

Työterveyslaitos

Työkyvyn ja mielenterveyden tukeminen työssä: Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -toimintamallin arviointi

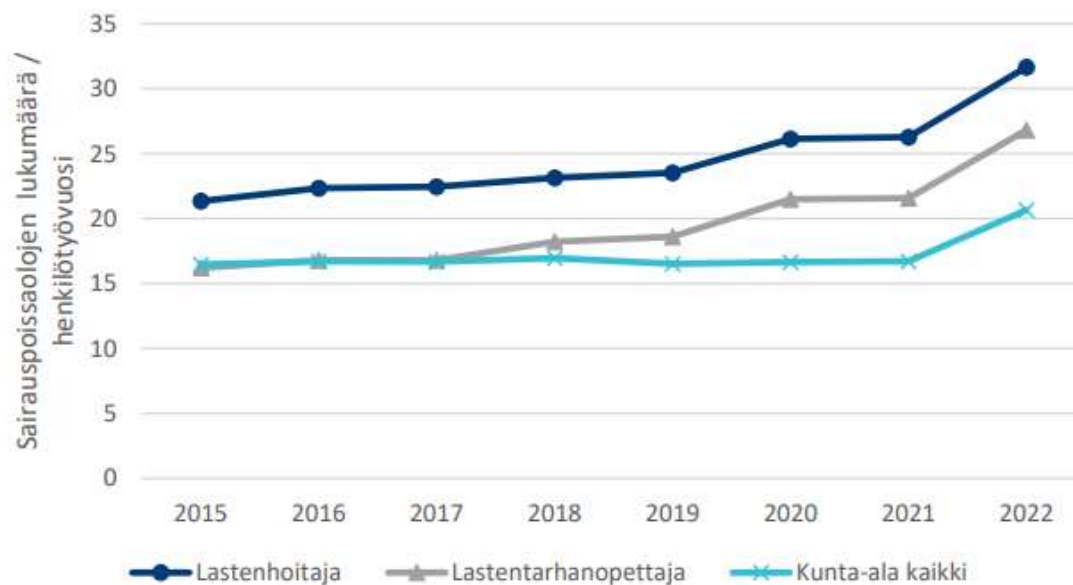
Pauliina Mattila-Holappa, PsT, johtava asiantuntija

Tutkimusryhmä: Pirjo Juvonen-Posti, Rahman Shiri, Maarit Kauppi, Pekka Varje, Ari Väänänen, Ville Aalto, Jenni Ervasti



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Sairauspoissaolojen kehitys varhaiskasvatuksessa



Kunta-alalla toimivien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien sekä kaikkien kunta-alan työntekijöiden kaikista syistä johtuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärä vuodessa henkilötyövuosilla jaettuna (Ervasti 2023)

Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -hankkeen tavoitteet

Mielenterveyden häiriöihin liittyvät sairauspoissaolot olivat kasvaneet kunta-alalla, erityisesti nuoremmilla työntekijöillä ja naisvaltaisissa töissä.

- **Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti** -toimintamalli pyrki löytämään uusia keinoja työpaikalla toteutettavaan mielenterveyden tukeen.
- Mallilla pyrittiin lisäämään esihenkilöiden ja työyhteisöjen valmiuksia tukea mielenterveyttä työssä, ottamaan mielenterveyteen liittyviä ongelmia puheeksi ja löytämään ratkaisuja työpaikalla. Yhtenä ratkaisuna kehitettiin räätälöidyn työn mallia mielenterveyden häiriöiden yhteydessä.
- Kaksi kuntaa toteutti mallia. Työterveyslaitos toteutti mallin arviointitutkimuksen.

