

Sari Nuikki

Työelämän mielenterveys –yksikön
päälikkö, työterveyspsykologi

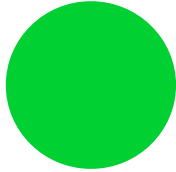
sari.nuikki@mieli.fi

Missionani on edes rikkahippusen verran olla vaikuttamassa siihen, että mielen hyvinvointi aidosti huomioidaan työelämässä – ei siksi, että se on tuottavaa vaan siksi, että se on arvo itsessään.



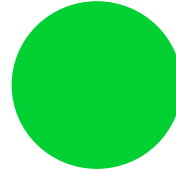
MIELI Suomen Mielenterveys ry

Maailman vanhin mielenterveysalan kansalaisjärjestö



- Yli 50 paikallista mielenterveysseuraa
- Yli 30 valtakunnallista jäsenjärjestöä
- 22 kriisikeskusta
- Rikosuhripäivystyksen hallinnointi yhteistyössä viiden järjestön ja kirkon kanssa

Tavoite parantaa mielen hyvinvointia Suomessa



- Mielenterveyden edistäminen kehittämishankkein ja koulutuksin
- Kriiseissä auttaminen: Kriisipuhelin & Sekasin-chat (myös ukrainan- ja venäjänkielinen)
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- Vapaaehtoistoiminta



- Paikallinen mielenterveysseura
- Paikallinen mielenterveysseura & kriisikeskus

Mielenterveys ja työ: Mielenterveyden tuki työpaikalla – toimintamalli työterveysyhteistyöhön



Työterveyslaitos



Työelämän
mielenterveysohjelma

Sisältö

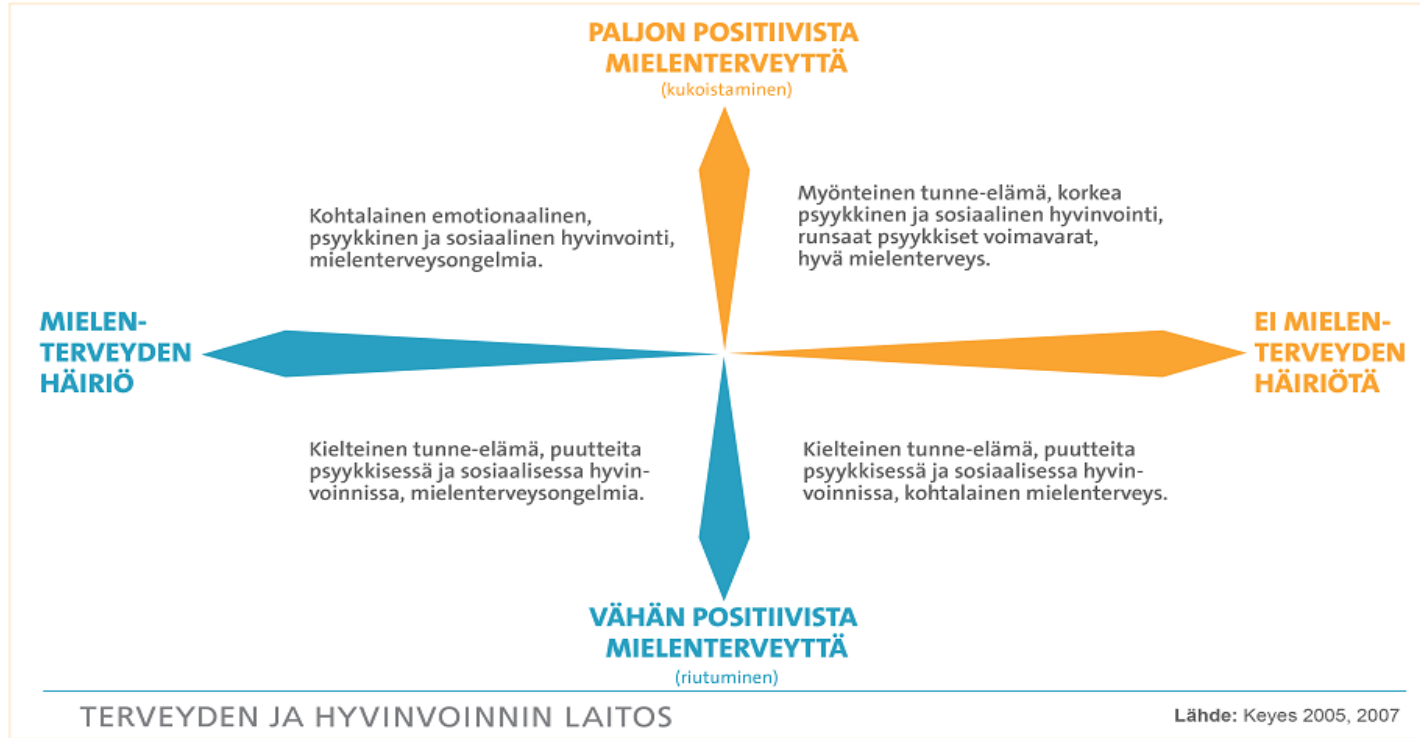
- Mielenterveyden tila Suomessa
- Mielenterveyden tuen toimintamalli osana Työelämän mielenterveys –ohjelmaa
 - Miten mielenterveysasiat hoituvat työterveyshuoltojen vs. asiakasorganisaatioiden näkökulmasta?
 - Toimintamallin kehittäminen pilotointien avulla - muutama esimerkki
 - Pilottityöpaikkojen seurantakysely
 - Mielenterveyden tuki työpaikalla – toimintamalli

Mielenterveyden tila Suomessa



**Työelämän
mielenterveysohjelma**

Mielenterveyden ulottuvuudet



Positiivinen mielenterveys Suomessa (FinTerveys 2017, seurantatutkimus 2020-2021)

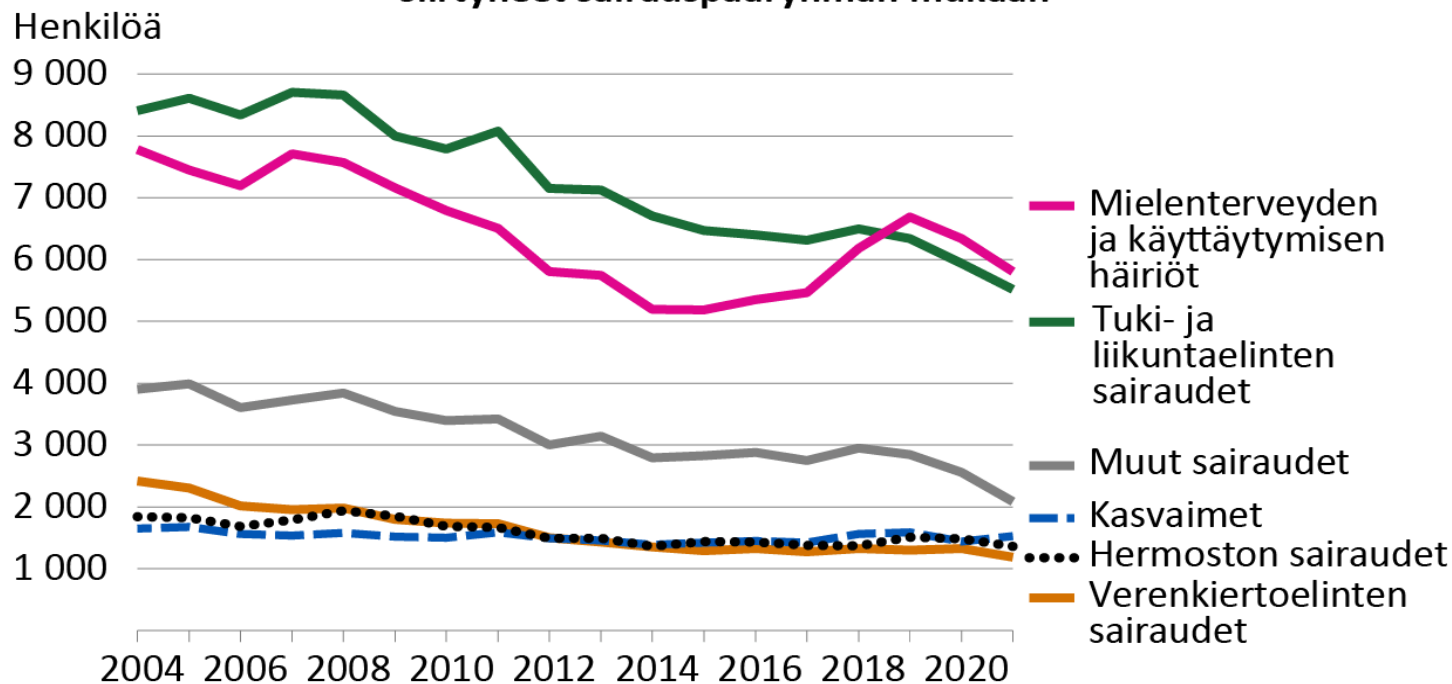
Korkea positiivinen mielenterveys n. 14%.

