

Terveellinen työ -kampanja 2026–2028

KAMPANJAOPAS

YHDESSÄ MIELENTERVEYTTÄ TYÖPAIKOILLE



Psykososiaaliset riskit hallintaan



Euroopan työterveys- ja
työturvallisuusvirasto



Terveellinen työ

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto tai viraston puolesta toimivat henkilöt eivät ole vastuussa siitä, miten seuraavia tietoja mahdollisesti käytetään.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2026

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2026
Aineistoa lainattaessa on mainittava lähde.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tekijänoikeuksiin kuulumattomien kuvien tai muun aineiston jäljentämistä tai käyttämistä varten on pyydettävä lupa suoraan tekijänoikeuden haltijalta.

Print	ISBN 978-92-9402-424-4	doi:10.2802/2038489	TE-01-25-009-FI-C
PDF	ISBN 978-92-9402-423-7	doi:10.2802/4650623	TE-01-25-009-FI-N

Tässä julkaisussa käytetyt valokuvat kuvaavat erilaisia työtehtäviä. Niissä ei välttämättä esitetä hyviä käytäntöjä tai lainsäädännöllisten määräysten noudattamista.

Sisältö

Tukea mielen hyvinvointiin työpaikoilla – hyödyllisiä aineistoja ja työkaluja Suomessa.....	2
Tietoa oppaasta.....	4
1. Johdanto.....	6
2. Mielenterveys työssä.....	9
3. Teemat.....	14
3.1 Psykososiaalisten riskien arviointi ja hallinta.....	14
3.2 Epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä ja väkivalta.....	18
3.3 Fyysiset riskit ja mielenterveys.....	21
3.4 Psykososiaaliset riskit sosiaali- ja terveysalalla.....	23
3.5 Mielenterveyden edistäminen työpaikalla.....	26
4. Kampanjaan osallistuminen.....	29
4.1 Keiden osallistumista toivotaan?.....	31
4.2 Kampanjan tehostaminen: kumppaniverkostomme.....	32
4.3 Kampanjamateriaalia: työkaluja tiedon välittämisen tueksi.....	33
4.4 Keskeiset päivämäärät: kampanjan aikataulu lyhyesti.....	34
4.5 Euroopan työsuojeluviikko.....	35
4.6 Terveellinen työ – Hyvien käytäntöjen kilpailu.....	36
4.7 Ryhdy viralliseksi kampanjakumppaniksi: johda esimerkillä.....	36
4.8 Mediayhteistyökumppanuus.....	37
4.9 Sosiaalisen median aineisto: tehosta verkostoasi.....	38

Tukea mielen hyvinvointiin työpaikoilla – hyödyllisiä aineistoja ja työkaluja Suomessa

Haluatko parantaa mielen hyvinvointia työpaikallasi ja vahvistaa työyhteisösi jaksamista? Olemme koonneet kattavan listan kansallisista aineistoista ja työkaluista, jotka tarjoavat tukea mielen hyvinvoinnin edistämiseen työelämässä. Hyödynnä maksuttomia resursseja, käytännönläheisiä työkaluja ja tutkimukseen perustuvaa tietoa:

- **Yhdessä mielenterveyttä työpaikoille (2026–2028):** Kampanjan kansalliset verkkosivut osoitteessa www.terveellinentyo.fi tarjoavat tietoa kampanjan tapahtumista, lisälukemista aiheesta sekä käytännönläheisiä työkaluja mielenterveyden tukemiseen työpaikoilla.
- **Mielenterveyden työkalupakki:** Maksuttomat ja tutkimukseen perustuvat työkalut antavat eväitä henkisen työkyvyn tukemiseen ja ylläpitämiseen: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveyden-tyokalupakki>.

- **Mielenterveyden edistämisen välineitä työpaikoille:** Mieli ry:n sivuilta löydät työkaluja ja tietoa työelämän mielenterveyden vahvistamisesta: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/>
- **Mielenterveystalo:** Julkisen terveydenhuollon tarjoamaa luotettavaa apua mielen hyvinvointiin: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi>.
- Lisätietoa kansallisista strategisen tason linjauksista mielenhyvinvoinnin edistämisestä Suomessa löytyy julkaisusta Vorma H. et al. (2020) [Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030](#), Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tietoa kampanjan tapahtumista Ruotsissa sekä ruotsinkielistä aineistoa löydät Ruotsin Työympäristöviraston (Arbetsmiljöverket) sivuilta: <https://www.av.se/om-oss/internationalt-arbete/>.

Hei kaikki!



Tutustu Terveellinen työ -kampanjan maskotteihin!

Tutustu Terveellinen työ -kampanjan neljään maskottiin, jotka tuovat esille kampanjan tavoitteet ja arvot ja auttavat lisäämään tietoisuutta työpaikan psykososiaalisista riskeistä.



Edistäminen:

Kannustetaan kaikkia puhumaan mielenterveys- ja psykososiaalisista riskeistä työssä.



Yhteenkuuluvuus ja osallisuus:

Edistetään osallisuutta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta psykososiaalisten riskien arvioinnissa ja hallinnassa.



Ennaltaehkäisy:

Korostetaan mielenterveys- ja psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisemisen merkitystä.



Suojelu:

Autetaan asettamaan etusijalle kaikkien, erityisesti heikoimmassa asemassa olevien, työterveys ja -turvallisuus.

Tietoa oppaasta

Kenelle tämä opas on tarkoitettu?

Olitpa sitten työnantaja, työntekijä, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöhallinnon ammattilainen tai päätöksentekijä, tämä opas tarjoaa sinulle käytännön keinoja osallistua

”Yhdessä mielenterveyttä työpaikoille”-kampanjaan. Tehdään yhteistyötä ja asetetaan psykososiaalisten riskien ehkäiseminen ja hyvä mielenterveys etusijalle työpaikoilla.

Miksi tämä on tärkeää?

Työssäkäynti tuo konkreettisia terveyshyötyjä. Se, miten työpaikalla esiintyville psykososiaalisille riskeille altistuminen vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen, herättää kuitenkin yhä enemmän huolta. Joka

kolmas työntekijä EU:ssa ilmoittaa kärsivänsä työstä johtuvasta tai sen pahentamasta stressistä, ahdistuksesta ja masennuksesta ([vuoden 2025 OSH Pulse -kysely](#)). Hyvä uutinen: pienilläkin teoilla voi olla suuri merkitys.

Tietoa kampanjasta

Kampanja perustuu tutkimustuloksiin, joiden mukaan työpaikoilla on merkittävä vaikutus mielenterveyteen sekä myönteisesti että kielteisesti. Tutkimuksessa on tunnistettu tekijöitä, joita hallitsemalla voidaan luoda hyvinvointia tukeva työympäristö. Kampanjalla edistetään ratkaisuja, jotka auttavat ehkäisemään haittoja ja vahvistamaan myönteisiä vaikutuksia.

Mielenterveyteen vaikuttavat monet elämäntapatekijät. Tiettyjen sairauksien diagnosointi ja hoito kuuluvat terveydenhuollon ammattilaisille. Työnantajien ja työterveys- ja työturvallisuuspalveluiden ei odoteta ottavan tätä tehtävää hoitaakseen, mutta niillä on velvollisuus ehkäistä työpaikan psykososiaalisia riskejä, ja ne voivat silti tarjota tukea työntekijöille, jotka kohtaavat mielenterveyden haasteita.

Mielenterveyden edistäminen työpaikalla: tutustu kampanjan viiteen teemaan

1. Psykososiaalisten riskien arviointi ja hallinta.
2. Epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä ja väkivalta.
3. Fyysiset riskit ja mielenterveys.
4. Psykososiaaliset riskit sosiaali- ja terveysalalla.
5. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla.

Miksi sinun pitäisi osallistua?

Työntekijöiden terveyden suojeleminen, sekä fyysisesti että henkisesti, ei ole pelkästään velvollisuus vaan myös fiksu tapa toimia. Kun psykososiaaliset riskit ja niiden vaikutukset terveyteen otetaan työpaikoilla vakavasti, siitä

hyötyvät niin yksilöt, yritykset kuin koko yhteiskunta. Näihin riskeihin puuttuminen edistää terveyttä ja hyvinvointia, lisää tuottavuutta sekä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja poissaoloja.

Tule mukaan!

Tutustu kampanjaoppaaseen ja [verkkosivuihimme](#), joista löydät maksuttomia materiaaleja yli 20 kielellä – ja osallistu turvallisempien, terveellisempien ja tuottavampien työpaikkojen rakentamiseen!

Psykososiaalisten riskien ehkäiseminen kokonaisvaltaisella ja osallistavalla tavalla on keskeistä työntekijöiden mielenterveyden tukemisessa ja edistämisessä.



1. | Johdanto

Mielenterveys työssä

Terveellinen työympäristö hyödyttää työntekijöiden lisäksi myös yrityksiä, asiakkaita ja yhteiskuntaa. Hyvä psykososiaalinen työympäristö on olennaisen tärkeää työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin kannalta.

Työpaikka – erityisesti hyvin järjestetyssä ympäristössä – tarjoaa monia etuja. Henkisesti ja fyysisesti terveet työntekijät ovat sitoutuneempia ja tuottavampia.

Psykososiaaliset riskit johtuvat puutteellisesta työn suunnittelusta, organisoinnista ja johtamisesta sekä epäsuotuisasta työympäristöstä, kuten työtovereiden ja esihenkilöiden

tuen puutteesta sekä yleisestä työilmapiiristä. Työelämän yhä kasvaneen digitalisaation vaikutukset ovat lisänneet sekä psykososiaalisten riskien yleisyyttä että tietoisuutta vastuusta ja tarvetta ehkäistä niitä.

