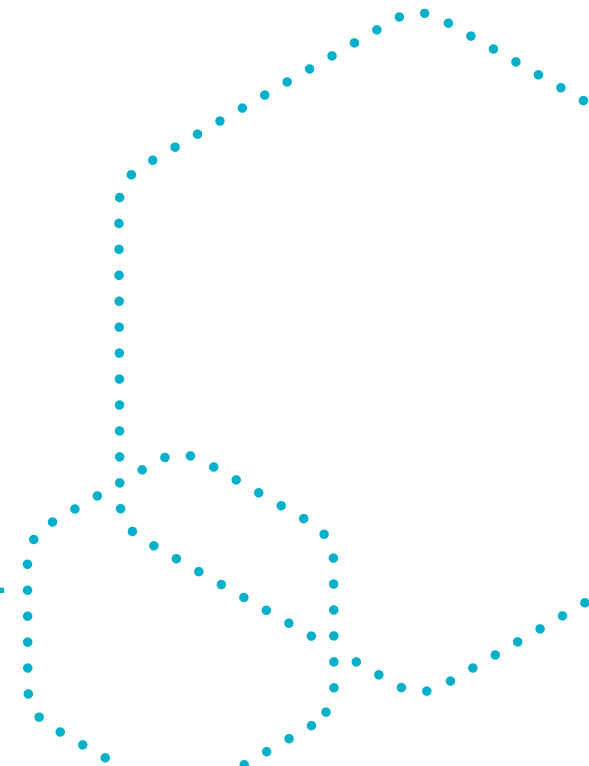


Työterveyslaitos

Miten mielenterveyttä työpaikalla tuetaan työterveysyhteistyöllä?

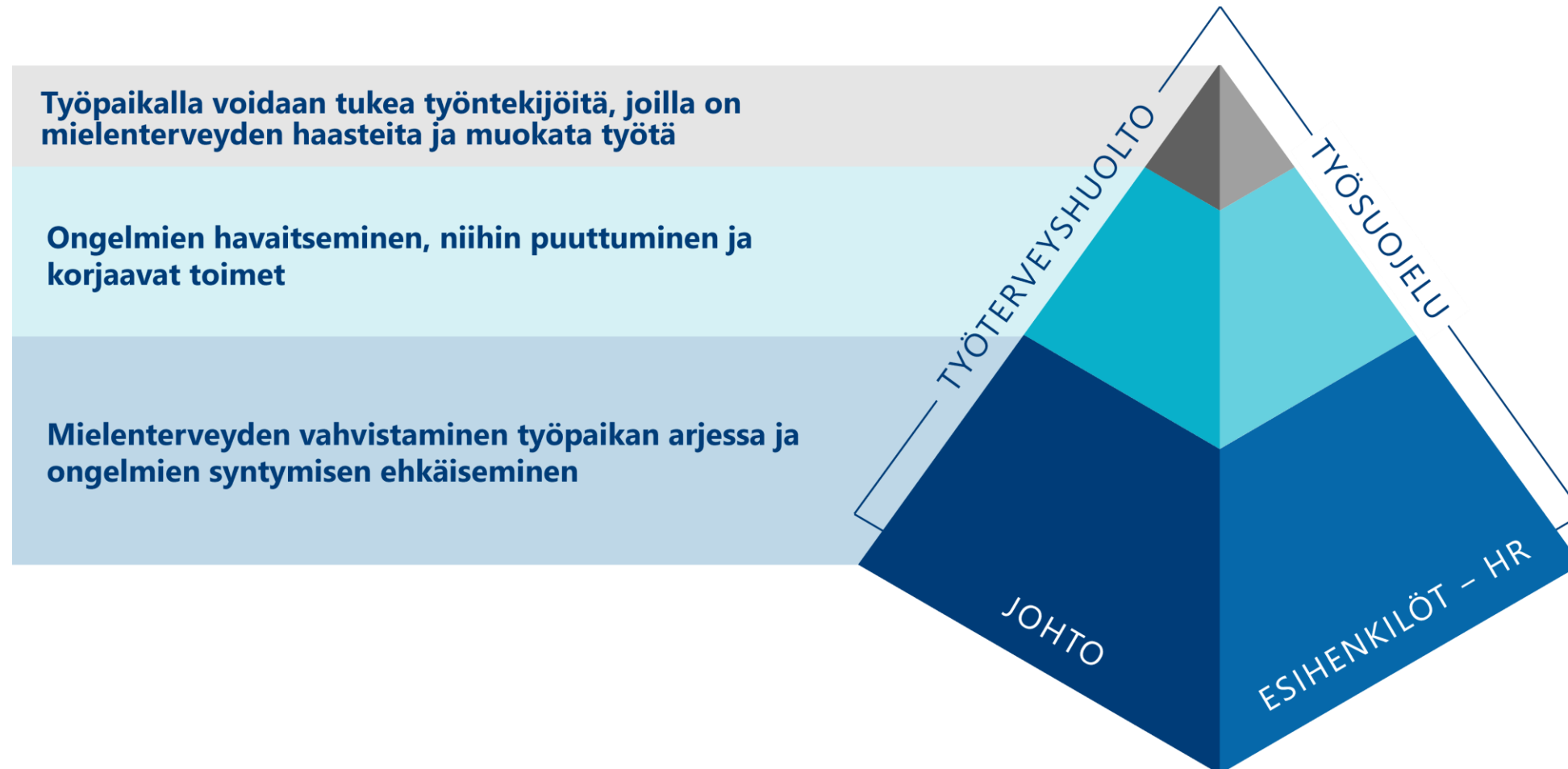
Tarja Säily, erikoislääkäri
Terhi Kalliokoski, työterveyspsykologi



