

Mielenterveyden häiriöt ja työ

Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkittyviä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä. Niiden perusteella myönnetty työkyvyttömyysjaksot ovat yleistyneet, mikä on herättänyt voimakasta yhteiskunnallista huolta. Ilmiöön vaikuttavat psyykkisen työkyvyn vaatimusten lisääntyminen modernissa työelämässä, mielenterveyden käsitteiden monipuolistuminen ja muuttuvat tavat käyttää näitä käsitteitä, työntekijöiden muuttuvat tavat etsiä tukea mielenterveyden kysymyksiin sekä lisääntynyt hoitoon hakeutuminen.

Sisällysluettelo

Mielenterveyden häiriöt ovat taustaltaan monitekijäisiä oireyhtymiä, joissa ilmenee ongelmia ajattelutoimintojen, tunne-elämän ja käyttäytymisen alueella. Alttiutta sairastua mielenterveyden häiriöihin lisäävät perintötekijät, elämänaikaiset kokemukset, kertyneet voimavarat ja ajankohtaiset tapahtumat. Pitkittynyt stressi ja työuupumus saattavat vaikuttaa mielenterveyden häiriön, kuten unihäiriön tai masennuksen, kehittymiseen ja voivat esiintyä myös yhtä aikaa muiden mielenterveyden häiriön kanssa.

Päihteiden käyttö heikentää unen laatua ja voi vaikuttaa kielteisesti sosiaalisiin suhteisiin. Työpaikan tukitoimilla voidaan vaikuttaa työkyvyn säilymiseen ja tukea työntekijän voimavaroja.

Mielen hyvinvointia voi vahvistaa elämäntavoilla.

Raja psyykkisen oireilun ja diagnosoitavissa olevan sairauden välillä on liukuva ja kulttuurisesti muuttuva. Masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt ovat työikäisillä yleisimpiä mielenterveyden häiriöitä. Ne voivat esiintyä itsenäisesti tai osana muita sairauksia. Harvinaisempia työkykyyn vaikuttavia sairauksia ovat esimerkiksi kaksisuuntainen mielialahäiriö ja psykoottiset häiriöt.

Mielenterveyden häiriöt aiheuttavat inhimillistä kärsimystä, mutta myös kansantaloudellisesti merkittävän menetyksen. Nuorella iällä alkavassa työkyvyttömyydessä mielenterveyden häiriöiden rooli korostuu, koska psyykkiset sairaudet alkavat muita työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia varhaisemmin.

Masennus työpaikalla

Työpaikalla mielenterveyden ongelmat ilmenevät hälytysmerkkeinä, jotka eivät vielä kerro, mistä on kysymys. Lisääntyneiden tai toistuvien merkkien havaitseminen on syytä ottaa puheeksi työntekijän kanssa. Masennukseen liittyviä työkykyä alentavia oireita ovat esimerkiksi

- aloitekyvyn puute
- väsymys, vähentyneet voimavarat ja kuormitusherkyyden lisääntyminen
- kiinnostuksen ja motivaation väheneminen
- itseluottamuksen heikentyminen
- keskittymisen tai päätöksenteon vaikeudet
- unettomuuden vaikutukset päiväaikaiseen vireyteen
- tahattomat virheet tai laiminlyönnit
- jatkuva alavire, vetäytyminen ja eristäytyminen
- kielteisiin ajatuksiin jumiutuminen tai kielteiset tulkinnat tilanteesta
- ilmapiiriongelmat ja toistuvat riidat
- vaikeus hallita tunteita, herkistyminen tai ärtyneisyys
- työroolissa ja asiatasolla pysymisen vaikeus
- ajattelun tai toiminnan hidastuminen tai kiihtyminen
- kielteinen asiakaspalaute
- huolestuttava muutos käyttäytymisessä
- työn hallinnan vaikeudet
- työsuorituksen hidastuminen ja muuttuminen
- poissaolojen ja sairastavuuden lisääntyminen
- välinpitämättömyys omaa turvallisuutta kohtaan tai itsetuhoinen käytös.

Oireet viestivät mahdollisesta ongelmasta. Oireita voi kuitenkin esiintyä lyhytaikaisesti ilman, että kyse olisi sairaudesta. Masennuksen oireille on lääketieteellisissä tautiluokituksissa määritelty kriteerit, joiden mukaan diagnoosi asetetaan. Suomessa käytetään ICD-10 -luokitusjärjestelmää, jonka mukaan masennuksen keskeisimmät muodot on jaettu masennustiloihin (F32), jolloin depressiojakso on ensimmäinen ja toistuvaan masennukseen (F33), jossa on esiintynyt depressio vähintään kerran aiemmin. Masennus-diagnoosin määrittää aina lääkäri näiden oirekriteerien mukaan.

Miten masennusta arvioidaan työterveyshuollossa?

Yleiskielen sanalla masennus voidaan tarkoittaa 1) normaalia lyhytaikaista tunnereaktiota 2) masentunutta mielialaa, joka on pitkäaikainen tunnetila ja yksi depression pääoireista tai 3) varsinaista kliinistä depressiota.

