

Työterveyslaitos

Mielenterveyden työkalupakki: Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön

Tarja Säily, erikoislääkäri

Terhi Kalliokoski, työterveyspsykologi

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



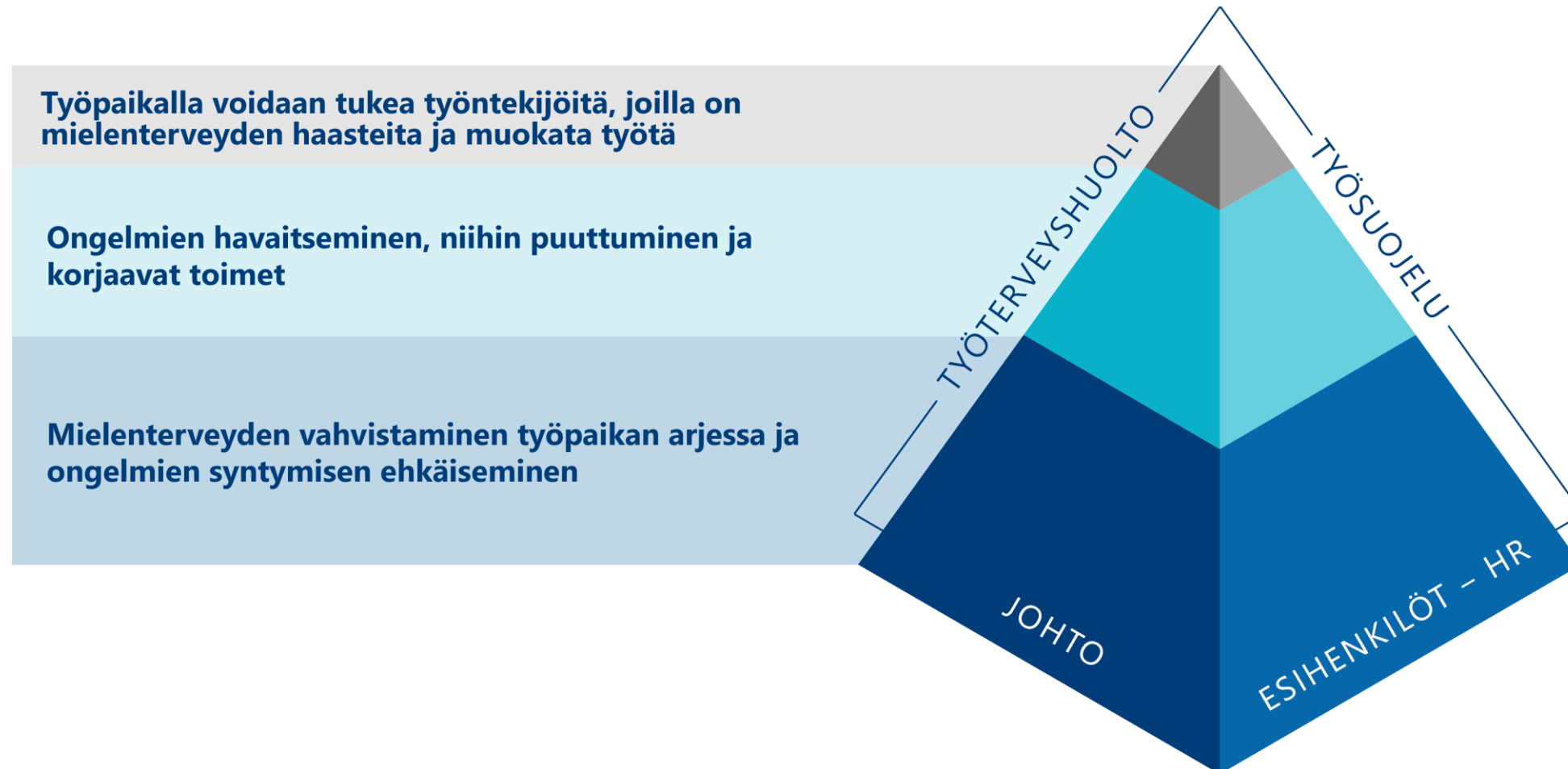
Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

mieli
Suomen Mielenterveys ry

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. Toimeentulon lisäksi työ tarjoaa turvallisuuden tunnetta, yhteisöllisyyttä ja samalla edistää yksilön itsetuntoa.

Mielenterveyttä voidaan tukea monin tavoin



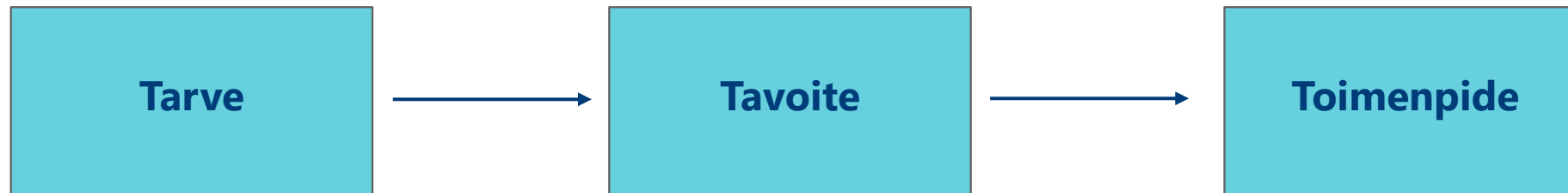
Katse ennaltaehkäisyyn ja edistämiseen

- 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.

