

Suomen Mielensterveysseura ry

Työelämän Mielensterveyden ensiapu TMTEA

Loppuraportti

Ritva Karila-Hietala
30.1.2018

Sisällysluettelo

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen	2
2. Hankkeen keskeiset ideat	2
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat	3
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	4
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	5
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	8
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	9

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Mielenterveyden ensiapu® -koulutuksia on toteutettu Suomen mielenterveysseurassa vuodesta 2007 lähtien ja ne ovat vakiinnuttaneet asemansa järjestölähtöisenä mielenterveysosaamisen edistäjänä. Alkuperäisen Australiassa kehitetyn mallin (Mental Health First Aid®) vaikuttavuudesta on saatu tutkimusnäyttöä useista maista. Suomessa tämä koulutus on nimeltään MTEA2. Koulutuksessa saadaan tietoa yleisimmistä mielenterveyden häiriöistä, niiden tunnistamisesta ja siitä, kuinka toimia, kun kohtaa mielenterveyden ongelmia lähiympäristössään. Tämän mallin rinnalle Suomen Mielenterveysseurassa on kehitetty positiiviseen mielenterveyteen keskittyvä koulutus, MTEA1. Positiivinen mielenterveys pohjautuu ajatukseen mielenterveydestä voimavarana, jota voi ylläpitää, joka voi vähentyä ja jota voidaan lisätä oppimalla ja harjoittelemalla mielenterveystaitoja.. Molemmat MTEA -koulutukset soveltuvat ryhmille, joiden koko on 10–20 henkilöä.

Suomen mielenterveysseuralle tulee paljon pyyntöjä koulutuksen järjestämiseksi työyhteisöille. Edellä mainittuja koulutuksia on pidetty myös työyhteisöille, mutta on huomattu, etteivät ne täysin sellaisenaan vastaa työyhteisöjen tarpeita, vaikka hyviä ja pidettyjä koulutuksia ovat olleetkin. Osa koulutuksista on ollut kuhunkin tilanteeseen erikseen rakennettuja koulutuskokonaisuuksia.

MTEA 1-koulutuksen soveltumisesta työelämään on saatu kokemusta myös HYVÄ TYÖ – palkitun Yrittäjien Hyvinvointikilta-toiminnan kautta. Palkinnon perusteluissa Kilta-toimintamalli nähtiin ennaltaehkäisevänä työsuojeluna ja yrittäjien hyvinvoinnin tukena koulutuksen ja vertaisryhmätoiminnan kautta. Kilta-toiminta vastaa kuitenkin lähinnä yksinyrittäjän tarpeeseen.

Näin ollen MTEA -koulutustoiminnan kautta tuli tarve kehittää samankaltaista vakiintunutta, laadukasta, kehittyvää ja hyvin koordinoitua koulutusmallia työelämän ajankohtaisiin tarpeisiin.

2. Hankkeen keskeiset ideat

Työllä on tunnetusti mielenterveyttä edistäviä vaikutuksia. Toisaalta työ voi myös kuormittaa mieltä (WHO 2005). Mielenterveys vaikuttaa työkykyyn ja mielenterveyteen liittyvät ongelmat koskettavat niin yksilöitä, työyhteisöjä kuin koko yhteiskuntaa. Esimerkiksi työperäinen stressi on keskeinen riskitekijä työntekijöiden mielenterveydelle. Yritysjohtajista 80 % ilmaisi EU-tason selvityksessä huolensa työperäisen stressin aiheuttamasta psykososiaalisesta riskistä. Työntekijöistä 25 % kertoi kokevansa työperäistä stressiä koko ajan tai suurimman osan työajastaan. Työkyvyttömyyseläkkeistä lähes puolet myönnetään mielenterveysongelmien vuoksi.

Vaikka työelämän muutokset ovat siirtäneet työn kuormituksen painopistettä fyysisestä psyykkiseen, hyvinvointia tarkastellaan useimmiten fyysisten tekijöiden kautta. Mielenterveydestä ja sen edistämisen keinoista tiedetään työpaikoilla liian vähän. Toisaalta työpaikat ovat yksi tärkeimmistä mielenterveyttä edistävän ja ongelmia ehkäisevän toiminnan areenoita ja voivat myös tarjota ratkaisuja ongelmiin. Työpaikoilla on lakisääteiset rakenteet ja prosessit terveyden edistämiseen. Samoin kuin pahoinvointi työelämässä heijastuu perheisiin ja laajasti koko yhteiskuntaan, heijastuu hyvinvointikin.

Voidaankin todeta, että nykyinen työmaailma vaatii työntekijöiltä monipuolisuutta, muuntautumis- ja riskinotto kykyä sekä avoimuutta muutokselle. Kyky kohdata ja hallita muutoksia on oleellinen taito ja psykologisen työhyvinvoinnin tekijä niin yksilön työkyvyn kuin terveen ja tuottavan työyhteisön kannalta.

Esimiesten kohtaamat haasteet ovat myös muuttuneet. Aikaisemmin esimiehen keskeiset tehtävät liittyivät työn organisointiin ja asioiden johtamiseen (management). Nykyisin taas ihmisten johtaminen (leadership) on noussut esimiehen keskeiseksi tehtäväksi. Esimiehen ja johtamisen rooli on muuttunut enemmän fasilitointiin ja innostuksen luomiseen sekä työhyvinvoinnista ja hyvästä vuorovaikutuksesta huolehtimiseen. Nykyaikaiseen johtajuuteen katsotaankin kuuluvaksi henkinen tuki ja valmennus, esimerkillisyys, luotettavuus, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen sekä innostaminen tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen.

Mielenterveys -sana mielletään vieläkin usein mielen sairaudeksi. Tästä johtuen mielenterveydestä ja varsinkin mielenterveyden ongelmista on vaikea puhua työpaikoilla. Tutkitusti varhainen tunnistaminen ja hoidon aloittaminen estää mielenterveysongelmien pahenemista.

Työelämän mielenterveyden ensiapu-koulutus sisältää edellä mainittuja elementtejä ja yhdistää ne koulutukseksi, jota on helppo muokata kohderyhmän tarpeiden mukaiseksi.

Kehitetyn työelämän mielenterveyden ensiavun (TMTEA) -koulutuksen keskeinen periaate ja tavoite on koulutettavien yksilöiden ja työyhteisöjen mielenterveyden ja mielenterveystaitojen vahvistaminen. Tavoitteena on, että työpaikoilla työntekijät ja esimiehet osaavat tunnistaa omaan ja työtovereiden mielen hyvinvointiin liittyviä huolen aiheita, kuormittavia tekijöitä ja ongelmia. Lisäksi työyhteisöissä hallitaan ja käytetään mielenterveyttä ja jaksamista lisääviä keinoja ja tiedetään, mistä tarvittaessa saa apua. Koulutuksella pyritään vaikuttamaan myös mielenterveysongelmiin liittyviin negatiivisiin asenteisiin ja tiedon puutteeseen. Tavoitteena on myös tunnetaitojen ja myönteisen tunneilmapiirin lisääntyminen työyhteisöissä. Parhaimmillaan koulutusryhmä tarjoaa oppimiselle kannustusta, tukea ja iloa, jotka kaikki lisäävät voimavaroja ja heijastuvat myönteisesti osallistujan työyhteisöön ja elämään.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat

Hankkeessa kehitettyyn koulutusmalliin sovellettiin laajasti työelämään liittyvien tutkimusten tuloksia. Kehittämistyön pohjana olivat myös mielenterveydestä, positiivisesta psykologiasta ja ihmisen hyvinvoinnista tehdyt tutkimukset ja teoriat niiden taustalla.

Hankkeen tueksi pyydettiin asiantuntijaryhmä, jonka tehtävänä oli arvioida koulutusmallin ja – sisältöjen soveltuvuutta ja muotoutumista. Ryhmä kokoontui neljä kertaa, jonka lisäksi työskentelyä tapahtui verkon kautta.

Asiantuntijaryhmä:

Marjut Lumijärvi	työympäristöasiantuntija, Teollisuusliitto
Timo Nerikko	kouluttaja, Ehyt ry
Marja-Liisa Lehtinen	kehittämispäällikkö, ELO
Tuula Jurmu	aluetoimitsija, JHL
Jaana Vastamäki	ylitarkastaja, STM

Harri Hellsten	työmarkkina-asioiden päällikkö, Suomen Yrittäjät
Tarja Kuja-Panula	HR-asiantuntija, Wärtsilä Ab
Sari Aalto-Matturi	toiminnanjohtaja, Suomen Mielensterveysseura

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Työelämän mielensterveyden ensiapu – hanke käynnistyi myöhemmin kuin oli tavoitteena. Sopivan ja pätevän hankesuunnittelijan rekrytoimiseen meni yllättävän paljon aikaa. Hankesuunnittelijan paikkaa haki 86 henkilöä. Tästä viivästymisestä johtuen päädyttiin ratkaisuun, että ennestään Suomen Mielensterveysseuran palkkalistoilla oleva työelämään perehtynyt Johannes Parkkonen henkilö aloitti projektisuunnittelijana 1.2.2017 muun työnsä ohella 30 prosentin työpanoksella ja varsinainen työntekijä vasta 1.4.2017.

Tärkeä osa kehittämistyötä oli koulutuksen pilotointivaihe. Pilottikoulutusten paikkojen etsintä toteutettiin kutsukirjeellä, joka lähetettiin yhteistyöryhmän edustajien kautta heidän verkostoilleen. Valinnassa haettiin eri alojen toimijoita, jotta saataisiin kokeiltua koulutusta erityyppisten kohderyhmien kanssa. Koulutusta haluttiin myös kokeilla yksittäisinä moduuleina sekä Yhtenäisenä koulutuksena. Yhtenäinen koulutus haluttiin vielä kokeilla kahdella eri tavalla, eli kahden koko päivän sekä viiden lyhyemmän kerran kokonaisuutena. Ajalliset resurssit pakottivat keskittymään pääkaupunkiseudulle lukuun ottamatta yhtä Vaasassa pidettyä pilottipäivää.

TMTEA-pilottikoulutuksia pidettiin syksyn 2017 aikana seuraavasti:

- 15.8. Wärtsilän Vaasan toimipisteellä koulutettiin kaksi eri ryhmää; työhyvinvointilähettiläät ja luottamushenkilöt. Moduuli: **Perustietoja mielensterveyden häiriöistä.**
- 28.8. Tapiola Sinfonietan hallintohenkilökunta. Moduuli: **Tunteet, ihmissuhteet ja vuorovaikutus työssä.**
- 13.9. RedLynxin pelinkehittäjät. Moduuli: **Tunteet, ihmissuhteet ja vuorovaikutus työssä.**
- 7.9. ja 15.9. JHL:n luottamushenkilöt. **Koko koulutus.**
- 25.9. Vantaan kaupungin pääluottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut. Moduuli: **Työelämän muutokset, kriisit ja selviytyminen.**
- 20.9., 28.9., 2.10., 9.10. ja 26.10. Espoon kaupunginkirjaston esimiehet ja tiiminvetäjät. **Koko koulutus.**

Lisäksi sovellettu työelämäpainotteinen Mielensterveyden ensiapu 1 – koulutus pidettiin järjestöjohtajille 9.-10.9., mistä saatua palautetta käytettiin TMTEA – koulutuksen kehittämiseen.

Yhteensä pilottikoulutuksissa oli 100 osallistujaa.

Tarkoituksena oli kehittää moduulipohjainen koulutusmalli. Erilaisista moduuleista olisi mahdollista koota tilaajan tarpeita vastaava koulutus. Alun perin moduuleita oli kahdeksan erilaista. Näistä olisi syntynyt erilaisia koreja tilaajan tarpeisiin. Pilottikoulutuksista saatujen kokemusten ja palautteen myötä päädyttiin yksinkertaistamaan koulutusmallia viiteen moduuliin.

Ensimmäiset ohjaajat (8) valmistuivat marraskuussa 2017. Ohjaajakoulutukseen pääsulle asetettiin seuraavat kriteerit:

- Mielenterveyden ensiapu – ohjaajakoulutus (MTEA1 tai MTEA2)
- Molempien peruskoulutusten käyminen
- Kokemus MTEA-koulutusten ohjaamisesta
- Työelämän tuntemusta ja työelämään liittyvää koulutusta (esimerkiksi työnohjaaja, työvalmentaja, kouluttaja)
- Mahdollisuus toteuttaa koulutuksia

Hakijoilta pyydettiin kirjallinen hakemus ja CV. Koulutukseen haki 32 Mielenterveyden ensiapu-ohjaajaa, joista 8 valittiin. Valinnassa korostuivat maantieteellinen kattavuus, kielitaito ja työelämäkokemus eri aloilta.

Ohjaajakoulutus kesti kaksi päivää, 15 tuntia ja koostui teoriaopetuksesta, harjoituksista ja toiminnallisesta osuudesta. Kuten peruskoulutuksen piloteissakin niin tässä ohjaajakoulutuksessa osallistujat arvioivat koulutusmallia ja materiaaleja ja näin osallistuivat koulutuksen kehittämistyöhön.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeessa on syntynyt Työelämän mielenterveyden ensiapu (TMTEA) - koulutuskokonaisuus, jossa on viisi erilaista moduulia. Niistä neljä, A, B, C ja D on tarkoitettu koko työyhteisölle ja moduuli E erityisesti esimiehille, HR-henkilöstölle, työsuojelu- ja luottamushenkilöstölle. Moduuli A toimii myös erillisenä koulutuksena, mutta aina pohjakoulutuksena muihin osioihin. Moduuli A:ssa opitaan perustiedot mielenterveydestä ja sen merkityksestä työelämässä. Tärkeänä osana on mielenterveyden vahvistamiseen liittyvien tietojen ja taitojen omaksuminen. Oppimista helpotetaan keskustelun ja toiminnallisten menetelmien avulla.

Tunteet ovat läsnä aina ja joka paikassa, näin ollen myös työpaikalla. Tunteiden ilmaiseminen tilanteeseen sopivalla tavalla vaatii tunnetaitoja. Niitä opetellaan moduulissa B. Tunteet liittyvät usein ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen. Työyhteisön vuorovaikutustaitojen vahvistaminen edesauttaa työhyvinvointia keskinäisen ymmärryksen lisääntymisellä..

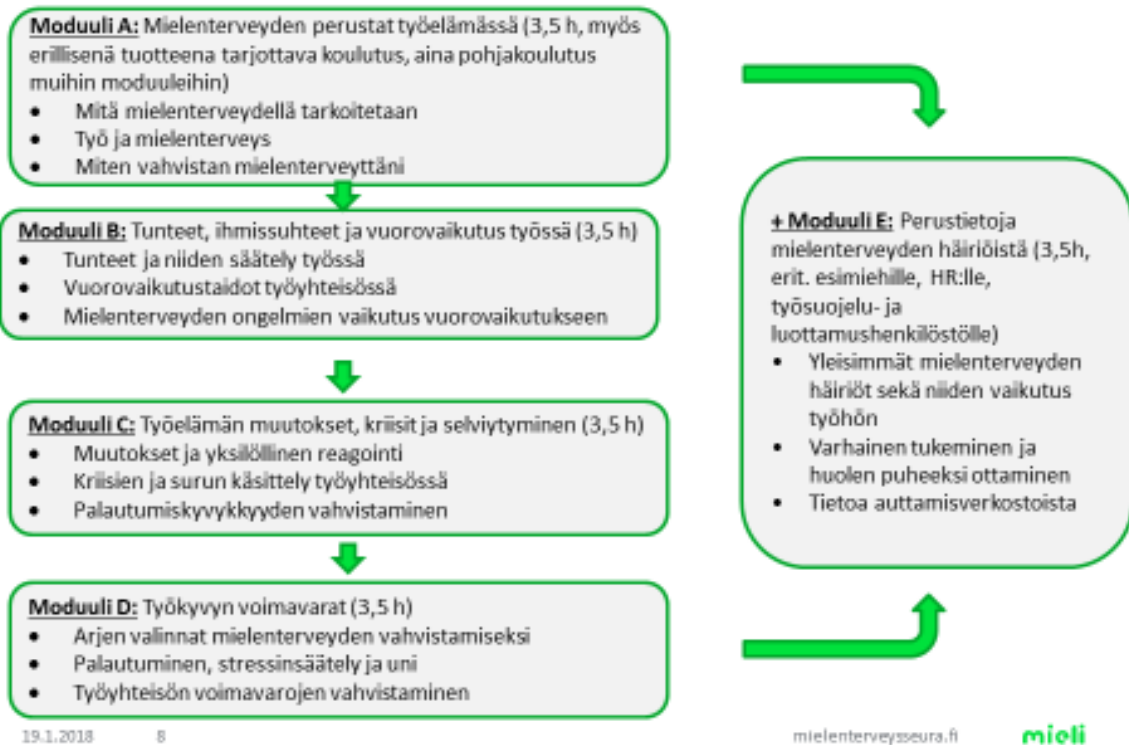
Moduulissa C perehdytään työelämän muutoksiin ja kriiseihin sekä niistä selviytymiseen niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Palautumiskyvykkyyttä voi vahvistaa ja näin työyhteisön ja yksilöiden resilienssia lisätä haastavissa työyhteisöä koskettavissa tilanteissa.

Jokainen meistä voi parantaa omaa työkykyään ja hyvinvointiaan itsenäisesti. Työ itsessään saattaa lisätä työyhteisön psyykkisiä riskitekijöitä, esimerkiksi vuorotyö. Koulutuksen moduulissa D paneudutaan työyhteisön voimavaroihin ja niiden vahvistamiseen vastapainoksi työn rikitekijöille.

Moduuli E on erityisesti tarkoitettu esimiehille, HR-henkilöstölle, työsuojelu- ja luottamushenkilöstölle, mutta sopii myös muille työntekijöille. Tässä moduulissa tutustutaan yleisimpiin mielenterveyden häiriöihin ja niiden vaikutukseen työssä. Varhaiseen tukemiseen ja huolen puheeksi ottamiseen saadaan myös välineitä koulutuksessa.

Jokaisen moduulin kesto on 3,5 tuntia ja 14 tunnin koulutuskokonaisuudesta saa todistuksen TMTEA-koulutuksen suorittamisesta. Mahdollisesti yksittäisenä toteutettava Moduuli A ei oikeuta todistuksen saamiseen.

Koulutuksen rakenne



Koulutus tapahtuu siis lähiopetuksena ja koulutukseen liittyy verkkomateriaalina TMTEA – koulutuksen osallistujan opas. Myöhemmin on tarkoitus tehdä painotuote tästä opaskirjasta. Lisäksi osallistujien käyttöön tulee Mun mieli – applikaatiosta tehty työelämäversio, jonka avulla henkilö voi arvioida, kuinka on pitänyt huolta omasta mielen hyvinvoinnistaan päivittäin. Koulutuksen erityispiirre on se, että sitä päivitetään jatkuvasti muiden Mielenterveyden ensiapu-koulutusten tavoin. Ohjaajien käytössä on oma ohjaajan verkkomateriaali.

Lisäksi hanke on yhteistyössä Suomen mielenveysseuran lasten ja nuorten työryhmän kanssa tehnyt ”Mun mieli” – applikaatiosta työelämään soveltuvan HTML -version, jonka tekninen toteutus tapahtuu Metropoliassa. ”Mun mieli” tulee mielenveysseuran verkkosivuille julkiseen käyttöön.

Koulutuksen toteuttavat Suomen Mielenterveysseuran kouluttamat TMTEA-ohjaajat, joita on tällä hetkellä 11:

Sari Aalto-Matturi

Helsinki

Johannes Parkkonen	Helsinki
Paula Noresvuo	Helsinki
Kristiina Kuisma	Helsinki
Ritva Karila-Hietala	Inkoo
Tuija Eskelinen	Rauma
Jari Kortesoja	Hämeenlinna
Yrjö Koskinen	Tampere
Eija Stengård	Ylöjärvi
Kirsi Louhi-Timmerbacka	Vaasa
Liisa Pyhäjärvi-Viitamäki	Pelkosenniemi

Koulutuksen tavoitteena on herättää työhyvinvointiin ja mielenterveyteen liittyviä kysymyksiä ja oivalluksia työyhteisöissä. Mielenterveysseura on aiemmin ollut toteuttamassa useita mielenterveyden edistämiseen ja ongelmien ehkäisyyn liittyviä kehittämishankkeita yksin ja yhdessä alan toimijoiden kanssa. Työelämään suunnatussa TMTEA -hankkeessa on hyödynnetty uusimpaan tietoon perustuvia kuten myös aiemmissa hankkeissa kertyneitä kokemuksia ja muiden hankkeiden tuloksia. Kehitetty TMTEA-koulutusmalli sisältää samankaltaisia elementtejä ja hyväksi todettuja työskentelymenetelmiä (kokemuksellisuus, tiedot, taidot, harjoitus) kuin edellä mainituissa hankkeissa. TMTEA - koulutus eroaa niistä kuitenkin painotuksiltaan, toteutustavaltaan ja saavutettavuudeltaan.

TMTEA -koulutuksen keskeinen idea on se, että mielenterveys on voimavara, jota voidaan pitää yllä ja lisätä. Mielenterveystaitoja voi oppia kaiken ikäisenä ja kaiken ikää. TMTEA:ssa mielenterveystaitoja ja -tietoja koulutetaan työelämän mahdollisuudet ja riskitekijät huomioiden. Psykkinen kuormitus työelämässä edellyttää uusia tietoja ja taitoja ongelmien ehkäisyyn tarpeeseen työelämässä.

TMTEA- malli tukee lakisääteisen työterveyshuollon toimintaa keskittymällä siihen, kuinka yksittäinen työntekijä, esimies ja työyhteisö voivat vahvistaa omaa valmiuttaan kohdata ongelmia ja ehkäistä niiden syntyä. Mielenterveyden edistäminen työpaikoilla ei voi olla yksin työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation vastuulla

Koulutus tarjoaa käsitteitä ja näkökulmia, joiden avulla mielen hyvin- ja pahoinvoinnista puhuminen helpottuu ja tulee luontevammaksi. Osallistujat saavat asiallista, ajankohtaista ja tutkimustietoon perustuvaa tietoa mielenterveydestä ja sen liittymisestä työhyvinvointiin. Työelämässä, työpaikkojen arjessa. Koulutuksissa saadaan ja harjoitellaan konkreettisia keinoja, joiden avulla sekä yksittäinen työntekijä että työyhteisö voi huolehtia mielen hyvinvoinnista, muun muassa harjoittelemalla tunne- ja stressinhallintataitoja. Koulutuksen tueksi ja lisämateriaaliksi on luotu verkkoaineisto sekä ohjaajille että osallistujille. Tämä mahdollistaa työhyvinvointia edistävän prosessin jatkamisen omatoimisesti koulutuksen jälkeen.

Koulutuksen innovatiivisuus on koulutuksen muokattavuuden lisäksi sen positiivisessa mielenterveyskäsityksessä: mielenterveys nähdään voimavarana, joka voi vähentyä esimerkiksi liiallisen kuormituksen seurauksena sekä voimavarana, josta voi huolehtia ja jota voi myös lisätä. Kun mielenterveys mielletään myönteisenä voimavarana ja siitä huolehtimiseen saadaan konkreettisia keinoja, koulutus vaikuttaa myönteisesti suoraan työntekijöiden arkeen työpaikalla ja myös kotona. Parhaimmillaan koulutus lisää työyhteisön resilienssiä, jolloin työyhteisö pystyy muovautumaan muuttuvan työelämän tarpeiden mukaan.

Oppimisen taustateoria tulee aikuispedagogiikasta. Aikuisen oppimisen lähtökohtana ovat aiemmat kokemukset, tiedot ja taidot. Aikuinen oppii merkityksestä, jonka hän antaa kokemukselle. Aikuisen oppimiseen liittyy myös kyky reflektoida eli asettaa kokemukset uuden tiedon rakentamisen materiaaliksi. Tällöin puhutaan konstruktivistisesta oppimisnäkökulmasta, jonka mukaan **tieto** on aina yksilön ja yhteisön itsensä rakentamaa. Oppija, on prosessissa aktiivisena toimijana havaintojen ja uuden tiedon tulkitsijana aikaisemman tietämyksensä ja kokemustensa pohjalta. Yksilö ja yhteisö yhdessä syventävät ja laajentavat tietoa ja käsityksiään ollessaan keskustelevalle vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Oppija rakentaa merkityksiä ja jakaa ymmärrystään muiden kanssa sosiaalisesti.

Koulutuksessa oppimisen lähtökohtana ovat koulutettavien aikaisemmat kokemukset, tiedot ja taidot. Niiden varaan koulutettava rakentaa uutta ymmärrystä ja tekee tulkintoja sen avulla. Oleellista on myös se, että koulutettavissa heräävät työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen liittyvät kysymykset, oma kokeilu ja ongelmanratkaisu. Uusien kysymysten teko avaa uusia näkökulmia. Yhteinen jakaminen ryhmässä tehostaa oppimista ja mahdollistaa vertaisoppimisen. Toisten kokemukset opettavat. Yksi tärkeimmistä pedagogisista menetelmistä on keskustelu ja jakaminen. Kaikki harjoitukset, tehtävät ja teorioiden opettaminen perustuvat keskusteluun, jolloin on mahdollista oivaltaa asioita toisten kokemuksesta ja jakaa omia oivalluksia muille. Näin prosessi etenee ja oppiminen syvenee ja tuloksena päästään yhdessä oppimisen kokemukseen ja uusien merkitysten luomiseen.

Koulutusten koordinoinnista ja ohjaajien kouluttamisesta sekä materiaalin päivittämisestä vastaa yksinoikeudella Suomen Mielenterveysseura. Mielenterveysseuralle kuuluu myös koulutusten laadun varmennus seuraamalla koulutuksista tulevaa palautetta ja järjestämällä täydennyskoulutuksia ohjaajille. Ohjaajakoulutuksiin valitaan henkilöitä, jotka kykenevät laadukkaita koulutuksia pitämään. Ohjaajat voivat itse markkinoida koulutuksia käyttäen SMS:n tuottamaa markkinointimateriaalia. Koulutuksen tilastoidaan ja osallistujille lähetetään palautekysely muiden mielenterveyden ensiapu – koulutusten tavoin.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Pilottikoulutusten osallistajat ovat arvioineet mallia koulutuksensa yhteydessä suullisesti ja kirjallisesti. Tämä on toiminut kehittämistyön välineenä. Hankkeen työntekijät ovat reflektoineet pitämiään koulutuksia jälkeenpäin samasta syystä. Tämä vaihe jatkuu edelleen, kun hankkeen aikana koulutetut ohjaajat alkavat kouluttaa omia koulutusryhmiään.

Samoin kuin muittenkin Mielenterveyden ensiapu – koulutusten suhteen, myös TMTEA – koulutus ei sinänsä tule täysin valmiiksi koskaan, vaan aina tulee uusia tutkimuksia työelämään ja mielenterveyteen liittyen. Näitä on tarkoitus hyödyntää.

Koulutusmallin toimivuudesta ja vaikuttavuudesta on tarkoitus tehdä tutkimus tulevaisuudessa

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Koulutuksesta saa tietoa Suomen Mielenveysseuran verkkosivuilta sekä muista viestintäkanavista, jotka ovat mielenveysseuran käytössä. Sosiaalinen media on vahvasti mukana. Koulutusta esitellään alan seminaareissa ja messuilla. TMTEA-ohjaajat hyödyntävät omia viestintäkanaviaan. Viestintää ja markkinointia tapahtuu myös yhteistyökumppaneitten välityksellä. Koulutus on jo etukäteen kiinnostanut suomalaista työelämää ja halukkuutta koulutusten pitämiseen on tullut hyvinkin erilaisilta tahoilta.

Kehitetty koulutusmalli on hyödynnettävissä usealla eri tavalla ja tasolla. Koulutusmalli soveltuu niin työyhteisökoulutukseen kuin johtamisen työkaluksi sekä täydentämään esimieskoulutuksia. Kokonaisuutta voidaan ajatella liitettäväksi myös jonkun toisen koulutuksen yhteyteen, vahvistamaan ja laajentamaan esimerkiksi työsuojeluvaltuutettujen ja HR(D) -asiantuntijoiden osaamista. Koulutuksen eri osista on mahdollista rakentaa sisältöä myös TYHY- päiviin. Organisaatioiden sisäiseen koulutukseen sisällytettynä koulutuksella voidaan edistää työhyvinvointia ja vahvistaa henkilöstön mielenveyttä.