkimus muutostrendeistä ja väestöryhmäeroista*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 90(4), 367–376. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/19914d0f-e0c0-42eb-ba9e-c10d51ac83cf/content>