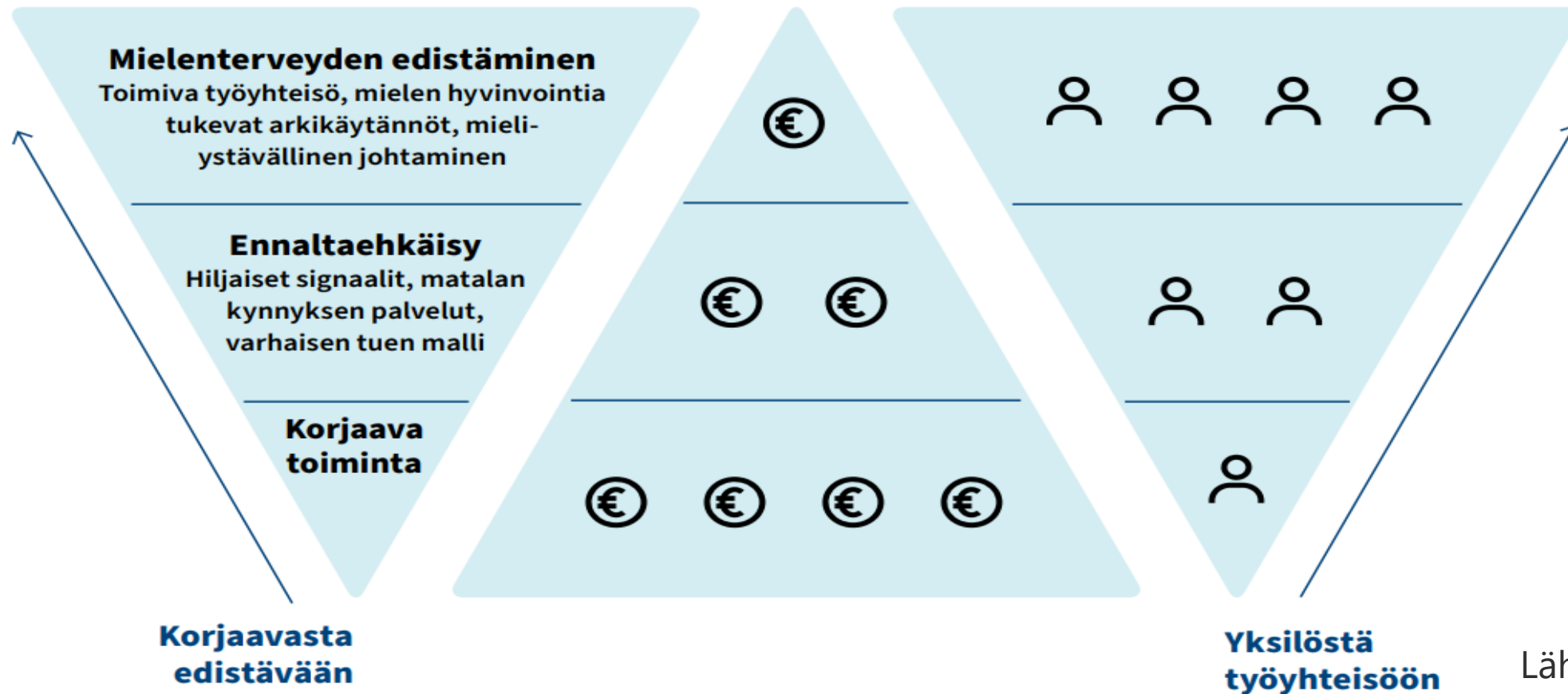
Tarvelähtöinen mielenterveyttä tukeva toiminta

- 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?



Havaintoja hanketyöstä ja toimintamallin taustaa

- Mielen terveyden 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 mielen terveyden 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 **riskien arviointi puuttuu** monella työpaikalla.

- Mielen terveyttä tukevia työpaikan **voimavaroja ei tunnisteta**. Vaikka voimavarat oli tunnistettu, niitä ei järjestelmällisesti ylläpidetty tai edistetty
- Työpaikkaselvityksistä puuttuu terveydellisen merkityksen arviointi sekä tarvepohjaiset toimenpidesuosituks
- **Yhteisen tilannekuvan rakentaminen** mielen terveyden 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