Mielenterveys ja työ

- Mielenterveysongelmat ovat suurin syy sairauspoissaoloihin työelämässä, ohittaen järjestyksessä aiemmin suurimman ryhmän tuki- ja liikuntaelinsairaudet.
- Ongelmien lisääntymistä selittävät useat tekijät, kuten muuttuneet hoitokäytännöt, työelämän vaativuuden lisääntyminen sekä ongelmiin liittyvän stigman väheneminen.
- Työelämässä tavoitteena on, että työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus ei vaarantaisi työntekijän terveyttä ja työkykyä.
- Kaikki työkyvyttömyys ei ole lähtökohtaisesti työn aiheuttamaa.
- Yleisesti ottaen voidaan todeta, että työ on hyväksi ihmisen mielenterveydelle.

Mielenterveyttä voidaan tukea monin tavoin



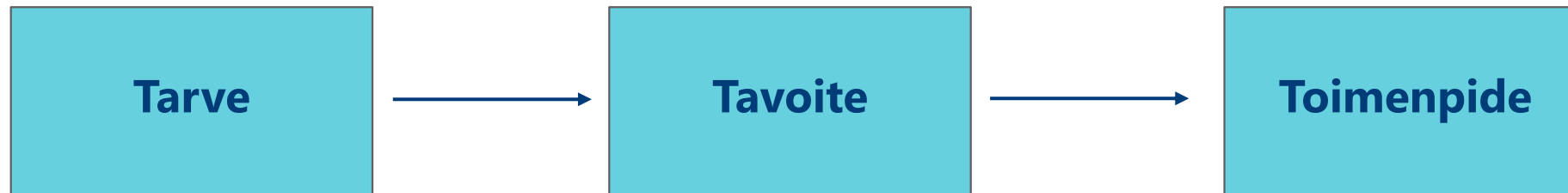
Katse ennaltaehkäisyyn ja edistämiseen

- Mielenterveyden edistämiseen ja haasteita ennaltaehkäisevään toimintaan osallistuvat työpaikalla useat toimijat
- Eri toimenpiteiden yhdistäminen sekä yhteistyö eri toimijoiden välillä ovat avainasemassa, jotta toiminta on vaikuttavaa.
- Työpaikan johto ja heidän tukenaan henkilöstöasioista vastaavat kehittävät työtä osana arkijohtamista siten, että työ on tuottavaa, innostavaa, selkeää ja osaamista kehittävää.
Työn kuormittavuuden ehkäisy on yksi osa tätä toimintaa.
- Johdon tukena ovat työpaikan työkyvyn edistämisen ja varhaisen tuen toimintamallit sekä muu työhyvinvointia tukeva toiminta, työsuojeluorganisaatio ja -toimijat, henkilöstön edustajat, työterveyshuolto ja myös työn muut ulkopuoliset kumppanit.

- **Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi muodostavat työpaikoilla Työturvallisuuslain mukaisen perustan mielenterveyden edistämiselle ja ennaltaehkäisevälle toiminnalle.**
 - Ellei riskejä tunnisteta, kuinka niitä voidaan hallita? Jokainen työpaikka on erilainen, eivätkä samat toimet käy kaikille.
 - Tärkeää on tunnistaa myös työpaikan mielenterveyden voimavarat - ellei niitä tunnisteta, kuinka niitä voidaan ylläpitää tai lisätä?
- Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen ja toimenpiteet kuormituksen hallitsemiseksi ovat työpaikkojen lakisääteisiä tehtäviä.
- Työnantajan on päätöksenteon tueksi suositeltavaa hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta.

