



PSYKOSOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ

PRIORISOITUJA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA SUOMESSA



Sisältö

<i>Keskeiset viestit</i>	3
<i>Johdanto</i>	4
<i>Kehittämisehdotukset</i>	5
<i>Tulevaisuudennäkymät</i>	8
<i>Tutustu tarkemmin</i>	8

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.

Keskeiset viestit

Psykososiaalinen työympäristö on Suomessa ajankohtainen ja merkittävä puheenaihe. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on noussut esiin huoli erityisesti työelämään juuri astuneiden nuorten mielenterveydestä sekä heidän työkyvyn heikkenemisestään. Myös huoli vähentyneestä kiinnostuksesta johtotehtäviin sekä johtajien lisääntyneestä kyynisyydestä on kasvanut¹. Työpaikoilta kantautuvat signaalit sekä Työterveyslaitoksella tehtyt työpaikkaselvityksiä ja toimintasuunnitelma-asiakirjoja koskevat dokumenttiarvioinnit viittaavat siihen, että valtioneuvoston asetusta (708/2013) hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista ei hyödynnetä työterveysyhteistyössä täysimääräisesti. Lisäksi työsuojelukoulutusten järjestäminen Suomessa ei toteudu optimaalisesti ja työsuojelutehtävissä toimivilta vaadittavaa osaamista ei ole vielä selkeästi määritelty.

MentalHealthMatters -hankkeessa kansallinen asiantuntijaryhmä työskenteli vaiheittain tunnistakseen puutteita työpaikan psykososiaalisia tekijöitä koskevassa tiedossa, tutkimuksessa ja koulutuksessa. Kansallisena painopistealueena oli työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten koulutuksen kehittäminen erityisesti työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamis- ja arviointiosaamisessa sekä koulutuksen yhteistyön vahvistaminen työsuojeluviranomaisen kanssa. Asiantuntijaryhmä käsitteli myös hyviä käytänteitä sekä niiden siirrettävyyttä ja priorisoi kehittämisohdotuksia työsuojelukäytänteissä sekä työsuojelu- ja työterveyshuollon koulutuksessa kansallisella tasolla. Asiantuntijaryhmä priorisoi työnsä neljään kehittämisohdotukseen, jotka esitetään tässä etenemissuunnitelmassa.

Kehittämisohdotukset:

1. Kolmikantaisesti hyväksytyn, yhteisen ymmärryksen luominen työpaikkojen, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisen välille työpaikan psykososiaalisista tekijöistä ja niiden vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin.
2. Työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamista ja arvioimista koskevan yhteisen tietopohjan rakentaminen työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten sekä työsuojeluviranomaisen välille koulutuksen avulla.
3. Systemaattisen, vertailukelpoisen lähestymistavan luominen psykososiaalisten tekijöiden havainnointiin ja arviointiin.
4. Työpaikan mielenterveyttä edistävien käytäntöjen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arviointi järjestelmä-, työpaikka- ja yksilötasolla.

¹ Suutala, S., Hakanen, J. ja Kaltiainen, J. (2024) *Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023*. Helsinki: Työterveyslaitos

Johdanto

Suomella on vastassaan kasvava haaste: työhyvinvoinnin heikkeneminen ja erityisesti nuorten työuupumuksen lisääntyminen².

Vankasta säädöspohjasta ja psykososiaalisen työympäristön tärkeyden ymmärtämisestä huolimatta kehittämistoimia tarvitaan: Työsuojelutehtävissä toimivilta ja työterveyshuollon ammattilaisilta sekä työsuojeluviranomaiselta voi puuttua yhteinen käsitys ja keinoja psykososiaalisten tekijöiden systemaattiseen hallintaan. Tämä heikentää kykyämme puuttua näihin kriittisiin haasteisiin.