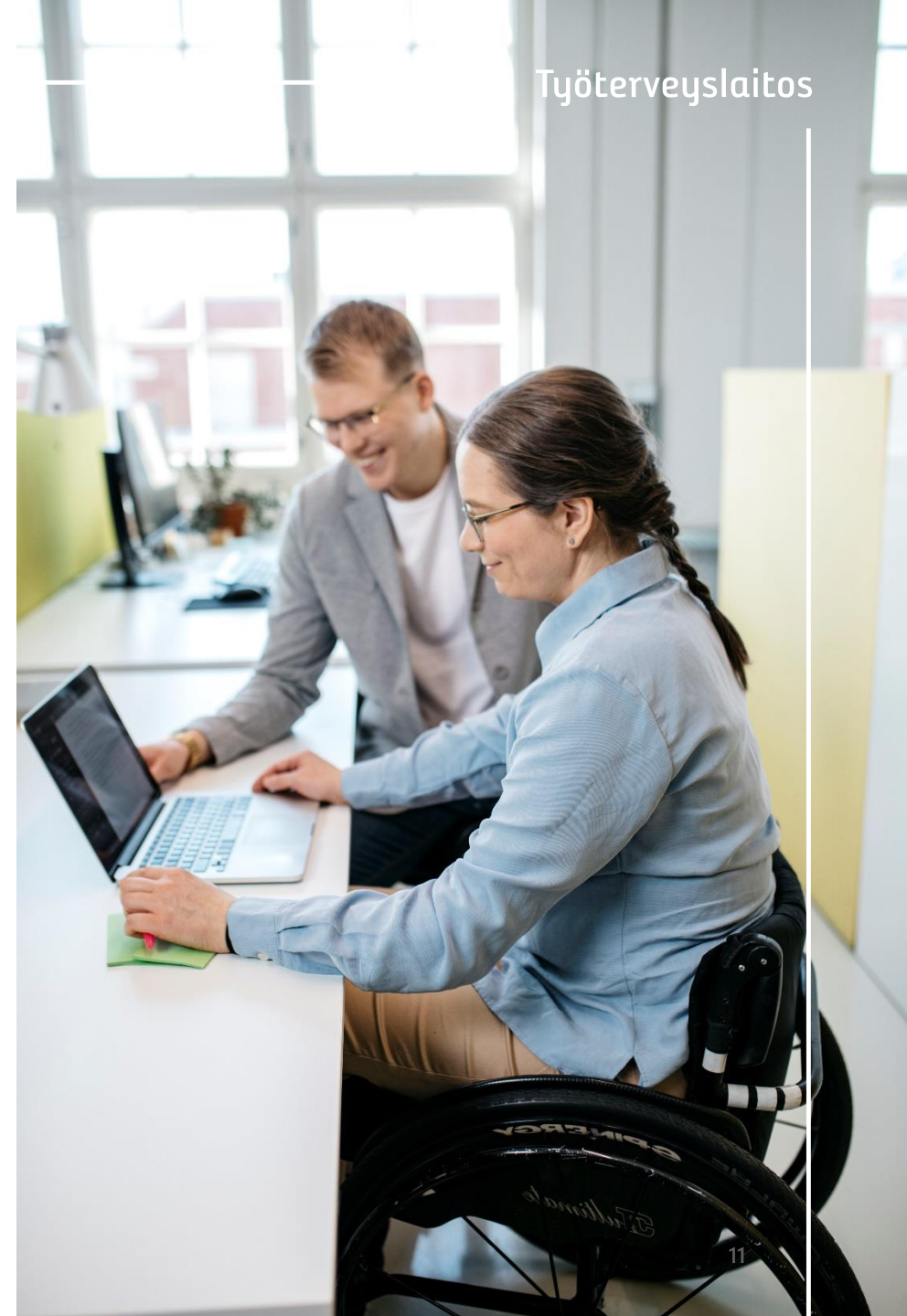
Mitä työpaikoilla kaivataan?

- 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





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.

