



Suomi.fi | Työkyvyn tukeminen työpaikalla -opas

Tervetuloa julkistustilaisuuteen



Aloitamme klo 9.



Varmistathan, että mikrofoni on kiinni.



Tilaisuus tallennetaan ja tekstitetään.



Voit kysyä esiintyjiltä jättämällä kommentin Teamsin chatiin.
Vastaamme muutamaa kysymykseen kunkin esityksen lopussa.



Ohjelma

- Työkyvyn tuella pidempiä työuria | johtaja **Liisa Hakala**, sosiaali- ja terveysministeriö
- Miksi työkyvyn tukeminen työpaikoilla on tärkeää juuri nyt | johtaja **Salla Toppinen-Tanner**, Työterveyslaitos
- Miten Suomi.fin Työkyvyn tukeminen työpaikalla -opas vastaa pienten yritysten ja organisaatioiden arjen haasteisiin | erityisasiantuntija **Heini Mynttinen**, Digi- ja väestötietovirasto
- Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä?
| puheenjohtaja **Liisa Hanén**, Mikro- ja yksinyrittäjät ry



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Työkyvyn tuella pidempiä työuria

**Suomi-fi:n Työkyvyn tukeminen työpaikalla -oppaan
lanseeraustilaisuus**

30.5.2024

Liisa Hakala, johtaja, sosiaali- ja terveysministeriö



Sisältö

- Työkyvyn merkitys
- Miksi tarvitaan pidempiä työuria ja työkyvyn edistämistä ja tukemista?
- Pääministeri Orpon hallitusohjelman tavoitteina mm. työllisyyden lisääminen ja hyvä työelämä
- Työkyvyn edistäminen ja tukeminen



Työkyvyn merkitys

- Työkyky on henkilön toimintakyvyn, osaamisen ja ammattitaidon muodostama kokonaisuus suhteessa työn vaatimuksiin.
- Työkyky on keskeinen työllistymisen, työssä onnistumisen ja työssä jatkamisen tekijä.
- Työkyvyn vaikutus
 - Ihmisten hyvinvointi, osallisuus, toimeentulo
 - Elämänlaatu
 - Organisaatioiden tuottavuus ja kilpailukyky
 - Yhteiskunnan kestävä talous

**Hyvä työelämä, joka edistää ja tukee työkykyä,
on yhteiskunnan kivijalka!**



Miksi tarvitaan pidempiä työuria ja työkyvyn edistämistä ja tukemista?



- Työkykyä haastavat ilmiöt ja tekijät
- Työperäiset sairaudet, tapaturmat, työssä koettu terveydelle haitallinen fyysinen ja psyykinen kuormitus
- Palkansaajien sairauspäiviä vuonna 2023: 25 083 000 pv (Tilastokeskus)
- Mielenterveyssyyt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet suurimmat sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajat
- Vuonna 2022 Suomessa oli 5,4 miljoonaa mielenterveyssyistä johtuvaa sairauspäivärahapäivää
- Työkyvyttömyyseläkemenosta puolet aiheutunut mielenterveyssyistä (1,2 miljardia euroa)
- Menetetyn työpanoksen kustannukset n. 24 miljardia euroa vuodessa.
- Demografinen muutos -> Tarve:
 - Työurien pidentymiselle kaikissa työuran vaiheissa
 - Työn tuottavuuden kasvulle
 - Osatyökykyisten työelämäosallisuuden lisäämiselle





Pääministeri Orpon hallitusohjelman tavoitteina mm. työllisyyden lisääminen ja hyvä työelämä

- *Sairauspoissaolojen syntymistä ja pitkittymistä ennaltaehkäistään.*
- *Hyvällä johtamisella ja työjärjestelyin vähennetään työssä koettua psyykkistä kuormitusta, ylläpidetään työkykyä, parannetaan työssä jaksamista ja mahdollistetaan osaltaan työurien pidentäminen.*
- *Mielenterveyteen perustuvia sairauspoissaoloja vähennetään.*
- *Työntekijöiden psykososiaalisen kuormituksen hallintaa tehostetaan syventämällä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä.*
- *Uupumuksesta ja työpahoinvoinnista johtuvien sairauspoissaolojen puolittaminen tulevien viiden vuoden aikana.*
- *Työelämän vastaanottokyvykkyyttä vahvistetaan niin, että esim. osatyökykyisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden sekä matalan koulutustason tehtävissä toimivien henkilöiden työllistyminen paranee.*

