



PSYKOSOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ

KEHITTÄMISTARPEIDEN TUNNISTAMINEN SUOMESSA



Sisältö

<i>Aihealue</i>	<i>4</i>
<i>Kansallinen asiantuntijaryhmä.....</i>	<i>5</i>
<i>Kehityskohteet</i>	<i>5</i>
Tieto ja tutkimus.....	6
Säädökset ja käytänteet	7
Koulutus	9
<i>Tulevaisuuden kehityssuunnat Suomessa</i>	<i>10</i>
<i>Tutustu tarkemmin</i>	<i>11</i>

Euroopan unionin osarahoittama *MentalHealthMatters*-hanke saa taloudellista tukea Itämeren alueohjelmasta vuosille 2021-2027. Tämän julkaisun sisältö on yksinomaan tekijän vastuulla, eikä se välttämättä vastaa EU:n näkemyksiä.

Työterveyslaitos. 2025.

Esipuhe

Työntekijöiden mielenterveys on Itämeren alueella kasvava huolenaihe sekä julkisissa että yksityisissä yrityksissä. Ihmisten mielenterveys ja kyky toimia yksin ja yhdessä ovat välttämättömiä yritysten ja yhteiskuntien toiminnan kannalta haastavina aikoina. Vaikeina aikoina tarvitaan resilienssiä ja työntekijöiden joustavuutta.

Jo ennen koronaviruspandemiaa ja sotaa Euroopassa puolet eurooppalaisista työntekijöistä piti stressiä yleisenä työpaikallaan, ja stressi oli syynä noin puoleen kaikista sairauspoissaoloista¹. Lisäksi joka kuudes työntekijä kokee mielenterveyden haasteita Euroopan unionissa². Koska pätevän työvoiman puutetta esiintyy jo joillakin keskeisillä aloilla, kuten terveydenhuollossa, tämä voi vaarantaa työpaikkojen kyvyn kestää nykyisiä ja tulevia kriisejä.

Työntekijöiden suojeleminen ja heidän työkykynsä ylläpitäminen ja edistäminen on työturvallisuus- ja -työterveystoimien tavoite. Aiemmin työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva lainsäädäntö, standardit ja koulutus ovat keskittyneet lähinnä fyysisiin vaaratekijöihin ja tapaturmien ehkäisyyn psykososiaalisten riskitekijöiden sijaan. *MentalHealthMatters*-hankkeen tavoitteena on lisätä psykososiaalisten riskitekijöiden tunnistamiseen, arviointiin ja ennaltaehkäisyyn kiinnitettävää huomiota ja pitää niitä tasavertaisina muiden tekijöiden kanssa.

Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvien työturvallisuus- ja -työterveyskäytäntöjen parantaminen ja siten työikäisten mielenterveyden edistäminen edellyttää toimialojen välistä yhteistyötä. Hankkeen puitteissa yhteistyökumppanit Virosta, Suomesta, Latviasta, Norjasta ja Puolasta ovat perustaneet kansallisia asiantuntijaryhmiä, joihin kuuluu keskeisiä asiantuntijoita eri aloilta. Asiantuntijaryhmien keskeisenä tavoitteena on tunnistaa kehittämiskohteita ja laatia ehdotuksia niiden edistämiseksi. Jokainen maa on valinnut painopistealueen, joka sisältää kehittämiskohteen asiantuntijaryhmän työstettäväksi. Painopistealueet vaihtelevat maittain ja esimerkiksi Norjassa käsitellään maahanmuuttajien mielenterveyttä, kun taas Latviassa työnantajien tietoisuuden lisäämistä.

MentalHealthMatters -hankkeen asiantuntijaryhmät ovat selvittäneet kehittämiskohteita, jotka liittyvät (1) tietoon ja tutkimukseen, (2) säädöksiin ja käytänteisiin sekä (3) työnantajien, esihenkilöiden ja työsuojelutehtävissä toimivien koulutukseen ja osaamiseen psykososiaalisen työympäristön hallinnassa.

¹ Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2024) *Mielenterveys työssä koronaviruspandemian jälkeen – Mitä eurooppalaiset luvut paljastavat*. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto. Saatavana osoitteesta: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>

² Euroopan komissio (2023). *Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle ja alueiden komitealle kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen*. COM(2023). Bryssel: Euroopan komissio. Saatavana osoitteesta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023DC0298>

Tässä raportissa esitellään Suomen havaintoja, joissa on keskitytty valitun teeman mukaisesti työsuojelu- ja työterveyshuollon henkilöstön koulutuspolitiikkaan.