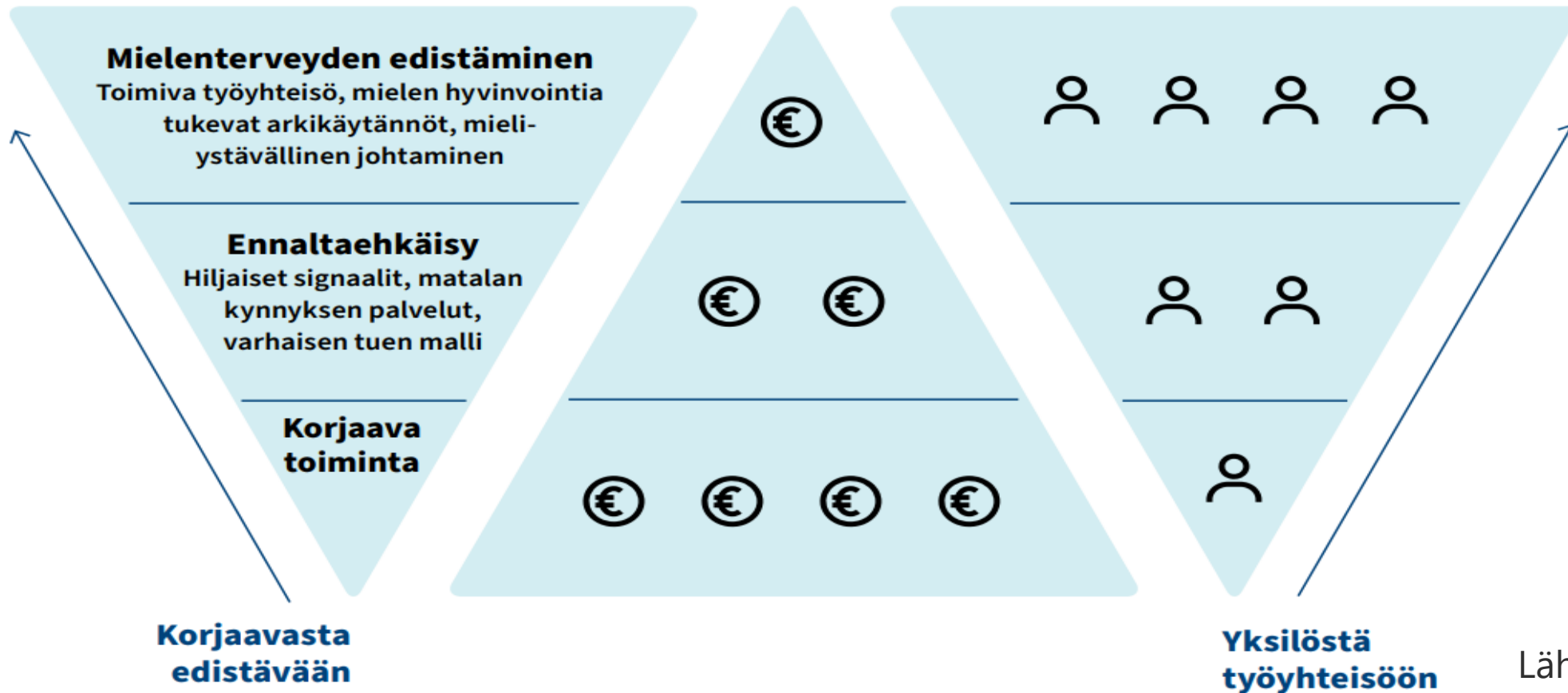
Tarvelähtöinen mielenterveyttä tukeva toiminta

- Tärkeää on tunnistaa työpaikan **yksilölliset mielenterveyden tuen tarpeet** – ne ovat jokaisella työpaikalla erilaiset.



- Toimintaa ei tule suunnitella vain jo sairastuneille yksilöille, vaan sen rinnalla tulee huomioida työyhteisötasoinen, ennaltaehkäisevä toiminta

Miksi edistäminen ja ennaltaehkäisy kannattaa?



Havainnointia hanketyöstä ja toimintamallin taustaa

- Mielenterveyden asioissa korostuu avoin ja luottamuksellinen yhteistyösuhde sekä **toimivat yhteistyön rakenteet**.
 - Yhteistyölle on luotava edellytykset, perustan on oltava kunnossa (yhteiset tapaamiset, selkeät vastuut ja roolit, yhteinen kieli)
- Hankkeessa tehtyjen havaintojen mukaan työpaikkojen mielenterveyden tuen **tarpeet eivät ole selviä**, eikä niitä ole systemaattisesti kartoitettu tai kirjattu toimintasuunnitelmaan.
 - Tämä johtaa siihen, etteivät toimenpiteetkään ole konkreettisia tai työpaikan tarpeiden mukaisia.
- Psykososiaalisten kuormitustekijöiden **riskienarviointi puuttuu** monella työpaikalla.