Osana *MentalHealthMatters* -hanketta toteutettiin pienimuotoinen kysely tammikuussa 2024 työsuojelupäällikkökurssi TSPK®:n ja työterveyshuollon pätevöittävän koulutuksen opiskelijoille ja opettajille. Kyselyn vastauksissa korostuivat vastaajien kokemukset puutteista psykososiaalisia tekijöitä koskevassa opetuksessa. 62 % opiskelijavastaajista kertoi, ettei käytä järjestelmällisiä menetelmiä psykososiaalisten tekijöiden tunnistamiseen tai arviointiin ja niin opettaja- kuin opiskelijavastaajat pitivät nykyistä opetusta näistä tekijöistä riittämättömänä. Opiskelijat korostivat käytännönläheisemmän opetuksen ja konkreettisten esimerkkien tarvetta, kun taas opettajat korostivat psykososiaalisten voimavarojen huomioimisen merkitystä. Näitä tekijöitä koulutuksessa tulisi huomioida, jotta ammattilaisilla olisi paremmat valmiudet työterveysyhteistyöhön ja vastaamaan työpaikan haasteisiin.

Työterveyshuollon ammattilaisten koulutuksen ja työsuojelukoulutusten kehittäminen edellyttää keskeisten sidosryhmien yhteistyötä. *MentalHealthMatters* -hankkeen Suomen asiantuntijaryhmä aloitti yhteistyön keväällä 2023, jossa keskityttiin työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten koulutuksen kehittämiseen. Tämä monialainen asiantuntijaryhmä koostui 16 asiantuntijasta, jotka edustivat Oulun, Tampereen ja Helsingin yliopistoja, Suomen Yrittäjiä, Työterveyslaitosta, Sosiaali- ja terveysministeriötä sekä työmarkkinajärjestöjä.

Monimuotoisten työpajojen ja sektorirajoja ylittävän yhteistyön avulla asiantuntijaryhmä osoitti yhteistä, vahvaa tahtotilaa löytää keinoja kehittää psykososiaalista työympäristöä suomalaisilla työpaikoilla. Osallistumalla aktiivisesti kehitystyöhön ryhmä laati suunnitelman työikäisten mielenterveyden edellytysten parantamiseksi Suomessa. Tässä suunnitelmassa huomioidaan niin lainsäädäntö kuin käytännön toimenpiteet ja hyvät käytänteet. Jotta ponnistelut tuottaisivat tulosta, päättäjät osallistettiin hankkeen työskentelyyn jo varhaisessa vaiheessa. Hanke esiteltiin työsuojelu- ja työterveyshuollon neuvottelukunnille, joiden kanssa järjestettiin yhteinen, onnistunut työpaja. Neuvottelukunnat toimivat sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa ja ohjaavat työterveyshuollon ja työsuojelun suunnittelua ja kehittämistä.

² Ibid.

Suomen asiantuntijaryhmä nosti esiin työsuojelutehtävissä toimivia ja työterveyshuollon ammattilaisia eriarvoistavan seikan koulutuksessa: Työterveyslääkäreiden, -hoitajien, -fysioterapeuttien ja -psykologien pätevyysvaatimukset on selkeästi määritelty, mutta työsuojelutehtävissä toimivilla näin ei ole. Sekä työsuojelu- että työterveyshuollon koulutuksia on kuitenkin kehitettävä erityisesti psykososiaalisiin tekijöihin liittyvän osaamisen suhteen.

Asiantuntijaryhmän mukaan työpaikan psykososiaalisten tekijöiden hallintaan voidaan löytää useita lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin strategioita:

1. Kolmikantaisesti hyväksytyn, yhteisen ymmärryksen luominen työpaikkojen, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisen välille työpaikan psykososiaalisista tekijöistä ja niiden vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin.
2. Työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamista ja arvioimista koskevan yhteisen tietopohjan rakentaminen työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten sekä työsuojeluviranomaisen välille koulutuksen avulla.
3. Systemaattisen, vertailukelpoisen lähestymistavan luominen psykososiaalisten tekijöiden havainnointiin ja arviointiin.
4. Työpaikan mielenterveyttä edistävien käytäntöjen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arviointi järjestelmä-, työpaikka- ja yksilötasolla.