Aihealue

Suomessa *MentalHealthMatters* -hankkeessa on keskitytty työpaikan psykososiaalisten riskitekijöiden hallintaan ja työsuojelutehtävissä toimivien sekä työterveyshuollon ammattilaisten koulutuksen kehittämiseen. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan³ työhyvinvointi ja työn imu heikkenevät edelleen valtakunnallisesti, ja erityisesti nuorten työuupumuksen oireet lisääntyvät. Samaan aikaan hyvää mielenterveyttä tukevat psykososiaaliset voimavarat työpaikoilla eivät ole lisääntyneet.

Työnantajalla on yleinen velvollisuus huolehtia henkilöstönsä terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Työsuojelutehtävissä toimivilla on keskeinen rooli työnantajien ja henkilöstön tukemisessa mm. riskien arvioinnissa ja (psykososiaaliseen) työympäristöön liittyvissä asioissa.

Työterveyshuollon ammattilaiset tuovat työpaikoille olennaista osaamista, joka keskittyy työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen ja työperäisten sairauksien ehkäisyyn. Osaamisensa ansiosta he pystyvät arvioimaan työpaikan tekijöiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen, ehdottamaan toimenpiteitä ja tukemaan työkykyä kokonaisuutena. Työterveyshuollon ammattilaiset voivat työnantajien ja henkilöstön sekä ja työsuojelutehtävissä toimivien kanssa luoda kokonaisvaltaisen lähestymistavan psykososiaalisten riskien ja voimavarojen hallintaan.

Huolimatta Suomen vahvasta säädöspohjasta ja yleisestä tietoisuudesta psykososiaalisen työympäristön tärkeydestä, parannettavaa edelleen on. Työsuojelutehtävissä toimivilla ja työterveyshuollon ammattilaisilla ei välttämättä ole yhteistä ymmärrystä ja/tai riittäviä taitoja tunnistaa ja arvioida tehokkaasti työpaikan psykososiaalisia riskitekijöitä ja voimavaroja. Tämä rajoittaa heidän kykyään käsitellä näitä asioita kattavasti.

Näihin haasteisiin puututaan *MentalHealthMatters*- hankkeessa Suomen kansallinen asiantuntijaryhmän kautta, joka keskittyy työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten osaamisen ja koulutuksen parantamiseen. Hankkeessa selvitetään mahdollisuuksia kehittää moniammatillista koulutusta, jolla varmistetaan, että näillä ammattilaisilla on tarvittava osaaminen puuttua ja tukea työpaikkoja optimaalisesti tilanteissa, joissa psykososiaalisia riskitekijöitä havaitaan.

³ Suutala, S., Hakanen, J. ja Kaltiainen, J. (2024) *Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023*. Helsinki: Työterveyslaitos

Kansallinen asiantuntijaryhmä

Kansallinen asiantuntijaryhmä perustettiin Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön yhteistyönä. Kolmikantaisesti muodostetulla ryhmällä varmistetaan, että kaikki tärkeät sidosryhmät ovat edustettuina. Asiantuntijaryhmään kuuluu 16 jäsentä seuraavista organisaatioista:

- Sosiaali- ja terveysministeriö
- Työterveyslaitos
- Yliopistot ja ammattikorkeakoulut
- Suomen Yrittäjät
- Työmarkkinajärjestöt EK ja SAK

Kansallinen asiantuntijaryhmä on tunnistanut kehittämiskohteita erityisesti työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten koulutuksen ja osaamisen osalta. Jäsenet ovat kokoontuneet säännöllisesti työpajoihin ja tehneet yhteistyötä Howspace-verkkoympäristössä. Ennen jokaista työpajaa jäsenet ovat tehneet ennakkotehtäviä ilmaistaakseen näkemyksensä keskeisistä kysymyksistä, joiden kautta on muodostettu yhteinen käsitys käsiteltävästä asiasta. Näin on varmistettu, että erilaiset mielipiteet tulevat kuulluiksi.

Kansallisen asiantuntijaryhmän työn tukemiseksi hanke on esitelty työsuojelu- ja työterveyshuollon neuvottelukunnille, jotka molemmat toimivat sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa ohjaten työsuojelun ja työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä. Tavoitteena on ollut mahdollistaa keskustelua kansallisen asiantuntijaryhmän kanssa siitä, miten hankkeessa laadittuja kehittämis ehdotuksia voidaan jatkossa hyödyntää päätöksenteossa.

