

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Opas työpaikoille mielenterveyden haasteita kokevien henkilöiden tukemiseksi

Tiivistelmä

Laatijat: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Itä-Suomen yliopisto), Sarah Copsey – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA).

EU-OSHAn kansallisten koordinoitikeskusten verkoston nimeämät asiantuntijat ovat täydentäneet hyvien käytäntöjen materiaalipankkia.

Raportin tilasi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Se perustuu Marianna Virtasen ym. tekemään tausta-arvioon. (Itä-Suomen yliopisto). Raportin sisällöstä sekä siinä mahdollisesti esitetyistä näkemyksistä ja päätelmistä vastaavat yksin laatijat, eivätkä ne välttämättä vastaa EU-OSHAn kantaa.

EU-OSHA haluaa kiittää Mental Health Europea arvokkaista huomautuksista.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto tai viraston puolesta toimivat henkilöt eivät ole vastuussa siitä, miten näitä tietoja mahdollisesti käytetään.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024

Aineistoa lainattaessa on mainittava lähde.

Sellaisten valokuvien tai muun aineiston käyttöön tai jäljentämiseen, joka ei ole Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tekijänoikeuden alaista, on hankittava lupa suoraan tekijänoikeuden haltijoilta.

Miksi mielenterveyteen kannattaa panostaa työpaikalla

Mielenterveyshaasteet ovat hyvin yleisiä – niistä kärsii noin 84 miljoonaa ihmistä koko EU:ssa.¹ Henkilökohtaisten vaikutusten lisäksi mielenterveyshaasteet kuormittavat taloudellisesti myös yhteiskuntaa. Työ voi vaikuttaa mielenterveyteen. Stressi, masennus tai ahdistuneisuus ovat toiseksi yleisimpiä työhön liittyviä terveysongelmia EU:ssa, ja lähes 45 prosenttia työntekijöistä² ilmoittaa kohtaavansa mielenterveyteen liittyviä riskitekijöitä työssään. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) OSH Pulse -tutkimus vuodelta 2022 osoittaa, että 27 prosenttia työntekijöistä kokee stressiä, ahdistusta tai masennusta, jonka työ aiheuttaa tai jota se pahentaa.³ Yhteensä 10 prosenttia työntekijöistä kertoo kokevansa työuupumusta.⁴ Mielenterveyteen liittyy paljon leimautumista, ja mielenterveyshaasteita kokevat henkilöt joutuvat liian usein syrjäytetyiksi työelämästä, vaikka mielenterveyshaasteet ovat hyvin yleisiä.

Toisaalta laadukas työ on hyväksi terveydelle. Oikeanlaisten mukautusten avulla monet mielenterveyden haasteita kokevat työntekijät voivat jatkaa työskentelyä. Tällaiset mukautukset ovat usein yksinkertaisia ja edullisia toteuttaa.

Raportin⁵ tarkoituksena on jakaa työpaikoille käytännön tietoa siitä, miten mielenterveyden haasteita kokevia henkilöitä voidaan auttaa pysymään työssä tai palaamaan työhön sairauspoissaolon jälkeen. Se sisältää esimerkkejä mukautuksista, joita työpaikoilla voi tehdä, sekä tapausesimerkkejä, vinkkejä ja tarkistuslistan pienyrityksille, luettelon resursseista ja ohjeita itsetuhoisen työntekijän auttamiseksi. Raportilla tuetaan Euroopan komission kokonaisvaltaista lähestymistapaa mielenterveyteen.⁶ Sillä tuetaan myös komission laatimaa vammaisten henkilöiden työllisyyspakettia.⁷ Raportti perustuu tutkimustuloksiin, joissa kartoitettiin ja arvioitiin hyviä käytäntöjä tuen tarjoamiseen,⁸ sekä EU-OSHAn aiempiin julkaisuihin työhön paluusta ja työskentelystä terveyshaasteita kohdattaessa.^{9,10,11,12}

Työpaikoilla mielenterveyttä tulisi käsitellä kokonaisvaltaisesti. Työpaikalle tulisi laatia kirjalliset toimintaohjeet mielenterveyden tukemisesta ja työhön paluusta. Yleisenä tavoitteena on edistää hyvää mielenterveyttä, ehkäistä kaikkien työntekijöiden psykososiaalisia riskejä, tukea työntekijöitä työstressin

¹ Ks. <https://www.oecd.org/health/health-systems/OECD-Factsheet-Mental-Health-Health-at-a-Glance-Europe-2018.pdf>

² Eurostat (2021) EU:n työvoimatutkimuksen vuoden 2020 lisäksymykset työtapaturmista ja muista työhön liittyvistä terveysongelmista.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, OSH Pulse -tutkimus – Työterveys ja -turvallisuus työpaikalla pandemian jälkeen, 2022. Saatavilla osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