- Mielenterveyttä tukevia työpaikan **voimavaroja ei tunnisteta**. Vaikka voimavarat oli tunnistettu, niitä ei järjestelmällisesti ylläpidetty tai edistetty
- Työpaikkaselvityksistä puuttuu terveydellisen merkityksen arviointi sekä työpaikkakohtaiset toimenpidesuositukset
- **Yhteisen tilannekuvan rakentaminen** mielenterveyden tuen tarpeista systemaattisesti ja säännöllisesti on tärkeää – ellei tilannekuva ole ajantasainen, kuinka toimintaa voidaan suunnitella?
- Tavoitteiden asettaminen ja sen myötä **toiminnan kohdentuminen** tavoitteiden mukaisella tavalla ei nykyisellään toteudu – toiminnan pohjana tulee olla työpaikan yksilöllisyys.
- Seuranta ja arviointi yhteistyössä ei toteudu

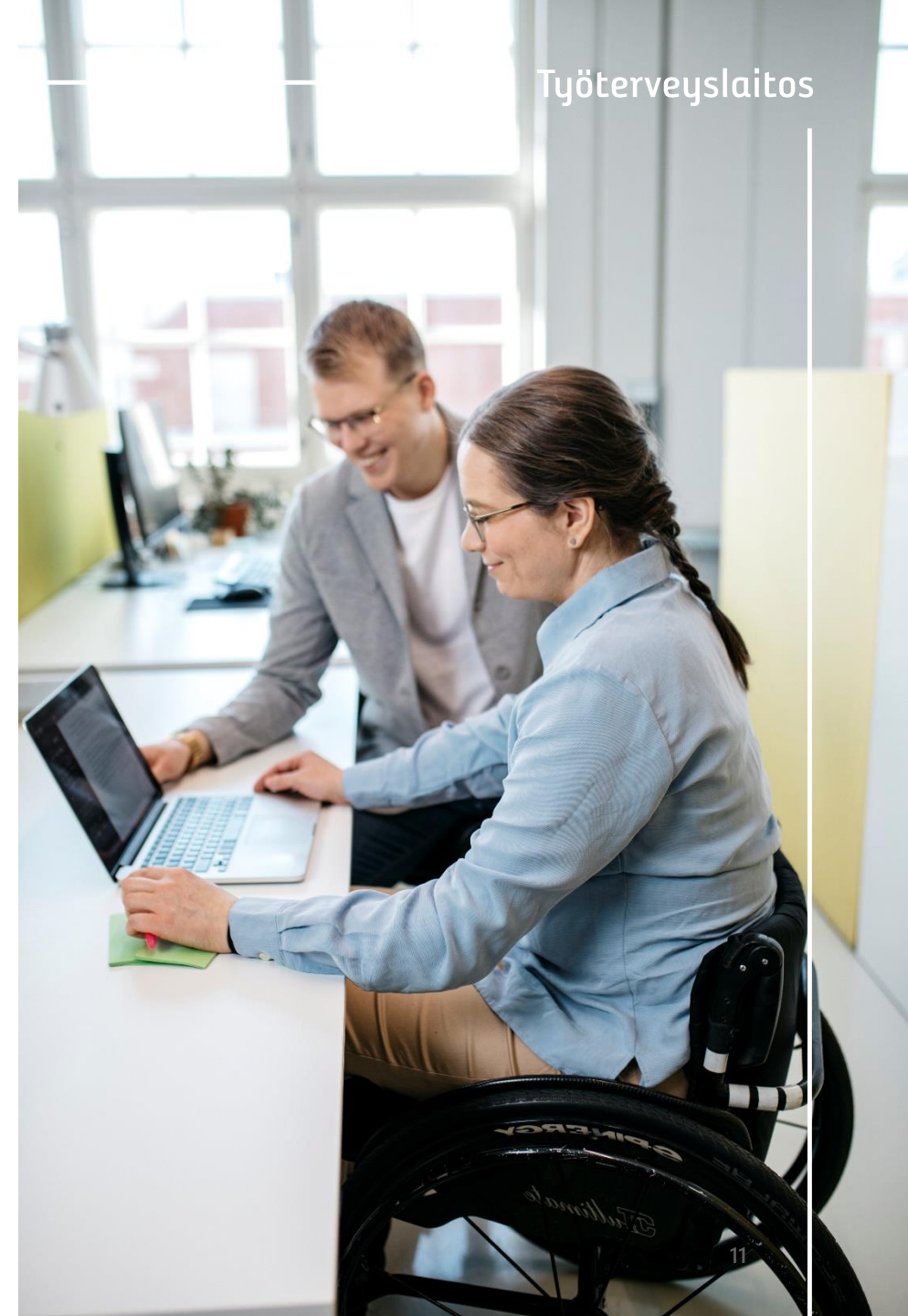
Mitä työpaikoilla kaivataan?