Kehityskohteet

“Turvallisuuden nolla-ajattelua tulisi laajentaa koskemaan myös psykososiaalisia riskitekijöitä.”

“Voimmeko asettaa raja-arvoja psykososiaalisille tekijöille?”

“On tärkeää, että suositukset ja ohjeistukset kirjataan riittävän tarkasti, jotta kaikki toimijat ymmärtävät ne ja toteuttavat niitä samalla tavalla.”

Kansallinen asiantuntijaryhmä on havainnut, että esimerkiksi lainsäädännössä on muutostarpeita. Vaikka säädöksissä käsitellään psykososiaalisia riskitekijöitä ja mielenterveyttä, on tarpeen vahvistaa muita säädöksiä kuten työsuojelutehtävissä toimivien pätevyyden määrittelyä ja asettaa osaamiskriteerit heidän koulutukselleen.

Aikatauluttaminen	Tarvittavat parannukset
Pitkä aikaväli	• Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn tähtäävien toimintamallien, toimenpiteiden, ohjeistusten ja laskelmien kehittäminen ja käyttöönotto kolmikantaisessa yhteistyössä.
Keskipitkä aikaväli	• Työsuojelutehtävissä toimivien pätevyyden määrittäminen lainsäädännössä. • Kansallisen rekisterin perustaminen pätevistä työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista. • Kansallisen pätevyysrekisterin perustaminen työterveyshuollon asiakkaille lyhytpsykoterapiaa tarjoavista ammattilaisista. • Työpaikkojen mielenterveyttä edistävien käytäntöjen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden mittaaminen järjestelmä-, työpaikka- ja yksilötasolla. • Työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamista ja arvioimista koskevan yhteisen tietopohjan rakentaminen työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten sekä työsuojeluviranomaisen välille koulutuksen avulla. • Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi.
Lyhyt aikaväli	• Luoda yhteisymmärrys työpaikkojen, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten välille psykososiaalisista tekijöistä ja niiden vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin kolmikantaisella hyväksynnällä. • Järjestelmällisen ja systemaattisen lähestymistavan luominen työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamiseen ja arviointiin kaikkien sidosryhmien kesken. • Työsuojelutehtävissä toimiville, työterveyshuollon ammattilaisille ja työsuojeluviranomaiselle suunnatun monialaisen koulutussuunnitelman kehittäminen, jotta kaikilla sidosryhmillä olisi yhtäläinen perustieto työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamisesta ja arvioinnista. • Lyhytpsykoterapiaa työterveyshuollon asiakkaille tarjoavien ammattilaisten pätevyyden määrittelemine lainsäädäntöön. • Psykologit, joilla on vähintään 15 op työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus, luokitellaan työterveyshuollon ammattihenkilöiksi.

Tieto ja tutkimus

Suomen työikäisen väestön mielenterveys on heikentynyt edelleen koronapandemian jälkeenkin, ja se näkyy sekä miehissä että naisissa, erityisesti 20–64-vuotiaiden joukossa. Vuonna 2022 työikäisestä väestöstä joka viides kärsi henkisestä ahdistuksesta⁴. Vuoteen 2023 mennessä mielenterveyden häiriöt

⁴ Suvisaari, J, Solin, P, Viertiö, S & Partonen, T. (2023). *Terve Suomi -tutkimus*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

aiheuttivat 5,4 miljoonaa sairauslomapäivää, mikä tekee niistä yleisimmän sairauspoissaolojen syyn⁵. Aiheesta tarvitaan kattavasti lisää tietoa ja tutkimusta tukemaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa, resurssien tehokasta kohdentamista sekä strategioiden kehittämistä työikäisen väestön mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Kaksi keskeistä lähestymistapaa vaatii lisäselvittelyä: toinen poliittisella tasolla ja toinen työpaikkatasolla.

Päättäjätasolla kansallinen asiantuntijaryhmä on korostanut tarvetta yhteisymmärrykseen työpaikan psykososiaalisista tekijöistä. Yhteisen terminologian luominen ja kolmikantaisen konsensuksen saavuttaminen sidosryhmien kesken on ratkaisevan tärkeää. Se edistää kaikkien sidosryhmien sitoutumista terveellisemmän, tuottavamman ja oikeudenmukaisemman työympäristön luomiseen Suomessa.