Tyypillisiä esimerkkejä riskeistä ovat liian suuri työmäärä, keskenään ristiriitaiset vaatimukset, epäselvät roolit sekä se, ettei työntekijä pääse osallistumaan itseään koskeviin päätöksiin. Nämä riskit voivat johtaa monenlaisiin kielteisiin seurauksiin – niin psyykkisiin, fyysisiin kuin sosiaalisiin.

Mitä luvut kertovat meille?

- [Vuoden 2025 OSH Pulse -kysely](#) on tuonut esiin selkeän huolenaiheen. Monet työntekijät kokevat, että heidän työnsä vaikuttaa kielteisesti heidän terveyteensä:
 - › 37 prosenttia työntekijöistä kärsii yleisestä väsymyksestä
 - › 29 prosenttia kärsii stressistä, masennuksesta tai ahdistuksesta.
- [Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä tehdyn kyselytutkimuksen \(ESENER\) 2024](#) mukaan yleisimpiä psykososiaalisia riskejä yrityksissä ovat seuraavat:
 - › haastavat asiakas-, potilas- tai opetustilanteet (56 prosenttia)
 - › aikapaine (43 prosenttia)
 - › organisaation sisäisen viestinnän tai yhteistyön puutteet (19 prosenttia).

Oikeudellisen ja käytännön näkökulman ymmärtäminen

- Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus suojella työntekijöitä kaikilta heidän turvallisuuteensa ja terveyteensä kohdistuvilta riskeiltä. Tähän sisältyvät myös psykososiaaliset riskit.
- Joidenkin ongelmien, kuten epäasiallisen kohtelun, käsittely voi olla monimutkaista, kun taas esimerkiksi joustavan työajan järjestäminen voi toteutua suhteellisen yksinkertaisin ja suoraviivaisin toimenpitein.
- Esteitä kuitenkin on:
 - › monet yritykset kokevat psykososiaalisten riskien hallinnan vaikeaksi
 - › yritykset raportoivat usein haluttomuudesta puhua aiheesta avoimesti
 - › joillakin yrityksillä ei ole tarvittavaa osaamista tai resursseja näiden riskien hallitsemiseksi.

Mikä kampanjan tavoite on?

Vuosien 2026–2028 [Terveellinen työ -kampanjassa](#) keskitytään viiteen keskeiseen teemaan. Kampanjan tavoitteena on lisätä tietoisuutta hyvän työympäristön myönteisistä vaikutuksista mielenterveyteen ja hyvinvointiin.

Erityisiä tavoitteita ovat muun muassa seuraavat:

- psykososiaalisten riskien ehkäisemisen edistäminen riskinarviointi- ja hallintamenettelyjen avulla
- kaikkien toimialojen käsittely, painottaen erityisesti niitä, joilla psykososiaaliset riskit ovat laajalle levinneitä, sekä niitä, joilla psykososiaaliset riskit saattavat olla vähemmän ilmeisiä
- työnantajien, johtajien, esihenkilöiden, työntekijöiden ja heidän edustajiensa välisen yhteistyön edistäminen
- verkoston kumppaneiden tuominen yhteen vaihtamaan tietoja ja hyviä käytäntöjä psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisystä
- sellaisen kokonaisvaltaisen lähestymistavan edistäminen, jossa otetaan huomioon fyysisten ja psykososiaalisten riskien ja työntekijöiden terveyden väliset yhteydet
- tuen, hyvän viestinnän ja työn organisoinnin sekä myönteisen vuorovaikutuksen merkityksen korostaminen terveellisen työympäristön luomisessa.

Monimuotoisuuden ja osallisuuden tukeminen

Joihinkin työntekijöihin, kuten maahanmuuttajiin, naisiin ja hlbtq+-yhteisön jäseniin, sekä muun muassa ikääntyviin, nuoriin ja vammaisiin työntekijöihin, voi kohdistua työpaikalla suurempia riskejä, kuten epäasiallista kohtelua ja väkivaltaa.

Sen vuoksi kampanjassa

- otetaan monimuotoisuus huomioon kaikissa vaiheissa
- korostetaan tiettyihin ryhmiin kohdistuvia riskejä
- edistetään räätälöityä ennalta ehkäiseviä lähestymistapoja heidän suojelemisekseen.

Miten kampanja soveltuu EU:n toimintapolitiikkoihin?

Tämä kampanja on osa EU:n laajempaa sitoumusta edistää vahvaa ennaltaehkäisykulttuuria ja ottaa huomioon mielenterveys työpaikalla. Se noudattaa tiiviisti muun muassa seuraavia keskeisiä poliittisia aloitteita:

- [Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027](#);

- Euroopan komission [laaja-alainen mielenterveysstrategia](#), jossa korostetaan psykososiaalisten riskien ehkäisemisen merkitystä työssä ja katsotaan myös Terveellinen työ -kampanjan olevan lippulaivahanke
- Euroopan komission [laadukkaita työpaikkoja koskevassa etenemissuunnitelmassa](#), jossa mainitaan Terveellinen työ -kampanja 2026–2028 yhtenä välineenä, jolla edistetään oikeudenmukaisia, turvallisia ja tasa-arvoisia työpaikkoja.



2. | Mielenterveys työssä

Työn kaksitahoinen vaikutus mielenterveyteen

Työ voi vaikuttaa myönteisesti mielenterveyteen tarjoamalla mielekkyyttä, rutiinia ja mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tämä pätee kuitenkin vain silloin, kun työ on hyvin organisoitu ja työympäristö tarjoaa tukea. Huonoilla työolosuhteilla, kuten tehottomalla viestinnällä, heikolla työn ja vapaa-ajan tasapainolla ja epäasiallisella kohtelulla, voi olla päinvastainen vaikutus. Näitä kutsutaan psykososiaalisiksi riskeiksi, ja ne voivat aiheuttaa stressiä, työuupumusta ja muita terveysongelmia.

Hyvä psykososiaalinen työympäristö hyödyttää kaikkia. Työntekijät tuntevat olevansa turvassa, arvostettuja

ja kykeneviä selviytymään työn vaatimuksista. Työnantajat saavat sitoutuneempaa, tuottavampaa ja uskollisempaa työvoimaa. Yhteiskunta hyötyy terveydenhuollon kustannusten alenemisesta, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden vähenemisestä sekä vahvemmista yhteisöistä.

Jos psykososiaalisia riskejä ei tunnisteta, ehkäistä eikä hallita, seuraukset ovat vakavia. Työntekijät kärsivät, ja myös organisaatiot kärsivät tuottavuuden laskusta sekä sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden lisääntymisestä. Nämä ongelmat voivat johtaa henkilöstöpulaan ja lisäkustannuksiin yrityksille.



Kannustavien ja osallistavien työpaikkojen luominen

Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus suojella työntekijöidensä terveyttä ja turvallisuutta, ja tämä koskee myös mielenterveyttä työssä ja psykososiaalisten riskien ehkäisemistä. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään lain noudattamisesta, vaan sellaisen työpaikan luomisesta, jossa ihmiset voivat menestyä. Yksinkertaisilla toimenpiteillä voi olla suuri vaikutus. Tällaisia ovat selkeä viestintä, kohtuullinen työmäärä, esihenkilöiden tuki sekä toimintakulttuuri, joka rohkaisee työntekijöitä tuomaan ongelmat esiin.

Luottamuksen rakentaminen ja avoin vuoropuhelu voivat auttaa vähentämään mielenterveyshaasteisiin liittyvää stigmaa ja varmistamaan, että ihmiset saavat tarvitsemansa tuen.

Myös monimuotoisuuden ymmärtäminen on tärkeää. Erilaiset

ihmiset voivat altistua erilaisille riskeille. Esimerkiksi naiset, maahanmuuttajat, nuoret työntekijät ja hlbtiq+ -henkilöt voivat olla alttiimpia tietyille riskeille, kuten häirinnälle ja väkivallalle. Työpaikoilla on otettava tämä huomioon ja varmistettava, että kaikkia suojellaan.

Työelämä muuttuu nopeasti. Digitalisaatio, työn uudet muodot ja ilmastonmuutoksen kaltaiset haasteet luovat uusia riskejä. Etä- ja hybridityö tarjoavat joustavuutta, mutta ne voivat myös johtaa eristäytymiseen ja työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hämärtymiseen. Työnantajien on pysyttävä kehityksen tahdissa ja mukautettava toimintatapojaan voidakseen ehkäistä psykososiaalisia riskejä ja suojella mielenterveyttä tässä uudessa toimintaympäristössä.





Useampi kuin neljä kymmenestä työntekijästä eri puolilla EU:ta (44 prosenttia) on ilmoittanut altistuvansa merkittävälle aikapaineelle tai työn aiheuttamalle ylikuormitukselle.

Vuoden 2025 OSH Pulse -kysely



Mitä tutkimus osoittaa?