- Ennakointia ja yhteisötason toimenpiteitä reagoivien, yksilöön kohdistuvien toimenpiteiden rinnalle.
- Esihenkilötyön työkaluja - kuinka mielenterveyttä tuetaan arjessa työpaikalla?
- Työnantajan edustajat toivat esille, että työpaikan tulee ottaa työterveysyhteistyössä "kuskin paikka" - organisaation tilanne ja tarpeet tulee olla työterveysyhteistyön ja -toiminnan lähtökohtana.



Mitä sitten tulisi tehdä?

- Toimiva työterveysyhteistyö on työpaikan voimavara ja tuki, ja siihen kannattaa panostaa.
- Työterveyshuollon ennaltaehkäisevää ja mielenterveyttä edistävää roolia ja toimintaa tulee vahvistaa osana työpaikkojen tukea ja näin hyödyntää työterveyshuollon osaaminen.
- Erityisesti tulee panostaa työyhteisötason ennakoiviin toimenpiteisiin yksilölähtöisten, reaktiivisten toimenpiteiden rinnalla.
 - Esihenkilötyön tuki ja työkalut!
- Myös pelkkä lakisääteinen sopimus tuo mahdollisuuksia yhteistyöhön.



...ja mitä se käytännössä tarkoittaa?

- Toteutetaan työpaikan lakisääteinen psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskienarviointi, ja hyödynnetään sitä yhteistyössä. Huomioidaan myös voimavarat!
- Toteutetaan laadukas työpaikkaselvitys terveydellisen merkityksen arviointineen ja työpaikkakohtaisine, tarvelähtöisine toimenpidesuosituksineen koskien psykososiaalisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä.
- Huomioidaan yhteistyössä esihenkilöiden tarvitsema tuki, osaaminen sekä työkalut
- Osallistetaan henkilöstö eli työntekijät mielenterveyttä tukevan toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja seurantaan
- Tiivistetään yhteistyötä työpaikan työsuojelutoimijoiden ja työterveysyhteistyön toimijoiden kesken
- Seurataan ja arvioidaan toimintaa yhdessä



Työterveyslaitos

Mielenterveyden työkalupakki: Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

mieli
Suomen Mielenterveys ry



Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön



ASIAKASLUPAUS

Mallin avulla työpaikat ja työterveyshuollot voivat kehittää yhteistyötään mielenterveyttä tukevaksi.

KENELLE

Malli on tarkoitettu kaiken kokoisille työpaikoille. Ensisijaisia käyttäjiä ovat työpaikan työterveysyhteistyöstä vastaavat toimijat.