Kohtalainen positiivinen mielenterveys n. 70%

Matala positiivinen mielenterveys n. 16 %.

+ 60-vuotiailla enemmän positiivista mielenterveyttä kuin nuoremmilla.

Työeläkelakien mukaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2004–2021 siirtyneet sairauspääryhmän mukaan



Lähde: Eläketurvakeskus

Mielenterveyskuntoutujien määrän kasvu viimeksi kuluneiden 25
vuoden aikana (lähde: KELA)

890 %



Miksi Työelämän mielenterveysohjelma?

Mielenterveysongelmien vuoksi menetetään työpäiviä, työurat katkeavat ennenaikaisesti ja syntyy merkittäviä kustannuksia.



5,2 miljoonaa

sairauspoissaolopäivää vuodessa



n. **6700** työkäistä siirtyy vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle



Menetetyn työpanoksen arvo
≈ 2,5 miljardia euroa/vuosi

**Tulevaisuuden
työelämässä hyvä
mielenterveys on
tärkeää pääomaa**

Elinikäinen oppiminen
ja metataidot

Uusien teknologisten
ratkaisujen käyttöönotto

Psykososiaalinen kuormitus
ja aivotyö

Resilientit työyhteisöt



**Työelämän
mielenterveysohjelma**



Ohjelman toimeenpano 2021–2022

**Mielenterveyden tuki
työpaikalla
työterveysyhteistyössä**
- Toimintamalli

**Mielenterveyden tuen
työkalupakki**
- Vaikuttavat menetelmät

**Toimintakulttuurin
muutosta tukeva viestintä**
- Tietoisuus, stigman purku

Kehittävä arviointi
- Vaikuttavuuden
todentaminen

**Jatko-
toimenpiteet
2023–2024
RRP***

**Suomen kestävän kasvun
ohjelma ja toimenpiteet
koronapandemiasta
elpymiseen.*



**Työelämän
mielen terveysohjelma**

Mielenterveyden tuki työpaikalla – toimintamalli työterveysyhteistyöhön



Tarkoitus: Kehittää työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyötä siten, että se olisi aiempaa ennakoivampaa ja ennaltaehkäisevämpää.



Tavoite: Luoda toimintamalli mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön työpaikoille ja työterveyshuoltoihin



Minna
Majuri



Kaisa
Harjunpää



Hanna
Hakulinen



Henna
Laitio



Sari
Nuikki
(MIELI ry)



Saija
Koskensalmi
(MIELI ry)