- [Vuoden 2025 OSH Pulse](#) -kyselyn mukaan yli neljä kymmenestä työntekijästä eri puolilla EU:ta (44 prosenttia) ilmoittaa altistuvansa merkittävälle aikapaineelle tai työn aiheuttamalle ylikuormitukselle.
- [Euroopan työvoimatutkimuksen \(2020\)](#) mukaan lähes 45 prosenttia EU:n työntekijöistä ilmoittaa kohtaavansa työpaikalla mielenterveyteen kohdistuvia riskejä. Joissakin jäsenvaltioissa yli puolet kaikista työntekijöistä ilmoittaa näistä ongelmista.
- Eurooppalaisista yrityksistä 39 prosenttia ilmoittaa, että niillä on toimintasuunnitelma työperäisen stressin ehkäisemiseksi ([ESENER 2024](#)), mutta psykososiaalisten riskien hallinnan parantamiseen tarvitaan edelleen tukea.
- Toimenpiteet keskittyvät usein yksilöihin, kuten stressinhallintakoulutuksen tai mindfulness-harjoitusten tarjoamiseen, sen sijaan että puututtaisiin organisaatiossa ilmeneviin perimmäisiin syihin. Työntekijöistä 53 prosenttia ilmoittaa,

että työpaikalla jaetaan tietoa ja koulutetaan stressinhallinnasta, 40 prosenttia ilmoittaa, että heillä on mahdollisuus saada neuvontaa ja vain 35 prosenttia ilmoittaa, että käytössä on muita toimenpiteitä, kuten työn organisointiin tehtäviä muutoksia, työtehtävien priorisointia ja viestinnän parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä ([vuoden 2025 OSH Pulse -kysely](#)).

- Yhteiskunnalle aiheutuu suuria kustannuksia. Työntekijät, jotka altistuvat työpaikalla psykososiaalisille riskeille, ovat suuremmassa vaarassa joutua sairauslomalle mielenterveysongelmien vuoksi.

Onneksi mielen hyvinvointia edistävien toimien hyödyt ovat ilmeiset. Tutkimukset osoittavat, että psykososiaalisten riskien ehkäiseminen ja myönteisen psykososiaalisen työympäristön luominen auttavat vähentämään stressiä ja parantamaan työntekijöiden yleistä terveyttä sekä lisäävät tuottavuutta, vähentävät poissaoloja ja parantavat yrityksen mainetta.

Tiekarttasi toimintaan: sitoutuminen kampanjan viiteen teemaan

Tehokkain tapa puuttua psykososiaalisiin riskeihin työpaikalla on integroida **psykososiaalisten riskien arviointi ja hallinta** osaksi yleisiä työturvallisuus- ja työterveyskäytäntöjä. Tämä edellyttää systemaattisia arviointeja, työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistamista, selkeiden painopisteiden asettamista sekä toimenpidesuunnitelmien ja arviointien seuranta. Vahva johtajuus on keskeisessä asemassa – esihenkilöiden on saatava koulutusta riskien tunnistamiseen ja sitä tukevan työkultuurin edistämiseen.

Jotta **voidaan ehkäistä epäasiallista kohtelua, seksuaalista häirintää ja väkivaltaa** sekä puuttua näiden riskien perimmäisiin syihin, yritysten on ensin tarkasteltava työympäristön psykososiaalisia tekijöitä, erityisesti organisaatiokulttuuria ja johtamistyyliä. Niiden on myös edistettävä nollatoleranssia epäasiallista käyttäytymistä kohtaan, ja tätä on tuettava selkeällä viestinnällä ja tietoisuutta lisäävillä aloitteilla sekä tarkasti määritellyillä ilmoitusmenettelyillä ja kurinpitoprosesseilla.

Fyysisiin riskeihin ja mielenterveyteen liittyvien ongelmien ehkäiseminen edellyttää, että työympäristöä tarkastellaan kokonaisuutena. Fyysisten ja psykososiaalisten riskien välillä on paljon vuorovaikutusta, sillä esimerkiksi työssä ilmenevät psykososiaaliset riskit voivat liittyä onnettomuuksiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (TULE-sairaudet).

Sosiaali- ja terveysala edellyttää erityistä huomiota suuren työmäärän, henkisten vaatimusten ja lisääntyneen väkivallalle altistumisen takia.

Lisäksi **mielenterveyden** tukeminen työpaikoilla tarkoittaa avoimen vuoropuhelun edistämistä, mielenterveyden haasteisiin liittyvän stigman torjumista sekä varhaisen puuttumisen ja tehokkaiden työhön paluuta tukevien toimintatapojen varmistamista. Esihenkilöiden, terveydenhuollon ammattilaisten ja työntekijöiden välinen yhteistyö on keskeistä pitkän aikavälin hyvinvoinnin kannalta.

Yhteinen vastuu

Mielenterveys työpaikalla on kaikkien yhteinen asia. Se edistää työhyvinvointia ja tuottavuutta ja hyödyttää yhteiskuntaa. Tekemällä yhteistyötä voimme luoda työpaikkoja, joissa kaikki voivat menestyä, sekä nyt että tulevaisuudessa. Meidän on sitouduttava konkreettisiin toimiin,

riskinarvioinnista ja ennaltaehkäisystä avoimeen keskusteluun, jotta kaikilla työpaikoilla voidaan luoda hyvinvoiva työkuultuuri. Hyödyt ulottuvat paljon yksilöä pidemmälle, ja ne saavat aikaan selviytymiskykyisempiä ja tuottavampia työyhteisöjä.



3. Teemat

3.1 Psykososiaalisten riskien arviointi ja hallinta

Työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ennaltaehkäiseminen ja hallinta on hyvän mielenterveyden edistämisen kulmakivi työpaikalla. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus arvioida näitä riskejä ja toteuttaa ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä.

Tästä velvoitteesta huolimatta vain 40 prosenttia EU:n yrityksistä ilmoittaa, että niillä on käytössään menettelytavat työperäisen stressin torjumiseksi ([ESENER 2024](#)).

Tutkimukset osoittavat, että stressin ja psykososiaalisten riskien ehkäisemiselle työssä on vahvat liiketaloudelliset perusteet ([EU-OSHA 2014](#)).

Esimerkkejä **työpaikan psykososiaalisista riskitekijöistä**:

- liiallinen työmäärä
- heikko työn ja vapaa-ajan tasapaino
- vähäinen osallistuminen päätöksentekoon
- autonomiaan ja työskentelytapoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen
- epäselvä tehtäväkuva ja ristiriitaiset vaatimukset
- puutteellinen viestintä työpaikalla tehdyistä muutoksista
- työn epävarmuus
- esihenkilöiden tai kollegojen tuen puute, huono vuorovaikutus
- kolmannen osapuolen väkivalta, työpaikkakiusaaminen ja seksuaalinen häirintä
- henkiset vaatimukset, kun ollaan tekemisissä vaativien asiakas-, potilas- tai opetustilanteiden tai toimeksiantojen kanssa.





Neljä keskeistä periaatetta psykososiaalisten riskien toimintamallin käyttöönottoon:

- 1. Löydä omalle organisaatiollesi sopiva ratkaisu.** Työympäristöä parantavat toimet on räätälöitävä yrityksen tavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien (raha, aika, henkilöstö) mukaan. Muutoksia tehtäessä on myös suositeltavaa sisällyttää toimet osaksi nykyisiä työtapoja.
- 2. Noudata ennaltaehkäisemisen periaatteita.** Aloita poistamalla tunnistetut riskit kokonaan. Jos tämä ei ole mahdollista, asetetaan organisatoriset ja tekniset toimenpiteet etusijalle ennen yksilöllisiä tukitoimia. Yksilöiden tukeminen (esim. psykologisella neuvonnalla ja resilienssikoulutuksella) ilman muutoksia työpaikan olosuhteisiin voi olla turhaa.
- 3. Ota työntekijät mukaan prosessiin.** Työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistaminen auttaa tunnistamaan ja asettamaan tärkeysjärjestykseen keskeisimmät kehittämiskohteet. Se myös vahvistaa työntekijöiden kokemusta omistajuudesta toteutettaviin muutoksiin, mikä lisää sitoutumista ja osallisuutta.
- 4. Johdon tuki on tärkeää.** Kun esihenkilöt osallistuvat aktiivisesti, tukevat työntekijöitä kaikissa vaiheissa ja näyttävät esimerkkiä, he osoittavat todellista sitoutumista hyvän työilmapiiriin luomiseen.

Työpaikoilla, joilla tehdään säännöllisiä psykososiaalisia riskinarviointoja, on 40 prosenttia epätodennäköisempää, että työntekijät ilmoittavat korkeista stressitasoista.

ESENER 2024



Näin päästään alkuun

Monet viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet tarjoavat käytännönläheisiä ohjeita psykososiaalisten riskien hallintaan (esim. paikalliset tai kansalliset työsuojeluviranomaiset, työterveys- ja työturvallisuustoimijat,

toimialajärjestöt). Myös kansallisia tai alueellisia rahoitusmahdollisuuksia voi olla saatavilla. Toimenpiteiden ei välttämättä tarvitse olla kalliita – myös pienet yritykset voivat parantaa psykososiaalisia työoloja rajallisella budjetilla.

Päätetään ennalta ehkäisevistä toimista ja toteutetaan toimet

Työpaikan psykososiaalisten riskien tehokas ennaltaehkäiseminen alkaa niiden tunnistamisesta asianmukaisen riskinarvioinnin avulla, ja sitä on seurattava asianmukaiset toimenpiteet.

- **Ensisijaisissa toimenpiteissä** keskitytään riskien poistamiseen tai vähentämiseen ennen kuin ne vaikuttavat työntekijöihin. Tähän sisältyy yleensä muutoksia työn suunnitteluun, organisointiin ja johtamiseen.
- **Toissijaisilla toimenpiteillä** parannetaan riskiryhmien kykyä

tunnistaa ja hallita psykososiaalisia riskejä. Tämä täydentää ensimmäisen vaiheen toimintaa mutta ei korvaa sitä. Painopiste on stressin varhaisessa havaitsemisessa ja hallinnassa sekä työntekijöiden tietoisuuden, osaamisen ja resurssien hyödyntämisessä.

