



De arbetandes goda psykiska hälsa förutsätter samarbete

Vår befolkning åldras och det förekommer brist på arbetskraft. Samtidigt har arbetsförmåga på grund av psykiska problem ökat i oroväckande grad.

Med systematiskt samarbete mellan mentalvårdstjänsterna och företagshälsovården och förebyggande verksamhet på arbetsplatserna kan antalet arbetsförmögna dagar ökas i Finland.

VÅRA POLICYREKOMMENDATIONER

1. Företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas samarbete ska effektiviseras i vården av psykiska problem bland personer i arbetsför ålder
2. Vid vård av psykiska problem bland personer i arbetsför ålder ska man beakta stödjournalen av arbetsförmågan och arbetets positiva effekt på den psykiska hälsan
3. Företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas kompetens inom psykisk hälsa ska stärkas
4. Rollen som främjandet av psykisk hälsa spelar i stödåtgärderna för arbetsförmågan ska stärkas
5. Arbetsplatsernas och företagens kompetens och sätt att stärka den psykiska hälsan ska stödjas



DENNA POLICYREKOMMENDATION ÄR RIKTAD TILL

- politiska beslutsfattare
- beslutsfattare och aktörer inom välfärdsområdena
- arbetslivsutvecklare



Bild. Att beakta den psykiska hälsan och behandla psykiska störningar är ett samarbete mellan många olika aktörer.

1. Företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas samarbete ska effektiviseras i vården av psykiska problem bland personer i arbetsför ålder

Sjukfrånvaro på grund av psykiska problem har ökat avsevärt i antal under de senaste åren. FPA:s sjukdagpenningperioder som beviljats på grund av psykiska problem och beteendestörningar ökade med till och med 72 procent mellan 2016 och 2022 (FPA:s sjukförsäkringsstatistik 2022). Bland personer med sjukpension är psykiska problem och beteendestörningar den tydligt vanligaste diagnosgruppen (PSC).

I vården av psykiska problem hos en person i arbetsför ålder deltar ofta många olika aktörer, såsom företagshälsovården, offentliga mentalvårdstjänster och privata serviceproducenter. I vården av psykiska problem kräver framgång och stödjande av arbetsförmågan samarbete mellan aktörer.

Bedömning och stödjande av arbetsförmågan hör till företagshälsovårdens specialkompetens. Företagshälsovården är den enda aktören inom hälso- och sjukvården med direkt kontakt med den insjuknade personens arbetsplats. Företagshälsovården har bra möjligheter att stödja arbetsförmågan och möjligheten att återgå till arbetet när arbetstagaren insjuknar och tillsammans med arbetstagaren och arbetsgivaren fundera på ändring av arbetsuppgifterna eller andra lösningar med vilka personens arbetsbelastning kan justeras så att den motsvarar funktionsförmågan som försämrats på grund av sjukdom. Företagshälsovården kan också hjälpa arbetsplatsen och arbetsgemenskaperna att hitta lösningar som stöder den psykiska hälsan.

En samarbetsmodell mellan de offentliga mentalvårdstjänsterna och företagshälsovården har byggts på flera områden i Finland. Dess mål är att styra personer som lider av psykiska problem till företagshälsovården för individuell bedömning av arbetsförmågan och för stödåtgärder för arbetsförmågan. Samarbetsmodellen har som mål att möjliggöra företagshälsovårdens och arbetsplatsens stödåtgärder innan arbetsförmågan förlängs.

Ibrukttagandet av samarbetsmodellen främjas av fungerande samarbete mellan psykiatri och företagshälsovården och av psykiaternas möjlighet att göra en elektronisk remiss till patientens företagshälsovård. Det är också viktigt att identifiera patienter som kan ha nytta av samarbetsmodellen.

2. Vid vård av psykiska problem bland personer i arbetsför ålder ska man beakta stödandet av arbetsförmågan och arbetets positiva effekt på den psykiska hälsan

Förlängd sjukfrånvaro kan leda till permanent arbetsoförmåga. Det har uppskattats att endast hälften av personerna som lider av depression återgår till arbetet om deras sjukfrånvaroperiod pågår i mer än ett halvt år. Om sjukfrånvaroperioden är ett år kan endast en fjärdedel återgå till arbetet.

Vid vård av psykiska problem bland personer i arbetsför ålder ska man beakta stödandet av arbetsförmågan och arbetets effekt på den psykiska hälsan. Då depressionen är mild eller medelsvår är det ofta möjligt att fortsätta arbeta. Korrekt dimensionerat arbete kan vara en rehabiliterande faktor för personer som återhämtar sig från psykiska problem. Det är väsentligt att effektiva stödåtgärder för arbetsförmågan tas i bruk redan innan sjukfrånvaron förlängs. Man ska i samarbete med företagshälsovården och arbetsplatsen fundera på olika möjligheter att ändra på arbetet så att arbetstagaren kan fortsätta arbeta utan lång sjukfrånvaro eller så att återgång till arbetet kan stödjas på ett effektivt sätt efter sjukfrånvaroperioden. Stigmat som är förknippat med psykiska problem kan försvåra stödåtgärderna för arbetsförmågan på arbetsplatser.

Även deltidsarbete kan hjälpa arbetstagaren att hålla fast i vardagens rutiner och bevara sin känsla av delaktighet trots sjukdomen. Arbete och delaktighet är av stor betydelse både för den enskilda arbetstagaren och för tillgången på arbetskraft och arbetsproduktiviteten i Finland.