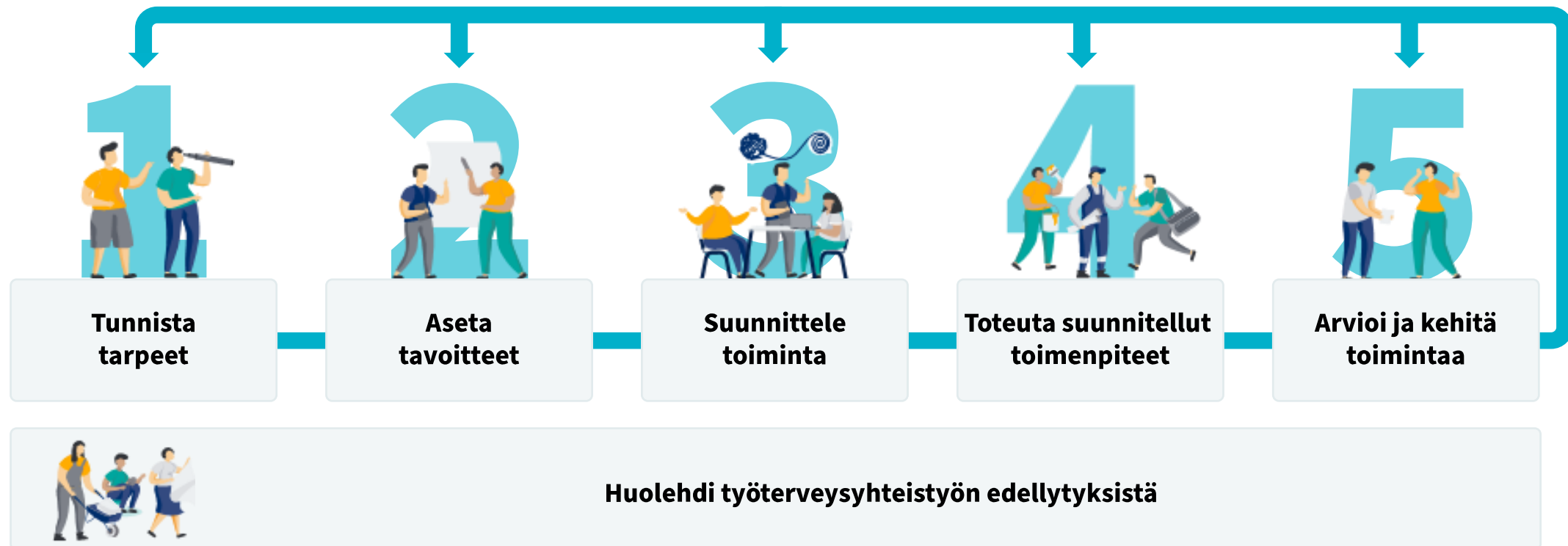
HYÖDYT

Mielenterveyden edistäminen tulee vakiintuneeksi osaksi työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä.

KESTO

Tilanteen ja tarpeen mukaan.

Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön



Työpohja



Vaihe 1: Tunnista tarpeita

Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus tunnistaa työpaikan

- Kerää tietoa työpaikalta kuormitusta aiheuttavista tekijöistä
- Kerää tietoa työterveyshuollosta työpaikkaselvitystä ja muista
- Muodostaa yhdessä työterveyshuollon kanssa tilannekuvaa työpäikällä on tunnistettu.
- Kirjaa tilannekuvan pohjalta keskeiset mielenenterveyden tu

Tehtävä: Mitkä ovat työpaikalta (esim. riskinarvioinnista) k

Tehtävä: Mitkä ovat työterveyden työpaikkaselvityksen ja

Tehtävä: Mihin mielenenterveyttä kuormittaviin tekijöihin tu

☞ Kuormittaviin tekijöihin liittyvät keskeiset tarpeet



Vaihe 2: Aseta tavoitteet

Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus muodostaa työpaikan

- Asettakaa yhdessä työterveyshuollon kanssa edellisessä vai
- Jautuvat selkeät ja konkreettiset tavoitteet mielen hyvinvoin
- Piikokaa tavoitteet tarvittaessa pienemmiksi osatavoitteiksi
- Määritellä yhdessä mittarit, joilla tavoitteisiin pääsyä voi
- teiden saavuttamiselle ja seurannalle.
- Kirjaa tavoitteet, mittarit ja aikataulu alla oleviin kenttiin.

Tehtävä: Kopioi tähän aiemmassa vaiheessa määritellyt mie

Kirjaa selkeät ja konkreettiset tavoitteet tunnistettuihin tai

Piikokaa tavoitteet tarvittaessa pienemmiksi osatavoitteiksi.

	Tavoite 1
Yliätavoite	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Osatavoite 1	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Osatavoite 2	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Mittarit, joilla tavoitteisiin pääsyä voidaan konkreettisesti arvioida	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Aikataulu tavoitteiden saavuttamiselle ja seurannan ajankohdalle	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>



Vaihe 3: Suunnittele

Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus luoda suunnitelma k

- Suunnitella yhdessä työterveyshuollon kanssa toimenpiteet
- asetettuihin tavoitteisiin. Järjestää toimenpiteet tärkeysj
- Määritellä yhdessä, ketkä työpaikan ja työterveyshuollon
- ovat kunkin toimijan vastuut.
- Luokaa toimenpiteille aikataulu.
- Asettakaa mittarit, joilla toimenpiteiden toteutumista voida
- Kirjaa mielenenterveyttä edistävät toimenpiteet alla oleviin ke
- huollon väliseen toimintasuunnitelmaan.

	Tavoite 1
Tavoite (kopioi aiemmasta vaiheesta)	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>
	↓
Toimenpiteet	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>
	↓
Aikataulu	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Vastuut	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
	↓
Mittarit	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>



Vaihe 4: Toteuta suunnitelma

Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus varmistaa, että sovitut n

- Suunnitella, miten toimenpiteistä viestitään työpaikalla.
- Varmista, että esimiehet ja johto edistävät ja tukevat toimenpite
- Huolehdi, että toimenpiteiden vastuuhenkilöt seuraavat toimen
- Jos toiminta ei toteudu suunnitellusti, pysähydä pohtimaan, miltä

Tehtävä: Kopioi tähän aiemmassa vaiheessa määritellyt mielen

Tehtävä: Miten toimenpiteistä viestitään?