⁴ Ks. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>

⁵ Raportti kokonaisuudessaan on saatavana verkko-osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Kokonaisvaltainen lähestymistapa mielenterveyteen (COM(2023) 298 final)

https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

⁷ Ks. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

⁸ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Katsaus hyviin työpaikkakäytäntöihin mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden tukemiseksi, 2024. Saatavilla osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁹ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Töihin paluu TULE-sairauteen liittyvän sairausloman jälkeen työhön liittyvien psykososiaalisten riskien kannalta, 2021. Saatavilla osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁰ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Kuntoutusta ja työhönpaluuta koskeva tutkimuskatsaus, 2016. Saatavilla osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Krooniset TULE-sairaudet työelämässä — neuvoja ja hyviä käytäntöjä, 2021. Saatavilla osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

⁽¹²⁾ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Analyysi tapaus tutkimuksista, joissa käsitellään kroonisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaikutuksia työskentelyyn, 2020. Saatavilla osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

hallinnassa, kannustaa varhaista puuttumista työstressiin tai mielenterveysongelmiin sekä tukea mielenterveyden haasteita kohtaavia työntekijöitä muun muassa tekemällä kohtuullisia mukautuksia työn mahdollistamiseksi ja laatimalla tehokkaita suunnitelmia kuntoutusta ja työhönpaluuta varten.

Työpaikan lähestymistavan mielenterveyteen tulisi kattaa seuraavat seikat:

1. työhön liittyvien psykososiaalisten riskitekijöiden ehkäiseminen ja hyvinvoinnin edistäminen
2. työhön liittyville psykososiaalisille riskitekijöille kaikista alttiimpien työntekijöiden tai tiimien tukeminen
3. mielenterveysongelmista tai työperäisestä stressistä kärsivien työntekijöiden tukeminen työn jatkamisessa tai työhön paluussa
4. mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla
5. työntekijöiden ja heidän edustajiensa kuuleminen ja osallistaminen toimintaperiaatteita ja toimia koskeviin päätöksiin.

Ennaltaehkäisy (1) ja henkilöstön kuuleminen (5) ovat edellytykset muiden kohtien onnistumiselle.

Työpaikka ei saisi aiheuttaa terveysongelmia tai pahentaa jo olemassa olevia ongelmia. Työnantajilla on terveys- ja turvallisuuslainsäädännön mukaisia **oikeudellisia velvollisuuksia** arvioida psykososiaalisia riskitekijöitä ja työtehtävistä johtuvaa stressiperäisten terveysongelmien riskiä sekä ryhtyä toimiin näiden riskien hallitsemiseksi. Työnantajilla on myös velvollisuus olla syrjimättä ketään henkilöä terveydentilan perusteella ja tarjota kohtuullisia mukautuksia. Tarkat vaatimukset sairauspoissaolon jälkeisen työhön paluun tukemiseen vaihtelevat eri maiden välillä. Terveystietojen tietosuojan varmistaminen koskee kaikkia maita.

Työhön liittyviä psykososiaalisia riskitekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen työmäärä, ristiriitaiset vaatimukset ja epäselvät ohjeistukset, työntekijän vaikutusmahdollisuuksien puute häntä koskevissa päätöksissä, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työn tekemisen tapaan, huonosti johdetut organisaatiomuutokset, työn epävarmuus, puutteellinen viestintä, esihenkilöiden tai kollegoiden tuen puute, psykososiaalinen ja seksuaalinen häirintä sekä kolmannen osapuolen aiheuttama väkivalta.^{13,14}

Toimet mielenterveysongelmista kärsivien työntekijöiden tukemiseksi

Työhön paluu kattaa kaikki menettelyt ja aloitteet, joilla pyritään helpottamaan henkilöiden, joiden työkyky on alentunut, integroitumista takaisin työelämään.¹⁵ **Kohtuulliset mukautukset** työpaikalla tarkoittavat työympäristöjen sovittamista vastaamaan työntekijän sen hetkisiä tarpeita ja työkykyä.

Seuraavia **periaatteita noudatetaan, kun työntekijää tuetaan työssä jatkamisessa tai työhön paluussa sairauspoissaolon jälkeen** mielenterveyshaasteen laadusta riippumatta:

- tietoisuuden ja osallisuuden kulttuuri, joka mahdollistaa mielenterveyshaasteista kertomisen ja luo psykologisesti turvallisen työpaikan
- varhainen puuttuminen, esimerkiksi yhteydenotto työntekijään sairausloman alkuvaiheessa
- vakiintunut toimintamalli mielenterveyden tukemiseen ja työhön paluuseen – jokainen tapaus käsitellään yksilöllisesti
- esihenkilöt, jotka on koulutettu tukemaan työntekijöiden mielenterveyttä ja työhön paluuta

¹³ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja mielenterveys*, 2023. Saatavilla osoitteessa

<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

¹⁴ EU-OSHA - Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *Terveet työntekijät, kukoistavat yritykset – työhyvinvoinnin käytännön opas hyvinvoinnista työssä*, 2018. Saatavana osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *Kuntoutus ja työhönpaluu: Analyysiraportti EU:n ja jäsenvaltioiden toimintalinjoista, strategioista ja ohjelmista*, 2016 Saatavilla osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

- työtovereiden ja esihenkilöiden hyväksyntä ja tuki
- työtehtävien mukauttaminen työntekijän sen hetkisen työkyvyn mukaan ja
- edistymisen seuranta.