Pauliina
Mattila-
Holappa



Mari-Anne
Wallius



Taina
Kinnari



Lisbeth
Forsman-Grönholm



Terhi
Kalliokoski



Elina
Virtanen



Marika
Lassfolk



Hanna-Reetta
Räsänen



Tarja Säily



Heli
Hannonen

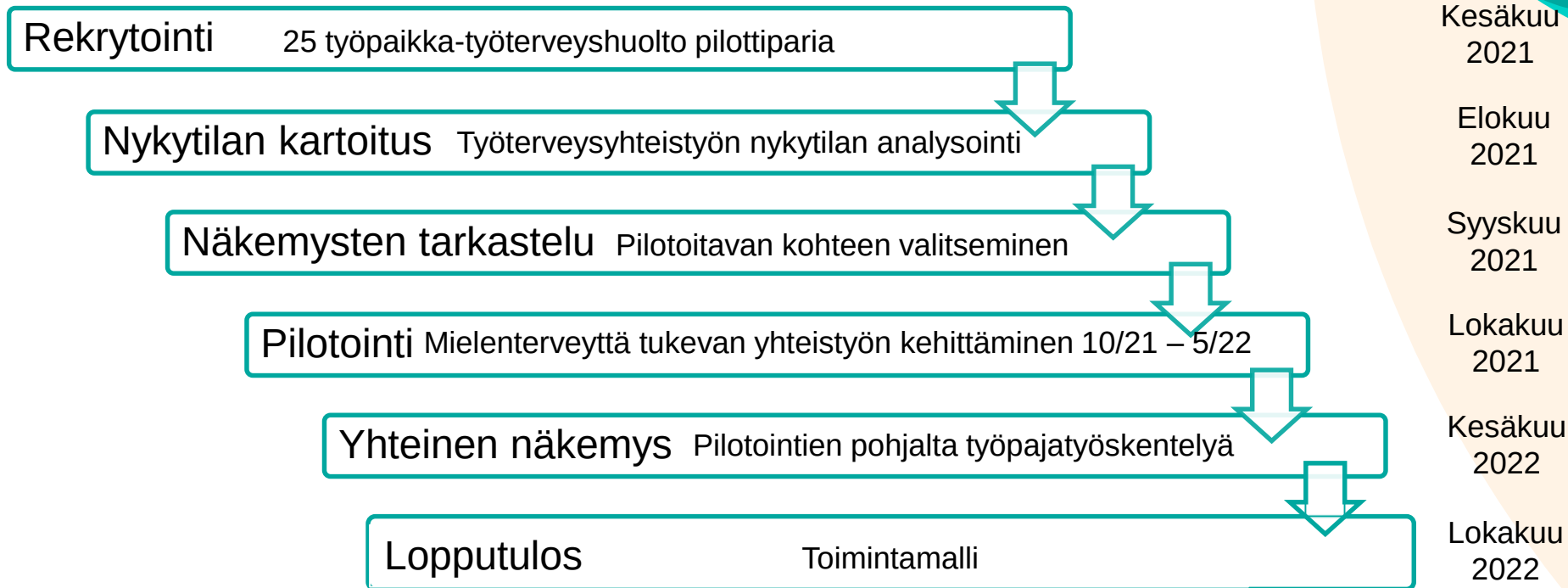


Tuulia Varanka-
Ruuskanen

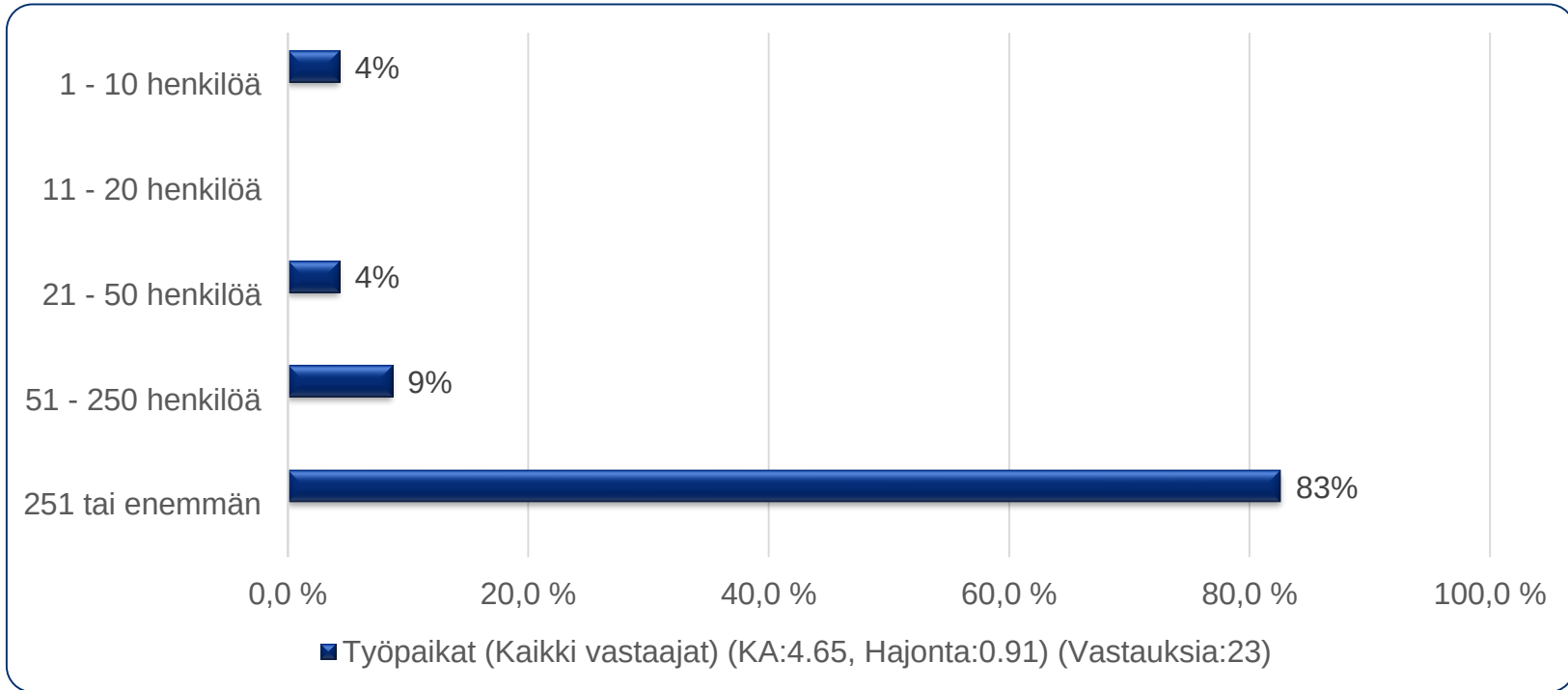


Eija-Maria
Gerlander

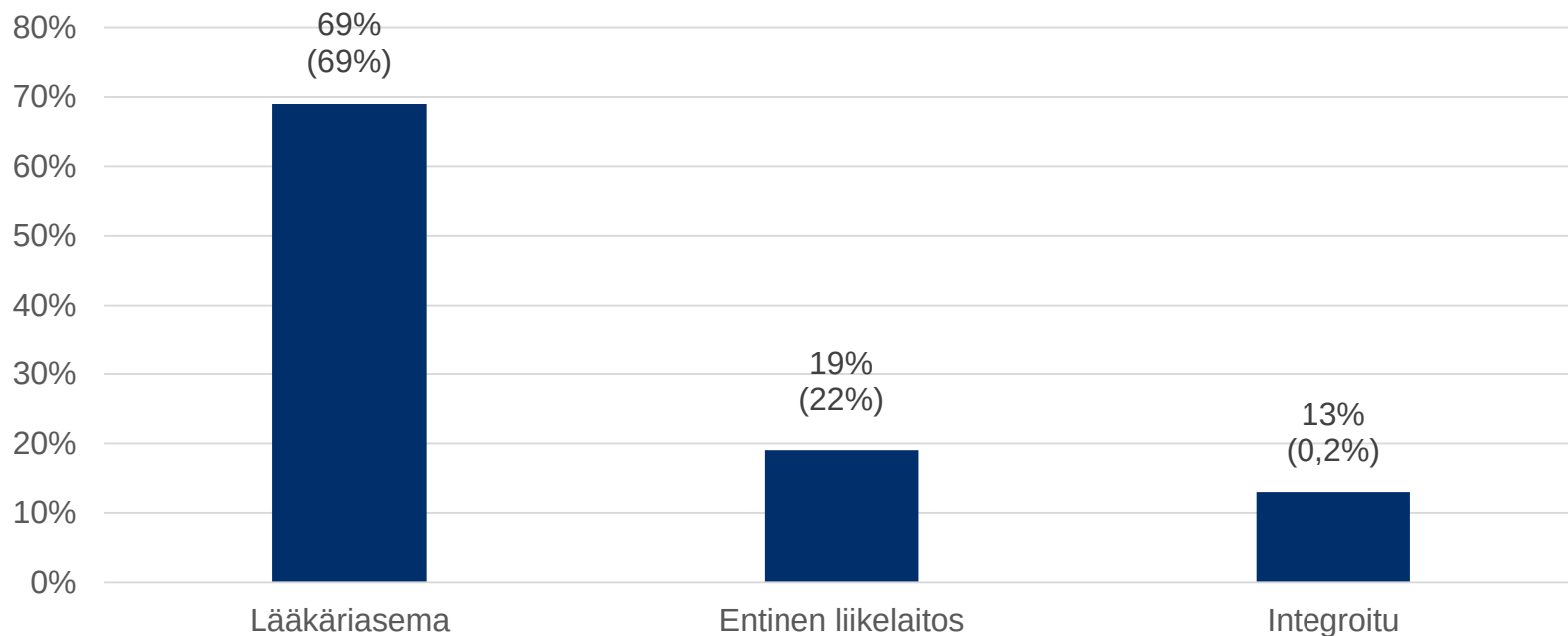
TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMISEN VAIHEET