- Hallitusohjelman työelämäohjelmat
 - Työkykyohjelma
 - Työelämän mielenterveysohjelma
 - TYÖ2030
- Työelämän mielenterveysohjelmaa toteutetaan vuosina 2023–2024 Suomen kestävän kasvun ohjelman investoinnilla ”Työkyky ja mielenterveys työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä”.
 - Suomi-fi:n Työkyvyn tukeminen työpaikalla –opas on tuotettu tässä investoinnissa



Työkyvyn edistäminen ja tukeminen

- Työkyvystä huolehtiminen on meidän kaikkien yhteinen etu
- Työpaikkojen vastuullisuus ja kestävä toiminta -> työpaikkojen vetovoimaisuus
- Riskien hallinta (työsuojeluriskit, taloudelliset riskit, juridiset riskit jne)
- Inhimillinen työelämä
- Työn voimavaratekijöiden kasvattaminen, ennaltaehkäisevä työ ja tuki

Suomi-fi:n Työkyvyn tukeminen työpaikalla –opas työpaikkojen ja työpaikkoja tukevien toimijoiden apuna



Kiitos!

Etunimi.sukunimi@gov.fi



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Työterveyslaitos

Miksi työkyvyn tukeminen on tärkeää juuri nyt?

Salla Toppinen-Tanner
@salla_TT



Hyvinvointia työstä **JOKA PÄIVÄ**

**YKSILÖILLE JA
TYÖYHTEISÖILLE**

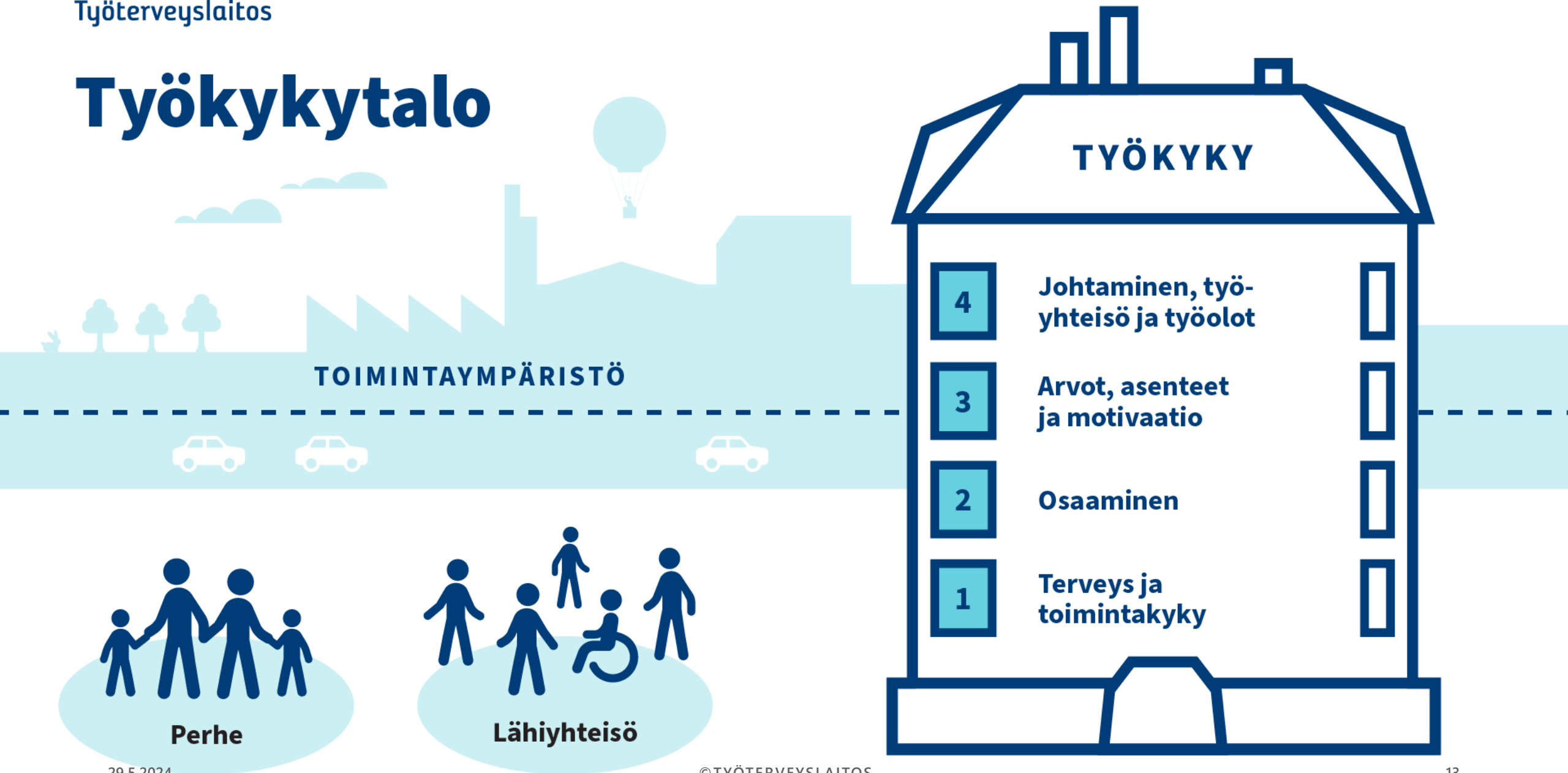
**SEKÄ KOKO
YHTEISKUNNALLE**



Työelämän muutos haastaa työkykyä

- Muutos ja epävarmuus haastaa ihmisten sopeutumiskykyä ja voimavaroja – voimavarojen säilyttäminen ja resilienssin vahvistaminen on tärkeää
- Esim. Lisääntynyt etätyöskentely/hybridityö voi vaikuttaa fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin ja (työkyvyn) johtamiseen.
- Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat valtavia menetyksiä yksilöille ja yhteiskunnalle
- Työntekijät arvostavat hyviä työoloja ja työkyvystä huolehtimista
- Meillä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työelämän laatuun ja on tärkeää luoda myönteistä työelämäkuvaa
- Työ on voimavara, jonka haluamme mahdollistaa kaikille
- Työkykyyn panostaminen on investointi, joka kannattaa!