Tähän voitte halutessanne kirjata, jos on tarpeen muokata suunnitel



Vaihe 5: Arvioi ja kehitä toimintaa

Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus seurata ja arvioida tehtyjen toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista säännöllisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa.

- Arvioikaa yhdessä työterveyshuollon kanssa tehtyjen mielenenterveyttä edistävien toimenpiteiden vaikutuksia työpaikalla. Millaisia vaikutuksia toimenpiteillä oli asetettuihin tavoitteisiin?
- Tunnistakaa onnistumiset ja kehittämiskohteet. Miten toimintaa on tarpeen muokata tai jatkokehittää?
- Päivitä arvioinnin pohjalta tarvittaessa tilannekuvaa, tavoitteita ja toimenpidesuunnitelmaa.

Kopioi tähän aiemmin määritetyt tavoitteet, toimenpiteet ja kuvaa mitä olette saavuttaneet

	Tavoite 1	Tavoite 2	Tavoite 3
Tavoite	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>
	↓	↓	↓
Toimenpiteet	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>
	↓	↓	↓
Millaisia vaikutuksia toimenpiteillä oli asetettuihin tavoitteisiin?	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>
	↓	↓	↓
Miten toimintaa on tarpeen muokata tai jatkokehittää?	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 60px;"></div>

Jatkosuunnitelma mielenenterveyden tukemiseksi

Työterveyslaitos

Huolehdi työterveysyhteistyön edellytyksistä

- Mielen terveyden tukemiseksi työpaikalla tarvitaan sekä työpaikkaa että työterveyshuoltoa.
- Varmistathan jatkuvasti, että perusta mielen terveyttä tukevalle työterveysyhteistyölle on kunnossa.