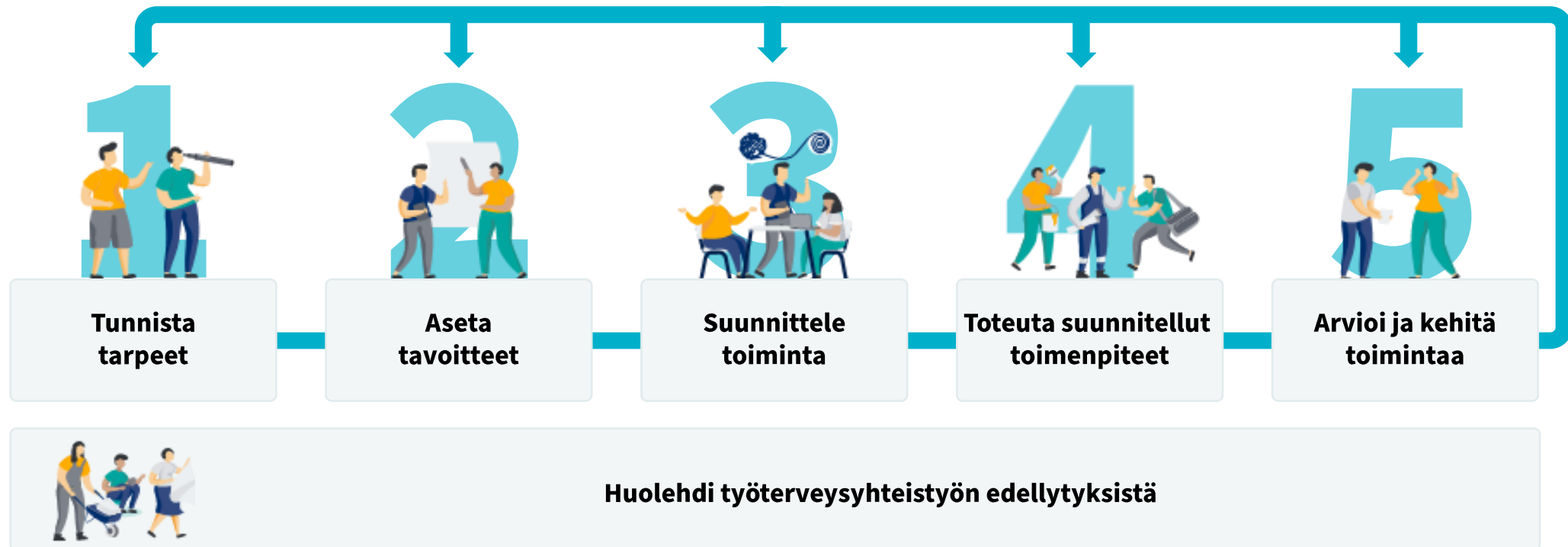
HYÖDYT

Mielenterveyden edistäminen tulee vakiintuneeksi osaksi työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä.

KESTO


Tilanteen ja tarpeen mukaan.

Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön



PDF - työpohja

1 Vaihe 1: Tunnista ta



Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus tunnistaa työpaikan

- Kerää tietoa työpaikalta kuormitusta aiheuttavista tekijöistä
- Kerää tietoa työterveyshuollosta työpaikkaselvitystä ja muista
- Muodostakaa yhdessä työterveyshuollon kanssa tilannekuva joita työpaikalla on tunnistettu.
- Kirjaa tilannekuvan pohjalta keskeiset mielenterveyden tu


Tehtävä: Mitkä ovat työpaikalta (esim. riskinarvioinnista) kerätyt mielenterveyteen ja työn sujuvuuteen?

Tehtävä: Mitkä ovat työterveyden työpaikkaselvityksen ja neuvottelujen, yhteistyötilaisuuksien kerätyn tiedon pohjalta tunnistetut työn sujuvuuteen?

Tehtävä: Mihin mielenterveyttä kuormittaviin tekijöihin liittyy?

☐ Kuormittaviin tekijöihin liittyvät keskeiset tarpeet

2 Vaihe 2: Aseta tavoit



Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus muodostaa työpaikan mielenterveyttä edistäviä muutoksia työpaikalla tavoitellaan ja mit

- Asettakaa yhdessä työterveyshuollon kanssa edellisessä vaiheessa jautuvat selkeät ja konkreettiset tavoitteet mielen hyvinvoinnille
- Piikokkaa tavoitteet tarvittaessa pienemmiksi osatavoitteiksi
- Määritellään yhdessä mittarit, joilla tavoitteisiin pääsyä voidaan seurata
- Kirjaa tavoitteet, mittarit ja aikataulu alla oleviin kenttiin.

Tehtävä: Kopioi tähän aiemmassa vaiheessa määritellyt tavoitteet

Kirjaa selkeät ja konkreettiset tavoitteet tunnistetuista tekijöistä. Piikokkaa tavoitteet tarvittaessa pienemmiksi osatavoitteiksi.

Yliätavoite


Osatavoite 1

Osatavoite 2

Mittarit, joilla tavoitteisiin pääsyä voidaan seurata konkreettisesti arvioida

Aikataulu tavoitteiden saavuttamiselle ja seurannan ajankohdalle

3 Vaihe 3: Suunnittele



Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus luoda suunnitelma työpaikalla.

- Suunnittele yhdessä työterveyshuollon kanssa toimenpiteet, joilla asetettuihin tavoitteisiin. Järjestäkää toimenpiteet tärkeysjärjestykseen
- Määritellään yhdessä, ketkä työpaikan ja työterveyshuollon ovat kunkin toimijan vastuulla
- Luokkaa toimenpiteille aikataulu
- Asettakaa mittarit, joilla toimenpiteiden toteutumista voidaan seurata
- Kirjaa mielenterveyttä edistävät toimenpiteet alla oleviin kenttiin huollon väliseen toimintasuunnitelmaan.

Tavoite (kopioi aiemmasta vaiheesta)

Tavoite 1


Toimenpiteet

Aikataulu

Vastuut

Mittarit

4 Vaihe 4: Toteuta suu



Tässä toimintamallin vaiheessa on tarkoitus varmistaa, että sovit toimenpiteet toteutuvat.