Tutkimus oli monimenetelmäinen arviointitutkimus, aineistoina:

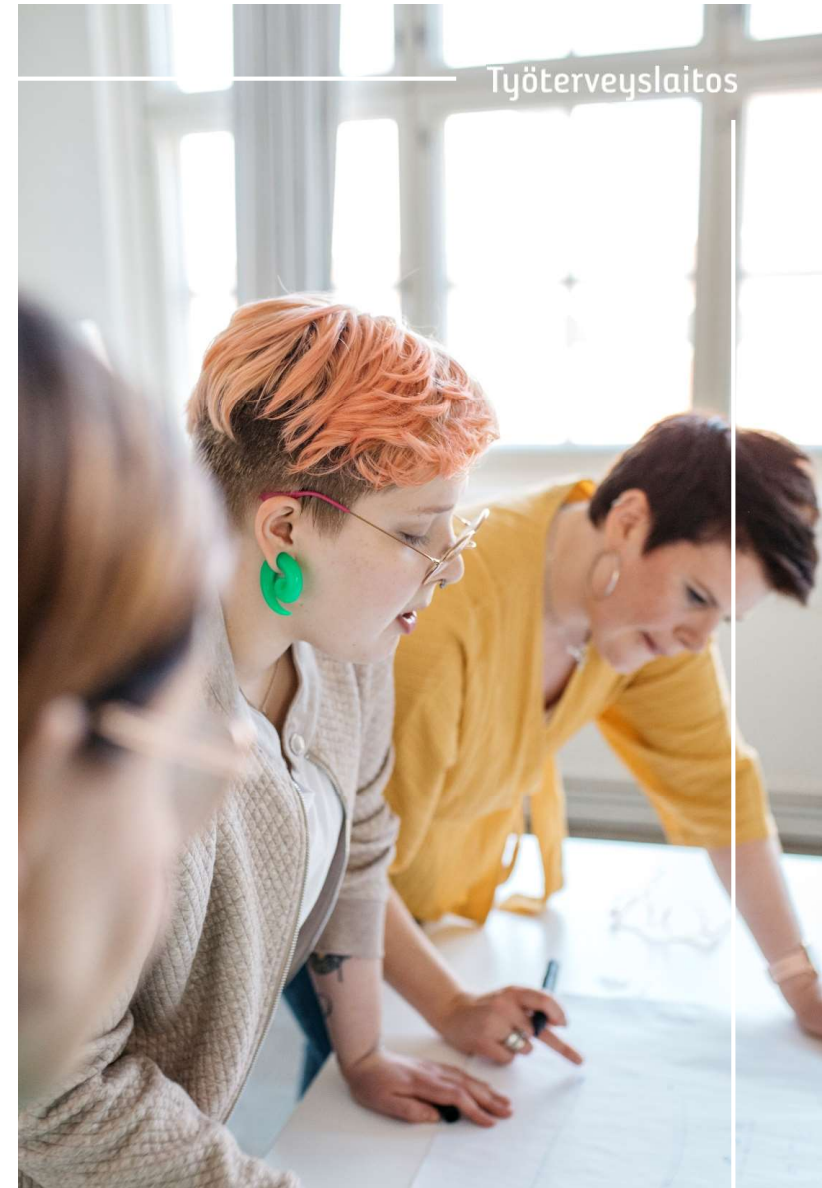
- **Esihenkilö- ja työyhteisötyöpajojen** tallenteet ja muistiinpanot (suostumukset huomioiden) (yht. 11 tilaisuutta, 183 litteroitua sivua)
- Moninäkökulmaiset (hanketoteuttajat, esihenkilöt, työntekijä- ja työterveyshuollon edustajat) **haastattelut** (yht. 13 haastattelua, 471 litteroitua sivua)
- Laadullisen aineiston analyysiin on valittu tutkimuskysymyslähtöinen aineiston luokittelu kolmen tutkijan yhteisillä koodeilla (25 eri koodia) ja temaattinen analyysi luokitellusta aineistosta.
- **Kunta 10 –tutkimuksen** data interventio- ja vertailukunnista.

