



MIELENTERVEYS TYÖKYVYTTÖMYYDEN SYYNÄ

Mielenterveyteen liittyvät haasteet ovat merkittävä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden syy. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat yleisin työkyvyttömyyden syy vuonna 2023 Varman myöntämässä uusissa työkyvyttömyyseläkkeissä. Naisilla ja nuorilla työntekijöillä työkyvyttömyyden syy on muita useammin mielenterveysperusteinen.

Työpaikalla on monia keinoja vahvistaa ja tukea työntekijöiden mielenterveyttä

Mieli voi kuormittua monesta syystä. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia siitä, ettei työ kuormita työntekijöitä kohtuuttomasti. Parhaimmillaan työ vahvistaa mielen hyvinvointia. Oikein mitoitettu mielekäs ja merkityksellinen työ voi tukea mielenterveyttä myös silloin, kun muu elämä kuormittaa. Mielenterveyttä vahvistava työpaikka syntyy yhteistyössä työpaikan eri toimijoiden kesken.

RATKAISUJA



Luo hyvää vuorovaikutusta ja avointa työilmapiiriä.

Rakentakaa työkuultuuria, jossa mielen hyvinvoinnista ja sen haasteista uskalletaan puhua avoimesti osana arjen työtä. Hyvässä ja psykologisesti turvallisessa työyhteisössä myös työhön liittyviä epäkohtia käsitellään avoimesti ja mahdollisimman varhain, ja virheet ovat sallittuja.

Panosta hyvään ja oikeudenmukaiseen johtamiseen.

Esihenkilöllä on keskeinen rooli työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemisessa. Hyvä esihenkilö välittää ja on aidosti läsnä, kannustaa, luottaa sekä kuuntelee työntekijöitään. Selkeät työn tavoitteet, töiden hyvä organisointi sekä riittävä työstä palautuminen on tärkeää. Myös vaikutusmahdollisuudet työhön sekä työn hallinta tukevat työkykyä.

Vahvista yhteisöllisyyttä.

Huolehdi siitä, että kukin saa työhönsä tarvitsemaansa tukea, työntekijät tuntevat toisensa ja työssä on riittävästi kohtaamisia. Avoin osaamisen jakaminen, oppimisen mahdollistaminen sekä työn kehittäminen yhdessä on arvokasta.

Huolehdi, ettei työ kuormita liikaa.

Tunnistakaa työn kuormitustekijät ja vähentäkää liiallista kuormitusta. Samalla on tärkeää vahvistaa työn voimavaroja. Työn kuormitus- ja voimavarojen tunnistamisessa voi hyödyntää muun muassa kyselyitä, tiimeissä käytäviä keskusteluja, työterveys- huollon dataa ja selvityksiä sekä toimialakohtaista tietoa.

Varmista riittävä työkyvyn tuki.

Huolehdi riittävästä varhaisen välittämisen, työkykyhaasteiden sekä työhön paluun tukitoimista ja siitä, että työntekijät tuntevat nämä erilaiset toimintatavat. Työtä kannattaa muokata ja tehdä työ- ja työaikajärjestelyjä siten, että ne tukevat työkykyä. Työ itsessään kuntouttaa silloin, kun se on mitoitettu yksilön voimavarojen mukaisesti. Työterveyshuollon asiantuntemusta on hyvä hyödyntää mielenterveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Myös työeläkevakuuttaja voi tukea mielenterveyttä vahvistavan työkykyjohtamisen kehittämistä työpaikoilla.

Mielenterveyden häiriöt on merkittävä työkyvyttömyyden syy

815 kpl

Uusien mielenterveysperusteisten työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä Varmassa vuonna 2023

43% naisilla 30% miehillä

Mielenterveysperusteisten työkyvyttömyyseläkkeiden osuus vuonna 2023

Lähde: Varma, 2024

Mitä tiedämme?