- Suunnittele, miten toimenpiteistä viestitään työpaikalla.
- Varmista, että esihenkilöt ja johto edistävät ja tukevat toimenpiteiden toteutumista
- Huolehdi, että toimenpiteiden vastuuhenkilöt seuraavat toimenpiteiden toteutumista
- Jos toiminta ei toteudu suunnitellusti, pysähdy pohtimaan, miksi ei toteudu


Tehtävä: Kopioi tähän aiemmassa vaiheessa määritellyt tavoitteet

Tehtävä: Miten toimenpiteistä viestitään?

Tehtävä: Mitä toimenpiteitä olette toteuttaneet?

Tehtävä: Mitä toimenpiteitä aiotte vielä toteuttaa?

5 Vaihe 5: Arvioi ja kehitä toimintaa



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

- Arvioi yhdessä työterveyshuollon kanssa tehtyjen mielenterveyttä 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 kuva mitä olette saavuttaneet

	Tavoite 1	Tavoite 2	Tavoite 3
Tavoite	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>
Toimenpiteet	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>
Millaisia vaikutuksia toimenpiteillä oli asetettuihin tavoitteisiin?	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>
Miten toimintaa on tarpeen muokata tai jatkokehittää?	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>

Jatkosuunnitelma mielenterveyden tukemiseksi

Työterveyslaitos

Huolehdi työterveysyhteistyön edellytyksistä

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



Tarkistuslista: Varmista toimivat työterveysyhteistyön rakenteet

Olemme nimenneet työterveysyhteistyöhön oikeat toimijat työterveyshuollosta ja työpaikalta (työnantajan ja työntekijät/työntekijöiden edustajat)

Mitä tästä seuraa? Tarpeiden tunnistamiseen, toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin osallistuvat henkilöt, jotka tuntevat työpaikan tilanteen ja jotka osallistuvat työpaikan kehittämistoimintaan. Riittävä tietämys ja osaaminen on varmistettu.

- Kunnossa
 Osittain kunnossa
 Ei kunnossa

Kuvaus kehitettävistä asioista:

Olemme kirjanneet toimijoiden roolit työterveysyhteistyössä ylös

Mitä tästä seuraa? Kaikki tietävät, mikä on kunkin vastuu ja rooli työterveysyhteistyössä.

- Kunnossa
 Osittain kunnossa
 Ei kunnossa

Kuvaus kehitettävistä asioista:

Olemme sopineet yhteistyöpalavereista ja muusta yhteydenpidosta ja yhteydenpidolle on varattu aikaa.

Mitä tästä seuraa? Kaikki tietävät, mitä ja milloin keskustellaan, miten tulee valmistautua ja esim. missä päätökset tehdään. Keskustelulle on riittävästi aikaa, jolloin myös yhteistyön on mahdollista syventyä.

- Kunnossa
 Osittain kunnossa
 Ei kunnossa

Kuvaus kehitettävistä asioista:

Olemme sopineet työkaluista, joita käytetään viestinnässä ja kirjaamisessa (myös asialistat).

Mitä tästä seuraa? Kaikki tietävät, mitä asioita kirjataan ja mitä viestintäkanavia käytetään. Tieto säilyy mahdollisista henkilövaihdoksista huolimatta.

- Kunnossa
 Osittain kunnossa
 Ei kunnossa

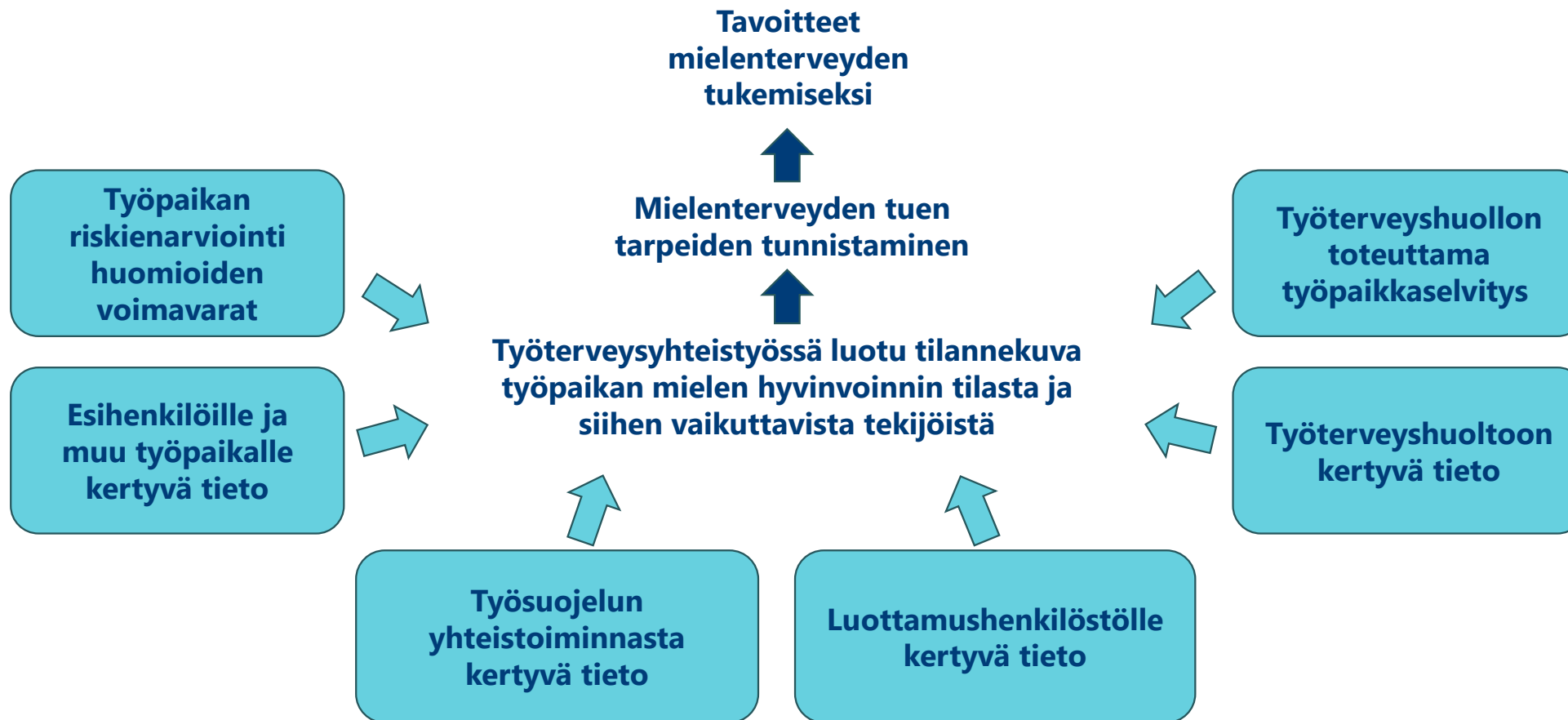
Kuvaus kehitettävistä asioista:

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.



Aseta tavoitteet


- Keinokortit avuksi
- Jokaisen vaiheen alta löytyy keinokortteja, joita voi hyödyntää mallin mukaisessa toiminnassa.

Toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön

Keinokortti

Vaihe 1 **Vaihe 2** Vaihe 3 Vaihe 4 Vaihe 5

Työpaikan ja työterveyshuollon tarkistuslista tavoitteiden luomiseen

	Toimi taitavasti	Vältä viisaasti
 <p>Työpaikka + Työterveyshuolto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteisiin sitoutuminen. Tavoitteen asettaminen on vasta ensimmäinen askel – sitoutuminen ja sinnikäs työskentely niiden saavuttamiseksi on avain menestykseen. • Kärsivällisyys. Tavoitteiden saavuttaminen vie aikaa. Noudatetaan kärsivällisyyttä ja keskitytään jatkuvaan edistymiseen pikavoittojen sijaan. • Epäonnistumisista oppiminen. Ei pidetä esteitä tai epäonnistumisia takaiskuina, vaan oppimismahdollisuuksina, jotka voivat auttaa kehittymään ja parantamaan suunnitelmia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteet, jotka ovat epärealistisia ja heikosti mitattavia. • Liikaa tavoitteita kerralla. Liian monet samanaikaiset tavoitteet voivat hämärtää todellisen fokuksen. • Tavoitteet, jotka ovat puutteellisesti suunnittelu.

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.



Vinkkejä esihenkilötyön tukemiseen –poimintoja keinokortilta

- Esihenkilötyö tulee huomioida riskien arvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä ja siitä johdetaan tarvittavat toimenpiteet.
- Esihenkilöiden koulutustarpeet kartoitetaan systemaattisesti, jotta tiedetään, minkälaista osaamista he työhönsä kaipaavat esimerkiksi mielen hyvinvoinnin osalta.
- Esihenkilöt otetaan mukaan heitä koskevan toiminnan suunnitteluun.
- Esihenkilöiden tarvitsemat työkalut, niiden käytön opastus sekä työkalujen toimivuuden seuranta kirjataan toimintasuunnitelmaan.

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.