Masennuksen tunnistamisen ja arvioinnin apuvälineinä voidaan käyttää erilaisia oireasteikkoja. Kyselylomakkeet soveltuvat sekä seulontaan että vaikeusasteen arviointiin, arviointiasteikot sen sijaan vain vaikeusasteen arviointiin. Asteikkojen avulla ei voida tehdä diagnoosia. Haastattelu on välttämätön oireiden kliinisen merkittävyyden arvioimiseksi. Erotusdiagnostiikan avulla poissuljetaan elimellisen mielialahäiriön aiheuttama somaattinen sairaus, lääke tai muu kemiallinen aine (esimerkiksi päihteet). Depressiodiagnoosia ei tehdä, jos oireet liittyvät viimeaikaiseen lähiomaisen kuolemaan ja kliininen kuva sopii normaalin surureaktion piiriin.

Käypä hoito -suositus antaa yleiset suuntaviivat masennuksen hoidon toteuttamiseen terveydenhuollossa. Suosituksesta on tehty työterveyshuoltoon sovellus työkyvyn tukemisen näkökulmasta.

[Tutustu Käypä hoito -suositukseen.](#)

Masennuksen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy työpaikoilla

Työtä ja työyhteisöjä tulisi jatkuvasti kehittää ennaltaehkäisemään haitallista työstressiä. Lisäksi tarvitaan yhdessä sovittu toimintamalli työkykyongelmien varhaiseen tukeen sekä työhön paluun tukeen pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

- Varhaisen tuen toimintamalli sisältää hälytysmerkit tilanteista, jotka voivat johtaa työkyvyn laskuun. Malli sisältää myös toimintatavan näihin tilanteisiin.
- Hyvä työhön paluu pohjustetaan jo sairauspoissaolon alkaessa. Työterveysneuvottelussa työntekijä, esimies ja terveydenhuollon edustaja suunnittelevat yhdessä paluun ajankohtaa, käytännön järjestelyjä, paluuvaiheen tehtäväkuvaa ja mahdollisesti käynnistettäviä muutoksia työpaikalla.
- Sopivasti mitoitettulla työllä ja muilla työpaikan tukitoimilla on keskeinen osa masennuksen hoidossa. Työn muokkaus ja asteittainen työhön paluu on todettu vaikuttaviksi keinoiksi tukea työhön paluuta mielenterveyden häiriöön liittyvän sairauspoissaolon jälkeen.

Eri hallinnonalat, työmarkkinajärjestöt ja kolmas sektori tekevät valtakunnallista yhteistyötä työhyvinvointia lisäävien käytäntöjen, työssä selviytymisen ongelmiin liittyvän tuen ja masennuksen hyvän hoidon edistämiseksi.

Työterveyshuollossa on mahdollisuus todeta ja hoitaa masennusoireet varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto pystyy myös tukemaan työkykyä hoidon kaikissa vaiheissa. Mikäli koet oireidesi haittaavan selviytymistäsi arkielämässä tai sinulla on itsetuhoisia ajatuksia, hae apua sinulle sopivasta terveydenhuollosta (työterveyshuolto, terveyskeskus tai yksityissektori).

Esihenkilön muistilista

- Tunnista työntekijöiden työssä selviytyminen ja kuormittuneisuus.
- Huomioi, että työntekijät kuormittuvat eri tavalla samassa työtehtävässä. Myös samalla henkilöllä kuormittuneisuus vaihtelee eri elämäntilanteissa.
- Työyhteisön avoimuus ja luottamus tukevat mielenterveyttä.
- Kehityskeskusteluissa tulee tunnistaa työtehtävissä selviytyminen (työtehtävät, roolit ja vastuut).
- Panosta varhaisen tuen toimintamalliin.
- Selvitä työn muokkauksen mahdollisuudet.

Työntekijän muistilista

- Keskustele esihenkilön kanssa työtehtävistä ja niistä selviytymisestä.
- Työyhteisön avoimuuden ja luottamuksen kehittäminen on kaikkien tehtävä.
- Työpaikalla yhdessä tekemisen kulttuuri tukee mielenterveyttä.

Työterveyshuollon muistilista

- Tunnistakaa työpaikkaselvityksen yhteydessä psyykkisesti, sosiaalisesti ja kognitiivisesti kuormittavat työtehtävät.
- Suunnitelkaa yhteistyössä työpaikan kanssa toimintasuunnitelmaan perustellut ennaltaehkäisevät toimenpiteet (terveystarkastukset, ryhmät ja niin edelleen).
- Rakentakaa yhteistyössä työpaikan kanssa toimintamallit työkykyjohtamiseen. Tunnista työkykyriskit datan analysoinnilla, suunnittele toimenpiteet 30-60-90-asetukseen liittyen ja mieti hoitoketjut muun terveydenhuollon kanssa yhteensopiviksi.

Työsuojeluorganisaation muistilista

- Osallistukaa riskien arviointiin ja työpaikkaselvitykseen.
- Rakentakaa työpaikan yhteisöllisyyttä ja avoimuuden ilmapiiriä.
- Osallistukaa työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen.

Tutustu myös



[Oppimateriaalit](#)

[6. Miten tuen oireilevia ja sairastuneita työntekijöitä?](#)

[Kun terveydentila vaikuttaa työntekijän työntekoon, esihenkilö voi tukea työssä](#)



[Hanke](#)

[Työkyvyn ja mielenterveyden tukeminen työssä: Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -toimintamallin arviointi](#)

[Mielenterveyden häiriöihin liittyvät sairauspoissaolot ovat kasvaneet kunta-alalla, erityisesti nuoremmilla työntekijöillä ja...](#)



[Palvelu](#)

[Johtamisen valmennuspalvelut](#)

[Työn digitalisoituminen, hybridityö ja muuttuvat tekemisen tavat uudistavat johtamista. Taitavalla ja osaavalla johtamisella...](#)

Avainsanat

[mielenterveys](#)