Hankkeessa mukana olleiden työpaikkojen koko



Hankkeessa mukana olleet työterveyshuollot



Menti.com koodi 8816 1915

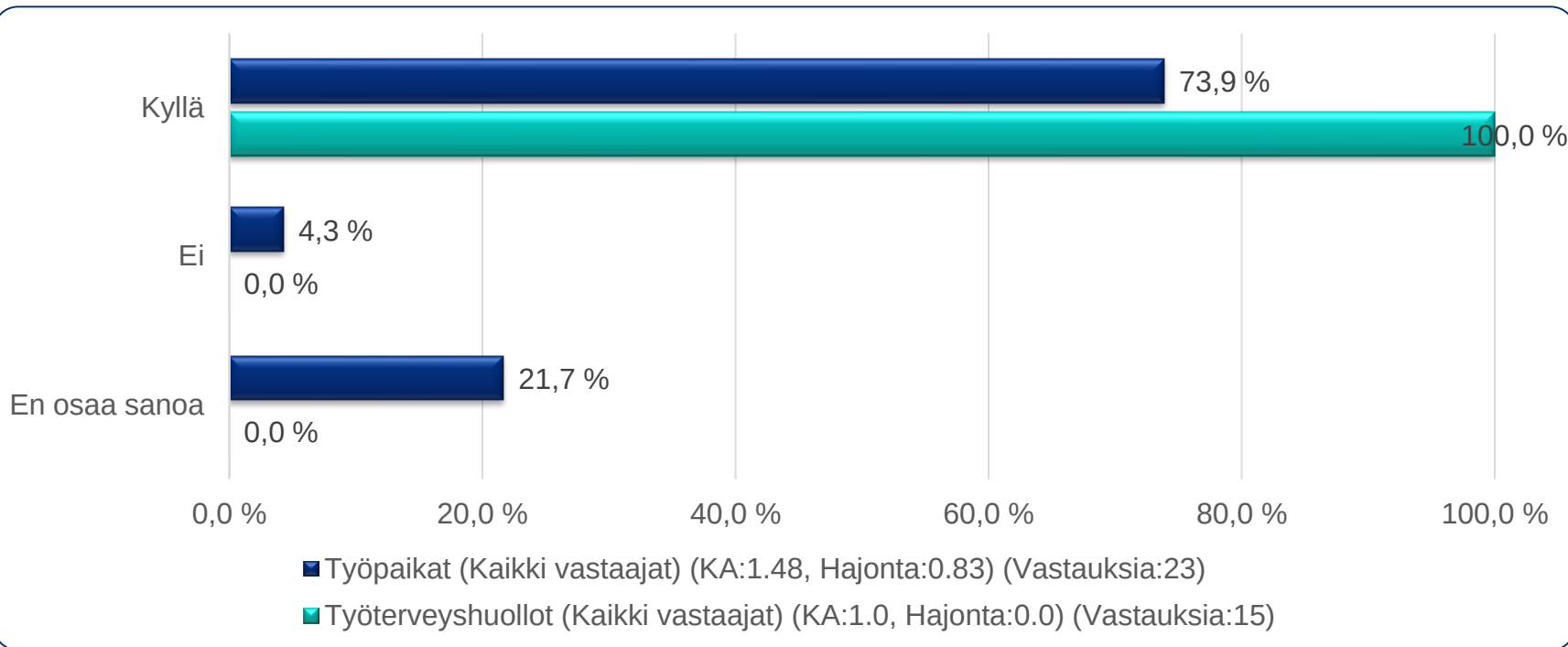
Onko mielen hyvinvointi huomioitu
työterveysyhteistyössä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

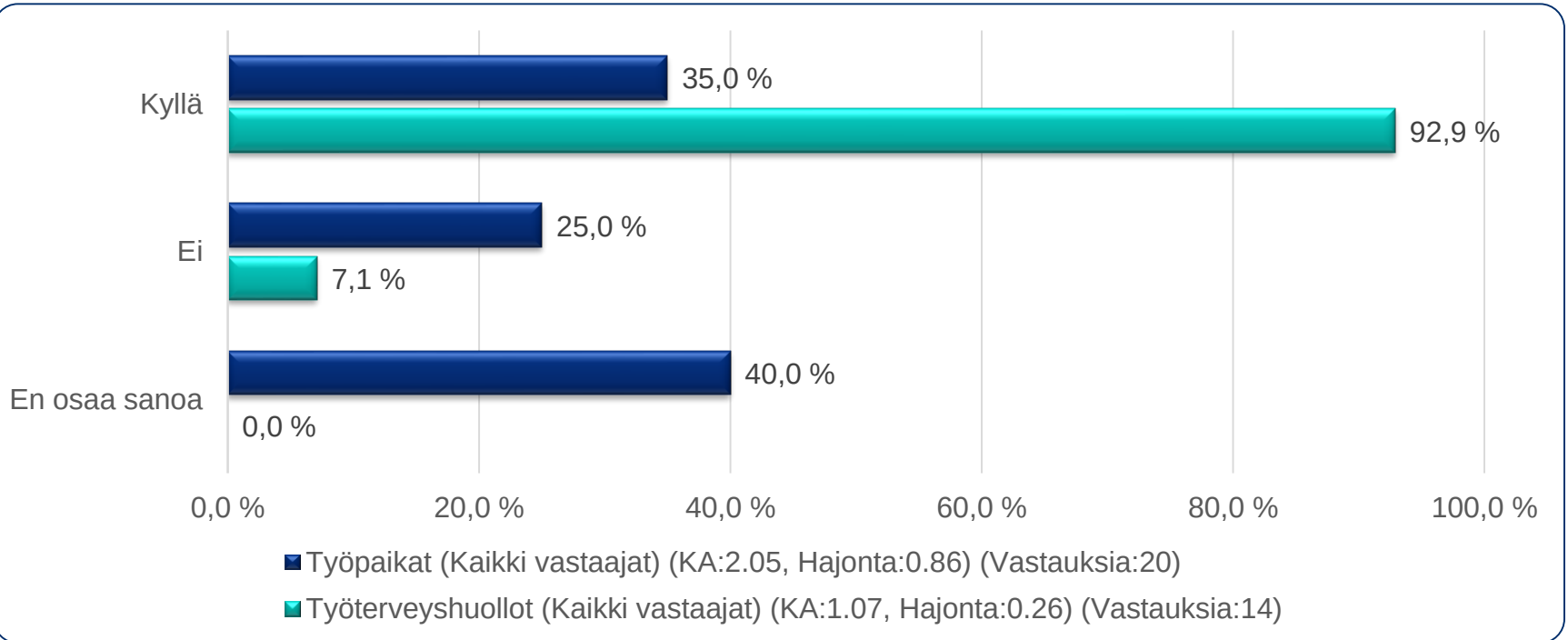


<https://www.mentimeter.com/app/presentation/alg4j2fpm2pahz1t586a6ivuoxu8xxzb>

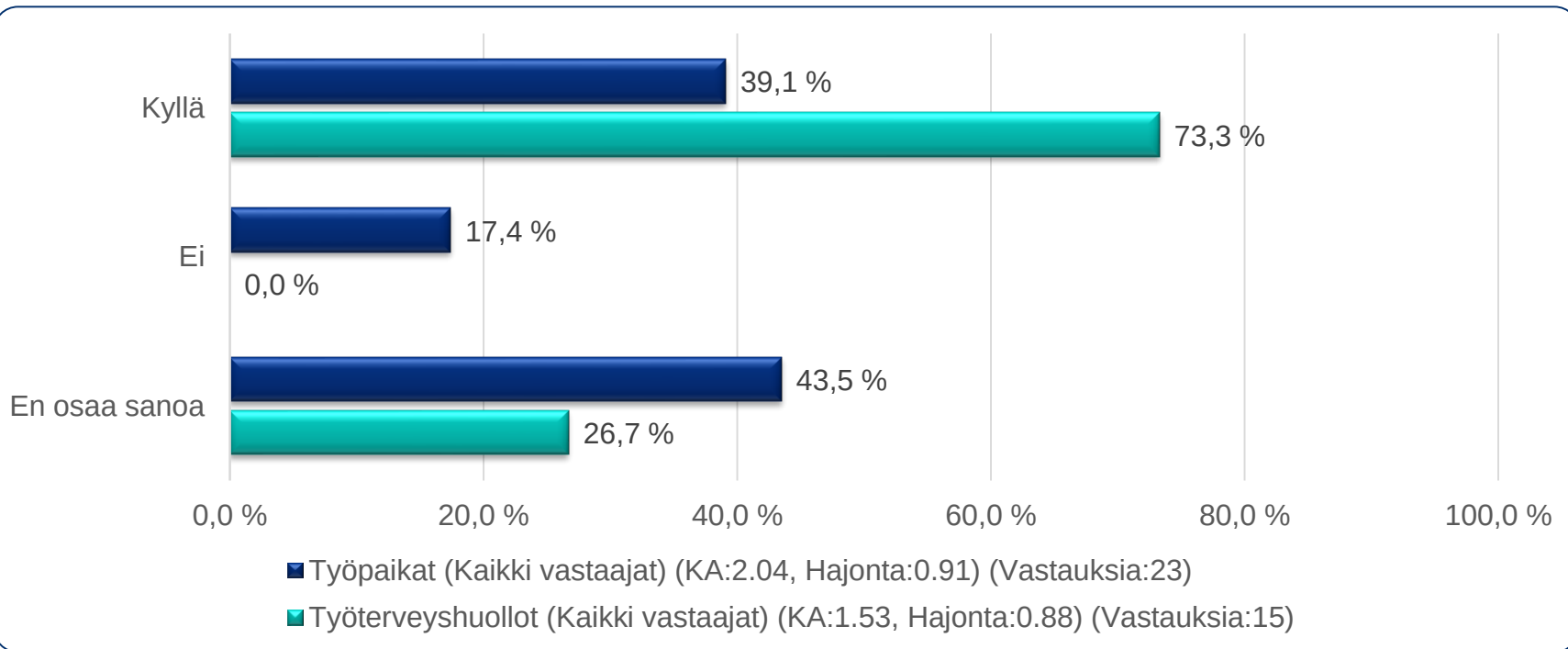
Onko mielen hyvinvointi huomioitu työterveysyhteistyössä?