Då depressionen är mild eller medelsvår är det ofta möjligt att fortsätta arbeta. Korrekt dimensionerat arbete kan vara en rehabiliterande faktor.

3. Företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas kompetens inom psykisk hälsa ska stärkas så att de perspektiv för arbetsförmåga som är förknippade med psykisk hälsa beaktas på ett bättre sätt

Social- och hälsovårdsaktörernas kompetens inom psykisk hälsa ska utvidgas så att den gäller även annat än sjukvård vid psykiska problem. Kompetens inom psykisk hälsa innebär också information om och förståelse av den psykiska hälsan som en resurs och ett delområde av hälsa, den psykiska hälsans skydds- och riskfaktorer och sätt att förstärka den psykiska hälsan.

Företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas kompetens och regionala samarbete i stödandet av psykisk hälsa ska utökas. Dessutom ska företagshälsovårdens och social- och hälsovårdsaktörernas utbildning iaktta stödandet av psykisk hälsa samt bedömningen och stödet av arbetsförmågan.

4. Rollen som främjandet av psykisk hälsa spelar i stödåtgärderna för arbetsförmågan ska stärkas

Psykisk hälsa spelar en betydande roll i att upprätthålla arbetsförmågan och förebygga arbetsoförmåga. Proaktivt främjande av den psykiska hälsan på arbetsplatser är ett kostnadseffektivt sätt att minska både mängden sjukfrånvaro på grund av psykisk hälsa och sjukpensioner. Att satsa på att främja den psykiska hälsan stöder fortsättningen av karriärer i såväl början, mitten som slutet av dem, vilket har en positiv inverkan på sysselsättningsgraden.

Med främjande av den psykiska hälsan avses skapande av strukturer och arbetsförhållanden som är gynnsamma med tanke på arbetstagarnas resurser, arbetets smidighet och arbetsgemenskapens funktion. Ju tidigare man satsar på att främja den psykiska hälsan, desto mer sätt finns det att stärka sinnets resurser och förebygga problem. Dessutom förblir också de totala kostnaderna som problem med den psykiska hälsan orsakat arbetsplatser mindre.

Arbetsplatsens och företagshälsovårdens samarbete spelar en viktig roll i stärkandet av sinnets resurser och stödandet av den psykiska hälsan. Det lönar sig att lyfta fram främjandet av den psykiska hälsan när företagshälsovårdssamarbetet planeras.

Ju tidigare man satsar på att främja den psykiska hälsan, desto mer sätt finns det att stärka sinnets resurser och förebygga problem.

5. Arbetsplatsernas och företagens kompetens och sätt att stärka den psykiska hälsan ska stödjas

God psykisk hälsa stöder de arbetandes psykiska och sociala arbets- och funktionsförmåga. Det är viktigt att främja den psykiska hälsan bland personer i arbetsför ålder och bekämpa större psykosocial belastning. Främjandet av den psykiska hälsan kräver både information och konkreta åtgärder.

Det krävs mer förståelse i samhället och arbetslivet av den psykiska hälsans betydelse och av sätt att stärka den psykiska hälsan i arbetet och förebygga sådana problem med den psykiska hälsan som arbetet orsakar. Riksomfattande program (till exempel ARBETE2030 – utvecklingsprogram för arbetet och välbefinnandet i arbetet) skapar ett nationellt ramverk för främjandet av psykisk hälsa i arbetslivet.

Företagare, företag och arbetsplatser inom den offentliga sektorn behöver stöd för att välja ändamålsenliga sätt att stärka den psykiska hälsan och den psykiska resiliensen. Stöd behövs både för att öka kompetensen inom psykisk hälsa och för att ta i bruk konkreta verktyg och verksamhetsmodeller. Med hjälp av stöd blir vardaglig praxis och verksamhetsmodeller som stärker den psykiska hälsan vanliga på arbetsplatser och bland företagare.

Sammanfattningsvis: Bra samarbete, kompetens och tidigt agerande förbättrar den psykiska hälsan bland arbetande

- Psykisk hälsa ska främjas på arbetsplatser och i arbetsgemenskapens vardag, resurserna ska stärkas och man ska ta itu med problem i tid. Detta kräver kompetens, fungerande metoder och utveckling av verksamhetssätten och ledningen på arbetsplatsen.
- Det lönar sig att beakta främjandet av den psykiska hälsan i samarbetet mellan arbetsplatsen och företagshälsovården.
- När en arbetstagare drabbas av psykiska problem säkerställer företagshälsovårdens och de övriga social- och hälsovårdsaktörernas sömlösa samarbete att stödåtgärderna för arbetsförmågan och återgången till arbetet är effektiva.
- Den psykiatriska enhetens och företagshälsovårdens samarbetsmodell möjliggör företagshälsovårdens och arbetsplatsens stödåtgärder innan arbetsoförmågan förlängs.

Rekommendationen har utarbetats av

Hanna Hakulinen
forskningschef
Arbetshälsoinstitutet
hanna.hakulinen@ttl.fi
+358 30 474 7257

Pauliina Kangas
överläkare
Arbetshälsoinstitutet
pauliina.kangas@ttl.fi
+358 30 474 2514

Sirpa Väänänen
planerare Psykisk hälsa i
arbetslivet
MIELI Psykisk Hälsa Finland rf
sirpa.vaananen@mieli.fi
+358 40 6791 501

Kirsi Nurminen
sakkunnig, Psykisk hälsa i
arbetslivet
MIELI Psykisk Hälsa Finland rf
kirsi.nurminen@mieli.fi
+358 40 482 1534