

## **Mielenterveysbarometri 2017:**

### **Mielenterveysongelmat eivät saisi olla syy luopua työelämästä**

#### **Työajan jousto käytetyin työntekijöiden psyykkistä työkykyä tukeva keino**

**Työkyvyn tukemiseen liittyvät toimet ovat hyvin yleisiä suomalaisilla työpaikoilla. Useammassa kuin yhdeksässä kymmenestä vähintään viiden hengen työpaikasta on toteutettu työkyvyn tukemiseen liittyviä toimia. Psyykkistä työkykyä tukevia käytännön toimia on sen sijaan tehty vain noin puolella työpaikoista.**

Haastateltujen henkilöstöjohdon edustajien mukaan yleisimmin on selvitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa työkuormituksen terveysvaikutuksia (79 %) tai tutkittu vaikkapa henkilöstökyselyllä työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia (71 %).

Enemmistön mukaan repertuaariin kuuluvat myös psyykkistä kuormittumista aiheuttavien tekijöiden kartoittaminen (64 %), varhaisen työkyvyn tuen menettelytavat (60 %) sekä psyykkistä kuormittumista aiheutuvien tekijöiden vähentäminen tai poistaminen (53 %).

Psyykkistä työkykyä tukevat keinot sen sijaan tulevat kyseeseen selvästi harvemmin, vain noin puolella em. kokoisista työpaikoista. Silloin on kyse useimmiten työn tautuoksien, etätömahdollisuuden tai lyhennetyn työajan tapaisista työajan joustomahdollisuuksista (40 %).

Noin joka kolmannella työpaikalla hyödynnetään tästä syystä työntekemistä helpottavia välineitä (34 %) tai työn organisointiin liittyviä järjestelyjä (34 %).

#### **Työkykyä tuetaan monin keinoin, mutta työntekijät havaitsevat niistä vain osan**

Vaikka työkykyä tuetaan monin tavoin työpaikoilla, työntekijät ovat havainneet niistä vain osan. Henkilöstökyselyt ovat näkyvä osa toimintaa. Hieman yli puolet (53 %) työelämässä mukana olevista suomalaisista osaa yhdistää ne työkyvyn tukemiseen. Muut edellä mainitut asiat muistettiin selvästi harvemmin.

Kun arvioitiin työpaikalla käytettyjen työntekijöiden psyykkistä työkykyä tukevien keinojen käyttöä, työntekijöiden vastaukset eivät poikenneet työnantajien näkemyksistä paljonkaan. Työn joustomahdollisuudet mainittiin yhtä usein, samoin työn tekemistä helpottavien välineiden käyttö sekä työtilaan liittyvät ratkaisut.

Työn organisointiin liittyvien järjestelyjen tai sen tauottamiseen sekä oman jaksamisen tukeen liittyvien asioiden havaitseminen on vaikeampaa työpaikalla. Niinpä selvästi pienempi osa työntekijöistä kuin työnantajista osasi liittää ne oman työpaikan psyykkistä työkykyä tukeviin keinoihin.

#### **Mielenterveysongelmien vuoksi toteutetut keinot jäävät muilta työntekijöiltä huomaamatta**

Työssäkäyviltä mielenterveyskuntoutujilta (heitä oli 15 % kaikista kyselyyn vastanneista kuntoutujista) kysyttiin, mitkä keinot ovat käytössä heidän työpaikallaan.

Neljä keinoa osoittautui muita useammin hyödynnetyiksi: työajan joustomahdollisuudet (68 %), työn tekemistä helpottavien välineiden käyttö (58 %), työ organisointiin liittyvät järjestelyt (55 %) sekä työn tauottamista koskevat ratkaisut (55 %).

Niillä työpaikoilla, missä näin on toimittu, kollegat ovat panneet merkille oikeastaan vain työajan joustomahdollisuudet. Työnantajilta kysytyn perusteella keinorepertuaari on tässä tilanteessa selvästi laajempi. Varsinkin työn organisointi ja työtä helpottavien välineiden käyttö tulevat usein kyseeseen. Melko monessa työpaikassa, jossa on toteutettu psyykkistä työkykyä tukevia toimia silloin, kun työntekijän työkyky on alentunut mielenterveysongelmien vuoksi, on hyödynnetty myös kahta muuta keinoa. Etenkin työn tauottamiseen liittyvät ratkaisut sekä oman jaksamisen tuki (esim. mahdollisuus soittaa työaikana tukihenkilölle tai hoitavalle taholla tai käyttää rentoutusmenetelmää yms.) ovat myös olleet silloin käytössä.