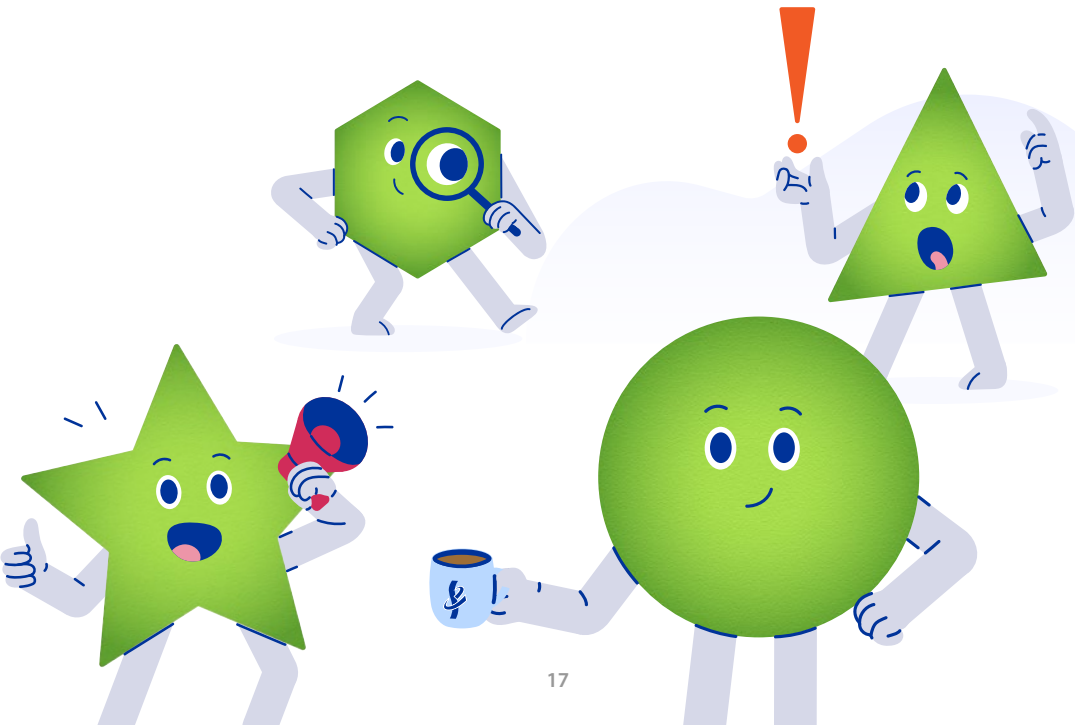
- **Kolmannen vaiheen toimenpiteillä** pyritään tukemaan työntekijöitä, joilla on jo työperäisiä mielenterveysongelmia, auttamalla heitä toipumaan sekä pysymään työelämässä tai palaamaan sinne.

Yleiset näkökohdat, jotka on otettava huomioon näitä toimia toteutettaessa

- On tärkeää, että esihenkilöt ja tiiminvetäjät saavat koulutusta siitä, miten tunnistaa ja käsitellä työpaikalla ilmeneviä psykososiaalisia riskejä sekä miten keskustella näistä aiheista työntekijöiden kanssa.
- Toimien toteuttamista koskevat selkeät tavoitteet asetetaan ja niistä sovitaan yhdessä työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa. Kaikki ongelmat ja ratkaisut sekä vastuualueet, tarvittavat resurssit ja yleinen aikataulu tulisi kirjata ylös.

Toimien seuranta ja arviointi

- Seuraamalla toimien etenemistä varmistetaan, että valitut ratkaisut tuottavat tuloksia ja että niillä on myös pitkäaikaisia vaikutuksia.
- Arvioimalla ratkaisujen onnistumista kuukausien kuluttua voidaan työntekijöiden palautteen avulla tunnistaa toimivat käytännöt ja kehittämistä kaipaavat alueet.



3.2 Epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä ja väkivalta

Vaikka epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä ja väkivalta eivät ole kaikkein yleisimpiä työpaikalla esiintyviä riskejä, ne ovat kaikkein haitallisimpia. Nämä haitalliset

käyttäytymismallit voivat vaikuttaa vakavasti henkilön mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen sekä hyvinvointiin.

Kolmannen osapuolen väkivalta

- Kolmannen osapuolen harjoittama väkivalta on fyysistä tai henkistä väkivaltaa, johon syyllistyvät työpaikan ulkopuoliset henkilöt, eivät työtoverit.
- Yrityksistä 56 prosenttia ilmoitti, että ne ovat joutuneet haastaviin asiakas-, potilas- ja opetustilanteisiin ([ESENER 2024](#)). Euroopan työolotutkimuksessa ([EWCS 2024](#)) 17 prosenttia työntekijöistä ilmoitti haitallisesta sosiaalisesta käyttäytymisestä.
- Se voi ilmetä työntekijöihin kohdistuvana sanallisena tai fyysisenä väkivaltana, uhkailuna, pelotteluna tai muuna aggressiivisena käyttäytymisenä.
- Ihmisten kanssa tekemisissä olevat työntekijät ja yksin tai yöllä työskentelevät työntekijät ovat suuremmassa vaarassa erityisesti liikenteen, terveydenhuollon, koulutuksen, vähittäiskaupan, yleisen turvallisuuden ja hallinnon kaltaisilla aloilla.

Epäasiallinen kohtelu / työpaikkakiusaaminen

- Epäasiallinen kohtelu, esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, on eskaloituva prosessi, jossa tavallisesti henkilöt samasta organisaatiosta syyllistyvät toistuvasti yhden tai useamman työntekijän uhkailuun, pelotteluun, halventamiseen tai nöyryyttämiseen.
- Häirinnän määritelmä ei edellytä tekijän tarkoituksellisuutta, vaan ratkaisevaa on käyttäytymisen toistuva luonne.
- Näiden käyttäytymismallien taustalla voi olla myös syrjiviä asenteita, jotka kohdistuvat ihonväriin, etniseen taustaan, uskontoon, sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen.
- Tällaista käyttäytymistä voi harjoittaa myös ryhmä eikä yksittäinen henkilö.

Verkkoväkivalta ja -häirintä

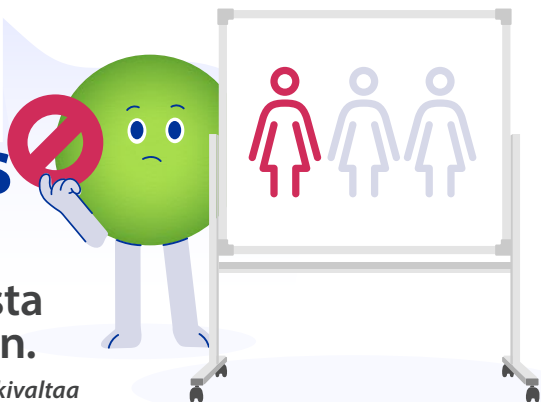
- Digitaalisten viestintäteknologioiden lisääntyvä käyttö työelämässä luo uusia kanavia väkivallalle ja epäasialliselle kohtelulle, niin kolmansien osapuolten harjoittamalle kuin työpaikallakin esiintyvälle.
- Digitaaliset välineet, kuten sosiaalinen media, viestintäsovellukset ja sähköpostit, voivat lisätä epäasiallista kohtelua, jolloin se voi jatkua työajan ulkopuolella ja vaikuttaa jopa työntekijöiden yksityiselämään.

Seksuaalinen häirintä

- Seksuaalinen häirintä viittaa kaikenlaiseen ei-toivottuun sanalliseen, sanattomaan tai fyysiseen seksuaalissävytteiseen käyttäytymiseen, jonka tarkoituksena tai seurauksena on loukata henkilön arvoa, erityisesti kun häirintä muokkaa ympäristöä uhkaavaksi, vihamieliseksi, halventavaksi, nöyryyttäväksi tai loukkaavaksi.
- Vaikka kuka tahansa voi joutua uhriksi, naiset kärsivät tästä suhteettoman paljon. Vuoden [2024 sukupuolistunutta väkivaltaa](#)
- [koskevan EU:n tutkimuksen](#) mukaan joka kolmas nainen on kokenut seksuaalista häirintää työssään (Eurostat, FRA, EIGE).
- Saman tutkimuksen mukaan noin 75 prosenttia ylimmän johdon tehtävissä työskentelevistä naisista on kokenut seksuaalista häirintää elämänsä aikana.
- Alojen, joilla toimitaan ihmisten parissa, kuten hotelli- ja ravintola-ala, tiedetään olevan muita alttiimpia seksuaaliselle häirinnälle.

Joka kolmas nainen
on kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan.

Vuonna 2024 tehty sukupuolistunutta väkivaltaa koskeva EU:n kyselytutkimus



Seuraukset

- Uhrit voivat kokea voimakkaita tunnereaktioita, kuten pelkoa, vihaa tai jopa häpeää, mikä voi aiheuttaa emotionaalista ahdistusta, itsetunnon menetystä, ahdistusta ja masennusta sekä usein unihäiriöitä ja keskittymisvaikeuksia.
- Työpaikkaväkivalta ja epäasiallinen kohtelu vaikuttavat uhrien mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen, minkä lisäksi he voivat tästä syystä menettää mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja urakehitykseen.
- Organisaatioissa vihamielinen työympäristö voi johtaa poissaolojen lisääntymiseen, tuottavuuden laskuun, henkilöstön vaihtuvuuden kasvuun sekä vaikeuksiin rekrytoida työntekijöitä.

Mitä organisaatiot voivat tehdä?

