

## Mielenterveyden työkalupakki -podcastin tekstivastine

### **Vilja Vehkaoja (VV):**

Onko mielenterveys ja sen hoitaminen jokaisen yksityisasia? Vai tulisiko työpaikan tarjota tukea mielenterveyden haasteisiin?

Mielenterveydestä johtuvien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut Suomessa huomattavasti. Kelan mukaan 10 vuotta sitten mielenterveyshaasteille menetettiin reilut neljä miljoonaa työpäivää vuodessa, kun tänä päivänä luku on lähes tuplaantunut.

Mutta voiko työnantaja ehkäistä mielenterveyden ongelmia? Ja miten se onnistuu erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joita on suomalaisyrityksistä suurin osa. Entä miten työterveyshuolto voi olla tässä mukana?

Muun muassa näihin kysymyksiin vastataan tänään Mielenterveyden työkalupakki -podcastissa. Minä olen Vilja Vehkaoja. Tervetuloa.

Meillä on täällä studiossa kolme työhyvinvoinnin ja työterveysyhteistyön asiantuntijaa. Tervetuloa keskustelemaan erityisasiantuntija Mervi Niippa Työterveyslaitokselta. Työterveyshuollon erikoislääkäri Eira Roos lääkärikeskus Aavasta. Työpaikkojen näkökulmaa edustaa tänään yrittäjä Kaisa Aaltonen Maalausliike Mika Aaltonen Oy:sta.

Mervi Niippa Työterveyslaitokselta, minkä takia mielenterveysongelmia kannattaa työpaikoilla nimenomaan ehkäistä jo ennalta?

### **Mervi Niippa (MN):**

Ensinnäkin siihen on monta syytä. Ennaltaehkäisevä työ lisää sitä työhyvinvointia ja se parantaa myöskin tuottavuutta, vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja lisäksi se voi parantaa myöskin tyytyväisyyttä ja myöskin ihan työpaikan mainetta sitten.

Tämmöinen ennaltaehkäisevä työ, niin se on kustannustehokasta kun sitä suunnataan koko työpaikkaan, että tehdään tavallaan hyvää kaikille eikä korjata vaan sen sairastuneen tilannetta. Sairauden hoito on aina kalliimpaa kun se ennaltaehkäisy. Että erityisesti pienillä työpaikoilla se yhdenkin työntekijän poissaolo, niin se on iso menetys ja merkittävä asia sille yritykselle.

### **VV:**

Työterveyslaitoksen PK-yritysten johdolle tekemässä kartoituksessa tuli ilmi, että yli kolmasosa johtajista kokee, että mielenterveyden edistäminen ja haasteiden ennaltaehkäiseminen on vaikeaa yrityksen johdolle. Miten näitä mielenterveysongelmia voi ihan käytännössä ehkäistä siellä työpaikalla, erityisesti tämmöisissä pienemmissä yrityksissä?

## **MN:**

Kaiken perustahan on se riskien arviointi, jossa tulisi huomioida myös ne psykososiaaliset kuormitustekijät tarkasti ja jos niitä riskejä ei ole tunnistettu, niin ei voida niitä myöskään hallita. Mä suosittelisin ottamaan rohkeasti puheeksi sen työterveyshuollon kanssa näitä asioita ja hyödyntämään sitä niiden asiantuntemusta siihen. Ja se hyvä työterveysyhteistyö sen työterveyshuollon kanssa, niin se auttaa myöskin niitten kuormitustekijöiden ja voimavarojen tunnistamisessa, mutta helpottaa myöskin sitten toimenpiteiden suunnittelua ja vastuu tietenkin on siellä työpaikalla, mutta se työterveyshuolto voi olla siinä hyvä kumppani mukana.

## **VV:**

Eli tää yhteistyö nimenomaan työpaikkojen ja työterveyshuollon välillä on tosi olennaista ja sitä varten on suunniteltu myös tällainen valmis toimintamalli. Mistä siinä on kysymys?

## **MN:**

Mielenterveyttä tukeva työterveysyhteistyön toimintamalli on yksi työkalu tuolla Mielenterveyden työkalupakissa. Se on tarkoitettu sekä työpaikoille että työterveyshuollolle ja sen tavoitteena on tuoda mielenterveyttä tukevien asioiden vahvistaminen ja ongelmien ehkäisy siellä työpaikoilla ja se on pyritty suuntaamaan työpaikoille ja koko työpaikkaa koskevaksi, että se ei ole vaan yksittäisen työntekijän hoitamista. Malli ei anna mitään valmiita ratkaisuja, vaan se auttaa löytämään niitä työpaikan yksilöllisiä kehittämisen tarpeita ja auttaa myöskin sitten arvioimaan ja seuraamaan niitä tehtyjä toimenpiteitä, että onko tehty oikeita asioita vai tarvitseeko vaikka jollakin tavalla muuttaa sitten suuntaa.

## **VV:**

Puhutaan vielä tästä Mielenterveyden työkalupakista vähän myöhemmin, mutta katsotaan tätä asiaa hetki työterveyshuollon näkökulmasta. Minkä takia pienemmänkin työpaikan on tärkeätä tehdä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa? Eira Roos Aavasta. Onko sulla näkemystä tähän?

## **Eira Roos (ER):**

Siinä on useampi eri syy pienissä ja tällaisissa keskisuurissa organisaatioissa. Ehkä yksi tärkein on se, että harvoin näe asiat meillä, hyvinvoinnin asiat, niin ne ei ole niinku yleensä sen yrityksen omalla agendalla varsinaisesti, että organisaatio keskittyy jonkun muun toiminnan tuottamiseen.

Meillä hyvinvoinnin ylläpito voi olla aika vieraskin aihe ja usein sitten isommissa organisaatioissa rakenteet ja johtamisjärjestelmät on jo mietitty. Tällaisenkin asian näkökulmasta, kun taas sitten pienemmällä pienemmissä organisaatioissa ei välttämättä näin ole ja kasvuyrityksissä näkee tyypillisesti ehkä sen, jossa ne rakenteet tulee vähän jäljessä ja se saattaa sinällään jo tuottaa haasteita.

Tähän mielen hyvinvoinnille siinä työssä, ehkä se kaikkein suurin syy mun mielestä on se, että jos tätä ei tehdä niin se on itse asiassa ihan tosi kallista. Eli hinta tulee maksettavaksi. Haaste on vaan siinä, että kun ne kustannukset jotka liittyy siihen jos tätä työtä ei tehdä, tätä yhteistyötä ja sitä ennakoivaa työtä, niin ne ei ole niin näkyviä kuin sitten se paljonko se itse ennakoivan työn hintalappu on, että sehän maksaa jotain kun se työterveyshuolto sinne paikalle tulee.

Mutta se mitä sillä saadaan, niin se on tosi tärkeätä tehdä näkyväksi. Ja me ollaan itse asiassa sitä ihan laskettukin, että mitä mitä tämmöinen tarkoittaa, että jos meillä on vaikka yksi työntekijä joka palautuu huonosti työpaikalla.

No niin vuoden aikana niin siinä hyvin tyypillisesti ihan tämmöinen niinku tuottamattoman työn kustannus on helposti parikymmentätuhatta euroa, sillä yksittäisellä työntekijällä ja jos siihen tulee sitten sairauspoissaoloa, viikko tai kaksi. Mikä on hyvin tavallista, kun nukkuu vähän huonosti tai näin niin siitä tulee muutama tuhatlappu jo lisää. Että me herkästi nähdään ikään kuin vaan että OK nyt tää työterveyshuollon interventio maksoi 2000 euroa, mutta me unohdetaan että hoitamattomana jo yksi työntekijän huono tilanne voi olla kaksikymmentätuhatta.

## **VV:**

Ja äsken oli puhetta jo vähän näistä kuormitustekijöistä ja tämmöinen psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoitus pitäisikin lain mukaan tehdä kaikilla työpaikoilla. Mutta mitä nää oikeastaan on nää psykososiaaliset kuormitustekijät?

## **ER:**

Ne on sellaisia, mitä joka ihan joka ikisen meidän työhön liittyy, että vaikka meidän työ olisi fyysistä tai se olisi semmoista niin sanottua raskasta teollisuutta tai näin niin sellaiseenkin työhön liittyy tämmöistä psykososiaalista kuormitusta.

Ne voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään, että se ensimmäinen ryhmä on ehkä semmoinen ihan itse siihen työn sisältöön liittyvät tekijät, jotka tyypillisesti voisi olla vaikka se, että jos siihen työhön liittyy paljon keskeytyksiä tai vaikka paljon vastuuta tai näin poispäin. No sitten on sellaisia tekijöitä, jotka liittyy siihen, että miten se työ on järjestetty. Että miten työajat menee? Teenkö mä vuorotyötä tai miten meillä on työnjako esimerkiksi työpaikalla? Onko se mietitty huolellisesti ja sitten se kolmas tärkeä elementti, josta mä luulen, että me puhutaan vielä liian vähän, niin on vuorovaikutus. Että sen rooli nykyisessä työelämässä on noussut tosi tosi tärkeäksi ja varsinkin kun on etätyö lisääntynyt joka sinällään haastaa vuorovaikutusta entisestään, niin tää on sitten ihan kolmas tärkeä teema siinä kun mietitään niitä kuormitustekijöitä.

## **VV:**

No jos nyt sitten joku pienempi yritys haluaisi tiivistää tätä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa niin mistä kannattaa aloittaa? Onko Mervi sulla näkemystä Työterveyslaitoksen suunnalta?

**MN:**

No työterveysyhteistyötä kannattaa aina syventää, että tuota ehkä tässä on oleellista se, että otettaisiin siellä työpaikalla ohjetta tavallaan omiin käsiin ja lähdetäisiin lähestymään sitä työterveyshuoltoa, että olisi niinku sieltä päin se yhteydenotto sinne työterveyshuoltoon ja otettaisiin rohkeasti esille ne huolet ja toiveet. Mitä siellä työpaikalla on? Mihin haluttaisiin sitten ehkä sitä työterveyttä apuun.

Tuossa toimintamallissa on muuten jo sitten ihan apuja tämän yhteistyön edellytysten parantamiseen jo olemassakin. Rohkeasti lähestyisin sitä omaa vaikka sitä omaa työterveyshoitajaa siellä ja asiat vaan yhteiseen keskusteluun niin siitä se lähtee.

**VV:**

Varmaan mikään yritys ei ole liian pieni tekemään tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa?

**MN:**

Ei.

**VV:**

No tässä PK-yritysten johtajille tehdyssä kartoituksessa noin puolet vastaajista koki, että pienissä yrityksissä ei ole riittävästi osaamista työhyvinvoinnin kehittämiseen ja että se jää helposti vähän niinku muiden asioiden jalkoihin.

Tunnistatko tämmöisen haasteen Kaisa Aaltonen Maalausliike Mika Aaltonen Oy:stä. Kuulostaako tutulta?

**Kaisa Aaltonen (KA):**

Kuulostaa erittäin tutulta ja kuten Eira tuossa sanoikin niin se ei monessa yrityksessä ole se päätoimiala, työterveyshuolto tai mielenterveys. Niin sen osaamisen lisäksi näen tai siihen liittyen ehkä sen, että ei ole selkeitä toimintatapoja välttämättä mietitty tai pystytty ja ehditty miettimään.

Niin jos niitä toimintatapoja ei ole ja sitten vaikka rooli on tosi laaja niin aikaa ei ole kauheasti perehtyä. Tavallaan per asia ja silloin jos sitä toimintatapaa ei ole niin sitten pitää ehkä, että pitääkö tää sanoa ääneen tai onko se järkevää, mutta sitten mennään ehkä mutulla tai ei hoideta sitä asiaa.

**VV:**

Näin se varmasti on hyvin monen yrityksen arjessa. Sen lisäksi nää mielenterveysasiat on myös niinku hyvin yksityisiä asioita. Miten niihin niinku ylipäätään voidaan puuttua työpaikoilla? Tuleeko sulla mieleen jotain konkreettisia keinoja sieltä arjesta?

## **KA:**

Joo, ne on on kovin yksityisiä ja sitten ne on tosi myös yleisiä, että siitäkään ei ehkä puhuta niin hirveästi, että ne on kuitenkin meille kaikille ihan tasapuolisesti arkipäivää. Mulla ei ole tietenkään mitään yhtä oikeata ja mitä sanon niin on sellaisia mitä me ollaan testattu tuolla meidän yrityksessä ja tehty, mutta esimerkiksi ollaan Mieli ry:n luennolla aloitettu muutama vuosi sitten. Ihan tosiaan kaikki 30 meidän maalaria istui ringissä ja ihmeteltiin Mieli ry:n kanssa, että miten tällaisia asioita mietitään tai mitkä on mielenterveyden asioita ja mitä siihen kuuluu. Siitä ehkä meillä tavallaan vähän niinku lähti sillä tavalla tietoisemmin liikkeelle. Siitä on tullut paljon hyvää palautetta, mikä mut vähän yllätti, mutta tota sitten sen lisäksi ollaan tietty paljon, sanoitetaan tai itse sanotaan ja kerron ehkä omia kokemuksia. Ja ollaan esihenkilöporukkaa koulutettu ja käyty aiheita siinä läpi. Me käydään edelleen ja ylipäättänsä, että se aihe pidetään esillä. Sitten semmoinen yksi asia mikä on niinku pieni ja ja tota, mutta aika helppo että kysytään mitä toisille kuuluu ja sitten kuunnellaan mitä se toinen vastaa.

## **VV:**

Tosi konkreettisia asioita. Tuliko sinulle Eira Aavan näkökulmasta mieleen jotain lisättävää tai muuta?

## **ER:**

Enemmänkin mä niinku fiilistelin tota, että mitä mitä kerroit tuossa äsken, että aivan huikeata että mulle niinku nousi sitten muutama niinku pointti jotenkin heti mieleen. Ensimmäinen on se mitä mitä kerroit että pyysitte asiantuntijan sinne avuksi aiheessa, joka ei ole teidän ehkä ydinaluetta, mutta koitte sen niin tärkeänä, että halusitte sitä. Tää ja ja sitten yhdessä. Se oli seuraava tärkeä avainsana. Joko tuohon muhun tarttui, että nää on hyvin tyypillisiä sellaisia asioita, joissa meillä ei niinku oikeita vastauksia, vaan meillä on työpaikkakohtaisia ratkaisuja tai työyhteisökohtaisia ratkaisuja ja kellään meistä ei ole niitä antaa valmista vaihtoehtoa tai ohjeistaa että tee tämä vaan ne löytyy oikeastaan juuri yhdessä sitä asiaa ihmettelemällä. Ja vielä sanon senkin, että jotenkin fiilistelin sitäkin, että miten kivalla tavalla te olette nostanut tuon niinku yhteiseksi aiheeksi myös tässä vähän tämmöisen ehkä perinteisenkin niinku teollisen työn alueella, jossa oikeasti tämmöinen mielen hyvinvointi voi olla myös joskus ihan elämän ja kuoleman kysymys. Että asiantuntijatyössä meillä hyvinvointi voi joskus olla lähinnä vaan niinku epämurkuvuustekijä. Jos jos me luovutaan ja kuormitetaan, mutta tämmöisessä altisteisessa työssä, mitä teidänkin yritys edustaa, niin se voi oikeasti olla jopa elämän ja kuoleman.

Ja kokemus on niinku opettanut. Mä oon työterveyshuollossa kohtuullisen monta vuotta toiminut niin kokemus on opettanut se, että joka ikiselle työpaikalla ihan joka ikisellä työpaikalla on juuri tällä hetkellä huonosti voivia ihmisiä ja jotka kamppailee sen jaksamisen kanssa ja kukaan muu ei tiedä siitä asiasta. Koska nää on näitä. Se on osa sitä ammatillista identiteettiä, että mä jaksan ja mä pystyn ja mä kykenen ja sellaisen niinku tunnustaminen voisi olla liian iso lommo siihen nimenomaan siihen omaan ammatilliseen identiteettiin ja siksi tää niinku herkästi piilotellaan. Ja tästä syystä on musta tosi oleellista että miten me siellä työpaikalla puhutaan tästä yleisesti. Nostetaanko me sitä niinku esiin ja meidän kaikkien työn tavalliset altisteet on näitä psykososiaalisia altisteita ja ja sen takia

niinku aivojen huollosta ja palautumista niin siitä pitää mun mielestä keskustella ihan osana sitä työtä, että jos me tässä kuormitutaan niin miten me palaudutaan. Kaikki me kamppaillaan näiden asioiden kanssa. Näen, että johdolla on tosi tärkeä rooli siinä, että he niinku näyttää esimerkkiä omissa toimintatavoissa ja omassa viestinnässään myös tästä. Tästä teemasta, että sitä kautta me luodaan semmoista ilmapiiriä ja kulttuuria. Jos meidän on mahdollista nostaa näitä asioita esiin ja uskalletaan puhua silloin kun kun sitten tilanne sitä vaatii.

## **VV:**

No jos siellä vaikka pienen yrityksen arjessa joku esihenkilöasemassa oleva huomaa, että työntekijällä on haasteita vaikka jaksamisen mielialojen tai yleisesti mielenterveyden kanssa niin miten se asia voi ottaa puheeksi? Onko sulla Kaisa siihen jotain vinkkejä?

## **KA:**

No joo mä oon huomannut että monesti riittää ihan se, että tosiaan kysyy ja kuuntelee ja oikeasti kuuntelee ja siitä pääsee sitten niinku pitkälle, mutta vaikka sitten kertomalla että on noussut huoli jostain että toinen on vaikka epätavallisen hiljainen tai jotenkin etäinen tai mitä se sitten onkin. Aloittaa tavallaan sitä keskustelua sillä tavalla. Ja sitten se, mitä ainakin meidän alalla on aika hankala on se, että että löytyy semmoinen kahdenkeskeinen, rauhallinen tila. Että se on ehkä mun mielestä ja mulla arjessa tavallaan semmoinen suurin hankaluus mutta niitä sitten löytyy jostain, mistä niitä sitten löytyy sen eteen täytyy ehkä tehdä vähän töitä, mutta se on taas sitten mulle työnantajana tavallaan sitä mun työtä, että mun täytyy miettiä mistä niitä tiloja löytyy.

Ja sitten toisaalta taas se, että ei voi myöskään pakottaa. Mutta että mä oon ottanut sitten tavakseni yleensä aina sanoa joko jos joku kertoo tai ei kerro. Tai oikeastaan missä tilanteessa tahansa, jos se tuntuu musta siltä niin muistuttaa, että meillä on työterveyden palveluita ja mä oon saatavilla ja meillä on muita tyyppisiä, jotka on saatavilla, koska välttämättä se ei ole aina minä jolle on helppo kertoa asioita. Ja sitten taas toisaalta esihenkilön roolissa olevia tsemppata sitten kertoa eteenpäin ja hakee sitten taas sitä tukea meiltä tai työterveydestä. Mikä sitten onkin tilanne, että nää ei ole kauhean sillä tavalla aina yksioikoisia tai että toi on mitään yksi vastausta, mutta tilanteen mukaan.

## **ER:**

Mun mielestä sen huolen voi aina osoittaa ja se, että mä oon huolissani susta että mä oon kiinnittänyt huomiota tähän asiaan että ja ja miten sä voit niin ne on semmoisia hirveän hyviä avausanoja. Aina on sitä kautta perustellut, että sulla on herännyt herännyt se huoli ja sekin mikä on tärkeä hahmottaa niin silloin kun nää käytännöt on tietyllä tavalla ehkä yhteisesti työyhteisön kanssa keskusteltu jo etukäteen, että meillä tällaisia keskusteluja käydään jotain aivan normaalia osa meidän työtä, niin ne luo osaltaan myös sitä kulttuuria, että tota näin meidän työpaikalla toimitaan ja luo varmuutta niille henkilöille, jotka juuri nyt voivat hyvin, mutta joiden elämässä ehkä jotain ensi vuonna tapahtuu, he voivat huonosti niin se että se kyllä se sana kulkee kun siellä on hyvä kokemus siitä että miten työnantaja otti vastaan tän tilanteen niin kyllä se niinku kyllä se aina siellä pukuhuoneessa tai

vastaavassa kahvihuoneessa käydään läpi että se auttaa joka ikistä myöhemmin samassa tilanteessa itsensä löytävää.

**VV:**

Suomessa tosiaan tilastokeskuksen mukaan suurin osa yrityksistä on alle viidenkymmenen hengen yrityksiä. Mitä tämmöinen pieni työpaikka toivoisi työterveyshuollolta, kun puhutaan nimenomaan mielenterveyden tukemisesta? Onko sulla Kaisa siihen näkemys?

**KA:**

Joo. Just siitä näkökulmasta, että me ei olla siinä siinä asiantuntijoita, niin niitä asioiden läpikäymisen hetkiä tavallaan. Että kun se osaaminen ja ja tavallaan se kokonaiskuvan käyminen ehkä tässä niinku aiheessa on siellä työterveyden puolella, niin sitten tavallaan että työterveys olisi sinänsä aktiivinen siinä tavallaan tuomaan ne aiheet pöydälle. Ja sitten niinku aika on aina lahja niin tuo vähän, no, pakottaa siihen keskusteluun, mutta ei tietenkään pakottaa, mutta mahdollistaa se aika käydä niitä asioita läpi.

**VV:**

No entäs sitten työterveyshuollon näkökulmasta? Millaista ennaltaehkäisevää tukea työterveyshuolto voi tarjota tai millaisia asioita voidaan käytännössä tehdä yksi siellä yrityksen arjessa.

**ER:**

No mun mielestä se lähtee semmoisesta yhteisen tilannekuvan luomisesta ja siihen se yritys voi sen pakottaa. Sen työterveyshuollon kutsua sen siihen paikan päälle juuri niinku tässä nyt nyt niinku on on puhuttukin tän pöydän ääressä, että kannattaa yrityksenä kyllä haastaa sitä työterveyshuoltoa nimenomaan, jos ei se sitä automaattisesti tarjoa se työterveyshuolto.

Eli se, että yhdessä asetetaan saman pöydän ääreen ja katsotaan, että missä me nyt mennään näissä asioissa, mitkä esimerkiksi on kustannukset, jotka meille tällä hetkellä aiheutuu siitä, että meillä esimerkiksi on joitakin tiettyjä sairauspoissaoloja? Tai minkälaiset on meidän eläkevakuutusmaksut tai niin edelleen, että me nähtäisiin se kokonaisuus sitten.

Työterveyshuoltoon kertyy semmoista niinku hiljaista tietoa sitä myöten kun ihmiset, ihmiset meillä käy ja samaan aikaan sitten tietysti on sitä asiantuntemusta niistä tekijöistä, jotka vaikuttaa siihen ihmisten työkyvyttömyyteen ja myöskin huomata tiimien työkyvyttömyyteen, että me herkästi unohdetaan ja ajatellaan, että mielenterveys olisi joku yksilöasia, mutta kyllä se on koko tiimin asia, että jos yksi voi huonosti niin se heijastuu koko tiimin työn sujuvuuteen.

Mä oon itse saanut älyttömän hyviä kokemuksia kaikista sellaisista menetelmistä, jotka on osallistavia menetelmiä eli tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tämmöisen tilannekuvan luomiseen voi osallistua koko työyhteisö. Ja täähän on nimenomaan pienillä työpaikoilla mahdollista. Eli meidän on paljon vaikeampi tehdä tämmöisiä osallistavia työpaikkaselvityksiä esimerkiksi niin isoissa organisaatioissa.

Mutta että just tällöinen 10-30 on aivan ideaali siihen, jolloin me päästään oikeasti yhteisesti miettimään, että miten juuri tässä työpaikassa. Minkälaiset tekijät just jos me mietitään vaikka niitä kolmea eri aluetta, että mitkä meidän työssä on meille semmoisia, joista aiheutuu työn sujuvuuden häiriöt, joka sitä kautta haastaa meidän hyvinvointiin tai toisaalta mitkä on meidän voimavarat, että sekin on tärkeä muistaa, että nyt tässä pyöritään kuormituksen ja altistumisen äärellä, mutta oikeasti kysymys on tasapainosta. Ja ehkä vielä sillä tavalla tasapainosta, että me aika niinku usein asiakasorganisaatiossa on semmoinen näkemys, että tekee jo ihan valtavasti työntekijöiden hyvinvoinnin eteen, kun heillä on ne liikuntasetelit ja työmatkapyöräilyedut, mutta että niillä ei sinänsä ratkota tällöisiä psykososiaalisia kuormitustilanteita vaan niitä ratkotaan sitten joko vähentämällä tai niitä psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai lisäämällä voimavaroja sillä alueella, että paraskaan jumppa ei paranna sitä työn sujuvuuden häiriötä. Mutta että silloin kun meillä on se koko työyhteisö mukana niin sillä tavalla me saadaan myös käsitys siitä, että mitä pitää tehdä tässä organisaatiossa. Ja ja sitten vielä pitää jotain tehdä, jotta ne asiat muuttuu, että tilannekuva ei riitä.

## **VV:**

Millaisia hyviä kokemuksia teillä on Aavassa tällöisestä hyvin toimivasta yhteistyöstä jonkun pienemmän yrityksen kanssa? Kerrotko jonkun esimerkin?

## **ER:**

No tota tää usein pohjautuu juuri siihen, että se niinku työterveyshoitajan ja ja sen organisaation yhteyshenkilön välinen yhteistyö toimii ja siihen pitää rakentaa luottamus siihen väliin, että tietenkin niinku usein tällöiset asiat jotka liittyy siihen että meillä on semmoisia tai tällöisiä haasteita meidän yrityksessä, ne on aika luottamuksellisia asioita. Ei niitä voi tosta noin vaan niinku läväyttää, että pitää ensin rakentaa se luottamus siihen. Mutta sitä myöten kun se siihen syntyy semmoisella yhteydenpidolla, joka voi olla ihan aivan asiakastarpeesta riippuen, että on organisaatioita, joiden kanssa me keskustellaan viikoittain yhteyshenkilön kanssa ja toisten kanssa sitten vaikka kolmen kuukauden välein tai näin. Mutta sitten meillä on esimerkiksi tällöinen organisaatio, jossa niinku oli oikein tällöinen iso haaste. Se oli tällöinen hotelli, jossa oli ravintola myös niin haaste oli se, että tietyllä tavalla aiheutui kauheasti semmoista vuorovaikutusta ja kaikenlaista kuormitusta ihmisille kun tietyllä tavalla hotellin ja ravintolan tavoitteet oli vähän erilaisia. Ja ne ei oikein niinku pelannut yksin kunnolla ja siitä seurasi mielipahaa ja ihan taloudellisia tappioitakin aika ajoin. Ja eihän tää niinku tule tästä näin vaan ilmi vaan ensin piti ikään kuin yhteisiä tilanne kautta hahmottaa että tällöinen on. Ja sitten tällöisessä työterveyshuollon fasilitoimassa työpajassa sitten työntekijät itse ratkoi tätä ongelmaa, että miten me niinku hahmotetaan tää uudella tavalla ja se oli mun mielestä semmoinen huikea kokemus, koska sitten kun sinne työpaikkaan mentiin uudestaan uuteen arvioon seurantamielessä, niin tästä oli tullut ihan heidän keskeisin voimavara näiden kahden eri niinku työtätekevän porukan välillä ja osoitti jotenkin mulle itselleni sen, että miten tärkeää se on, että ne työntekijät itse osallistuu siihen ratkaisujen löytämiseen.



**VV:**

Kuulostaa tosi hyvältä. Jos siellä meidän kuulijoissa on nyt joku ihminen joka on töissä PK-yrityksen johdossa ja haluaisi saada niinku enemmän hyötyä irti työterveyshuollosta niin mikä on semmoinen asia joka kannattaa niinku ensimmäisenä tehdä. Tuleeko kummallakaan mieleen? Joku konkreettinen asia?

**KA:**

Joo sanoisin mitä tuossa sanoitkin että sinne omaan yhteyshenkilöön meillä on ainakin siis työterveyshoitaja ihan huippu ja häneen voi olla koska vaan yhteydessä niin se on meillä ainakin hyvä ja hänen kanssaan sitten tai yhteyshenkilön. Kumpi se sitten onkin niin mieltii vaikka että sitten sanoisi vaan että hei, mä haluaisin että meillä vähän kehitetään jotakin ja ottaa vaikka sitten nää toimintamallilaput pöytään ja aloittaa vaikka siitä, niin uskoisin että kuka tahansa työterveyshuolto ottaa kiinni. Toivon ainakin.

**ER:**

Uskoisin vahvasti näin, että juurikin näin. Puhelin tai sähköposti tai mikä se sitten sovittu yhteydenpitokanava onkaan niin käteen ja soitto sille yhdyshenkilöille. Työterveyshuollon päässä eli eli tota työterveyshuollolla on hyvin paljon kiinnostusta yleensä tän tyyppiseen tekemiseen, mutta sen tietyllä tavalla tarvitsee tulla sieltä organisaatiorityksestä sen tilauksen, koska hehän maksavat laskun sitten siitä, mutta että ehkä vielä toistan sen, että kyllä ihan joka ikisessä organisaatiossa en mä semmoista oo nähnyt jossa ei jotain kehitettävää tän alueella olisi. Että me herkästi ajatellaan, että työkyky on sitä, että ok että ei ole sairaslomia, mutta kyllä siinä työkyvyn niinku se ulottuvuus että miten hyvin me meidän työ sujuu ja kuinka hyvin me siellä työssä voidaan niin niin sillä alueella riittää suomalaisessa työelämässä kyllä tekemistä ja tota ja sitä pääsee tekemään kun ensin vaan kartoittaa sen pohjatilanteen että mistä lähdetään liikkeelle.

**VV:**

Työpaikat voivat saada myös Kelalta korvausta mielenterveysongelmien ehkäisyyn. Kuitenkin kun 200 pienen tai keskisuuren yrityksen johtajalta kysyttiin asiasta, niin lähes kaksi kolmesta johtajasta ei tiennyt, että Kelalta tosiaan voi saada korvausta, kun työntekijöiden mielenterveyttä tuetaan nimenomaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Eli jostain syystä tietoa ei aina kulje sinne yrityksiin asti. Jos nämä korvaukset kiinnostavat, niin voit lukea aiheesta lisää Kelan sivuilla tai kysyä neuvoja Kelan puhelinpalvelussa tai chatissa.

Palataan vielä sinne työpaikkojen arkipäivään. Voiko mielenterveyden haasteita ennakoida siellä työpaikalla jotenkin? Eira rosa aavasta? Onko sulla näkemystä tästä?

**ER:**

Kyllähän niitä voi ennakoida. Me ei pystytä sanomaan sitä, että että tota, että kuka siellä työpaikalla voi huonosti, mutta me tiedetään, että jos siellä on tiettyjä elementtejä siinä työssä tai

työympäristössä, niin niiden huonosti voivien todennäköisyys on suurempi ja sitä kautta mä ajattelen, että tässä hetkessä kun meillä on aika muuttuva työelämä, voisin kuvitella myös tämmöisessä maalaushommissa, niin on aika paljon itse asiassa asioita, jotka tässä hetkessä juuri muuttuu, että se ei ole semmoista stabiilia, niin aina tämmöiset muutokset tietyllä tavalla johtaa usein siihen, että nää mielen hyvinvoinnin asiat nousee enemmän tapetille ja siinä mielessä esimerkiksi se, että kun me mitä tahansa muutosta meidän työhön tapahtuu, niin jos me siinä kohtaa ennakoivasti, esimerkiksi toimitaan jo yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, niin se on yksi keino ennaltaehkäistä sitten siitä mahdollisia tulevia ongelmia.

**VV:**

No meidän kuulijoissa tosiaan saattaa nyt olla yrityspäittäjiä, esihenkilöitä tai muita jotka siellä pohtii että varmaan sitä oman työpaikan mielenterveyttä voisi alkaa tukea aiempaa aktiivisemmin. Mitä tahtoisitte sanoa heille? Otetaan lyhyt kierros. Aloitatko vaikka Mervi?

**MN:**

Tässä on aika monta asiaa ja vinkkiä jo tullutkin, mutta tuota näin tulee äkkiseltään mieleen se, että otetaan niitä asioita rohkeasti puheeksi. Siellä työterveyshuollossa ja siellä työpaikalla, koska sillä me saadaan sitä semmoista mielen hyvinvointia tukevaa kulttuuria sinne työpaikalle, kun niistä asioista puhutaan ääneen ja oikeilla sanoilla. Ja myöskin jo semmoinen mielen hyvinvointia tukevien asioiden tai toimintatapojen vahvistaminen siellä työpaikoilla, niin se edesauttaa niitä asioita. Toki ei voi unohtaa niitäkään, joita pitää ehkä korjata niitä asioita. Mutta että se vahvistaminen ja semmoinen on jo iso askel eteenpäin.

**ER:**

Mä ehkä sanoisin semmoisen lisäyksen tähän, että me ollaan nyt aika paljon puhuttu niinku näistä työolosuhteista ja niiden vaikutuksesta mielen hyvinvointiin. Ja me saatetaan herkästi ajatella, että työterveyshuoltoon ei kuulu yksityiselämän kuormitustekijät tai sellaiset asiat, mutta että työ- tai vapaa-aikaa on yhä vaikeampi erottaa toisistansa. Ja onpa se syy mikä tahansa. Miksi mä oon nukkunut edeltävän yön huonosti? Liittykö se parisuhteeseen tai iäkkään vanhemman sairastamiseen? Tai mihin tahansa muuhun ahdistukseen, joka liittyy niin sille ei itse asiassa ole kauheasti merkitystä, koska se lopputulema on sama siellä työpaikalla. Minä en ole parhaimmillani ja mun työni tuottavuus on silloin madaltunut. Ja tää on se syy minkä takia työpaikkojen tulisi olla kiinnostunut myös niistä henkilöistä, joiden kuormitustekijät on vapaalla. Että työ voi olla meille parhaimmillaan aivan mahtava mielen hyvinvoinnin lähde. Eli se mahdollistaa, jos meidän työ on oikein mitoitettu ja se on meille mielekästä niin se tuottaa onnistumisen kokemuksia ja elämyksiä, joka tukee muuallakin. Ja nimenomaan just tästä tuottavuusnäkökulmasta niin niin lähtee se, että myös näihin kannattaa kiinnittää huomiota.

**VV:**

Entä Kaisa Aaltonen?

## **KA:**

Mä voisin sanoa ehkä tällaisen käytännön vinkin, että myös oot sitten yrittäjä tai esihenkilö tai mikä vaan niin kannattaa ottaa siihen työhön tavallaan sparrailukaveri, kollega tai joku yrittäjäkaveri tai yrittäjäjärjestöistä tai jostain mihin liityt tai sitten ottaa Mieli ry:hyn yhteyttä tai sinne työterveyshuoltoon. Mutta joka tapauksessa ota joku sparrailukaveri ja vaikka ihan lähtee siitä, että miten meillä on nyt tällainen tilanne, että miten me voitaisiin? Ja jos nyt ei ole vaikka ketään kaveria niin pidä vaikka vihkoon joku vuoropuhelu niinku itse että jollain tavalla ottaa pienen ajan siihen ja käy asiaa läpi. Itselläkin on siihen vastaukset jokaisella että löytyy joku pieni askel mitä voi tehdä vähän paremmin. Eikä sen tarvitse olla sen suurempi. Meillä on loppuelämä aikaa tehdä näitä hommia niin niin tota pienikin askel vie aina eteenpäin.

## **VV:**

Ihminen ei ole kone, mutta työyhteisöjen huoltamiseen on olemassa työkaluja myös pienemmille yrityksille. Mielen terveyden työkalupakki on kokoelma digitaalisia työkaluja ja materiaaleja, joiden avulla työyhteisöt voivat rakentaa mielen hyvinvointia tukevaa inhimillistä työskulttuuria.

Pakista löytyy toimintamalli mielen terveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön ja työkalu työkykyjohtamisen tilannekuvan muodostamiseen pienellä työpaikalla. Työkalupakki tarjoaa lisäksi maksuttomia työkaluja ja materiaaleja muun muassa esihenkilötyön kehittämiseen, aivotyön kuormitustekijöiden kartoittamiseen, työpaikan resilienssin lisäämiseen, oman työhyvinvoinnin seuraamiseen ja moneen muuhun tilanteeseen. Mielen terveyden työkalupakin löydät Työterveyslaitoksen sivustolta työkalupakki.fi.

Toivottavasti sait uusia ajatuksia siitä, miten voidaan rakentaa inhimillisempää ja mielelle terveellisempää työskulttuuria. Kiitos kun kuuntelit. Pidetään huolta toisistamme ja työyhteisöistämme.