Työpaikkatasolla tarvitaan lisätutkimusta, jotta voidaan arvioida työpaikkojen mielenterveyteen vaikuttavien käytäntöjen vaikuttavuutta ja kustannusvaikuttavuutta järjestelmä-, työpaikka- ja yksilötasolla. Pitkällä aikavälillä tällainen tutkimus raivaisi tietä yhteisille malleille ja laskelmille ennaltaehkäisevistä ja edistävistä toimenpiteistä psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi. Konsensus näistä malleista auttaisi edistämään niiden laajaa käyttöönottoa.

Säädökset ja käytänteet

Suomessa säädöksissä ja käytänteissä tunnistetaan psykososiaalisen työympäristön merkitys henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisessa työpaikalla. Kansallisen asiantuntijaryhmän näkemyksen mukaan keskeinen muutostarve lainsäädännössä on työsuojelutehtävissä toimivien pätevyyksissä ja pätevyysrekistereissä.

Työnantajan velvollisuuksista huolehtia työturvallisuudesta säädetään sekä työturvallisuuslaissa (738/2002) että työterveyshuoltolaissa ja -asetuksessa (1383/2001, 708/2013). Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajilta kaikkien riskien, myös psykososiaalisten, arviointia ja pienentämistä turvallisen ja terveellisen työympäristön varmistamiseksi. Työterveyshuoltolaki velvoittaa järjestämään työterveyshuollon, joihin sisältyy psykososiaalisten tekijöiden arviointi. Kansallinen asiantuntijaryhmä tunnistaa kahdessa erillisessä lainsäädännössä haasteita, ja nostaa keskusteluun lakien virtaviivaistamisen yhdeksi laiksi. Tällaisten muutosten tekeminen lähitulevaisuudessa arvioidaan kuitenkin epärealistiseksi.

Mielenterveys on priorisoitu useissa ohjaavissa asiakirjoissa. Työnantajia ja työsuojelutehtävissä toimivia, työterveyshuollon ammattilaisia sekä työsuojeluviranomaisia tuetaan lukuisilla ohjeilla.

⁵ Kela (2024). *Taskutilasto 2024*. Saatavana osoitteesta: <https://tietotarjotin.fi/julkaisu/2060042/taskutilasto>

Nykyinen käytäntöasiakirja	Yhteenveto
Kansallinen mielenterveysstrategia ⁶	Strategia korostaa työperäistä stressiä merkittävänä uhkana mielenterveydelle. Se korostaa tavoitteellista suunnittelua ja linjaa toimenpiteitä työllisyyspainotteisten mielenterveyspalveluiden parantamiseksi. Se edistää työhyvinvoinnin seurantaan yhteistyössä työterveyshuollon palveluiden kanssa. Lisäksi strategia edistää perheystävällistä työympäristöä ja tukee sujuvampaa siirtymistä työelämään.
Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 ⁷	Käytäntö edistää työnantajien, henkilöstön ja työterveyshuollon yhteentoimivuutta työkykyä parantavien ja työhönpaluuta tukevien toimenpiteiden toteuttamiseksi jokaisella työpaikalla. Sen tavoitteena on integroida työkykyjohtaminen ja hyvinvoinnin edistäminen yritysten ja organisaatioiden johtamisen ydinkäytäntöihin. Käytännössä korostetaan myös osatyökykyisten tukemista työllistymisen ylläpitämisessä ja uusien työpaikkojen löytämisessä.
Tervettä työtä: Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2024–2027 ⁸	Puitesuunnitelmassa kohdennetaan työnantajien toimenpiteitä psykososiaalisen kuormituksen tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi sekä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi. Työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyötä edistetään.
Psykososiaalinen kuormitus ⁹	Ohjeistuksessa käsitellään haitallisten työkuormitustekijöiden ennaltaehkäisyä ja johtamista antamalla kaikille sidosryhmille (työnantaja, työntekijä, viranomainen, työsuojelutehtävissä toimivat) konkreettiset ohjeet omasta roolista ja vastuista.
Psykososiaalisen kuormituksen valvonta: Ohjeistukset ¹⁰	Näillä ohjeilla pyritään yhtenäistämään psykososiaalisen kuormituksen seuranta ja lisäämään valvonnan läpinäkyvyyttä. Ne selkeyttävät työsuojeluviranomaisen valvontaroolia ja menettelytapoja sekä hallinnossa että asiakkaille. Näin varmistetaan, että asiakkaat ymmärtävät viranomaisen valmiudet ja vastuut.