- Lähdetään liikkeelle lisäämällä tietoisuutta organisaation psykososiaalisesta työympäristöstä.
- Seurataan ja arvioidaan organisaation psykososiaalista työympäristöä järjestelmällisesti ja tarkastellaan tiiviisti kulttuuria, viestintää ja johtamistyyliä.
- Otetaan käyttöön nollatoleranssi epäasiallista käyttäytymistä kohtaan, myös kolmansien osapuolten (kuten asiakkaiden, oppilaiden, potilaiden jne.) osalta.
- Tuetaan tätä toimintaperiaatetta selkeällä viestinnällä, säännöllisillä koulutuksilla, yksinkertaisilla ratkaisuilla ilmoittaa epäasiallisista tilanteista ja johdonmukaisilla kurinpitotoimilla.

Tutustu vuorovaikutteisiin riskinarvioinnin OiRA-verkkotyökaluihin. Niiden avulla voit arvioida ja hallita riskejä työpaikalla:

[Kolmannen osapuolen väkivalta](#)

[Epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä](#)

3.3 Fyysiset riskit ja mielenterveys

Tutkimukset osoittavat, että työpaikan fyysiset ja psykososiaaliset riskit sekä niiden seuraukset ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Tämä on vielä selvempää fyysisesti kuormittavilla toimialoilla, joissa aiemmin esimerkiksi

selkäkipujen ja lihasrasituksen ehkäisy on usein keskittynyt fyysisiin riskeihin, kuten taakkojen käsittelyyn, raskaaseen nostamiseen ja hankaliin työasentoihin.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet: kaksinkertainen riski

Psykososiaaliset riskitekijät, kuten vaikutusmahdollisuudet työssä tai työhön liittyvät vaatimukset, voivat vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymiseen tai pahenemiseen. Tuki- ja liikuntaelinsairaus voi heikentää työntekijän kykyä sietää psykososiaalisia riskitekijöitä. Siksi psykososiaaliset riskit voivat myös muodostua esteeksi, joka haittaa tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivien työntekijöiden onnistunutta kuntoutusta ja paluuta työelämään.

Myönteistä on se, että tutkimukset osoittavat myös, että esimerkiksi hyvä sosiaalinen tuki voi toimia suojaavana tekijänä työpaikalla, lisätä psykososiaalsiin riskeihin liittyvää selviytymiskykyä ja lievittää TULE-sairauksien oireita.

Mielenterveyteen vaikuttavat ympäristötekijät

Työntekijöiden mielenterveyteen voivat vaikuttaa myös altistuminen **kemikaaleille, melulle** sekä **äärimmäisille lämpötiloille** työympäristössä. Esimerkiksi pitkäaikainen lämpöstressi, joka voi olla ilmastomuutoksen

mahdollinen seuraus, voi aiheuttaa ahdistusta ja kognitiivisia häiriöitä etenkin haavoittuvissa ryhmissä, kuten ikääntyneillä työntekijöillä ja henkilöillä, joilla on ennestään mielenterveysongelmia.

Tapaturmat ja vammat sekä niiden vaikutukset mielenterveyteen

Työpaikoilla, joilla fyysiset riskit ovat yleisiä, tapahtuu eniten **onnettomuuksia ja loukkaantumisia**.

Työtapaturmat voivat aiheuttaa mielenterveysongelmia tai pahentaa niitä. Samanaikaisesti psykososiaaliset riskit ja

työperäinen stressi voivat heikentää työntekijöiden kognitiivista ja emotionaalista toimintakykyä, mikä lisää uupumusta tai keskittymisvaikeuksia, jotka puolestaan voivat lisätä tapaturmien määrää.

Kohti kokonaisvaltaista lähestymistapaa riskinhallintaan

Mahdollisia ennalta ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi psykososiaalisten riskitekijöiden sisällyttäminen riskinarviointeihin, näistä asioista keskusteleminen henkilöstön kanssa työterveyttä ja -turvallisuutta käsittelevien tilannekatsausten yhteydessä sekä psykososiaalisten riskitekijöiden mahdollisten vaikutusten huomioiminen TULE-sairauksien käsittelyssä.

Siksi riskien arviointiin ja hallintaan sovellettava kokonaisvaltainen lähestymistapa, jossa tarkastellaan sekä fyysisiä että psykososiaalisia riskitekijöitä sekä suojellaan työntekijöiden yleistä terveyttä ja hyvinvointia, on hyödyllinen, etenkin työpaikoilla, joilla altistuminen molemmille tekijöille on suuri.



3.4 Psykososiaaliset riskit sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysala on ratkaisevan tärkeä eurooppalaiselle yhteiskunnalle, sillä se vaikuttaa väestön yleiseen terveyteen ja hyvinvointiin sekä talouteen. Se kattaa monenlaista toimintaa:

- terveydenhuolto (esim. sairaalat, terveyskeskukset ja lääkärin tai hammaslääkärin vastaanotot)
- palveluasuminen (esim. vanhukset, vammaiset ja mielenterveyspotilaat hoitolaitoksissa ja kodeissa)

- sosiaalityö (esim. kotihoito, vanhusten, vammaisten ja lasten hoito).

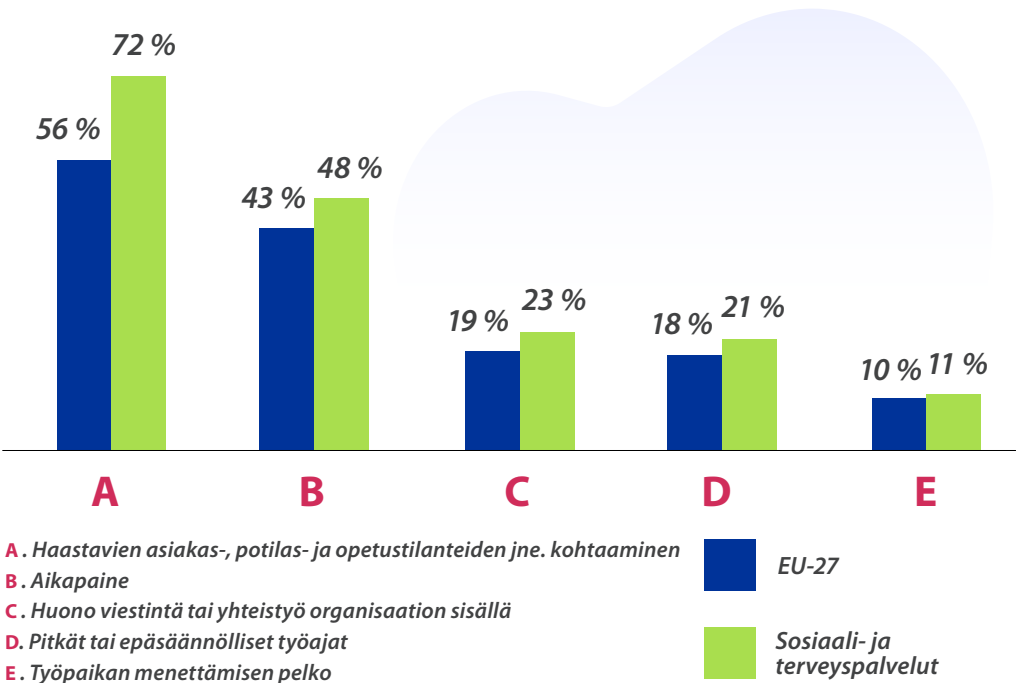
Tämän alan työntekijät ovat pääasiassa naisia, jotka työskentelevät ammattilaisina hoivatyössä, kuten sairaaloissa, hoitokodeissa, palvelutaloissa ja lääkärin vastaanotoilla, sekä kotihoidon työntekijöitä, jotka avustavat ihmisiä heidän omissa kodeissaan. Monilla heistä on maahanmuuttajatausta, ja he työskentelevät usein myös lyhyemmän ammatillisen koulutuksen vaativissa tehtävissä.

Mitä luvut kertovat

- Vuoden [2024 ESENER](#) -yritystutkimuksen perusteella:
 - › 72 prosenttia on ilmoittanut, että haastavat hoitotilanteet ovat yleisin psykososiaalinen riski.
 - › 48 prosenttia on ilmoittanut joutuvansa toimimaan aikapaineessa.
 - › 21 prosenttia on ilmoittanut, että heillä on pitkät ja epäsäännölliset työajat.
 - › 23 prosenttia on tuonut esiin työpaikalla vallitsevaa heikkoa viestintää tai yhteistyötä.
- Sosiaali- ja terveysalalla raportoitiin useammin altistumisesta useille psykososiaalisille riskitekijöille kuin kaikilla muilla aloilla yhteensä ([ESENER 2024](#)).
- Sosiaali- ja terveysalan työntekijät altistuvat muita toimialoja todennäköisemmin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksille että psykososiaalisille riskeille ([EWCS 2021](#)).

- Sosiaali- ja terveysalalle ovat ominaisia seuraavat seikat:
 - › kolmannen osapuolen harjoittaman väkivallan ja seksuaalisen häirinnän esiintyvyys on suurin, ja naiset kärsivät siitä miehiä enemmän (EWCS 2021)
 - › henkisesti vaativaa työtä erityisesti hoidettaessa kärsiviä, parantumattomasti sairaita tai vaativia ja haastavia potilaita
 - › työn suuri intensiteetti, joka usein heikentää työympäristön psykososiaalista laatua
- › henkilöstöpula (WHO ennustaa, että EU:ssa on vuoteen 2030 mennessä 4,1 miljoonan terveydenhuollon työntekijän vaje)
- › vuorotyö ja epäsäännölliset työajat
- › eri riskitekijöiden yhteisvaikutus: biologiset (esim. taudinaiheuttajat, tartuntataudit), kemialliset (esim. vaaralliset lääkkeet, desinfiointiaineet), fyysiset (esim. liukastumiset, kaatumiset, säteily) sekä tuki- ja liikuntaelimestöön liittyvät (esim. potilassiirrot).

Psykososiaalisten riskitekijöiden esiintymisestä ilmoittaneiden työpaikkojen osuus sosiaali- ja terveysalalla sekä EU:n 27 jäsenvaltioiden keskiarvo kaikilla aloilla.



Lähde: ESENER 2024. Perusta: EU:n 27 jäsenvaltiossa toimivat yritykset.

Seuraukset

Yhteensä 31 prosenttia sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä ilmoitti työstä johtuvasta tai sen pahentamasta stressistä, masennuksesta tai ahdistuksesta. Tämä luku ylittää kaikkien alojen eurooppalaisen keskiarvon ([vuoden 2025 OSH Pulse -kysely](#)). Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn aiheuttama kuormitus ja epäsäännölliset työajat voivat myös vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien kehittymiseen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien yleisyys sekä stressi ja muut terveysongelmat ja -haasteet vaikuttavat merkittävästi esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja sairausläännöloihin.

Alan organisaatioille tämä merkitsee tuottavuuden laskua, joka johtuu poissaolojen suuresta määrästä ja työntekijöiden vaihtuvuuden korkeasta tasosta, mikä muodostaa merkittävän uhan.

Yhteiskunnallisella tasolla henkilöstöpula, ikääntyvän väestön hoitotarpeet sekä alan työvoiman ikääntyminen voivat rasittaa kansallisia terveydenhuolto- ja pitkäaikaishoidon palveluja. On tärkeää korostaa, että ilman alalla työskentelevien terveyttä ja turvallisuutta laadukkaiden terveys- ja pitkäaikaishoivapalvelujen tuottaminen vaarantuu merkittävästi.

Sosiaali- ja terveysalan työpaikoista 72 prosentissa haastavia potilaskohtauksia pidetään yleisimpänä psykososiaalisena riskinä.

ESENER 2024



3.5 Mielenterveyden edistäminen työpaikalla

Joillakin työntekijöillä voi olla erityistarpeita tai he voivat kohdata mielenterveyden haasteita, mikä on varsin yleistä. EU:ssa arviolta joka kuudes ihminen kärsii mielenterveysongelmista, joista yleisimpiä ovat ahdistuneisuus ja masennushäiriöt ([Euroopan komissio 2023](#)).

Mielenterveysongelmat voivat vaikuttaa merkittävästi jokapäiväiseen toimintaan, ne ovat yhteydessä poissaoloihin ja työttömyyteen, ja niiden vaikeammat muodot ovat yleisimpiä pysyvän toimintakyvyyttömyyden syitä. Asianmukaisella tuella monet ihmiset voivat kuitenkin jatkaa työelämässä tai palata sinne ja työskennellä erittäin tuottavasti ja sitoutuneesti.

Tämä pätee myös neuroepätyypillisiin työntekijöihin, joilla voi olla vaikeuksia toimia tavanomaisemmassa työympäristössä. Heidän yksilöllisiä tarpeitaan vastaavat mukautukset antavat heille mahdollisuuden jatkaa työtään tehokkaasti sekä tuntea itsensä päteviksi ja arvostetuiksi.

Osallistava työympäristö

vastaa työntekijöiden tarpeisiin ja mahdollistaa sen, että jokainen voi menestyksekkäästi jatkaa työssä tai palata työelämään. Myös silloin, kun mielenterveyshaasteet eivät liity työhön, kannustavalla ja kunnioittavalla työympäristöllä voi olla suuri vaikutus niin asianomaiselle henkilölle kuin koko työpaikalle.



Esimerkkejä yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisesta:

- hiljaisemmat työtilat ja vähemmän häiriötekijöitä
- työtehtävien väliaikainen mukauttaminen
- työaikojen väliaikainen mukauttaminen tarvittaessa lääkärikäyntien helpottamiseksi
- joustavia työaikoja koskevat pitkän aikavälin järjestelyt
- etätyö.

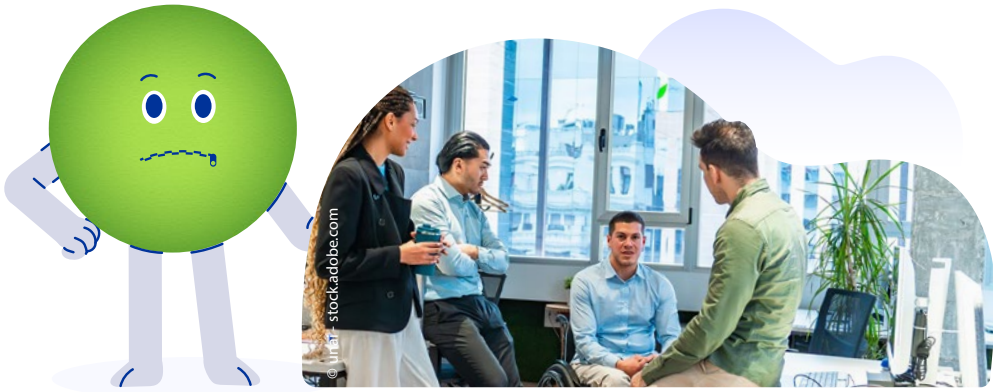
Tällaiset organisaatioon liittyvät toimenpiteet voivat auttaa työntekijöitä toipumaan tai jatkamaan työtään tehokkaasti. Räätelöity tuki on kuitenkin tehokasta pitkällä aikavälillä vain, jos se on sisällytetty asianmukaisesti työpaikan psykososiaalisten riskien yleiseen arviointiin ja hallintaan. Tähän kuuluu sen varmistaminen, että työntekijöiden tarpeisiin vastaaminen ei lisää muiden työntekijöiden työmäärää, sillä se voi puolestaan aiheuttaa närkästystä ja yleistä epäoikeudenmukaisuuden tunnetta.

Tämä on erityisen tärkeää, kun työntekijä palaa töihin mielenterveyden ongelmiin liittyvän poissaolon jälkeen.

Tutkimusten mukaan paluu työelämään onnistuu todennäköisemmin, kun työpaikalla:

- mukautetaan työtehtävät työntekijän tarpeisiin
- tarjotaan vahvaa johtajien tukea, muun muassa palautetta ja tunnustusta
- kannustetaan työtovereita antamaan tukea
- pidetään yllä työympäristöä, jossa psykososiaaliset riskit tunnetaan hyvin ja niitä hallitaan tehokkaasti.

Osallistavan työpaikan luominen edellyttää myös **mielenterveyteen liittyvän stigma**n poistamista, sillä se estää usein työntekijöitä hakemasta apua. Mielenterveyteen liittyvä stigma on sosiaalinen ilmiö, joka ilmenee mielenterveyshäiriöihin liittyvinä kielteisinä asenteina, uskomuksina ja stereotyyppioina. Stigma voi lisätä mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten pelkoa ja johtaa syrjintään. Itseen kohdistuva stigma voi aiheuttaa häpeän ja toivottomuuden tunteita, mikä syventää eristäytymistä ja saattaa pahentaa henkilön vointia.



Lähes puolet EU:n työntekijöistä on sitä mieltä, että mielenterveysongelmista kertominen työpaikalla vaikuttaisi kielteisesti heidän uraansa, ja yhtä suuri osuus on tästä eri mieltä.

Vuoden 2025 OSH Pulse -kysely

[ESENER 2024](#) -tutkimuksessa vahvistetaan, että merkittävä este psykososiaalisten riskien hallinnalle työssä on ihmisten haluttomuus keskustella asiasta avoimesti. Silti joillakin työpaikoilla pyritään luomaan avoin ja leimautumista välttävä ilmapiiri.

Tämä käy ilmi [vuoden 2025 OSH Pulse -kyselystä](#), jonka mukaan EU:n työntekijöiden näkemykset jakautuvat sen suhteen, voiko mielenterveysongelmasta kertominen vaikuttaa kielteisesti heidän uraansa: 48 prosenttia oli sitä mieltä, että negatiivinen vaikutus on mahdollinen, 48 prosenttia oli eri mieltä ja 4 prosenttia ei osannut sanoa.

Työpaikalla on mahdollista torjua mielenterveyteen liittyvää stigmaa. Luottamuksen, yhteistyön ja viestinnän parantaminen työympäristössä edellyttää johdon sitoutumista ja työntekijöiden osallistumista sekä tietämyksen lisäämistä siitä, miten jokainen voi hyötyä puhumalla avoimesti työasioista, jotka vaikuttavat heidän henkiseen ja fyysiseen terveyteensä.

Osallistava, kannustava ja leimautumista torjuva työkulttuuri hyödyttää kaikkia – työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja ja pystyviä, ja yritykset menestyvät, kun niillä on sitoutunut ja tuottava henkilöstö.

4. | Kampanjaan osallistuminen

Kaikki voivat edistää mielenterveyttä työpaikalla, ja kaikilla toimilla on merkitystä!

Aloita täältä: tutustu [kampanjan verkkosivustoon](#), niin saat kaiken tarvittavan tiedon aiheesta ja siitä, miten voit osallistua.

Saatavana oleva kampanja-aineisto: ilmaiset viestintätyökalut, infografiikka, raportit, lehtiset, työkalut ja valmiit esitykset 25 kielellä.

Juhlista Euroopan työsuojeluviikkoa (43. viikko joka vuoden lokakuussa) ja järjestä tapahtumia, kuten koulutuksia, kilpailuja, henkilöstökyselyjä, paneelikeskusteluja ja yritysvierailuja.

Ryhdy viralliseksi kampanjakumppaniksi ja liity EU:n laajuiseen verkostoon, johon kuuluu jo monikansallisia yrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yrityksiä), toimialakohtaisia työnantajajärjestöjä, ammattiliittoja, kansalaisjärjestöjä ja toimialajärjestöjä (sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta).

Ehdota inspiroivia aloitteita **Terveellinen työ -kampanjan ”Hyvien käytäntöjen kilpailua”** varten. EU-OSH:n ja sen kansallisten koordinaatiokeskusten järjestämä kilpailu tarjoaa tunnustusta innovatiivisille ja merkittävälle työterveys- ja työturvallisuusaloitteille.

Laita sana kiertämään sosiaalisessa mediassa! Seuraa meitä kanavillamme tai jaa tarinasi sosiaalisessa mediassa käyttämällä tunnustetta **#EUhealthyworkplaces** tai tunnustetta **@EU_OSHA**. Käytä [sosiaalisen median aineistoa](#) kampanjan mainostamiseen digitaalisilla alustoilla.



Muita osallistumistapoja

- **Pk-yritykset.** Ota yhteyttä [kansalliseen koordinaatiokeskukseen](#), jos haluat lisätietoja kansallisen tason ja suomen kielellä saatavilla olevista materiaaleista.
- **Toimittajat ja sisällöntuottajat.** [Mediakumppaniksi ryhtyminen](#) ja mahdollisuus saada yksinoikeudella haastatteluja ja lehdistöpaketteja.
- **Kaikki.** Järjestä aiheeseen liittyviä verkkotapahtumia kumppaniesi kanssa, jaa kampanjamateriaalia uutiskirjeissä, kiinnitä julisteita ilmoitustauluille, toteuta henkilöstökysely ja käytä EU-OSHAn työnantaja- ja työntekijäkyselyjen näkemyksiä keskustelujen käynnistämiseksi.

**Yhdistämällä voimamme
voimme muuttaa tiedon
toiminnaksi, torjua
leimautumista ja luoda
työpaikkoja, joissa
jokainen voi
menestyä!**



Käytännön ideoita kampanjatoiminnaksi

- Kiinnitä kampanjajulisteita tai infograafeja yhteisiin tiloihin.
- Lisää kampanjabanneri sähköpostin allekirjoitukseen.
- Jaa kampanjan viestejä sosiaalisessa mediassa tai omassa intranetissä.
- Varaa tiimikokouksissa aikaa mielenterveyskysymyksille.
- Toteuta henkilöstökyselyjä psykososiaalisista riskeistä.
- Sisällytä kampanjan uutiset uutiskirjeisiin.
- Yhdistä ja sovita nämä toimet yhteen, jotta sitoutuminen lisääntyy koko vuoden ajan.

4.1 Keiden osallistumista toivotaan?

Kampanja on avoin kaikille, jotka osallistuvat työelämän ja työpaikkojen toimintakulttuuriin kehittämiseen. Mielenterveyteen panostaminen työpaikalla on yhteinen vastuu, ja jokaisen mielipide on tärkeä.

Kampanjaan voivat osallistua seuraavat tahot:

- **työnantajat kaikenkokoisista yrityksistä**, myös monikansalliset yritykset, pk-yritykset ja mikroyritykset
- **työntekijät kaikilta sektoreilta ja kaikista taustoista**
- **työmarkkinaosapuolet**, ammattiliitot ja työnantajajärjestöt
- **työsuojelutarkastajat** ja työpaikan vaatimustenmukaisuudesta vastaavat viranomaiset
- **työturvallisuusalan ammattilaiset, mukaan lukien työpsykologit sekä henkilöstöhallinnon ammattilaiset**
- **mielenterveysjärjestöt**, tahot, jotka tekevät stigman ja syrjinnän vastaista työtä ja vammaisten henkilöiden oikeuksia edistävät ryhmät
- **naisten ja nuorten järjestöt** ja verkostot, jotka tukevat sukupuolten tasa-arvoa
- **hlbtqi+ -henkilöiden osallisuutta ja oikeuksia työssä edistävät organisaatiot**
- kansallisen, alueellisen ja EU:n tason **poliittiset päättäjät**
- **tutkijat ja kouluttajat**, jotka työskentelevät työterveyteen ja -turvallisuuteen, kansanterveyteen, psykologiaan tai työllisyyteen liittyvillä aloilla
- **viestinnän ammattilaiset**, toimittajat ja sisällöntuottajat, jotka keskittyvät työhyvinvointiin ja yhteiskunnallisiin kysymyksiin.

Olipa tehtäväsi sitten työpaikkojen luominen, työntekijöiden tukeminen, politiikkaan vaikuttaminen, seuraavan sukupolven kouluttaminen tai yleisen mielipiteen muokkaaminen, panoksesi auttaa muuttamaan tietoa toiminnaksi.



4.2 Kampanjan tehostaminen: kumppaniverkostomme

EU-OSHA ammentaa voimansa laajasta kumppaniverkostosta, joka yhdistää paikalliset työpaikat unionin päätöksentekijöihin:

- kunkin jäsenvaltion [kansalliset koordinaatiokeskukset](#) ohjaavat toimintaa kansallisesti, kääntävät aineistoja ja aktivoivat kolmikantaisia verkostoja
- työntekijä- ja työnantajajärjestöjen yhteiset toimialaryhmät sisällyttävät kampanjan viestit vuoropuheluunsa ja viestintäänsä ja välittävät ne suoraan työpaikoille kaikilla aloilla
- [kampanjan viralliset yhteistyökumppanit](#), monikansalliset yritykset, pk-yritysten järjestöt, ammattiliitot, kansalaisjärjestöt, ammatilliset elimet ja EU:n virastot toimivat lähettiläinä, järjestävät vertaistapahtumia ja luovat yhdessä käytännön työkaluja
- [mediakumppanit](#) levittävät menestystarinoita painetussa mediassa, verkossa ja sosiaalisessa mediassa
- [Enterprise Europe Network](#) sekä [ammatillisen koulutuksen opettajien ja opiskelijoiden työturvallisuus- ja työterveys \(OSHVET\)](#) -hankkeen lähettiläät varmistavat, että kampanja puhuttelee startup-yrityksiä, mikroyrityksiä, ammattikouluja ja työharjoittelijoita.

”Irlannin Työterveys- ja työturvallisuusvirasto (Health and Safety Authority) on sitoutunut edistämään turvallisia ja terveellisiä työpaikkoja, joissa kaikkien työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia suojellaan. Yhteistyössä EU-OSHAn ja kansallisten kumppaneidemme kanssa pyrimme lisäämään tietoa, jakamaan hyviä käytäntöjä sekä tukemaan työnantajia ja työntekijöitä sellaisen työpaikan toimintakulttuurin luomisessa, jossa arvostetaan ja edistetään mielenterveyttä, jotta jokainen voi menestyä työssään. Yhteinen sitoutumisemme tänään luo perustan terveemmille työpaikoille huomenna.”

Gavin Lonergan, kansallinen koordinaatiokeskus, Irlanti



4.3 Kampanjamateriaalia: työkaluja tiedon välittämisen tueksi

Käytettävissäsi on monenlaisia kampanjaresursseja, joiden avulla voit ryhtyä toimiin.

Kampanjan keskeiset aineistot

- Kampanjaopas ja esite.
- Julisteet, infografiikat, PowerPoint-esitykset.
- Kampanjan verkkotyökalupaketti.

Tekniset resurssit ja välineet

- Raportit, OSHwiki-artikkelit ja toimintapoliittiset katsaukset.
- Tapaustutkimukset ja tiedotteet.
- [OiRA](#).
- Teemakohtaiset esitykset.
- Työpaikan ohjeet.

Digitaaliset resurssit

- Sosiaalisen median materiaalipaketti, jossa on valmiita jaettavia viestejä.
- Lyhyet videoklipit, joissa esiintyy animaatiohahmomme Napo.
- Kampanjaan liittyviä videoita ja videoklippejä.
- Sähköpostin allekirjoitukset ja virtuaaliset taustakuvat.

Politiikka ja sääntely

- EU:n työturvallisuus- ja työterveyslainsäädäntö sekä ohjeistukset.



4.4 Keskeiset päivämäärät: kampanjan aikataulu lyhyesti



2026

- **Toukokuu:**

Kampanjan suppea verkkosivusto julkaistaan (keskeiset materiaalit englanniksi).

- **Lokakuu:**

- › monikielinen verkkosivusto julkaistaan
- › kampanja käynnistyy virallisesti kaikkialla EU:ssa
- › kampanjakumppanuus avautuu kansainvälisille ja yleiseurooppalaisille organisaatioille
- › Euroopan työsuojeluviikko
- › Hyvien käytäntöjen kilpailu käynnistyy.

2027

- **Syyskuu:**

Hyvien käytäntöjen kilpailu esitellään kampanjakumppaneille.

- **Lokakuu:**

Euroopan työsuojeluviikko 2027.

Etsi lähelläsi järjestettäviä kampanjatapahtumia:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fi/media-centre/events>



4.5 Euroopan työsuojeluviikko

Teemaviikko järjestetään **kunkin vuoden 43. viikolla (lokakuussa)**, ja se tuo kampanjan työpaikoille eri puolilla Eurooppaa.