Toteuta suunnitellut toimenpiteet

Keinokortti
pienet työpaikat

Vaihe 1 Vaihe 2 Vaihe 3 **Vaihe 4** Vaihe 5

Vinkit pienten työpaikkojen esihenkilölle ja johdolle – toteuta toimenpiteet

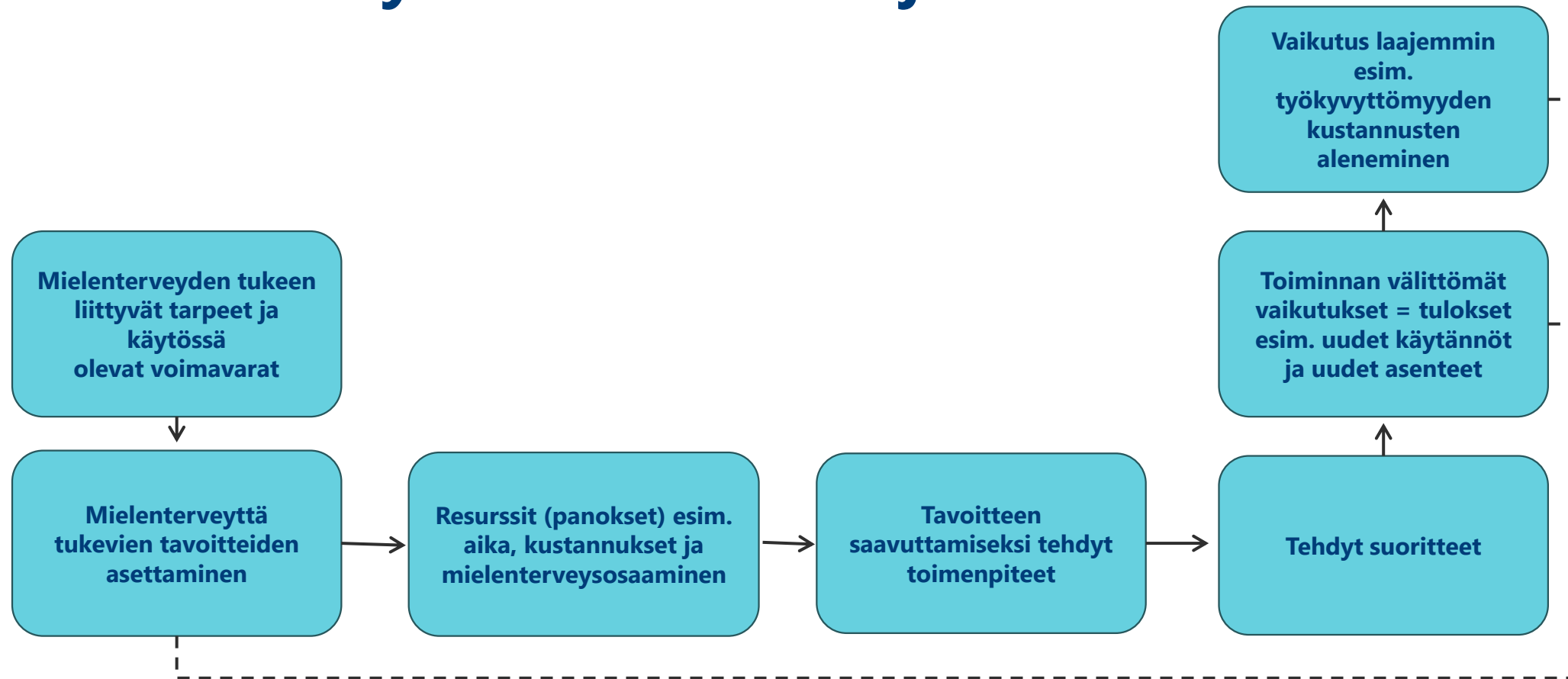
- Osallista henkilöstöä toteuttamiseen
- Jaa vastuuta, selkeytä jokaisen rooli
- Muokkaa toimenpiteet riittävän pieniksi ja toteuttamiskelpoisiksi
- Rakentava, ratkaisukeskeinen vuorovaikutus tukee toimien toteuttamista
- Noudata aikataulua kiireestä huolimatta
- Hyväksy se, ettei kaikki toteudu suunnitellusti
- Pidä myönteinen tavoite mielessä
- Seuraa kehittämistä säännöllisesti osana työyhteisön muuta toimintaa
- Epäonnistumiset ja saamattomuudet kuuluvat elämään, niistä oppii
- Näe onnistumiset ja myönteiset muutokset, etsi niitä tietoisesti ja iloitse niistä

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.



Mielenterveyden vaikutusketju



Tapausesimerkki Hoiva Oy

Tapausesimerkki Hoiva Oy

- Hoiva Oy on yksityinen hoivakotiyritys, joka tarjoaa ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista ikäihmisille. Työtä tehdään kolmessa vuorossa.
- Työntekijöitä 30. Ammattinimikkeitä: Ammattinimikkeitä: toiminnanjohtaja, sairaanhoitaja (2), lähihoitaja (25) ja hoiva-avustaja (2).
- Työn voimavaratekijöitä: Työtehtävät ja vastuut ovat selkeitä. Työ koetaan mielekkäänä ja vaihtelevana. Työyhteisön ilmapiiri on avoin ja myönteinen. Yhteistyö työkavereiden ja esihenkilön kanssa toimii hyvin, ja apua ja tukea saa aina tarvittaessa työkavereilta ja esihenkilöltä. Tiedonkulku on toimivaa.
- Rekrytoinnissa ollut haasteita. Sijaisia vaikea saada poissaoloihin.
- Sekä lyhyet että pitkät mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana.