Ohjaako työpaikkaselvitys työn myönteisten voimavarojen havainnointiin ja vahvistamiseen?



Koetaanko toimintasuunnitelma mielen hyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta hyödylliseksi?



Alkukartoituksen dokumenttien tarkastelussa esiin tulleita kehittämistarpeita

Työpaikkaselvitykset olivat psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden osalta puutteellisia

- **Työpaikkaselvityksissä psykososiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät kannattaa kartoittaa kunnolla ja ottaa työterveyspsykologi selvitykseen mukaan**

Jos selvitys oli tehty, voimavarat saatettiin mainita, mutta niihin ei oltu mietitty niitä säilyttäviä tai vahvistavia toimia

- **Voimavaralähtöisyyttä kannattaa tietoisesti lisätä**

Useimmat toimintasuunnitelmat olivat ”copy-paste” –tyyppisiä työterveyshuollon palvelulistoja myös mielenterveyden tuen osalta

- **Voisiko toimintasuunnitelmasta luoda elävä yhteistyötä ohjaava dynaaminen dokumentti, joka aidosti huomioi organisaation mielen hyvinvoinnin tarpeet?**

Suunniteltu mielenterveysyhteistyö ja sen mittarit riskilähtöistä ja korjaavaa

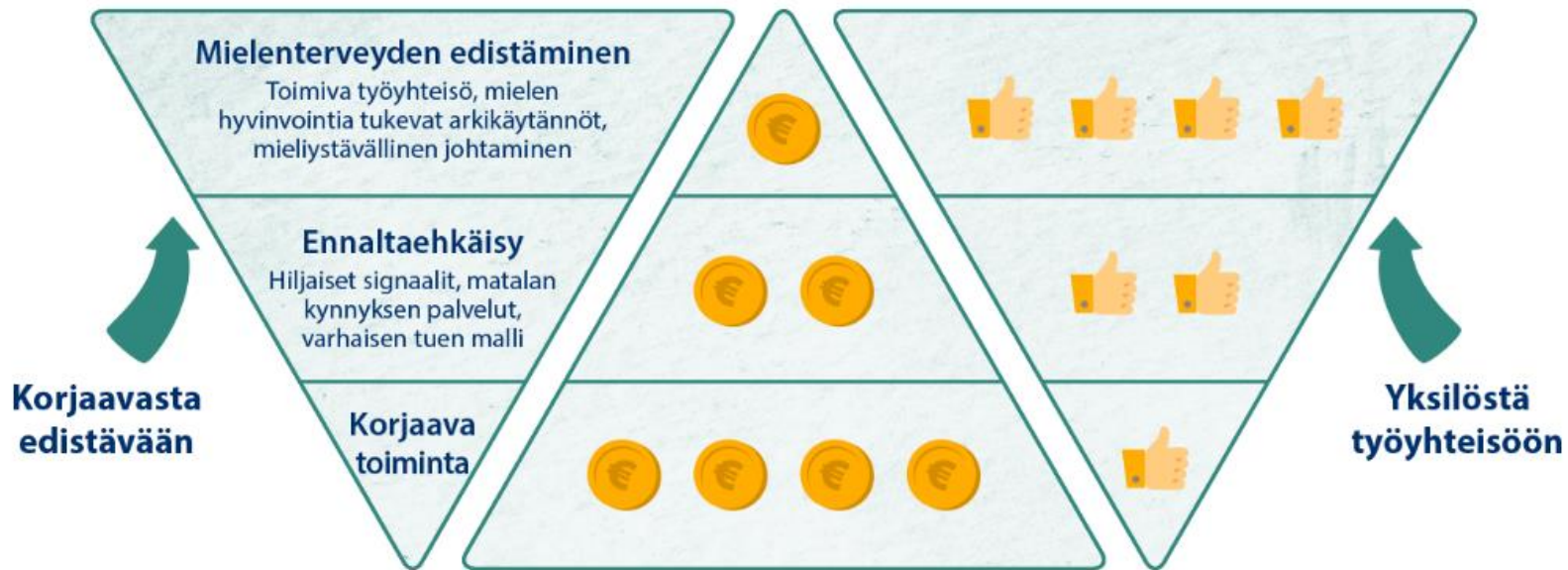
- **Rinnalle rakennettava mielenterveysongelmia ennaltaehkäisevää ja mielenterveyttä edistävää yhteistoimintaa**
- ***Työterveyshuollon rooli aitona yhteistyökumppanina ja mielen hyvinvoinnin ennakoivana asiantuntijana, joka tukee työpaikkaa, kaipaa vahvistusta***

Toimintamallin kehittäminen pilotointien avulla

Muutama nosto piloteista, joissa MIELI ry oli
kehittäjäkumppanina



**Työelämän
mielenterveysohjelma**



Kuva: Mieli ry

Yksilötuen rinnalle työyhteisön tukea esimerkkinä Työyhteisön varhaisen tuen malli

Tavoitteet

- Työyhteisön **voimavaratekijöiden vahvistaminen**
- Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja mahdollisten haasteiden hoitaminen **heti** niiden ilmetessä
- **Esihenkilöiden** osaamisen, kyvyn ja uskalluksen kasvattaminen sekä rohkaiseminen avun hakemiseen ennen kuin työyhteisötilanteet mutkistuvat

Työyhteisön varhaisen tuen malli

Taso	Työyhteisön kuvaus	Kehittämistoimien sisältö
Toimiva työyhteisö	Tavoiteltava tilanne, johon normaalisti liittyy ajoittain pieniä haasteita.	Ylläpidetään ja vahvistetaan olemassa olevaa hyvää työyhteisön toimintaa.
Pieni huoli	Tasolle määriteltiin kriteerit sekä työpaikan havainnoista ja tiedoista (mm. riskien arviointi, henkilöstökyselyt, vaihtuvuus) että työterveyshuollon havainnoista ja tiedoista (mm. työpaikkaselvitys, suurkuluttajat, sairaspotilaat).	Esihenkilövastuista yhdessä työyhteisön kanssa tehdään aktiivisesti toimenpiteitä, ulkopuolista tukea tarvittaessa hyödyntäen.
Suuri huoli	Tasolle määriteltiin sekä työpaikan että työterveyshuollon kriteerit.	Ulkopuolista tukea ja apua tarjotaan aktiivisesti (työpaikan, työterveyshuollon ja muiden tahojen).