### **Mielenterveyttä tukevien toimenpiteiden toteuttaminen on yhteistyötä**

Mielenterveyttä tukevien toimenpiteiden pitäisi olla yhteinen asia. Riippumatta siitä, keneltä asiaa kysyy, vastuuta osoitetaan sekä esimiehille että työpaikan työterveyshuollolle. Valtaosa työssäkäyvistä mielenterveyskuntoutujista ja työnantajista totesivat lisäksi, että myös henkilön, jota asia koskee, on syytä olla aktiivinen.

Tämä on myös monen alan ammattilaisen ja tavallisen suomalaisen työssäkävijän näkemys.

Silti erityisesti työelämässä mukana olevat kuntoutujat ja työnantajat haluavat toimintaan myös monia muita tahoja. Työvalmentajat tai työkoordinaattori, kuntoutuksen järjestäjä, henkilöstöhallinto ja työsuojeluhenkilöstö (työsuojelupäällikkö tai –valtuutettu) mainittiin usein, valtaenemmistön voimin. Lisäksi kummatkin kertoivat pitävänsä hyvänä, jos mukaan saadaan myös vakuutusyhtiö, sosiaali- ja terveydenhuollon mielenterveyspalvelut sekä mielenterveysjärjestöt.

### **Töitä pitäisi voida sopeuttaa kuntoutujan tilanteen mukaan**

Mielenterveysongelmat eivät saisi automaattisesti johtaa työelämästä luopumiseen, vaan tilanne tulisi voida ensisijaisesti sopeuttaa työntekijän terveydentilaan. Ajatus esitettiin erittäin voimakkaana. Mielenterveyskuntoutujista peräti 74 prosenttia on ehdottomasti tätä mieltä. Käytännössä yhtä suuri osa (76 %) kuntoutujien omaisista ajattelee samalla tavalla.

Myös mielenterveysalan ammattilaisten, psykiatrien ja psykologien selvä enemmistö (64 %) pitää hyvin tärkeänä, että työyhteisön kohdatessa mielenterveysongelmia työtehtäviä pyrittäisiin sopeuttamaan kuntoutujan työkykyyn ja terveydentilaan.

Myös ”tavallinen kadunmies” edellyttää, että työyhteisön kohdatessa mielenterveysongelmia, töitä pitäisi voida sopeuttaa kuntoutujan tilanteen mukaan. Väestö ei vain esitä tätä vaatimusta aivan yhtä voimakkaassa muodossa kuin kuntoutujat tai alan ammattilaiset.

Tutkimusta varten haastatellusta suomalaisia kuvaavasta joukosta 37 prosenttia oli täysin sitä mieltä, että sopeuttamisen tulee olla ykkösvaihtoehto, 46 prosentin ottaessa kantaa lievemmin eli valiten jokseenkin samaa mieltä -vaihtoehdon.

Joka toinen tutkimukseen osallistunut henkilöstöjohdon edustaja oli täysin sitä mieltä, että töitä tulee tarvittaessa voida sopeuttaa työntekijän terveydentilaan.

### **Työyhteisöä pitää valmentaa vastaanottamaan psyykkiseen sairauden takia poissa ollut kollega**

Selkeä enemmistö pitää erittäin tärkeänä sitäkin, että työyhteisöä valmennettaisiin ottamaan vastaan psyykkisen sairauden vuoksi sairauslomalla ollut työtoveri.

Kaksi kuntoutujaa kolmesta (67 %) on täysin tätä mieltä, omaisista melkein yhtä usea (63 %). Ammatteisista 46 prosenttia on vakuuttunut asiasta, työnantajista 52 prosenttia. Väestön parissa käytännössä useampi kuin joka kolmas (36 %) on täysin tätä mieltä.

Kun joukkoon lasketaan esitetyn kanssa jokseenkin samaa mieltä olevat, puhutaan selvästi, yli neljän viidesosan enemmistöstä.

### **Mielenterveysongelmat vaikuttavat koko työyhteisöön**

Väestön, työnantajien ja ammattilaisten enemmistöt ovat sitä mieltä, että mikäli jollakulla työntekijöistä ilmenee mielenterveysongelmia, asia heijastuu koko työyhteisöön. Mielenterveyskuntoutujien ja heidän omaistensa näkemykset ovat tässä mielessä kahtalaiset: runsaat puolet kyseisistä ryhmistä on tätä mieltä, kun toinen puoli ottaa päinvastaisen kannan.

Mielenterveysongelmat koetaan hankalaksi työelämässä. Kaikkiin vastaajaryhmiin kuuluvat ovat varsin vakuuttuneita siitä, että jos tiedetään, että työntekijällä tai esimiehellä on mielenterveyden ongelmia hän voi menettää työpaikkansa, asemansa tai arvostuksensa yrityksestä.