Vaihe 1: Tunnista tarpeet/ Hoiva Oy

Kuormittaviin tekijöihin liittyvät keskeiset tarpeet:

- **Työssä esiintyvä väkivallan uhka**
 - Riskien arviointi: Päivittäin tulee tilanteita, joissa osa asukkaista huutaa hoitajille. Viikoittain tulee tilanteita, joissa osa asukkaista uhkailee ja yrittää purra, sylkeä ja lyödä hoitajia. Väkivallan uhka tällä työpaikalla on ilmeistä ja aiheuttaa merkittävää vaaraa tai haittaa.
 - Työpaikkaselvitys: Väkivallan uhkan terveydellinen merkitys on kohtalainen, koska toimintamalleja väkivallan uhkaan ei ole.



Vaihe 2: Aseta tavoitteet/ Hoiva Oy

- **Tavoite:** Kukaan ei sairastu työssä tai menetä työkykyään työssä tapahtuvien väkivaltatilanteiden takia.
- **Osatavoite 1:** Väkivaltatilanteet vähentyvät työpaikalla.
- **Osatavoite 2:** Tilanteista aiheutuvaa kuormitusta on hallittu paremmin ja tarjottu henkilöstölle keinoja siihen.
- **Mittarit:** Väkivaltatilanteiden määrä vähenee 30 %, koettu väkivaltatilanteisiin liittyvä kuormitus vuosittaisissa henkilöstökyselyissä ja terveystarkastuksissa – kohtalaista ja voimakasta kuormitusta kokevien määrä vähenee 30 %
- **Aikataulu:** Seuraavan toimintakauden aikana (vuosi)



Vaihe 3: Suunnittele toiminta/ Hoiva Oy

- **Toimenpiteet:**
 1. Toimintamallin luominen väkivaltilanteisiin ja niiden jälkihoitoon yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa.
 - Toteutumisen seuranta/mittarit: Onko malli tehty ja otettu käyttöön: K/E
 2. Työterveyspsykologin ohjaus ja neuvonta työyhteisölle (mm. mitä väkivallan uhka aiheuttaa ja miten vaikutuksia voi pienentää juuri tässä työssä). Toteutus kaksi kertaa, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua.
 - Toteutumisen seuranta/mittarit: Onko toteutunut: K/E, henkilöstön osallistumisprosentti, tavoite 100 %
- **Vastuu** toimenpiteiden toteutumisesta: Toiminnanjohtaja
- **Aikataulu:** Seuraavan toimintakauden aikana (vuosi).



Vaihe 4: Toteuta suunnitellut toimenpiteet/ Hoiva Oy

- **Toimenpiteistä viestiminen:** Suunnitellaan toimenpiteiden kertomisesta henkilöstölle: milloin, miksi, kenelle, mitä ja mitä kanavaa käyttäen. Huomioidaan vuorotyö ja se, että kaikki saavat tiedon mahdollisimman samanaikaisesti.
- **Toimenpiteiden toteuttaminen:** Lähdetään toteuttamaan toimenpiteitä suunnitelman mukaisesti. Seurataan toimenpiteiden etenemistä sovitulla tavalla.



Vaihe 5: Arvioi ja kehitä toimintaa/ Hoiva Oy

- **Toteutettujen toimenpiteiden seuranta:**
 - Toimintamalli väkivaltatilanteisiin ja niiden jälkihoitoon on luotu ja otettu käyttöön: KYLLÄ. Poikkeuksena osa uusista työntekijöistä, joita ei ole ehditty perehdyttää mallin käyttöön ja väkivaltauhkatilanteissa he eivät ole aina osanneet toimia mallin mukaan.
 - Työterveyspsykologin ohjaus ja neuvonta työyhteisölle: Toteutunut 2x. Kaikki tuolloin työsuhteessa olleet ovat osallistuneet siihen ja se on koettu hyvänä.
- **Tavoitteisiin pääsemisen seuranta:**
 - Väkivaltatilanteiden määrä on vähentynyt 35 %.
 - Koettu väkivaltatilanteisiin liittyvä kuormitus vuosittaisissa henkilöstökyselyissä ja terveystarkastuksissa sen sijaan on alentunut 10 % edellisvuodesta.



Vaihe 5: Arvioi ja kehitä toimintaa/ Hoiva Oy

- **Arviointi ja jatkosuunnitelma**
 - Väkivaltatilanteiden määrä on vähentynyt tavoitteen mukaisesti. Koettu kuormitus ei ole vähentynyt tavoitteen mukaisesti. Toiminta kuitenkin kehittyy tavoitteen suunnassa. Luottamus mallin mukaisen toiminnan hyötyihin lisääntyy kokemuksen karttuessa. Toimintamallin juurruttamista työpaikan arkeen on edelleen jatkettava. Tärkeää seurata toimintamallin systemaattista käyttöä, koulutuksen ja perehdytyksen toteutumista sekä muutoksia asetetuissa mittareissa.

Toimintamallista löytyy lisäksi..

- Kela korvaa mielenterveyttä tukevaa työterveysyhteistyötä
 - Kela tukee ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa
 - Kela korvaa myös vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannuksia
 - Kelan tuki ja kuntoutuspalvelut työntekijälle



Työterveyslaitos

Kiitos!



Ota toimintamalli käyttöön osoitteessa

MIELENTERVEYDENTYÖKALUPAKKI.FI

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