Mielenterveyden haasteet ovat yleisiä. Monet tutkimukset osoittavat, että psyykinen kuormitus on lisääntynyt. Vuonna 2023 yli 100 000 suomalaista sai sairauspäivärahaa mielenterveyssyistä (Kela, 2024). Mielenterveys on myös entistä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Vuonna 2022 mielenterveysperusteinen työkyvyttömyyseläke myönnettiin Suomessa yli 5 600 henkilölle (ETK, 2023). Naisilla ja nuorilla työntekijöillä työkyvyttömyys mielenterveyssyistä on muita yleisempää. Syyt mielenterveyshaasteiden taustalla ovat moninaisia, ja siksi niiden ratkaiseminen edellyttää toimenpiteitä monella tasolla – myös työpaikalla.

Miksi asia on tärkeä?

Mielenterveys on merkittävä voimavara, josta on tärkeä pitää huolta. Hyvinvoivat työntekijät ovat työpaikan keskeinen menestystekijä, ja siksi mielen hyvinvointiin on tärkeä panostaa työpaikalla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia huolehtimaan siitä, ettei työ kuormita liikaa fyysisesti tai psykososiaalisesti. Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen on lähtökohta vaikuttavalle työkyvyn edistämiseksi. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi työn sisäntöön, työn organisointiin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.

Mitä tulisi tehdä?

Työpaikalla on tärkeä rakentaa ilmapiiriä, jossa mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista uskalletaan keskustella avoimesti. Kuulluksi tuleminen, vaikutusmahdollisuudet ja yhteinen ymmärrys työn tavoitteista ja tulevaisuuden näkymistä tukevat mielen hyvinvointia. Ratkaisut voivat liittyä myös hyvään ja oikeudenmukaiseen johtamiseen, yhteisöllisyyden vahvistamiseen, työn kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja niiden vähentämiseen sekä työkyvyn tuen toimintatapoihin – varhaisesta välittämisestä työhön paluun tukeen – sekä hyvään työterveysyhteistyöhön.

Työpaikalla tarvitaan ennakoivia, yhteisöllisiä sekä yksilöllisiin tilanteisiin pureutuvia toimenpiteitä. Olennaista on tehdä pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työtä työkyvyn edistämiseksi.

Mielenterveyden edistäminen työpaikalla on yhteisiä arjen tekoja!



VINKKEJÄ TYÖPAIKOILLE MIELENTERVEYDEN EDISTÄMISEKSI

- Huolehtikaa hyvästä vuorovaikutuksesta ja avoimesta viestinnästä.
- Keskustelkaa avoimesti mielen hyvinvoinnista, sen ylläpidosta ja haasteista.
- Luottakaa työntekijöihin ja kuunnelkaa henkilöstöä ja sen toiveita.
- Panostakaa hyvään esihenkilötyöhön ja riittävään ajankäyttöön esihenkilötehtävissä sekä esihenkilöiden mielen-terveysosaamisen vahvistamiseen.
- Hyödyntäkää kyselyitä työolosuhteiden, mielen hyvinvoinnin sekä työkyvyn tilan kartoittamisessa.
- Tehkää yhteistyötä. Hyödyntäkää esimerkiksi työterveyshuollon osaamista ja palveluita työntekijöiden mielenterveyden sekä työkyvyn edistämässä.

KIRJOITTAJAT JA LISÄTIETOJA:

Auli Airila,
tutkimuspäällikkö
auli.airila@varma.fi

Minna Savinainen,
tutkimuspäällikkö
minna.savinainen@varma.fi

NÄIN SELVITYS TEHTIIN:

Ratkaisut pohjautuvat Mielenterveyttä vahvistavat keinot – työpaikkojen hyvät käytännöt -projektiin, jossa kartoitettiin Varman asiakasyritysten konkreettisia keinoja mielenterveyden vahvistamiseen. Tutkimuksen käytännön toteutuksesta vastasi Aula Research Oy.

Tutustu tulospöytäkirjaan [verkkosivuillamme](#).

VARMA