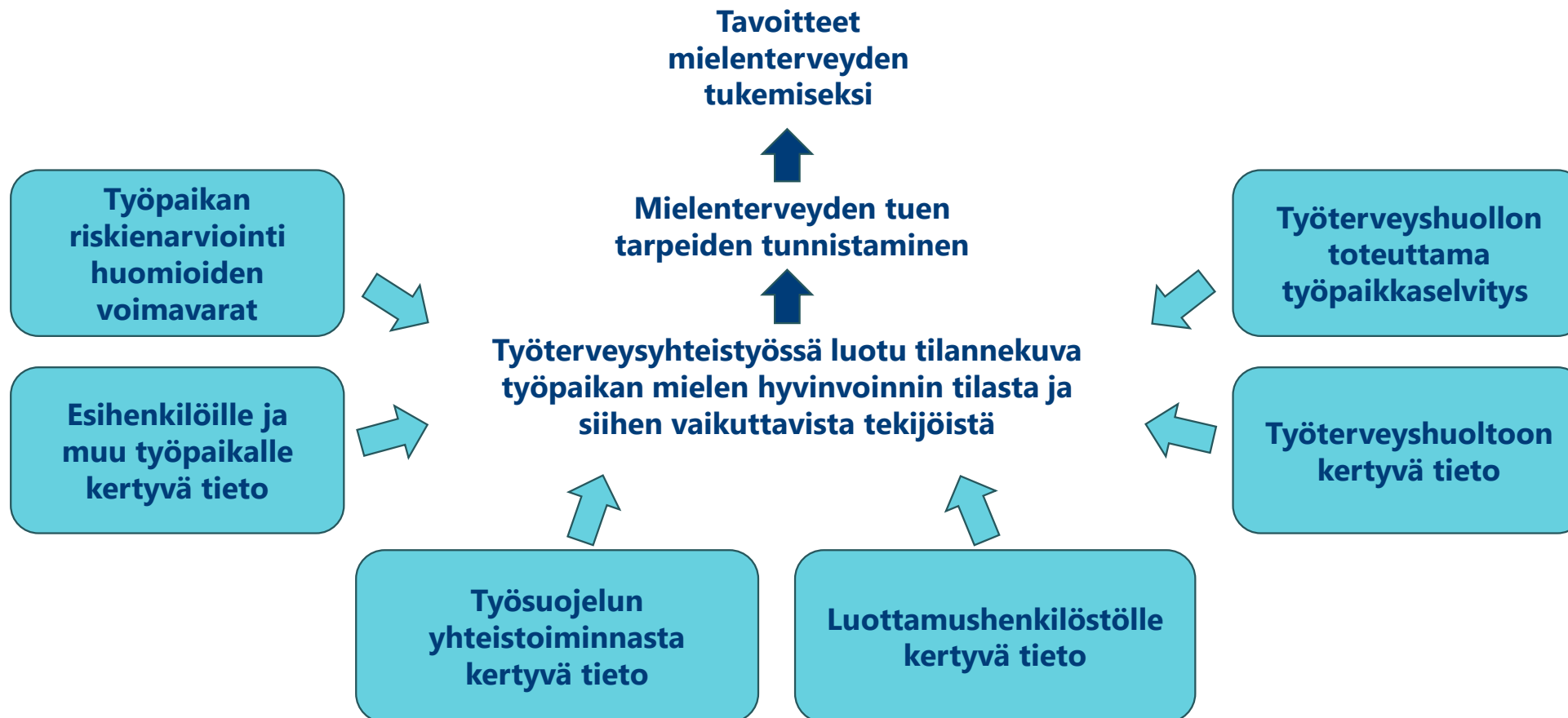


1. Tunnista tarpeet

- Vaiheen tavoitteena on tunnistaa työpaikan mielenterveyden tuen tarpeet.
 - Tarpeen voi ymmärtää esim. ongelmana tai asiana, joka vaatii korjaamista. Tarve voi olla myös voimavarojen vahvistaminen.
- Kerää tietoa työpaikalta ja työterveyshuollosta. Muodostakaa yhdessä yhteinen tilannekuva.
 - Kirjaa tunnistetut tarpeet työpohjaan.



Tilannekuvan muodostamiseen tarvitaan eri lähteistä koottua tietoa, selvityksiä ja yhteistä arviointia



2. Aseta tavoitteet

- Vaiheen tavoitteena on löytää työpaikan ja työterveyshuollon yhteinen näkemys siitä, millaisia mielenterveyttä edistäviä muutoksia työpaikalla tavoitellaan ja miten niitä mitataan.
- Asettakaa yhdessä työterveyshuollon kanssa tunnistettuihin tarpeisiin pohjaten selkeät ja konkreettiset tavoitteet mielenterveyden edistämiseksi. Pilkkokaa tavoitteet tarvittaessa pienemmiksi osatavoitteiksi.
- Määritellä yhdessä mittarit, joilla tavoitteisiin pääsyä voidaan konkreettisesti arvioida. Määritellä realistinen aikataulu tavoitteiden saavuttamiselle sekä seurannan ajankohdalle.
 - Kirjaa tavoitteet, mittarit ja aikataulu työpohjaan.



3. Suunnittele toiminta

- Vaiheen tavoitteena on luoda suunnitelma konkreettisista mielenterveyttä edistävistä toimenpiteistä työpaikalle.
 - Suunnitelkaa toimenpiteet, jotka ovat konkreettisia ja joiden avulla voidaan päästä asetettuihin tavoitteisiin.
 - Määritelkää, ketkä työpaikan ja työterveyshuollon edustajat osallistuvat toimenpiteiden toteuttamiseen.
 - Luokaa toimenpiteille aikataulu ja varmistakaa riittävät resurssit. Määritelkää selkeät vastuut toimenpiteiden toteuttamiselle.
 - Asettakaa mittarit, joilla toimenpiteiden toteutumista voidaan seurata ja sopikaa seurannan ajankohta.
- Kirjaa toimenpidesuunnitelma työpohjaan.



4. Toteuta suunnitellut toimenpiteet

- Vaiheen tavoitteena on sovittujen mielenterveyttä edistävien toimenpiteiden toteuttaminen suunnitelman mukaisesti.
 - Käynnistä suunnitellut toimenpiteet ja viesti avoimesti
 - Varmista, että esihenkilöt ja johto edistävät ja tukevat toimenpiteiden toteuttamista.
 - Huolehdi, että toimenpiteiden vastuuhenkilöt seuraavat toimenpiteiden toteutumista ja aikatauluja.
 - Jos toiminta ei toteudu suunnitellusti, pysähdy pohtimaan, miltä osin suunnitelmia tulee muokata.
- Kirjaa toimenpiteiden toteuttaminen työpohjaan.



5. Arvioi ja kehitä toimintaa

- Vaiheen tavoitteena on seurata ja arvioida toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista säännöllisesti yhdessä.
- Arvioi tavoitteiden saavuttamista.
- Tunnista onnistumiset ja kehittämiskohteet.
- Päivitä arvioinnin pohjalta tilannekuvaa, tavoitteita ja toimenpidesuunnitelmaa.
 - Kirjaa lopuksi toimenpiteiden ja tavoitteiden arviointi sivulta löytyvään työpohjaan.



Toimintamallista löytyy lisäksi...

- Keinokortit avuksi
- Vinkit pienten työpaikkojen esihenkilölle ja johdolle
- Kela korvaa mielenterveyttä tukevaa työterveysyhteistyötä
- Hoiva Oy -tapausesimerkki



Työterveyslaitos



Kiitos!

Ota toimintamalli käyttöön osoitteessa

MIELENTERVEYDENTYÖKALUPAKKI.FI

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