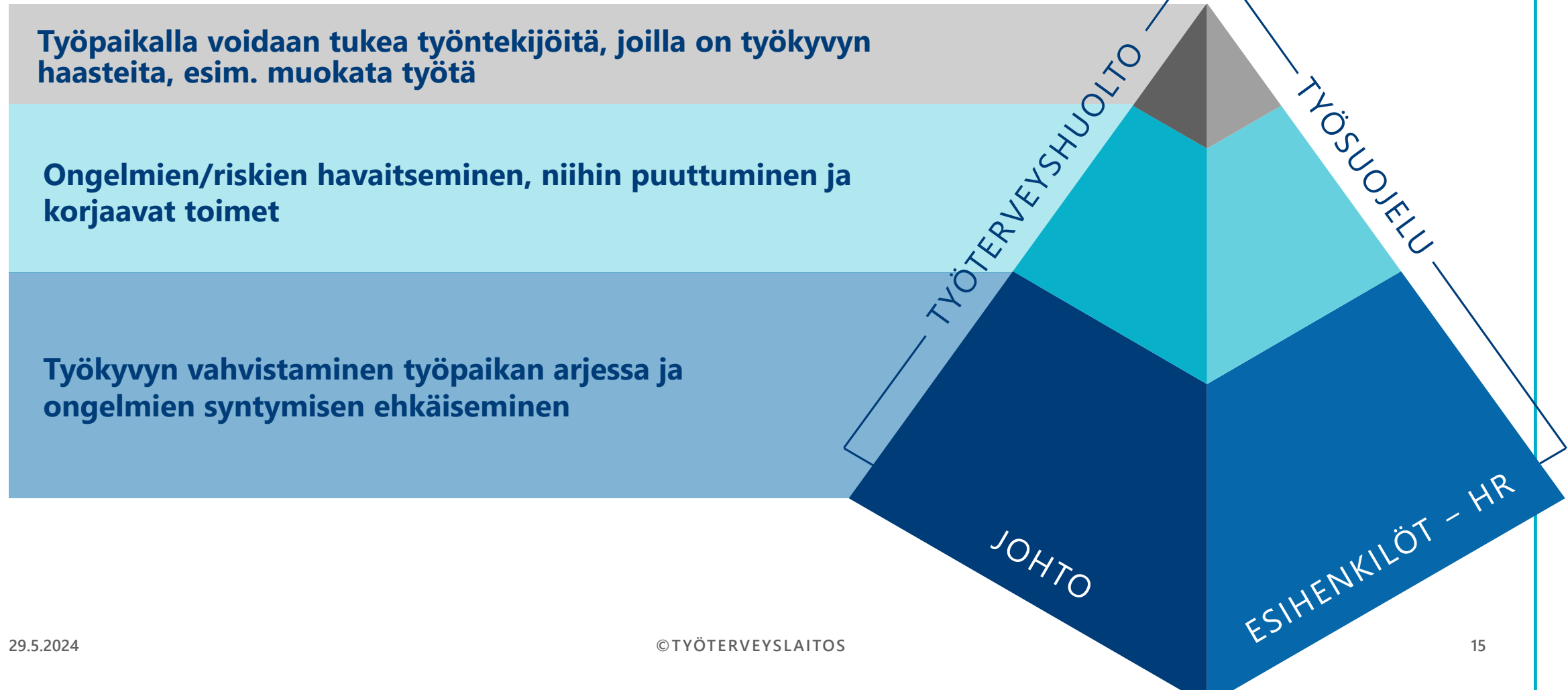
Työkykytalo



Työkyvyn tukeminen ja edistäminen työpaikoilla

- Työpaikalla voidaan vaikuttaa esimerkiksi sairauspoissaoloihin sekä ennaltaehkäisevästi että niillä, joilla on työkyvyn haasteita
- Koska työpaikoilla varhainen puuttuminen on työyhteisön ja esihenkilöiden tehtävää, on tärkeää että esihenkilöillä on osaamista ja toisaalta luottamus siihen, että he osaavat ja pystyvät nostamaan työkykyasioita keskusteluun ja käynnistämään käsittelyprosesseja tarvittaessa.
- Työkyvyn edistämiseen kuuluvat kaikki ne toimet, joita työpaikalla tehdään hyvän työn tekemisen edellytysten varmistamiseksi niin, että työntekijöiden työkyky ei vaarannu tai se jopa paranee.
- Tutkimusten/katsausten mukaan suositellaan yksilöön kohdistuvien (esim. stressinhallintainterventiot, terapia) ja työhön kohdistuvien interventioiden yhdistämistä.

Työpaikan keinot työkyvyn edistämiseksi ja tukemiseksi



Työterveyslaitos

KIITOS!

@salla_TT @tyoterveys

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**



Suomi.fi-opas: Työkyvyn tukeminen työpaikalla



Mikä Suomi.fi?

Suomi.fi on julkinen verkkopalvelu, joka kokoaa yhteen osoitteeseen asioiden hoitamisessa tarvittavat

- tiedot
- palvelut
- toimintaohjeet.

Suomi.fi-oppaat ovat yksi osa Suomi.fi-verkkopalvelua.

Suomi.fistä löydät myös

- **Suomi.fi-viestit**
- **Suomi.fi-valtuudet**
