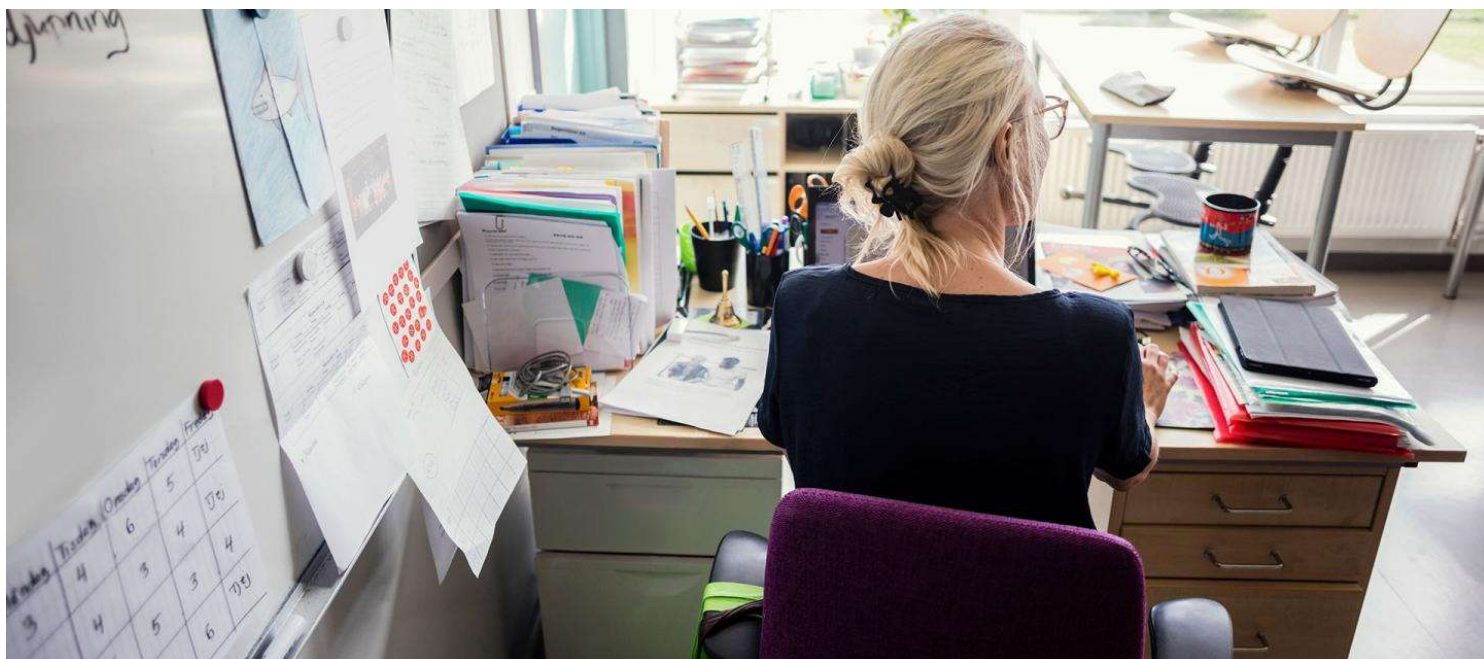


# Löytyykö mielenterveyden kentältä ratkaisuja ihmisen ja työelämän hankauskohtiin?

Työhön kohdistuu monenlaisia odotuksia, jotka ulottuvat laajemmalle kuin toimeentulon turvaamiseen. Aina todellisuus ei vastaa odotuksia. Se on yksi asia, joka voi synnyttää psyykkistä pahoinvointia. Tässä kirjoituksessa pohdin kolmea näkökulmaa ihmisen ja työelämän hankauskohtiin.



**Pauliina Mattila-Holappa**

johtava asiantuntija

Mielenterveys työelämässä puhuttaa. Aihepiiriin liittyviä tilastoja ja kyselytuloksia nostetaan viikoittain esiin. Tämä Helsingin Sanomissa julkaistu [grafiikka](https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009052038.html) kiteyttää, miten valtavan iso ilmiö nuorten aikuisten mielenterveysongelmat ovat.

Tilastot ohjaavat kysymään, ovatko mielenterveyden ongelmat työelämässä lisääntyneet niiden osoittamassa määrin.

Tutkimusten perusteella voisi sanoa ainakin, että tilastojen takana on monenlaisia työelämän ja työntekijän välille syntyviä hankauskohtia. Niistä moniin etsitään ratkaisuja mielenterveyden kentältä ja palveluista. Kolme poimintaa:

## 1. Nuorten työtä koskevat odotukset kohtaavat resurssien rajallisuuden

2020-luvulle tultaessa nuorten työntekijöiden sairauspoissaolot saavuttivat vanhempien ikäryhmien luvut.

Tällä hetkellä nuorilla kuntatyöntekijöillä on jo enemmän sairauspoissaoloja

([https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave?](https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave?__hstc=108755357.eb874fa25591e5ded97490af5d19f75e.1643194633932.1687290487908.1687351818083.331&__hssc=108755357.4.1687351818)

[\\_\\_hstc=108755357.eb874fa25591e5ded97490af5d19f75e.1643194633932.1687290487908.1687351818083.331&\\_\\_hssc=108755357.4.1687351818](https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave?__hstc=108755357.eb874fa25591e5ded97490af5d19f75e.1643194633932.1687290487908.1687351818083.331&__hssc=108755357.4.1687351818)

kuin yli 50-vuotiailla.