Tuloksia



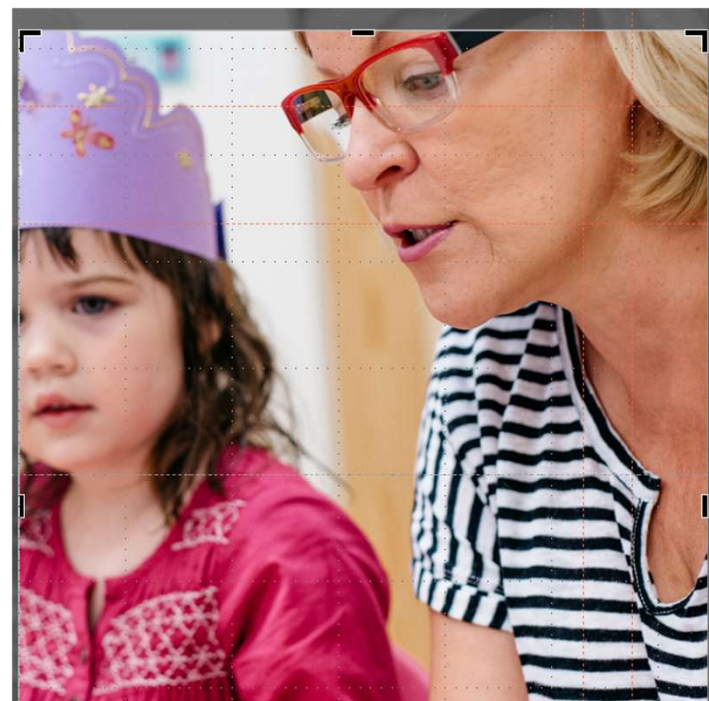
Kun puhutaan työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä

- Työkyvyttömyys kuvattiin erilaisten ongelmallisiksi määrittyvien yksilöllisten ominaisuuksien ja varhaiskasvatustyön suhteena.
- Laaja-alaisesti työn, sen piirteiden, työyhteisön ja työolosuhteiden nähtiin vaikuttavan työssä yksilön suoriutumiseen.
- Työssä nuoria työntekijöitä kuormittaa: työmäärä (henkilöstövaje) ja työn kohteen laajentuminen: perheiden tukeminen, uudet yhteistyökumppanit, työn sisällöllinen muutos sosiaalisesta kognitiivisia taitoja ja digitaalista osaamista vaativaksi, työn läikkyminen vapaa-ajalle.



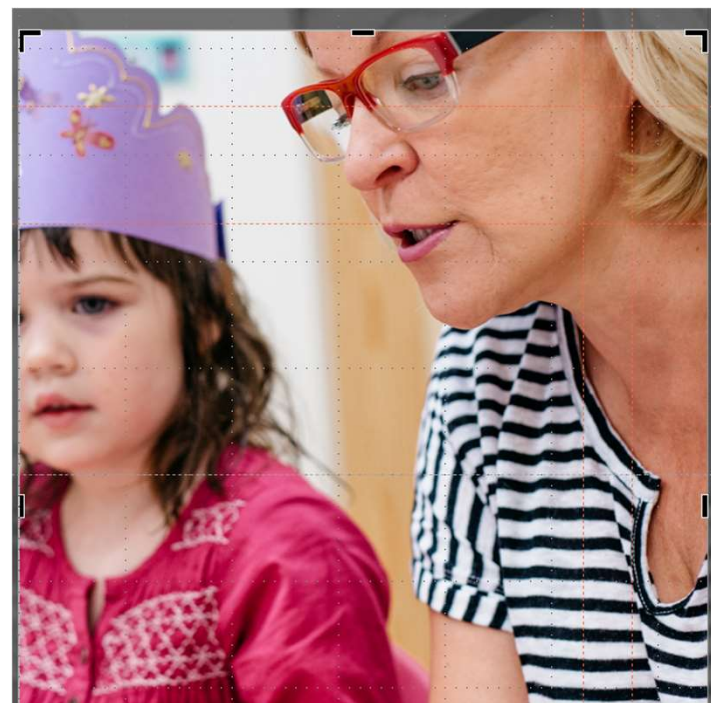
Mielenterveyttä tukeva esihenkilötyö (1)

- Työntekijät näkivät mielenterveyttä suojaavana tekijänä esihenkilön kyvyn organisoida työ hyvin.
- Puheeksiottaminen on vaikeaa, mutta se nähdään hyvin tärkeänä.
- Koetaan, että erityisesti mielenterveyteen liittyvän työkykyasian puheeksiotto vaatii esihenkilöltä opittavissa olevia ihmissuhdetaitoja, esihenkilön pelkkä hallinto-orientaatio ei vie eteenpäin.
- Työntekijät odottavat esihenkilöltä erityisesti empaattisuutta ja kiinnostusta työntekijöitä kohtaan.
- Esihenkilöt kokivat tärkeänä mahdollisuuden konsultoida joustavasti työterveyshuoltoa sekä vertaistuen.



Mielenterveyttä tukeva esihenkilötyö (2)

- [Mielenterveyssyistä johtuvan] työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen varhain varhaiskasvatustyön arjessa on vaikeaa työntekijälle itselleen, hänen työkavereilleen
- Esihenkilöiden mahdollisuudet työssä suoriutumisen havainnointiin vaihtelevat paljon.
- Työn määrästä (ml. henkilöstövajeen) ja työn laajentumisesta, työn muista fyysisistä ja psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja työntekijän esim. elämäntilanteesta johtuvat tekijät kietoutuvat ajan kuluessa kokonaisuudeksi, johon voi olla vaikea reagoida, "tunnistaa tai ottaa puheeksi".



Mielenterveydestä ja työkyvystä keskustelu työpaikalla?

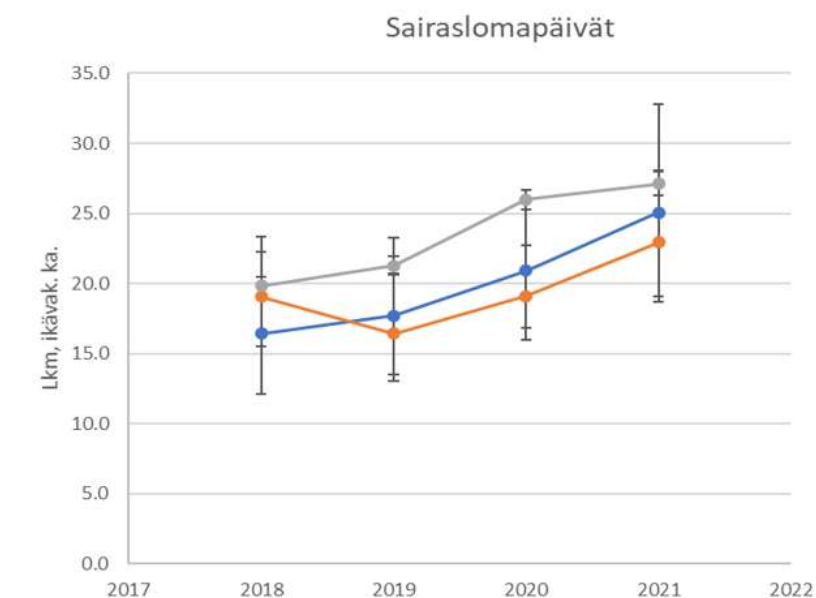
- Mitä erilaisia keskustelutapoja työpaikalla käytävissä mielenterveyspuheessa / mielenterveyttä tukevassa ja edistävässä toiminnassa on? Kuka niitä edistää? Mistä perinteistä ne nousevat? Ovatko ne ristiriidassa?

esim. puhutaanko mielenterveydestä näissä yhteyksissä: työkyvyn tuki, terveellinen, turvallinen työ, kuormittavat psykososiaaliset tekijät, mielenterveyden oire tai sairaus, mielenterveyden edistäminen, mielenterveysoikeudet, kielteisen sosiaalisen leiman (stigman) vähentäminen, syrjäytymisen ehkäisy

- Pitääkö työpaikalla olla puhetta, jotta leimaantumisen vähentyisi? Vaaditaanko yksittäisiltä työntekijöiltä "ulostuloa" tai muiden kannattelua?
- Mitä ohjeita mielenterveyden kysymysten käsittelyyn työpaikalla voidaan antaa? Mikä on minimi mitä voidaan vaatia esihenkilöiltä henkilöstöjohtamisessa?
- Sairauspoissaolojen vähentäminen hanketavoitteena ja sairauspoissaolokynnyksen nouseminen?

Sairauspoissaolojen kehitys

- Hankevuonna (2019) sairauspoissaolojen kehitys oli myönteisempää interventiokunnissa, mutta pitempiaikaista, tilastollisesti merkitsevää eroa vertailukuntiin ei saavutettu.
- Kehitys oli eri ikäryhmissä samansuuntaista.
- ❖ **Kohdeyksiköt; n=700** naisia 97 %, keski-ikä 44 v. (25 % < 35-vuotiaita, v. 2018)
- ❖ **Verrokkit; n=17634 (v. 2020)**, naisia 96 %, keski-ikä 42 v. (32 % <35-vuotiaita, v. 2018)
-



Vertailukunnat: harmaa
Interventiokunnat: sininen ja oranssi

Työn palkitsevuus tai sen puute on yhteydessä sairauspoissaoloihin erityisesti nuoremmilla työntekijöillä

- Nuorempien työntekijöiden (<50v) sairauspoissaolojen vähentämisessä keskeistä työn aineellisen ja aineettoman palkitsevuuden lisääminen
- Vanhemmilla työntekijöillä korostuu työn hallinnan lisääminen ja työn vaatimusten vähentäminen.

> [Eur J Public Health](#). 2024 Feb 5;34(1):136-142. doi: 10.1093/eurpub/ckad211.

How does lowering psychosocial risks influence sickness absence? A prospective cohort study analyzed as a quasi-experiment

Rahman Shiri ¹, Pauliina Mattila-Holappa ¹, Maarit Kauppi ¹, Ville Aalto ², Tuula Oksanen ³, Jenni Ervasti ¹

Affiliations + expand

PMID: 38041444 PMID: [PMC10843950](#) DOI: [10.1093/eurpub/ckad211](#)

Räätälöity työ oli helpompi ottaa käyttöön työhön paluun yhteydessä

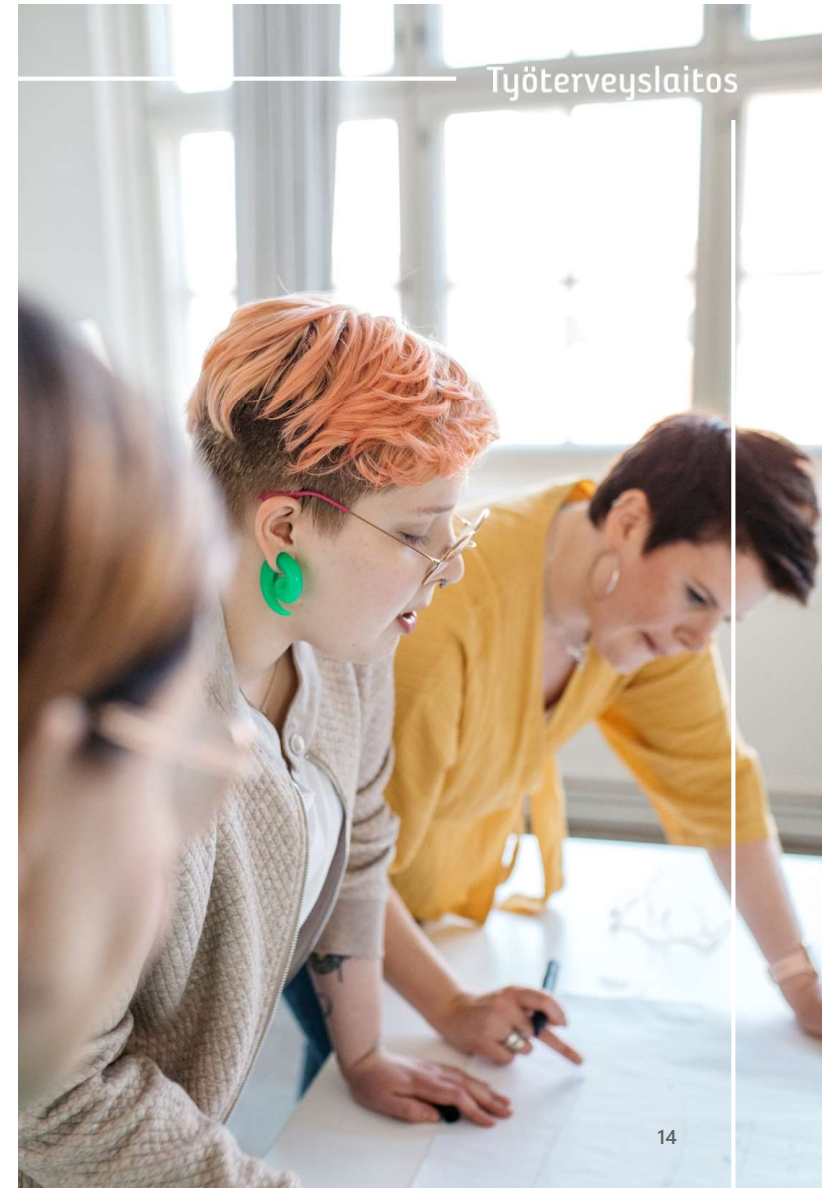
- Räätälöidyn työn mallin käyttöönotto mielenterveyssyistä varhaisessa vaiheessa oli merkittävä kokeilu ja panostus, joka oli kuitenkin vaikea saada käytäntöön.
- Räätälöidyn työn mallia kokeiltiin ensin somaattisista sairauksista johtuvissa alentuneen työkyvyn tilanteissa ja silloinkin osana asteittaista työhön paluuta.
- Koska varhainen tunnistaminen on arjessa vaikeaa, niin toiminnanmuutos, jossa työkyvyn heikentyessä sairauspoissaolon sijaan valitaan räätälöity työ edellyttää työpaikoilla kulttuurin muutosta.
- Varhaisen tuen mallissa tulisi kuvata tarkemmin, milloin tulisi osata kysyä tai tarjota räätälöidyn työn vaihtoehtoa?
- Pohdittavaksi nousee myös se, riittävätkö esihenkilön toimivaltuudet tarvittavan sijaisen hankintaan korvaavan työn jakson jälkeen (vakanssit ja työvoimapula).

Johtopäätöksiä

Johtopäätöksiä (1)

Nuorten työntekijöiden työkykyhaasteiden ja lisääntyneiden sairauspoissaolojen taustalla varhaiskasvatuksessa:

- Reaaliset työolosuhteet, kiire ja työvoimapula
- Työhön kohdistuvien odotusten, kuten kehittymismahdollisuudet ja työn palkitsevuus, törmääminen olosuhteisiin
- Varhaiskasvatustyön kohteen laajentuminen ja asiakasperheiden monimutkaistuneet ongelmat
- Työn kognitiivisen vaativuuden lisääntyminen
- Kulttuuriset muutokset ja ratkaisujen etsiminen terveydenhuollon kentältä.



Johtopäätöksiä (2)

Mitä tästä varhaiskasvatuksen työpaikoille:

- Arjen yhteisöllisyydestä huolehtiminen, pysyvät yhteisöt. Yksilön varhainkaan tuki ei yksin riitä
- Kokeneempien työntekijöiden tuki vaikeissa asiakastilanteissa
- Työn palkitsevuus ja kehittämismahdollisuudet nuorten työkykyä tukevin tekijöinä
- Keinojen etsiminen läsnäolotyössä jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi
- Työterveyshuollon joustava tuki esihenkilötyössä
- Työkyvyn tuen toimintakäytäntöjen kirkastaminen: mm. milloin räätälöidyn työn voisi mielenterveyssyissä varhain käynnistää ja miten se toteutetaan
- Esihenkilö ja johto: Varmista räätälöidyn työn toiminnan mahdollistaja eli sijainen henkilön omaan työhön. Edellytys työn räätälöintiin tiimityössä.

Työterveyslaitos

Hyvän mielen työpaikka – valmennus esihenkilöille

Hyvän mielen työpaikka: Työpaikkakouluttajan
materiaali (ttl.fi)



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



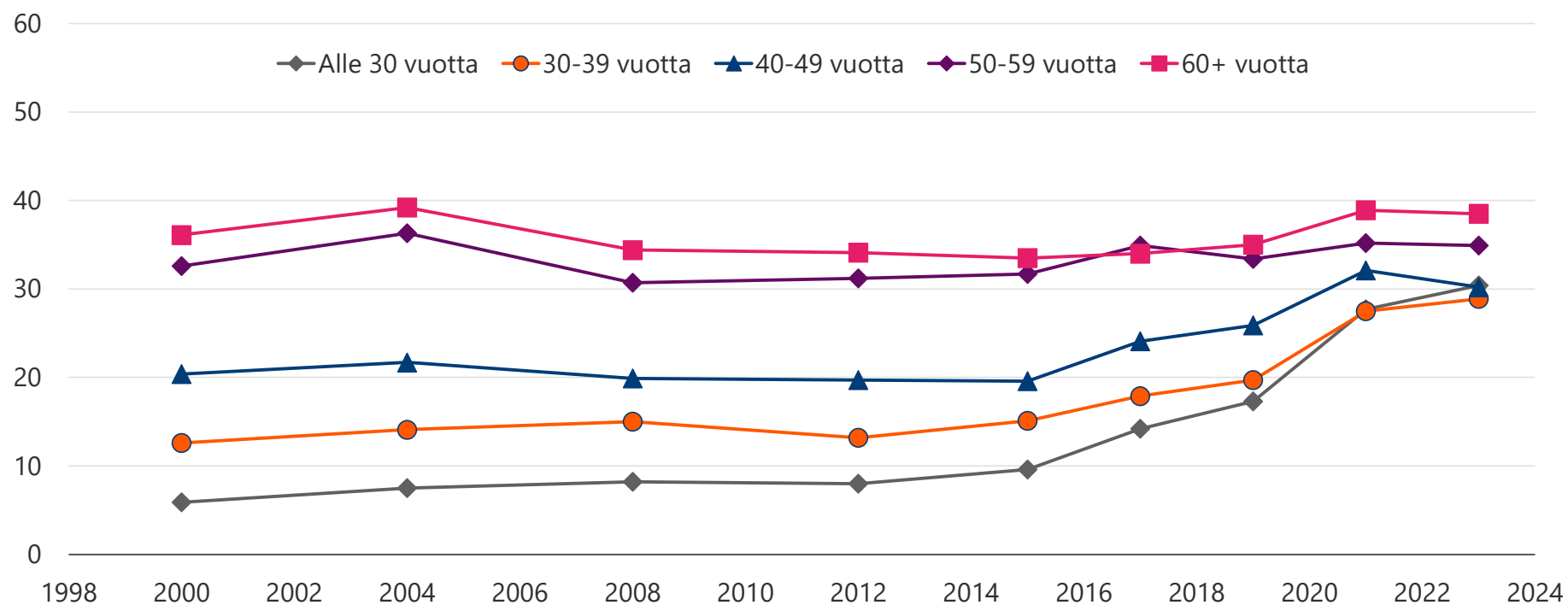
Työsuojelurahasto
Arbetsmiljöfonden
The Finnish Work Environment Fund

Jatkossa



Itsearvioitu alentunut työkyky (0–7/10) ikäryhmittäin

*SHP 2000-2021, HVA 2023



Erottavat emootiot: sukupolven ja -puolen rooli työelämän ja työkyvyn emotionaalisessa kokemisessa ja hallinnassa 2/2024 - 6/2026

MIKSI: Nuorten aikuisten ahdistukseen liittyvien poissaolojen ja psykologisen tuen tarpeen kasvu ovat merkkejä emootioiden muuttuvasta roolista kulttuurissa. Muutos suhteessa omiin emootioihin ja emootioiden muuttuneet hallintatavat voivat olla lisääntyneiden mielenterveyteen liittyvien työkykyhaasteiden taustalla.

MITÄ: Hanke kartoittaa työssä koetun emootiokuorman asemaa työkyvyttömyyden selittäjänä eri sukupolvia ja -puolia edustavien työntekijöiden joukossa ja kehittää uutta tieteellistä lähestymistapaa ymmärtää emootiota ja työkykyä muuttuvassa työelämässä.

MITEN: Työikäistä väestöä edustavan määrällisen aineiston ja laajan laadullisen haastatteluaineiston kautta hanke tuottaa tutkimustietoa väestöryhmittäin eriytyneestä emootiopohjaisesta työkyvystä ja tunteiden muuttuneesta roolista osana työkykyä.

Hanke järjestää tunteiden roolia työstäviä [työpajoja](#) työpaikkojen ja henkilöstöhallinnon ammattilaisille.

Hankkeessa tuotetaan [verkkotyökalu](#) työkykyjohtamisen avuksi työpaikoille ja asiantuntijoille.

VAIKUTTAVUUS: Hankeen tuottama tutkimustieto tarjoaa tuoreita näkökulmia murroksessa olevan työkyvyn jäsentämiseen. Tutkimustiedon pohjalta voidaan kehittää uusia toimintamalleja työkyvyn ja mielen hyvinvoinnin haasteisiin. Hankkeen tulokset sitovat analyysiä mielenterveydestä osaksi yhteiskunnan muutosta ja ihmisten muuttuvaa toimintaa, johon voidaan myös uusin tavoin vaikuttaa.

[Erottavat emootiot: sukupolven ja -puolen rooli työelämän ja työkyvyn emotionaalisessa kokemisessa ja hallinnassa](#)
[| Työterveyslaitos \(ttl.fi\) \(Väänänen, Lehmuskoski, Mattila-Holappa, Olakivi, Airaksinen, Rivinoja\)](#)



Lähteet:

[Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti \(julkari.fi\)](#) (loppuraportti)

Shiri R, Mattila-Holappa P, Kauppi M, Aalto V, Oksanen T, Ervasti J. How does lowering psychosocial risks influence sickness absence? A prospective cohort study analyzed as a quasi-experiment. Eur J Public Health. 2024 Feb 5;34(1):136-142. doi: 10.1093/eurpub/ckad211. PMID: 38041444; PMCID: PMC10843950.

Kauppi ym. (käsikirjoitus) Supporting work ability and mental health at work: assessment of the operational model for early identification and action in early childhood education and care

Juvonen-Posti ym. (käsikirjoitus) Miten mielenterveydestä neuvotellaan varhaiskasvatuksen työpaikoilla?

Ervasti J. Sairauspoissaolot kunnissa. Työterveyslaitos, <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>, 2023.

[Hyvinvointialueiden henkilöstötutkimus, Mika Kivimäen esitys](#): <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-01/Muutostrendit-hyvinvointialueet.pdf>

[Erottavat emootiot: sukupolven ja -puolen rooli työelämän ja työkyvyn emotionaalisessa kokemisessa ja hallinnassa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

[Mielenterveyden työkalupakki \(ttl.fi\)](#)

[Hyvän mielen työpaikka: Työpaikkakouluttajan materiaali \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos

Kiitos!

@pauliinaMH



ttl.fi



[@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)
[@fioh](https://twitter.com/fioh)



[tyoterveyslaitos](https://facebook.com/tyoterveyslaitos)



[tyoterveys](https://instagram.com/tyoterveys)



[Tyoterveyslaitos](https://youtube.com/Tyoterveyslaitos)