- **Suomi.fi-rekisterit.**

Suomi.fi-oppaat auttavat

- kansalaisia elämäntilanteissa
- yrityksiä liiketoiminnan tilanteissa.



Opas

Mitä tehdä, kun läheises heikkenee eikä hän pärjää ilman apuasi?

> Näistä merkeistä tunnistat, oletko omaishoitaja



Opas

Onko yritykseltäsi tai organisaatioltasi viety tai vuotanut tietoja?

> Toimi näin tietomurto- ja tietovuototilanteissa



Opas

Huolestuttaako päihteiden käyttö tai rahapelaaminen? Selvitä, milloin pitää hakea apua

> Ongelmana alkoholi, huumeet tai rahapelaaminen



Miten Suomi.fi-oppaat toimivat ja miltä ne näyttävät?

Monimutkainen asia valmiiksi pureskeltuna. Opas on:

- ymmärrettävä
- käyttäjän tilanteeseen kohdennettu
- moniammatillisen, poikkihallinnollisen verkoston tuottama
- tutkitun asiakasymmärryksen pohjalta tuotettu.

Oppaan alun kysymyksillä voidaan kohdentaa sisältöjä lukijan tilanteen mukaan.

Vastaa ensin kysymyksiin

Vastaa ensin kysymyksiin, jotta saat oikean tiedon ja ohjeet. Vastauksiasi ei tallenneta eikä välitetä eteenpäin.

Voit myös ohittaa kysymykset. Tällöin saat kaikki ohjeet.

Montako työntekijää työpaikalla työskentelee säännöllisesti?

Työntekijöiden määrä vaikuttaa lakisääteisiin velvoitteisiin.

- ☐ Alle 20 työntekijää
- ☐ 20 työntekijää tai enemmän

Tiedot eri organisaatioiden palveluista tuodaan rajapinnan kautta Palvelutieto-varannosta (PTV).