Kehittämisehdotukset

Työpaikan psykososiaalisia tekijöitä koskevan, kolmikantaisen yhteisymmärryksen luominen

Keskustelu työpaikan psykososiaalisiin tekijöihin liittyvistä määritelmistä, rooleista ja vastuista on käynnissä. Näillä tekijöillä voi olla merkittäviä vaikutuksia tuottavuuteen, työtyytyväisyyteen ja yleiseen työhyvinvointiin.

Kun kaikki sidosryhmät – työpaikat, työterveyshuollon toimijat sekä työsuojeluviranomainen – jakavat yhteisen käsityksen näistä tekijöistä ja roolistaan niiden hallinnassa, he voivat yhdessä kehittää tehokkaita toimenpiteitä ja käytäntöjä psykososiaalisten riskien lieventämiseksi.

Tämä edellyttää kuitenkin työsuojelu- ja työterveyshuollon neuvottelukuntien konsensusta. Kolmikantainen hyväksyntä edesauttaa yhtenäisen lähestymistavan rakentamista ja vahvistaa sen legitimitettiä eri aloilla työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen, mikä johtaa terveempiin ja resiliентteihin työpaikkoihin ja työvoimaan.

Kehittämisehdotus:

- Kolmikantaisesti hyväksytyn yhteisymmärryksen luominen työpaikkojen, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisen välille psykososiaalisista tekijöistä ja niiden vaikutuksista henkilöstön hyvinvointiin.

Psykososiaalisia tekijöitä koskevan yhteisen tietopohjan rakentaminen

Työsuojelurooleissa toimivilta ja työterveyshuollon ammattilaisilta sekä työsuojeluviranomaisilta puuttuu osittain yhteinen tietopohja psykososiaalisista tekijöistä. Tämä voi johtaa ymmärryseroon ja epäjohtonmukaisuuksiin näiden tekijöiden hallinnassa.

Yhtenäisellä koulutuksella aikaansaatua tietopohja ja ymmärrys on tärkeää osaamisen perustason luomiseksi monimuotoisessa työelämässä ja psykososiaalisten riskienhallinnan laatuvarustelun vähentämiseksi. Lisäksi yhtenäisellä tietopohjalla on tärkeä merkitys sidosryhmien yhteistyön ja viestinnän parantamisessa. Se luo yhteistä kieltä ja ymmärrystä keskeisistä käsitteistä ja tukee koordinoitua lähestymistapaa psykososiaalisiin tekijöihin.

Kehittämisehdotus:

- Työpaikan psykososiaalisten tekijöiden tunnistamista ja arvioimista koskevan yhteisen tietopohjan rakentaminen työsuojelutehtävissä toimivien ja työterveyshuollon ammattilaisten sekä työsuojeluviranomaisen välille koulutuksen avulla.

Järjestelmällisen ja vertailukelpoisen lähestymistavan luominen psykososiaalisten tekijöiden arviointiin

Tällä hetkellä sidosryhmille on tarjolla erilaisia menetelmiä psykososiaalisten tekijöiden arvioimiseksi. Tämä epäyhtenäisyys voi aiheuttaa haasteita psykososiaalisen työympäristön tasalaatuisessa hallinnassa eri työpaikoilla sekä toimiala- ja työpaikkakohtaisessa vertailussa.

Systemaattinen lähestymistapa edistäisi psykososiaalisten tekijöiden hallinnan läpinäkyvyyttä ja kerättyä tietoa voitaisiin käyttää psykososiaalisten riskien yleisyyden ymmärtämiseksi sekä organisaatio- että kansallisella tasolla. Tämän lisäksi voitaisiin kehittää näyttöön perustuvia toimenpiteitä ja käytäntöjä voimavarojen kahdentamiseksi tehokkaasti niitä eniten tarvitsemille alueille.

Kehittämisehdotus:

- Systemaattisen, vertailukelpoisen lähestymistavan luominen psykososiaalisten tekijöiden havainnointiin ja arviointiin.