Kuntoutajat ja heidän omaisensa pitävät tilannetta tässä suhteessa kaikkein ongelmallisimpana. Heidän paristaan nimittäin löytää ammattilaisiin ja väestöön verrattuna kaksin verroin asiasta täysin vakuuttuneita.

Työnantajista osapuilleen puolet ajattelee, että työyhteisössä tiedossa oleva mielenterveyden ongelma voi johtaa aseman, arvostuksen tai jopa työpaikan menetykseen. Toisaalta käytännössä yhtä moni heistä on asiasta täysin päinvastaista mieltä.

### **Ongelmista ei mielellään kerrota työyhteisössä**

Monet väestöön kuuluvat eivät ainakaan kovin mielellään kertoisi mielenterveyteen liittyvistä ongelmista työtovereilleen. Usea (40 %) työelämässä mukana oleva ei mainitsisi asiasta esimiehelleenkään. Tosin 48 prosenttia voisi tehdä niin.

Alan ammattilaiset toimisivat aivan vastaavalla tavalla, mikäli mielenterveyden ongelmat kohtaisivat heidät itsensä.

Nämä ongelmat omakohtaisesti tuntevilta ja työnantajilta kysyttiin, mitä tällaisessa tilanteessa pitäisi tehdä. Omaisten enemmistö (67 %) piti tärkeänä, että ongelmista kerrotaisiin esimiehelle, mutta vain 39 prosenttia suositteli, että kuntoutuja informoisi myös työtovereitaan.

Kuntoutujienkin enemmistö (62 %) on sitä mieltä, että esimiehelle asiasta on syytä kertoa, mutta melkein yhtä moni (58 %) jättäisi mainitsematta siitä kollegoille.

Työnantajat pitävät hyvänä, että asiassa ollaan avoimia. Melkein jokaisen (95 %) mielestä ongelmista pitäisi kertoa esimiehelle, 60 prosentin pitäessä hyvänä, että myös työtovereita informoitaisiin.

### **Monipuolinen tuki parasta työssäkäyvälle mielenterveyskuntoutujalle**

Perheen ja läheisten antama tuki on tärkein, kun mielenterveyskuntoutuja pyrkii jaksamaan työssä. Työelämässä olevat kuntoutajat (15 % haastatelluista kuntoutujista) mainitsivat kuitenkin muitakin keskeisiä tuen lähteitä.

Niistä tärkeimmät eli työtoverit, kuntoutus (lääkinnällinen tai terapia) ja vertaistuki ovat verrattomia apuja kolmen neljäsosan mielestä. Kaksi kolmesta työssä käyvästä kuntoutujasta pitää esimiestä tärkeänä tuen lähteenä. 61 prosenttia ajattelee samoin mielenterveysjärjestöstä.

Melkein joka toinen (45 %) mainitsi tässä yhteydessä työhön tehdyt mukautukset. Muut asiat nousivat esiin harvemmin.

Alan ammattilaisten näkemykset olivat pääpiirteissään samankaltaiset kuin kuntoutujien. Ensin mainitut kuitenkin nostivat kuntoutuksen tärkeimmäksi yksittäiseksi tueksi. Toiseksi he korostivat esimiehen ja kolmanneksi kuntoutujan työhön tehtyjen mukautusten merkitystä.

#### **Lisätietoa:**

kehitysjohtaja Heini Kapanen, Mielenterveyden keskusliitto, puh. 046 9200 564, [etunimi.sukunimi@mtkl.fi](mailto:etunimi.sukunimi@mtkl.fi)

ylitarkastaja Jaana Vastamäki, sosiaali- ja terveysministeriö, puh. 02951 63468, [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

## **Mikä Mielenterveysbarometri?**

- Tulokset käyvät ilmi Mielenterveyden keskusliiton ja sosiaali- ja terveysministeriön Kantar TNS Oy:llä teettämästä mielenterveysbarometristä.
- Tutkimusta varten haastateltiin mielenterveyskuntoutujia ja heidän omaisiaan. Lisäksi tutkittiin mielenterveysalan asiantuntijoiden ja suomalaisen suuren yleisön käsityksiä.
- Kokonaisuus täydentyi työnantajahaastatteluin, joissa suomalaisten työpaikkojen henkilöstöjohto kertoi näkemyksensä siitä, kuinka mielenterveysasiat otetaan huomioon heidän edustamassaan organisaatiossa.
- Tutkimus on tehty yhteistyössä Suomen Psykiatriyhdistyksen sekä Suomen Psykologiliiton kanssa.
- Mielenterveyden keskusliitto on julkaissut Mielenterveysbarometrin vuodesta 2005.