Suurin osa nuorten työkykyongelmista kytkeytyy mielen hyvinvoinnin kysymyksiin. Mielenterveyteen liittyvien sairauspoissaolojen on puolestaan todettu linkittyvän työolojen ongelmiin.

Työhön ja työelämään kohdistuu monenlaisia odotuksia, jotka ulottuvat laajemmalle kuin vain toimeentulon turvaamiseen. Työelämään on tullut uusi sukupolvi, jolla on uusia odotuksia. Osaltaan odotukset syntyvät koulutuksen aikana. Ne liittyvät esimerkiksi toiveisiin työn sisältörikkaudesta ja kehittymismahdollisuuksista.

Aina todellisuus ei vastaa odotuksia, vaan työolosuhteet ja muut elämän realiteetit tarjoavat rajallisia mahdollisuuksia. Äärimmillään työolot eivät mahdollista työn tekemistä omien arvojen mukaisesti. Tästä yhtälöstä voi syntyä psyykkistä pahoinvointia, johon etsitään ratkaisuja myös mielenterveyden ja sen hoidon kentältä.

Ratkaisut ovat osittain rakenteellisia, kuten työntekijöiden riittävä määrä. Nuorten työelämään liittyviä odotuksia tulee kuunnella. Ehkä pitää myös miettiä, missä ja miten niitä luodaan.

## 2. Mielenterveyden ongelmia kokeva työntekijä kohtaa työn kovat vaatimukset ja kiireisen esihenkilön

Työelämässä on monia, joilla mielenterveyden tai psyykkisen jaksamisen haasteet ovat kulkeneet elämässä pitkään, ehkä lapsuudesta asti. Tilanteet ovat luonnollisesti erilaisia, mutta usein mielenterveyden ongelmiin yhdistyy raskas elämäntilanne.

Koko yhteiskuntaa kohtaavat uhat, kuten koronapandemia, koettelevat erityisesti niitä, joiden voimavarat ovat ennestään vähissä.

Työuraan saattavat kuulua kuormittavissa elämänvaiheissa toistuvat sairauspoissaolot. Pettymystä aiheuttavat esihenkilön kiire ja tunne siitä, että mielenterveyden kysymykset tai elämäntilanteen ajankohtaiset vaikeudet eivät tule työpaikalla ymmärretyiksi tai huomioituiksi.

Työntekijöiden odotuksissa korostuvat toiveet empaattisesta esihenkilöstä, jolla on tietoa mielenterveydestä ja taitoa soveltaa sitä työssään. Työterveyshuollon toimivat mielenterveyden palvelut ja esihenkilöiden mahdollisuus kysyä neuvoa työterveyshuollosta ovat keskeisessä roolissa tämän hankauskohdan ratkaisussa. Työntekijät arvostavat myös konkreettisia joustoja ja työn muokkauksia, jotka helpottavat elämää.

### 3. Asiantuntija etsii työn rajoja

Helsingin Sanomien jutussa käsiteltiin hiljattain ”Quiet quittingiä” eli hiljaisia lopareita. Se on uusi termi sille, ettei raada itseään hengiltä.

Ilmiöön liittyy osaltaan tietoinen päätös siitä, että työn merkitys osana identiteettiä pienenee. Tämä taas muistuttaa työuupumustutkimuksen havaintoa työstä etääntymisestä yhtenä työuupumuksen oireena.

Joskus työn rajat voivat löytyä mielenterveyden ammattilaisen avulla, mutta asiantuntijatyön rajojen puute on esimerkki ongelmasta, jonka ratkaisut ovat selkeästi työelämän kentällä ja työkuulttuurin muutoksessa.

Työelämän mielenterveysohjelman ”Parempi ennemmin kuin myöhemmin” -kampanjan viesti on, että työelämän pulmia kannattaa ratkoa ennen kuin niistä tulee mielenterveyden kysymyksiä.

Syksyllä 2022 järjestetään Mieli ja työ -webinaarisarja (<https://hyvatyo.ttl.fi/mielityo/tyokalut/mieli-ja-tyo-webinaarisarja>). Se tarjoaa näkökulmia ennalta ehkäisevään mielenterveyden tukemiseen. Webinaarit ovat maksuttomia. Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan!

#### Aiheesta lisää

Blogikirjoituksessa viitataan näihin Helsingin Sanomien juttuihin:

[Yksi grafiikka kiteyttää, miten valtavan iso ilmiö nuorten aikuisten mielenterveysongelmat ovat](https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009052038.html)

(<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009052038.html>) (6.9.2022)

**Hiljaiset loparit on uusi termi sille, että ei raada itseään hengiltä**(<https://www.hs.fi/visio/art-2000009008116.html>)  
(19.9.2022, vain tilaajille)

Työterveyslaitoksella on meneillään nämä tutkimushankkeet:

**Työkyvyn ja mielenterveyden tukeminen työssä: Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -toimintamallin arviointi** (/tutkimus/hankkeet/tyokyvyn-ja-mielenterveyden-tukeminen-tyossa-tunnistan-ajoissa-toimin-aktiivisesti-toimintamallin)

**Mitä jos mielen hyvinvointia rakennettaisiin uudestaan? Toimintamalleja kehittävä laadullinen tutkimus nuorista työssäkävivistä aikuisista** (/tutkimus/hankkeet/mita-jos-mielen-hyvinvointia-rakennettaisiin-uudestaan-toimintamalleja-kehittava-laadullinen)

## KOMMENTOINTI

Pakolliset kentät on merkitty symbolilla \*.

**Kommenttisi**

Mitä ajatuksia juttu herätti?

**Nimimerkki**

Vapaavalintainen nimimerkki

**Tallenna**

**KOMMENTIT (0)**

