

Mielenterveys ja työhön osallistuminen

Vanhempi asiantuntija, PsT
Pauliina Mattila-Holappa



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Mielenterveys

Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen

- tunnistaa omat kykynsä,
- pystyy selviytymään normaaleista elämään kuuluvista paineista,
- pystyy työskentelemään tuloksia tuottavasti ja
- pystyy ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan.
(WHO 2014)

Mielenterveys ja työkyky

- Mielenterveys ei ole vain häiriöiden puuttumista.
- Mielenterveyttä voi olla sairaudesta huolimatta.

Esimerkiksi skitsofreniaa sairastava voi harhaoireista huolimatta kokea onnellisuutta, pystyvyyden tunnetta, työmotivaatiota ja läheisyyttä muihin ihmisiin.

(Appelqvist-Schmidlechner ym. 2016.)

- Sairauden vaikeusaste ei ole suoraan yhteydessä työkykyyn.

Mielenterveys, työkyky, työelämä

Työn muutos

- osaamisvaatimusten kasvu
- digitalisaatio
- rajattomuus
- tiivistyminen

Elämän kokonaisuuden muutos

- eri elämänalueiden asettamat vaatimukset

Yhteiskunnan muutos

- instituutiot
- etuusjärjestelmät

Kulttuurinen muutos

- Yksilöiden ja organisaatioiden selitysmallit ymmärtää mielenterveyttä ja työkykyä
- Organisaatioiden ratkaisumallit, joilla työkyvyn kysymyksiin pyritään vastaamaan
- Normit, arvot, ihanteet

Soveltaen: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/mita-jos-mielen-hyvinvointia-rakennettaisiin-uudestaan-2020-2023/>

Mielenterveyden tukeminen työpaikalla on

- Voimavarojen vahvistamista
- Epäkohtiin puuttumista
- Kuormittuneiden tai sairastuneiden tukemista
- Osa työkykyjohtamista

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/hyvan-mielen-tyopaikka/>



Johtamisen käytännöt ovat mielen terveyden kannalta merkittäviä

- Työn hallinnan kokemus
- Oikeudenmukaisiksi koetut päätökset
- Ponnistelua vastaava palkitseminen: arvostus

(Harvey et al. 2017, Madsen et al. 2017, Knardahl et al. 2017)

Työssä jatkamista ja työhön paluuta mielenterveyden alueella tukevat:

- Psykoterapia
 - Liikunnan edistäminen
 - Työuravalmennus
 - Osasairauspäiväraha
 - Työn muokkaus
-
- Sijoita ja valmenna – toimintamalli

Policy Brief Ervasti ym. 2020 <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=36401>
Raivio ym. <https://www.julkari.fi/handle/10024/138530>



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Työn muokkaukset keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn

Lataa ilmainen opas:
<https://www.julkari.fi/handle/10024/136021>

Pauliina Mattila-Holappa

TYÖN MUOKKAUKSEN KEINOT, *kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn*



Työterveyslaitos

SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIO

Työn muokkauksen keinoja mielenterveyden häiriöissä

- **Työajan muokkaus:** helpoin tapa vähentää kokonaiskuormitusta
- **Sosiaalisten tilanteiden muokkaaminen:** Yksi henkilö, jonka kautta voi viestiä isomman ryhmän kanssa, parityöskentely, siirtyminen pois asiakas- tai potilastyöstä
- **Keskittyminen, tarkkaavaisuus, työrauha:** Työn pilkkominen pienempiin kokonaisuuksiin työkaverin tai esihenkilön avulla, oma huone, ylimääräiset tauot, rentoutusmenetelmät, ulkoilu

Huomioitavaa

- Yksilön tilannetta tarkasteltaessa on tärkeää tunnistaa tilanne, jossa **työ on osaltaan vaikuttanut sairauden puhkeamiseen**, esimerkiksi liiallisen kuormituksen ja työuupumuksen kautta.
- Tarvitaan yksilön tilanteen ratkaisun lisäksi laajempia toimia työpaikalla.
- Parhaimmillaan työn muokkaus on jatkuvaa arjen toimintaa työpaikalla.

Työhön paluuta sairauspoissaololta tukee:

- **Työhön paluun tuen toimintamalli**, jossa kuvataan esimerkiksi työpaikan käytännöt yhteydenpidosta sairausloman aikana ja käytössä olevat työn muokkausmahdollisuudet.
- Ohjeiden näkyvillä olo ja niistä keskustelu: Esihenkilön ei tarvitse erikseen perustella toimintaansa, eikä työntekijä koe häneen kohdistuvan erityiskohtelua.
- Mahdollisuus asteittaiseen työhön paluuseen.
- Ylemmän johdon näkemys ja viestintä siitä, että työhön paluuta tuetaan ja kaikkien työkyky nähdään arvokkaaksi.

Mielenterveys puheeksi työpaikalla?

Voiko
mielenterveydestä
puhua työpaikalla?

Pitääkö
mielenterveydestä
puhua työpaikalla?

Millainen puhe
edistää ratkaisujen
löytymistä?

- Työpaikalle kuuluvat työhön liittyvät asiat.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittelee terveysasioiden käsittelyä.
- Johto ja esihenkilöt voivat omalla toiminnallaan ja asenteellaan tehdä mielenterveydestä puhumisen mahdolliseksi.

Kaikkien työkyky vaihtelee

”Minäkin saisin samanlaista tukea vastaavassa tilanteessa”.

TYÖ
2030

**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**