	Toimiva työyhteisö	Pieni huoli	Suuri huoli
Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö	Työn tavoitteet ohjaavat tekemistä, keskinäistä arvostusta ja luottamusta, avoimuutta, myönteistä asennetta, innostusta, työn imua	Vuorovaikutuksen haasteita, muutoksia käytöksessä ja motivaatiossa, osoitetaan arvostuksen puutetta, pelisääntöjä ei noudateta, vastuuttomuutta, negatiivisuuden lisääntymistä	Konflikti, ratkaisematon pitkittynyt ristiriita, työyhteisöкриisi
Työkavereiden tuki työn tekemiseen	Apua ja tukea saatavilla, yhdessä oppimista, virheiden sallimista	Apua ja tukea ei ole riittävästi saatavilla, tietoa ei jaeta, yhteistyö ei suju, sopimuksista ei pidetä kiinni	Työkaverista ei välitetä, jätetään yksin, sorsimista, negatiivinen palaute vallalla, kiusaamista
Yhteistyö ja vuorovaikutus esihenkilön kanssa	Kannustavaa, rakentavaa, myönteistä ja työkeskeistä vuorovaikutusta	Vuorovaikutuksessa haasteita, ei riittävää dialogia, palaverieissa hiljaisuutta, ei osallistuta kokouksiin	Ei toimita ohjeiden ja pelisääntöjen mukaan, työt eivät suju, aikataulut pettävät
Esihenkilön tuki työn tekemiseen	Esihenkilön apua ja tukea saatavilla tai luotetaan esihenkilön apuun ja tukeen tarvittaessa, yhteistä keskustelua tavoitteista, kannustavaa palautetta	Apua ja tukea ei ole riittävästi saatavilla, dialogi katkonaista, tavoitemäärittely epämääräistä	Esihenkilö koetaan poissaolevana, dialogia esihenkilön ja joidenkin työntekijöiden välillä ei juurikaan ole, esihenkilöllä ongelmia jaksamisessa
Työkuormitus	Työssä ajoittain kuormitusta ja stressiä, palautumista työpäivän aikana on riittävästi, työ koetaan mielekkäänä	Pidempiaikaista kiirettä, stressiä, virheitä, tekemättömiä töitä, paljon ylitöitä ei ehdiä palautua, virheitä tehdään keskimääräistä enemmän, kielteisyyttä	Poissaolot lisääntyneet hälyttävästi, kuormituksesta ei palauduta, negatiiviset tunteet ovat pinnassa, kyynistymistä.
Työkäyttäytyminen	Ystävällinen, myönteinen ratkaisukeskeinen käytös, onnistumisista iloitaan, erimielisyydet ja ongelmat kyetään ratkaisemaan	Kielteistä käytöstä, pelisääntöjen noudattamatta jättämistä, vastuuttomuutta, toisen onnistumisia ei nähdä tai ne omitaan, kilpailua, välinpitämättömyyttä	Asiatonta käytöstä, kiusaamista, irtisanoutumisia keskimääräistä enemmän

Reagoinnista ennakoivaan ja edistävään yhteistyöhön esimerkkinä **Agenttitoiminta liiallisen vaativuuden ennaltaehkäisemiseksi**



TAVOITTEENA KULTTUURIMUUTOS ”RIITTÄVÄN HYVÄ RIITTÄÄ”

- Luotiin **valmennusmateriaali**
- Valittiin **agentit**
- Työterveyspsykologin ja HR:n valmennus agenteille
 - antaa välineitä tunnistaa, ennaltaehkäistä ja ratkaista ylittunnollisuuden, ylisuorittamisen, täydellisyyden tavoittelun ja omaa itseä kohtaan olevan liiallisen vaativuuden aiheuttamia työssä jaksamisen haasteita
- **Osana perehdytystä** agentit valmentavat teemasta uudet työntekijät
- Jatkossa **koko henkilökunnalle ja esihenkilöille**

<https://hyvatyo.ttl.fi/mielityo/mieli-strategia-ja-tyon-arki/tyopaikkojen-teot-ja-oivallukset/op-turun-seudun-tarina>

MIELENTERVEYDEN KÄSI

Miten vaikutat arkisilla valinnoilla
mielenterveytesi?



Reagoinnista
ennakoivaan
ja edistävään
yhteistyöhön esimerkkinä
Mielen hyvinvoinnin
perustan vahvistaminen
arjen valinnoilla

Mielen hyvinvoinnin perustan vahvistaminen arjen valinnoilla



- Nuoret mukana kaikessa: osallistaminen vahvistaa hyvinvointia ja arvostuksen kokemusta – samalla pystyttiin hyödyntämään nuorten arjen innovatiivisuus.
- [Toimintamalli työterveysyhteistyöhön – Mielen hyvinvoinnin perustan vahvistaminen arjen valinnoilla - YouTube](#)