Työpaikan mielenterveyttä edistävien käytäntöjen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arviointi

Mielenterveyttä edistävien käytäntöjen syy-seuraussuhteiden tuntemus on rajallista. Vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arviointi voi tuottaa tietoa siitä, mistä käytännöistä syntyy merkittävimpiä hyötyjä kolmella eri tasolla:

- **Järjestelmätason** vaikuttavuuden arvioinnilla tarkastellaan väestötason tuloksia, miten koko palvelujärjestelmä ja yhteiskunta hyötyvät työpaikkojen mielenterveyttä edistävästä käytännöstä ja kuinka työikäisten mielenterveyttä edistetään mahdollisimman tehokkaasti, oikea-aikaisesti ja oikeudenmukaisesti. Tukevatko lainsäädäntö, rahoitusmallit ja ohjaus rakenteellisesti mielenterveyttä edistäviä ratkaisuja?
- **Operatiivisella** tasolla arviointi auttaa määrittämään, miten työpaikan mielenterveyttä edistävät käytännöt parantavat ennaltaehkäisevien rakenteiden toimivuutta ja hallintaa, työyhteisön ilmapiiriä, esihenkilötyötä tai väheneekö sairauspoissaolojen määrä.
- **Yksilötasolla** arviointi auttaa ymmärtämään muuttuuko yksittäisten työntekijöiden työhyvinvointi, työkyky ja/tai kuormituksen hallinta työpaikkatason toimenpiteiden seurauksena.

Kustannusvaikuttavuuden arviointi eri tasoilla on yhtä tärkeää. Monitasoinen näkökulma auttaa ymmärtämään, miten investoinnit mielenterveyttä edistäviin käytäntöihin tuottavat taloudellista ja inhimillistä hyötyä eri toimijoille. Tunnistamalla taloudellisesti kannattavimmat toimenpiteet organisaatiot voivat kohdentaa voimavaroja tehokkaasti ja samalla ylläpitää ja/tai parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Viime kädessä tällaiset arvoinnit auttavat kehittämään parhaita käytäntöjä ja vertailuarvoja, joita voidaan käyttää eri aloilla. Ne parantavat yhteistä ymmärrystä siitä, miten mielenterveyttä voidaan tehokkaasti edistää työpaikalla. Vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arvioinnin kehittäminen edellyttää kuitenkin yhteistä ymmärrystä ja vertailukelpoisen lähestymistavan luomista.

Kehittämisehdotus:

- Mielenterveyttä edistävien työpaikkakäytäntöjen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden mittaaminen järjestelmä-, toiminta- ja yksilötasolla.

Tulevaisuudennäkymät

Työpaikan psykososiaalisten tekijöiden hallinta edellyttää yhteistyöhön perustuvaa lähestymistapaa kaikilla tasoilla. Suomessa työsuojelu- ja työterveyshuollon neuvottelukunnat toimivat etulinjassa turvallisten ja terveellisten työympäristöjen edistämässä. Neuvottelukuntien johtajuus ja yhteistyöhenki ovat ratkaisevan tärkeitä, jotta psykososiaalisia tekijöitä koskeva ymmärrys lisääntyy eri toimialoilla ja sidosryhmien kesken. Psykososiaalinen työympäristö on olennainen osa turvallista ja terveellistä työpaikkaa.

Tutustu tarkemmin

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

- **Psykososiaalinen työympäristö: Kehittämistarpeiden tunnistaminen Suomessa** – tekninen raportti, jossa käsitellään tietoa ja tutkimusta, säädöksiä ja käytänteitä sekä koulutusta, jotka ovat tärkeitä psykososiaalisen työympäristön hallinnan kehittämiseksi.
- **Psykososiaalinen työympäristö: Yleiskatsaus määritelmistä, säännöksistä ja ohjeista** – asiakirja, johon on koottu tietoja Virosta, Suomesta, Latviasta, Liettuaasta, Norjasta, Puolasta ja Ruotsista määritelmien, työpaikkojen psykososiaalisiin tekijöihin liittyvän lainsäädännön, käytänteiden ja ohjeistuksen osalta.