The screenshot shows the Suomi.fi PIRA (Pienien työpaikojen työterveys) service interface. On the left is a sidebar menu with options like 'Työkyvyn tukeminen', 'Työkyky pähkinäkuoressa', and 'Vastuut ja roolit työkyvyn tukemisessa'. The main content area is titled 'Tutustu ohjeisiin' (Get familiar with instructions) and contains a section 'Tutustu palveluihin' (Get familiar with services). This section lists services provided by the PIRA service, including 'Asioi sähköisesti' (1 kpl) and 'Lue lisää' (1 kpl). Below this, there is a section 'Lue lisää (2 kpl)' (Read more (2 kpl)) which mentions 'Opas pienen työpaikan työterveysyhteistyöhön -verkkosivu' (Guide to workplace cooperation for small workplaces - website) and a button 'Siirry verkkosivulle' (Go to website).



Miksi Työkyvyn tukeminen työpaikalla -opas tehtiin?

Tunnistettuja haasteita:

- Tietoa työkyvyn teemoista on olemassa paljon, mutta se on hajallaan.
- Työpaikoille suunnattua koottua ohjeistoa tai koontia tärkeimmistä palveluista ei ole.
- Työpaikan arjessa on vaikea arvioida, millainen ratkaisu sopisi eri tilanteisiin ja hyvät toimintatavat jäävät hyödyntämättä.
- Kaikilla esihenkilöillä tai yrittäjillä ei ole aikaa kouluttautua tai perehtyä työn ohella työkyvyn tukemiseen.



Oppaan kohderyhmät

Opas vastaa kohderyhmän tiedon
tarpeisiin:

- Miten tukea työntekijöiden jaksamista, hyvinvointia, osaamista ja suoriutumista työpaikalla?
- Miten tunnistaa työntekijän työkyvyn haasteita ja reagoida työntekijän työkyvyn muutoksiin?
- Miten kehittää hyviä toimintatapoja omassa organisaatiossa?
- Miten noudattaa työpaikan lakisääteisiä velvoitteita?

Opas on tarkoitettu henkilöille, jotka osana omaa työtään

- ovat suoraan tai välillisesti esihenkilövastuussa ja kohtaavat konkreettisesti työntekijöiden työkyvyn haasteita työpaikalla
- voivat omalla työllään edistää hyvien toimintatapojen omaksumista ja/tai kehittämistä.
- Heitä ovat esimerkiksi lähiesihenkilöt ja pienempien organisaatioiden johtohenkilöt

Sisällöt on kohdistettu ensisijaisesti organisaatioille

- joilla ei ole erikseen HR-toimintoa tai palkattuja työkyvyn ammattilaisia
- tai organisaation omat toimintatavat ovat vasta muotoutumassa.



Löydät oppaan Suomi.fi-verkkopalvelusta:

<https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen>





Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä?

Työkyvyn tuki työpaikalla –oppaan lanseerauswebinaari 30.5.2024

Liisa Hanén

Mikro- ja yksinyrittäjät ry

Mitä ovat mikroyritykset?



95 % kaikista yrityksistä Suomessa on mikroyrityksiä.

- Mikroyritykseksi määritellään yritys, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 10 työntekijää (0 – 9). Pk-yritys työllistää 10-49 henkilöä.
- Suurin osa yrityksistä eli 92 % työllistää vain 0 – 4 henkilöä
- Työpaikoista yli viidennes (22 %) on mikroyrityksissä.
- Suurten työnantajayritysten määrä laskee, yksin- ja mikroyrittäjäyys kasvaa
- Viime vuosien aikana työpaikat ovat syntyneet pääsääntöisesti mikro- ja pk-yrityksiin.

Lähteet: Tilastokeskus yritysrekisteri 2022 sekä Oulun yliopisto Kerttu Saalasti instituutti

Työnantajakulttuurin ja tuen merkitys

- Suomessa on vahva suuryrityskulttuuri sekä perinteinen asetelma työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista.
- Nämä ovat luoneet käytännöt sekä työlainsäädännöllisesti että kulttuurillisesti myös työhyvinvointiin -> mm. pakollinen työterveyshuolto
- Totutut käytännöt, säännöt ja ohjeistukset sekä auttavat pieniä työnantajayrittäjiä, että luovat haasteita.
- Hyvin pienillä työnantajilla on harvoin etenkin ensimmäistä työntekijää palkattaessa tarvittavaa kokemusta, osaamista, aikaa tai ymmärrystä siitä, mitä niiltä vaaditaan sekä työlainsäädännöllisesti, että hyvien käytäntöjen osalta, jotta ne aidosti osaisivat tukea työntekijöitään.
- Kaikki tuki yrittäjälle on tärkeää, mm. Työkyvyn tukemisen opas.