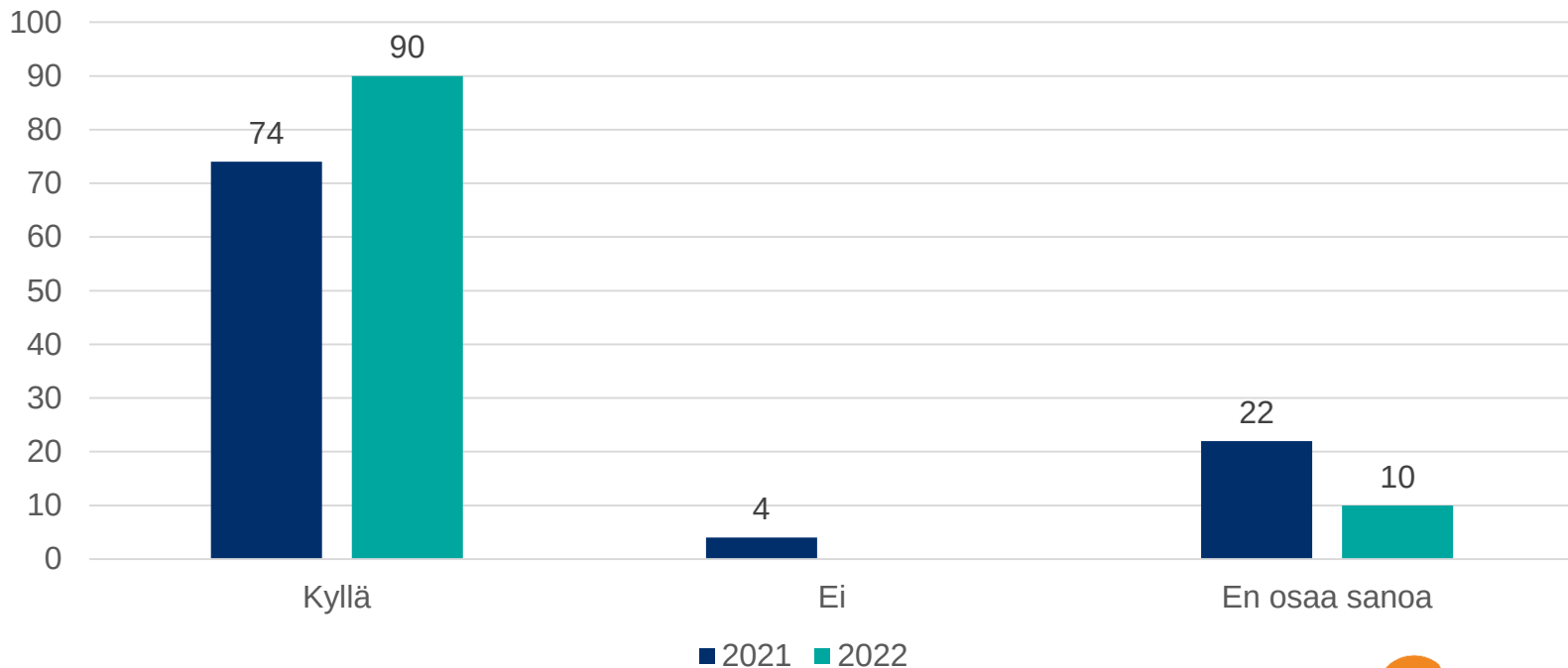
Pilottityöpaikkojen seurantakysely

2021 vs. 2022

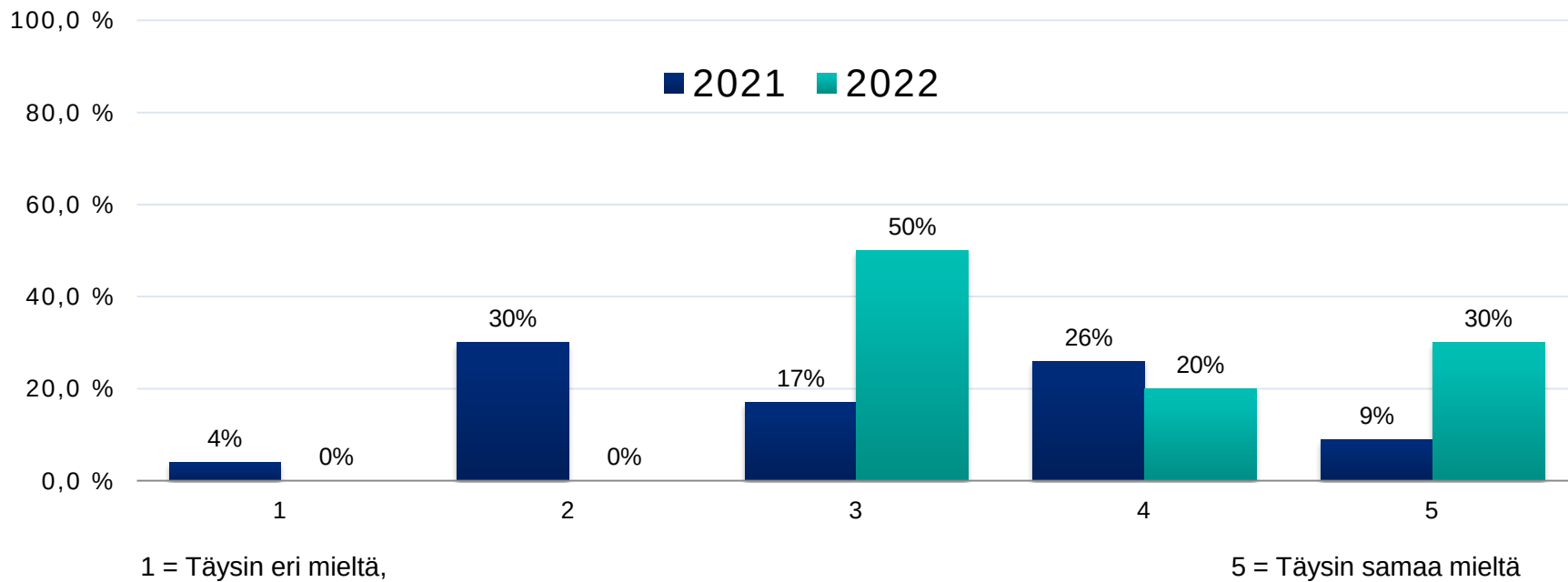


**Työelämän
mielenterveysohjelma**

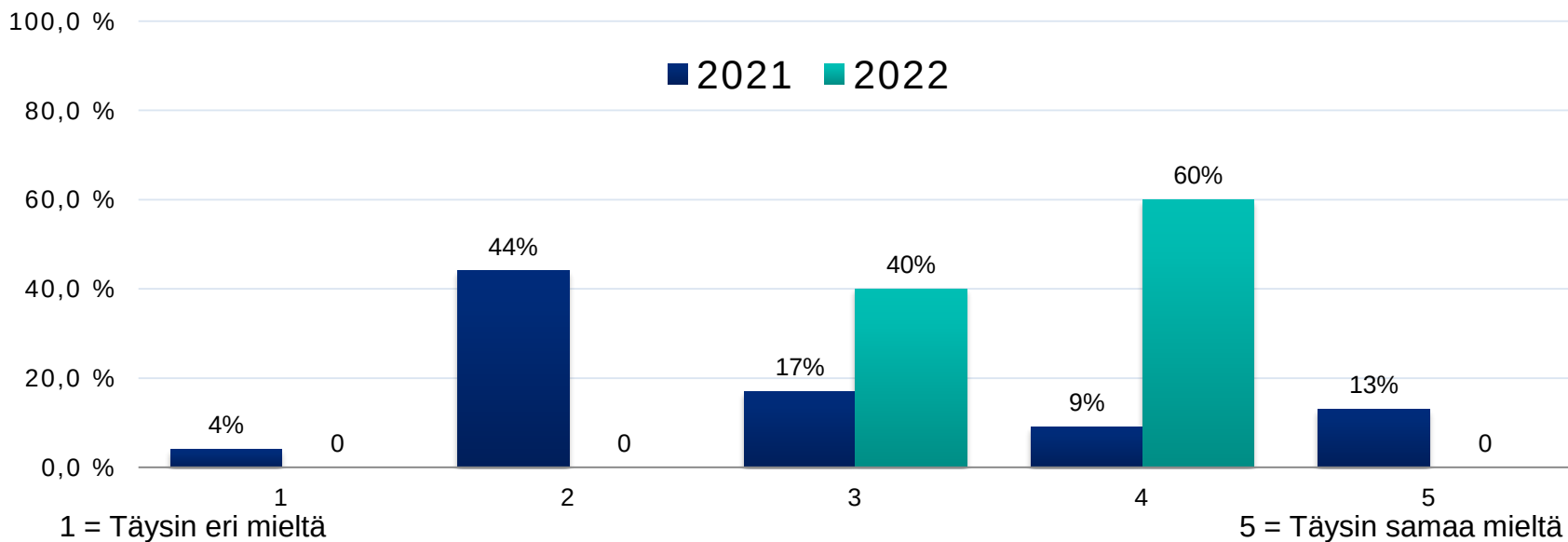
Onko mielen hyvinvointi huomioitu työterveysyhteistyössä?