⁶ Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). *Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma*. 2020:15. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162234>

⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö (2019). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030*. 2019:4. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161451>

⁸ Sosiaali- ja terveysministeriö (2023). *Tervettä työtä: Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2024–2027*. 2023:23. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165091>

⁹ Työsuojeluhallinto Suomessa (2024). *Psykososiaalinen kuormitus*. <https://tyosuojelu.fi/tyoolosuhteet/psykososiaalinen-tyokuorma>

¹⁰ Työsuojelu (2023). *Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta*. <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet/psykososiaalisen-tyokuormituksen-valvontaohje>

Kansallinen asiantuntijaryhmä arvioi, että keskeinen muutostarve lainsäädännössä on työsuojelutehtävissä toimivien pätevyyksissä ja pätevyysrekistereissä.

- Työsuojelutehtävissä toimivien pätevyyden määrittäminen lainsäädännössä.
- Kansallisen rekisterin perustaminen pätevistä työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista.
- Kansallisen pätevyysrekisterin perustaminen työterveyshuollon asiakkaille lyhytpsykoterapiaa tarjoavista ammattilaisista.
- Psykologit, jotka ovat suorittaneet työterveyshuoltoon pätevöittävän koulutuksen, tulisi määritellä työterveyshuollon ammattihenkilöiksi, ei työterveyshuollon asiantuntijoiksi.

Koulutus

Suomessa työsuojelutehtävissä toimivien sekä työterveyshuollon ammattilaisten pätevöittävässä koulutuksessa kansallisen asiantuntijaryhmä tunnistaa kehittämiskohteita. Asiantuntijaryhmä pitää tarpeellisenä standardoida työsuojelutehtävissä toimivien koulutusta. Tämä lisäksi on tarpeen edelleen kehittää käytännön osaamista psykososiaalisten tekijöiden tunnistamisessa ja arvioinnissa molemmissa koulutuksissa.

Työterveyshuollon ammattilaisten koulutuspolut ovat hyvin jäsenneltynä. Työterveyshuollon erikoislääkärit voivat työskennellä alalla kokopäiväisesti. Muut lääkärit voivat työskennellä osa-aikaisesti työterveyshuollossa, jos he ovat suorittaneet 15 opintopisteen moniammatillisen koulutuksen Työterveyslaitoksella kahden vuoden kuluessa työn aloittamisesta. Vastaavasti terveydenhoitajien ja fysioterapeuttien on suoritettava 15 opintopisteen koulutus Työterveyslaitoksella tai jossakin kahdeksasta ammattikorkeakoulusta kahden vuoden kuluessa. Psykologit voivat valita työterveyshuollon pätevöitymisen kahdesta vaihtoehdosta: joko sama 15 opintopisteen koulutus kahden vuoden kuluessa tai 70 opintopisteen erikoistuminen työ- ja organisaatiopsykologiaan yliopistossa.

Työsuojelutehtävissä toimivien koulutus on vähemmän jäsenneltynä. Vaikka turvallisuustekniikan koulutusohjelmia on tarjolla useissa yliopistoissa, muiden tahojen tarjoamissa työsuojelukoulutuksissa on eroja.

Työsuojelutarkastajan tehtäviin hakeutumisessa ei ole ylemmän korkeakoulututkinnon lisäksi muita erityisvaatimuksia. Tiettyihin teemoihin erikoistuminen on kuitenkin yleistä, ja käytännön tietämystä sekä kokemusta esihenkilötyön aiheista pidetään tärkeänä. Psykososiaalisia työympäristöjä käsittelevillä tarkastajilla on usein terveydenhuoltotausta. Vaikka psykososiaalisiin kuormitustekijöihin liittyvää koulutusta järjestetään säännöllisesti, on tarvetta syventää ja laajentaa tätä tietoa entisestään.

Psykososiaalisiin tekijöihin liittyvä opetus on määritelty työterveyshuollon ammattilaisia kouluttavien koulutustahojen yhteisessä opetussuunnitelmassa. Työsuojelukoulutusten osalta kattavaa tietoa kaikista alan koulutuksen tarjoajista sekä koulutusten sisällöistä ei ole saatavilla. Ensisijaisilla työsuojelukoulutuksen tarjoajilla (Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus) psykososiaalisiin tekijöihin liittyvää opetus on sisällytetty heidän koulutuksiinsa.

Tammikuussa 2024 osana *MentalHealthMatters* -hanketta toteutettiin pieni kysely Työterveyslaitoksen ja ammattikorkeakoulujen työsuojelukoulutukseen sekä työterveyshuoltoon pätevöittävään koulutukseen osallistuville opiskelijoille ja opettajille. Kyselyn tavoitteena oli arvioida heidän tietämystään työpaikan psykososiaalisista riskitekijöistä ja aiheeseen liittyvän nykyisen opetuksen riittävyyttä. Kutsuttujen 280 opiskelijan ja 52 opettajan joukosta 55 opiskelijalta ja 21 opettajalta saatiin vastaus. Opiskelijavastaaajista 65 % kertoi, ettei käyttänyt järjestelmällisiä menetelmiä työpaikan psykososiaalisten riskitekijöiden tunnistamisessa tai arvioinnissa. Lisäksi 49 % opiskelijoista ja 62 % opettajista koki, että nykyinen psykososiaalisiin tekijöihin liittyvä koulutus on riittämätöntä. Opiskelijat korostivat käytännönläheisten opetusmenetelmien ja konkreettisten esimerkkien puutetta työn psykososiaalisten riskitekijöiden tunnistamisessa ja arvioinnissa ja kuvasivat osaamistaan tällä alalla puutteelliseksi. Työsuojelu- ja työterveyshuollon pätevöittävän koulutuksen opettajat/kouluttajat painottivat psykososiaalisten voimavarojen tunnistamisen merkitystä.

Suomessa työterveyshuollon ammattilaisten ja työsuojelutehtävissä toimivien koulutusjärjestelmä sisältää selkeitä rakenteellisia ja laadullisia eroja. Työterveyshuoltoon pätevöittävässä koulutuksessa on vakiintuneet puitteet ja lakisääteiset vaatimukset, kun taas työsuojelutehtävissä toimivien koulutus on epäyhtenäisempää. Tarvitaan standardoituja opetussuunnitelmia, käytännön opetusmenetelmien kehittämistä ja psykososiaalisiin tekijöihin liittyvän koulutuksen integrointia, jotta työsuojelutehtävillä toimivilla sekä työterveyshuollon ammattilaisilla on tarvittavat taidot tehdä yhteistyötä ja vastata tehokkaasti työpaikkojen haasteisiin.

Tulevaisuuden kehityssuunnat Suomessa

Tämä asiakirja on tarjonnut yleiskatsauksen työpaikan psykososiaalisiin tekijöihin liittyvän nykyisen tiedon, säädösten ja käytäntöjen tilaan sekä työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten koulutukseen. Olemme tunnistaneeet sekä edistysaskeleita että kehittämiskohteita. Suomi osoittaa vahvaa sitoutumista työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden priorisointiin, mutta esitetyt näkemykset viittaavat tarpeeseen vahvistaa työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten pätevyksiä ja rekisteröintejä koskevia määräyksiä.

Asiantuntijaryhmän kehittämis ehdotusten toteuttaminen edellyttää laaja-alaista lähestymistapaa. Yhteisen ymmärryksen luominen työpaikan psykososiaalisista tekijöistä eri toimijoiden kesken,

koulutuksen kehittäminen ja saadun osaamisen hyödyntäminen työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja hallitsemiseksi varmistavat kokonaisvaltaisen lähestymistavan työikäisten mielenterveyden edistämiseen. Jatkamalla asiakirjassa esitettyjen kehittämisehdotusten edistämistä Suomi voi jatkaa merkittävien askelien ottamista työvoimansa hyvinvoinnin suojelemiseksi.

Tutustu tarkemmin

Lisätietoa saa tutustumalla seuraaviin *MentalHealthMatters*-hankkeen yhteydessä tuotettuihin asiakirjoihin:

- **Psykososiaalinen työympäristö: Priorisoituja kehittämisehdotuksia Suomessa** – Keskusteluasiakirja etenemisvaihtoehtoista. Etenemissuunnitelmassa käsitellään maakohtaisia kehittämisehdotuksia ja vaihtoehtoja psykososiaalisten tekijöiden käsittelemiseksi ja mielenterveyden edistämiseksi työpaikoilla Virossa, Suomessa, Latviassa, Puolassa ja Norjassa. Lisäksi se nostaa esiin yhteisiä haasteita Itämeren alueella ja ehdottaa kansainvälisiä yhteistyöratkaisuja terveellisempien ja kestävämpien työpaikkojen luomiseksi.
- **Psykososiaalinen työympäristö: Yleiskatsaus määritelmistä, säännöksistä ja ohjeista** – asiakirja, johon on koottu tietoja Virossa, Suomesta, Latviasta, Liettuasta, Norjasta, Puolasta ja Ruotsista määritelmien, työpaikkojen psykososiaalisiin tekijöihin liittyvän lainsäädännön, käytänteiden ja ohjeistuksen osalta.