Työterveyshuollon tuki ei aina riitä

MYRY teki jäsenkyselyn, johon vastasi noin 130 mikroyrittäjää.

Muutama *suuntaa antava* nosto:

”Mistä olet järjestänyt työterveyshuollon työntekijöillesi?”

Yksityinen lääkärikeskus 76 % > < Julkisen terveydenhuollon puolelta 24 %

”Minkälainen työterveyshuolto sinulla on työntekijöillesi?”

Vain pakollinen peruspaketti 56 % > < Ennaltaehkäisevä ja laajempi paketti 44 %

”Olen kokenut saavani apua ja hyötyä työterveyshuollosta työntekijöilleni”

Kyllä, tukenut hyvin 16 % / Kohtuullisesti tarvittaessa 44 % / Eipä juuri: pakollinen velvollisuus 40 %

Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä?



HAASTEINA RESURSSIPULA, KOKEMATTOMUUS TAI KALLIIKSI KOETUT PALVELUT

1. Mikroyrityksissä ei useinkaan ole erikoistuneita henkilöresursseja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä tai ennaltaehkäisevää toimintaa varten. Yrittäjä tekee itse kaiken, tukea tarvitaan paljon –myös yrittäjän omaan jaksamiseen.
2. Taloudellisia resursseja ei ole kattaviin hyvinvointiohjelmiin, palveluihin tai toisinaan edes ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.
3. Pienissä yrityksissä taloudellinen epävarmuus voi olla suurempaa kuin isoissa, mikä vaikuttaa työntekijöiden työpaikan vakauteen ja varmuuteen.
4. Monipuoliset uramahdollisuudet tai tuetut työntekeksen muodot eivät ole yhtä laajasti saatavilla, kuin suuremmissa yrityksissä.

Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä?



VAHVUUTENA JOUSTAVUUS JA LÄSNÄOLO

1. Mikroyritykset voivat tarjota joustavuutta työaikojen ja -paikkojen suhteen. Tämä mahdollistaa työntekijöiden paremman sopeutumisen henkilökohtaisiin tarpeisiin ja elämän tilanteisiin, mikä voi parantaa merkittävästi heidän työkykyään ja hyvinvointiaan.
 - Joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet helpommin sovittavissa, ei jäykkiä käytäntöjä
2. Yksilöllinen ja henkilökohtainen tuki. Yrittäjä tuntee useimmiten työntekijänsä hyvin, töitä tehdään rinta rinnan tai läheisessä kontaktissa.
 - Henkilökohtainen lähestymistapa
 - Nopea päätöksenteko ja reagointi, yksilölliset järjestelyt
3. Panostaminen koulutukseen ja henkiseen hyvinvointiin. Tunnistetaan herkemmin tarpeet, työntekijän helpompi toivoa itselleen sopivaa koulutusta tai ennaltaehkäisevää hyvinvoinnin tukea.
 - Arvostuksen osoittaminen ja kuuntelu lisää motivaatiota ja jaksamista
 - Helpompi ennaltaehkäistä uupumista työntekijälle sopivilla tavoilla ja työkaluilla

Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä?



Mikroyrityksillä on usein käytännön tasolla suuryrityksiä paremmat ja joustavammat mahdollisuudet tukea työntekijöitään.

Henkilökohtaisuus, yksilöllisyys, joustavuus sekä nopea reagointi ovat ehdottomia valtteja.

Yrittäjän oma läsnäolo ja ohjaus on usein etenkin nuorille työntekijöille tärkeää ja toimivampi malli, kuin (etäisemmän) esihenkilön tapaamiset.

Avainasemassa on yrittäjä itse. Mikroyritys on usein käytännössä yhtä kuin sen yrittäjä. Yrittäjällä tulee olla tarvittavia työkaluja, tukea, opastusta ja neuvoa saatavilla, jotta hän voi ja osaa tukea työntekijöitään oikein.

Kiitos osallistujille!

Aineistot ja lisätietoja hankkeesta: dvv.fi/tyokyvyn-digiopas

Suomi.fin opas: suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen