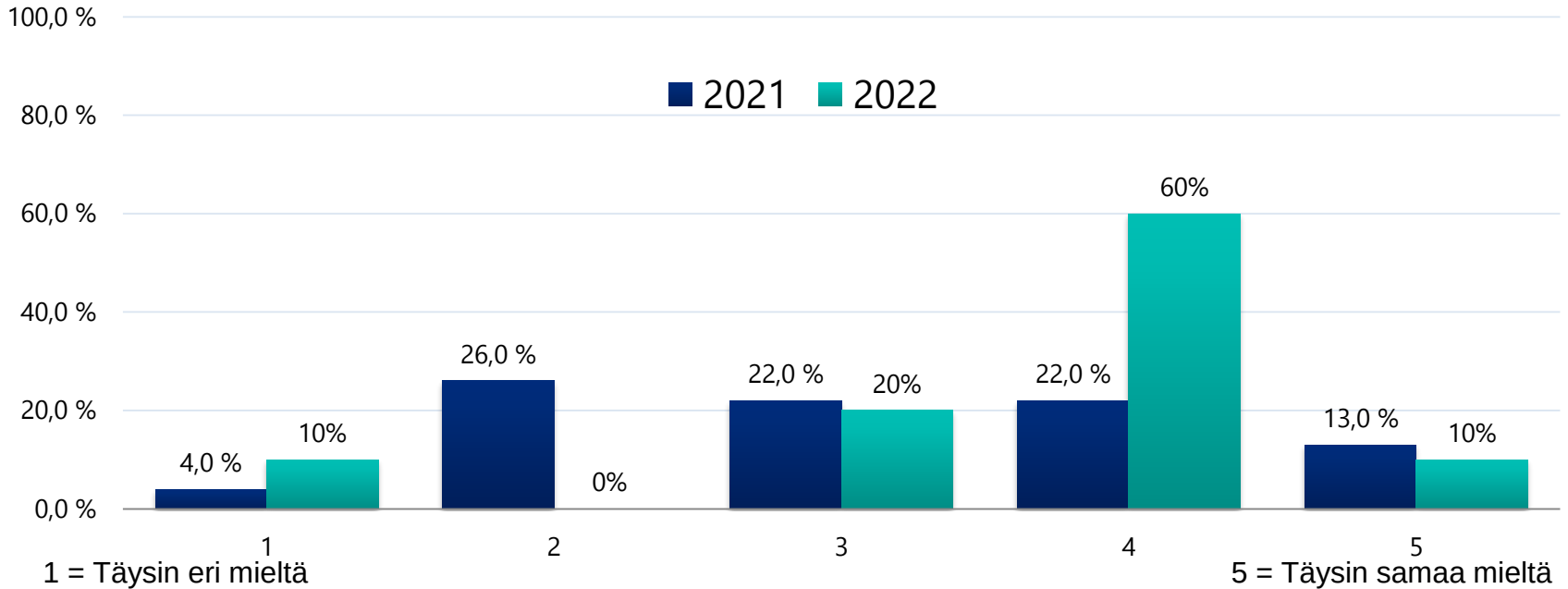
Olen tyytyväinen työterveyshuollon vahvistavaan mielenhyvinvointityöhön.



Olen tyytyväinen työterveyshuollon ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön.



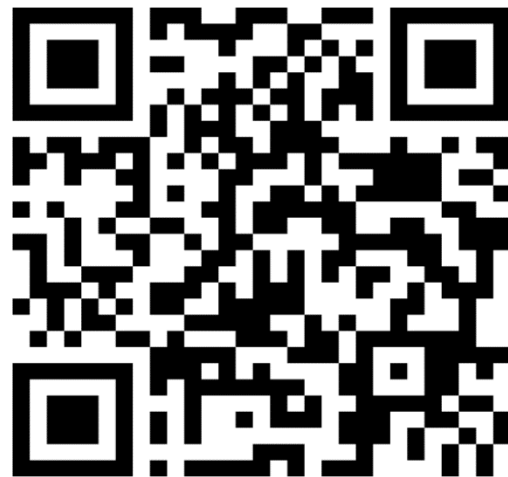
Olen tyytyväinen työterveyshuollon korjaavaan mielenterveystyöhön.



Menti.com koodi 5923 5141

Minkä asian työterveyshuolto voisi tehdä uudella tavalla tai paremmin niin, että työterveysyhteistyö olisi paremmin mielenterveyttä edistävää?

<https://www.mentimeter.com/app/presentation/ali2u3xeaen4x4jtmse2ysp4qeutuggc>



Mielen hyvinvointi työssä rakennetaan yhdessä



Työterveysyhteistyön edellytykset

Kun tavoitteena on tehdä mielenterveyttä tukevaa, vaikuttavaa työterveysyhteistyötä, suunnatkaa ensin huomio yhteistyön edellytyksiin.

- Listaus työterveysyhteistyön toimijoiden rooleista
- Tarkistuslistat
 - toimivan työterveysyhteistyön rakenteista
 - yhteistyön toimintatavoista



Tunnista tarpeet, aseta yhteinen tavoite

Hyvin muotoiltu konkreettinen tavoite on tuloksellisen ja vaikuttavan toiminnan lähtökohta. Pohjalle tarvitaan työpaikan tilannekuva.

- Listaus työn voimavaratekijöistä
- Listaus työpaikkaselvityksessä käytettävistä menetelmistä psykososiaalisten ja kognitiivisten voimavarojen ja riskien tunnistamisesta
- Vinkit henkilöstön osallistamiseen työpaikkaselvityksessä



Suunnittele ja ennakoi

Toiminnan suunnittelussa huomioitava

- mielenterveyden haasteiden ennaltaehkäisy
- voimavarojen vahvistaminen
- työyhteisötason toimenpiteet
- esihenkilötyö

Osiosta löytyy mm.

- Tarkistuslista **mielenterveyden ennaltaehkäisyyn, voimavarojen huomiointiin ja työyhteisötason toiminnan suunnitteluun**
- Tarkistuslista **esihenkilötyön suunnitteluun**



Toimi ja kehitä

Tarvitaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisasantuntijuutta.

Osiosta löytyy mm.

- Työyhteisön toimivuuden tasojen kriteerit
- Työyhteisön mielen hyvinvoinnin kehittämissuunnitelma
- Kysymyspatteristo esihenkilöille työhyvinvointikeskustelun tueksi
- Muistilista työterveyshuollolle esihenkilötyön tukemiseen

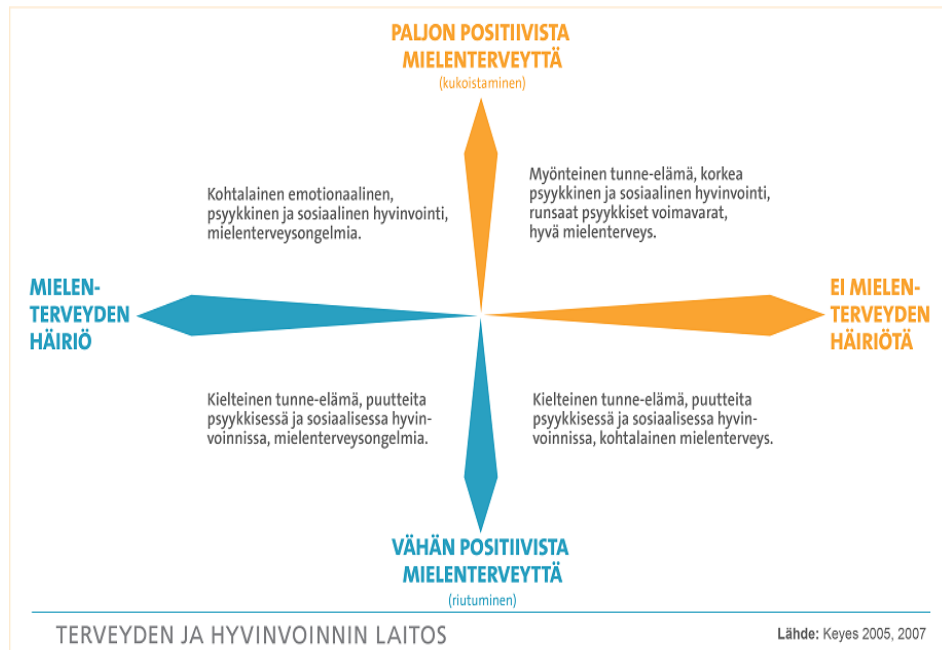


Onnistu ja kehity yhdessä

Mielenterveyden tuen tavoite määrittelee mittarit, joilla seurataan sovittujen toimien toteutumista.

Osiosta löytyy mm.

- Työterveysyhteistyön **vaikutusketju ja esimerkkejä käytettävistä mittareista**, joilla vaikutusketjua arvioidaan
- Esimerkkejä mielenterveyden tukitoimien osa-alueista ja mittaroinnista
- Mielenterveyden **tuen auditointiprosessi**



Kohti mieliystävällisempää työelämää - ennenkuin.fi