Järjestä esimerkiksi seuraavanlaisia tapahtumia:

- turvallisuuskeskustelut, koulutustilaisuudet ja verkko-seminaarit
- kilpailut, tietovisat ja tietoisuutta lisäävät pisteet
- työntekijöiden ja esimiesten yhteiset foorumit.

Vinkki: ota yhteyttä maasi koordinaatiokeskukseen, jos tarvitset apua puhujien ja materiaalien järjestämisessä tai tapahtumien lisäämisessä [kampanjan kalenteriin](#).

2028

- **Lokakuu:**

26.–28. lokakuuta järjestetään kampanjan viimeinen työsuojeluviikko.

- **Marraskuu/joulukuu:**

Hyvien käytäntöjen kilpailun palkintojenjakotilaisuus Bilbaossa.

Uutiskirje

Tilaa joka toinen kuukausi ilmestyvä uutiskirjeemme ja pysy ajan tasalla uusimmista aineistoista, kampanjan merkkipaaluista ja kumppaneidemme kuulumisista. Saat joka kuukausi helposti jaettavat, tiiviit sisällöt suoraan sähköpostiisi 25 kielellä.



4.6 Terveellinen työ – Hyvien käytäntöjen kilpailu

Innovatiivisia lähestymistapoja psykososiaalisten riskien hallintaan:

- avoinna kaikentyyppisille organisaatioille EU- ja EFTA-maissa sekä jäsenehdokasmaissa
- lähetä osallistumisilmoituksesi oman maasi kansallisen koordinaatiokeskuksen kautta
- kansalliset voittajat julkistetaan ja kutsutaan Bilbaossa järjestettävään Terveellinen työ -huippukokoukseen.

Julkaisuajankohta:

Lokakuu 2026

Palkintoseremonia:

Vuoden 2028 lopulla



4.7 Ryhdy viralliseksi kampanjakumppaniksi: johda esimerkillä

Tule mukaan [virallisena kampanjakumppanina](#) julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden monipuoliseen verkostoon eri puolilla Eurooppaa.

Kampanjan hyödyt

- Organisaatiosi näkyvyys kampanjan verkkosivustolla.
- Kutsut eksklusiivisiin hyviä käytäntöjä esitteleviin tapahtumiin verkostoitumista ja vertaisoppimista varten.
- Kampanjakumppanin virallisen logon käyttö.
- Mainintoja uutiskirjeessämme ja EU-OSHAn kanavilla.
- Tunnustus työturvallisuuden ja -terveyden edelläkävijänä.
- Kaikki täysin ilmaiseksi!

Mitä kumppanilta odotetaan?

Toteuta vähintään yksi kampanjatoimenpide vuodessa, kuten:

- verkkoseminaarin järjestäminen
- kampanja-aineiston jakaminen
- kampanjamateriaalien räätälöinti organisaatiollesi.



"Nyt kun mielenterveys työssä tunnustetaan keskeiseksi työterveys- ja työturvallisuuskysymykseksi, pätee kultainen periaate: ennakointi on ennaltaehkäisyä. IOSH tukee mielellään toimintamalleja, joissa etusijalla ovat yleisten työperäisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy ja hallinta, ja jotka auttavat organisaatioita rakentamaan terveellisempiä ja kestävämpiä työympäristöjä."

Alison van Keulen, strategisten suhteiden liiketoimintajohtaja, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – Kampanjan virallinen kumppani

4.8 Mediayhteistyökumppanuus

Työterveys- ja työturvallisuusalan sekä toimialakohtaiset aikakauslehdet ja liikelämän media voivat osallistua kampanjaan mediakumppaneina.

Edut

- Lehdistötiedotteet, infografiikat ja tiedot (EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla) ajankohtaisista työturvallisuus- ja työterveysaiheista ennen niiden julkistamista.
- Valmiita kirjoituksia ja mahdollisuus haastatteluihin yksinoikeudella EU-OSHAn asiantuntijoiden kanssa.
- Verkostoituminen kansallisten koordinaatiokeskusten, virallisten kampanjakumppaneiden, Enterprise Europe Network -verkoston, hyvien käytäntöjen kilpailun voittajien ja muiden tiedotusvälineiden kanssa.
- Kutsut Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tapahtumiin ja verkossa järjestettäviin tiedotustilaisuuksiin sekä matkatuki valituille lehdistömatkoille.
- Näkyvyyden lisääminen: logonne ja kuvauksenne näkyvät kampanjasivuston mediakumppanosassa, ja uutisianne nostetaan esille OSHmail- ja kampanjan uutiskirjeissä sekä EU-OSHAn sosiaalisen median kanavissa.

”Mediakumppanina toimiminen tarkoittaa sitä, että voimme edistää turvallisuutta entistä tehokkaammin ja määrätietoisemmin sekä löytää konkreettisia ratkaisuja ennaltaehkäisyyn. Tämä sitoumus on erityisen tärkeä mielenterveyskampanjassa, sillä uskomme, että työhyvinvointi on olennaisen tärkeä asia työntekijöiden ja yritysten terveyden sekä työtapaturmien määrän vähentämisen kannalta.”

Luigi Matteo Meroni, päätoimittaja, PuntoSicuro EU-OSHAn mediakumppani (Italia)

4.9 Sosiaalisen median aineisto: tehosta verkostoasi

Sosiaalinen media auttaa välittämään viestejä nopeasti ja tehokkaasti.

- Jaa valmiita viestejä, jotka on suunniteltu tiedottamiseen ja sitouttamiseen ja räätälöity sosiaalisen median eri alustoille.
- Lataa kuvia ja jaa niitä, jotta viestisi menevät perille.
- Mukauta sisältöä helposti omaan tyyliisi ja kohdeyleisöllesi sopivaksi.
- Korosta kampanjan viittä teema- aluetta tavalla, joka puhuttelee yhteisöäsi.

Tehosta näkyvyyttä: anna kampanjalle tilaa sosiaalisen median syötteessäsi päiväksi (tai viikoksi?).

- Luo omanlaisesi profiili kampanjan visuaalisilla elementeillä.
- Kerro aineiston avulla mielenterveyden merkityksestä kaikilla työpaikoilla.
- Lisää viesteihisi tunniste **#EUhealthyworkplaces** ja laita sana kiertämään.
- Järjestä reaaliaikainen kysymys- ja vastaustilaisuus henkilöstön tai vierailevan asiantuntijan kanssa, jotta saat aikaan reaaliaikaista vuorovaikutusta.





Yhteydenotot EU:hun

Käynti tiedotuspisteessä

Euroopan unionin alueella on satoja Europe Direct -tiedotuspisteitä. Lähimmän tiedotuspisteen osoite löytyy verkosta (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fi).

Puhelimitse tai kirjallisesti

Europe Direct -palvelu vastaa Euroopan unionia koskeviin kysymyksiin. Palveluun voi ottaa yhteyttä:

- soittamalla maksuttomaan palvelunumeroon: 00 800 6 7 8 9 10 11 (tietyt operaattorit voivat veloittaa puheluista)
- soittamalla numeroon: +32 22999696
- seuraavalla lomakkeella: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_fi.

Tietoa EU:sta

Verkkosivut

Euroopan unionista on saatavilla tietoa kaikilla EU:n virallisilla kielillä Europa-palvelimella (european-union.europa.eu).

EU:n julkaisut

Voit tarkastella tai tilata EU:n julkaisuja osoitteessa op.europa.eu/fi/publications. Ilmaisia julkaisuja on mahdollista saada usean kappaleen erinä ottamalla yhteyttä Europe Direct -palveluun tai paikalliseen tiedotuspisteeseen (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fi).

EU:n lainsäädäntö ja siihen liittyvät asiakirjat

EU:n koko lainsäädäntö vuodesta 1951 alkaen ja muuta tietoa EU:n oikeudesta on saatavilla kaikilla virallisilla kielillä EUR-Lexissä (eur-lex.europa.eu).

EU:n avoin data

Eurooppalaisen datan virallinen portaali data.europa.eu tarjoaa pääsyn EU:n toimielinten, elinten ja virastojen avoimiin data-aineistoihin. Ne ovat ladattavissa ja uudelleenkäytettävissä maksutta sekä kaupalliseen että ei-kaupalliseen käyttöön. Portaalien kautta pääsee myös käsiksi EU:n jäsenvaltioiden laajaan tietokantakokoelmaan.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) tavoitteena on luoda turvallisempia, terveellisempiä ja tuottavampia työympäristöjä kaikkialla Euroopassa. EU-OSHA toimii Bilbaossa EU:n toimielinten ja työmarkkinaosapuolten tuella noudattaen kolmea strategista toimintalinjaa: se tarjoaa tietoa toimintaperiaatteita ja tutkimusta varten, luo välineitä ja resursseja ennaltaehkäisyyn ja pyrkii lisäämään tietoisuutta myönteisestä työterveys- ja työturvallisuuskulttuurista työpaikalla.

Yhdessä mielenterveyttä työpaikoille -kampanjan tavoitteena on lisätä tietoisuutta psykososiaalisten riskien vaikutuksesta ja edistää kannustavien, osallistavien ja psyykkisesti terveellisten työympäristöjen luomista kaikilla aloilla.

Lisätietoa on saatavilla osoitteessa <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Laita sana kiertämään sosiaalisessa mediassa!

Seuraa meitä kanavillamme tai jaa tarinasi sosiaalisessa mediassa käyttämällä tunnistetta **#EUhealthyworkplaces** tai tunnistetta **@EU_OSHA**. Käytä [sosiaalisen median aineistoa](#) kampanjan mainostamiseen digitaalisilla alustoilla.

in f   



Euroopan unionin
julkaisutoimisto