Kuten muissakin terveysongelmissa, esihenkilön **varhaisessa vaiheessa tapahtuvaa ja säännöllistä** yhteydenpitoa sairausloman aikana suositellaan.¹⁶ Painopisteen tulisi olla työntekijän hyvinvoinnissa ja yksityiskohtaisen työhönpaluusuunnitelman laatimisessa. **Asteittainen työhön paluu** on usein erittäin hyödyllinen tapa työntekijän integroimiseksi takaisin työhön, jos jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmä tai sairauspoissaolojärjestelmä sallii sen.

Leimautumisen torjuminen ja avoimen keskustelun edistäminen: Kaikkiin terveysongelmiin liittyy leimautumista, mutta mielenterveyden kohdalla se on voimakkaampaa. Mielenterveyteen liittyvä leimautuminen estää ihmisiä puhumasta ja hakemasta apua varhaisessa vaiheessa. Tämä pätee myös työpaikalla. Leimautumisen torjuminen on ratkaisevan tärkeää kannustavan ja osallistavan työympäristön luomiseksi. Työnantajat voivat edistää tätä osoittamalla sitoutumista ja varmistamalla, että tarvittavat resurssit kohdennetaan mielenterveyden edistämiseen kaikilla tasoilla ja tarjoamalla resursseja työn mukauttamiseen sitä tarvitseville. Työntekijöille ja esihenkilöille voidaan tarjota erityistä koulutusta mielenterveydestä työpaikalla ja mielenterveysosaamisesta. Lisäksi syrjinnälle on oltava nollatoleranssi. Työntekijöiden on voitava puhua mielenterveydestään avoimesti ilman pelkoa leimautumisesta. Heillä tulee olla varmuus tuen saatavuudesta ja tietojen luottamuksellisesta käsittelystä.

Työtehtävien mukautukset ovat työn tai työympäristön mukauttamista yksilön työkykyä vastaavaksi niin, että hän voi suoriutua työtehtävistään. Käytännössä monet mukautukset ovat yksinkertaisia ja edullisia toteuttaa. Kun työntekijää tuetaan työhön paluussa, työhön liittyvät tekijät on otettava huomioon. Esimerkkejä yksinkertaisista ja edullisista mukautuksista on annettu oheisessa laatikossa.

Esimerkkejä yksinkertaisista ja edullisista mukautuksista

- Työajat ja aikataulut:
 - Töiden myöhäisempi aloitusajankohta esim. unihäiriöiden vuoksi
 - Taukojen salliminen rentoutumisharjoituksia varten
 - Mahdollisuus käydä lääkärissä työajalla
 - Joustavat työajat ja etätyö
 - Asteittainen työhön paluu
- Työtehtävät:
 - Lisääaikaa uusien tehtävien oppimiseen
 - Tehtävien selkeämpi jäsentely, tehtävien pilkkominen pienempiin osiin, apu tehtävien suunnittelussa
 - Tehtävien vaihtaminen työtovereiden kanssa.
- Työvälineet
 - Ääniohjattavat ohjelmat
 - Ajanhallinta-, suunnittelu- ja työnorganisointisovellukset.
- Työympäristö:
 - Hiljainen työtila, melun vähentäminen.
- ❖ Usein tarvitaan useamman toimenpiteen yhdistelmää.

¹⁶ Säännöt, jotka koskevat yhteydenpitoa työntekijään sairausloman aikana (kuka pitää yhteyttä ja miten), vaihtelevat jäsenvaltioiden välillä.

- ❖ Myös esihenkilön aktiivinen tuki, yhteydenpito työpaikkaan ja varhainen asteittainen työhönpaluu voivat olla tärkeitä työhön paluun tukemisessa.¹⁷

Työnantajien tulisi **selvittää, mitä palveluja on saatavilla** sekä organisaation että yksittäisten työntekijöiden tueksi. Palvelut voivat vaihdella neuvonnasta räätälöityihin monialaisiin palveluihin ja avustuksiin mukautusten toteuttamiseen työpaikalla.

Osallisuutta edistävät työpaikat monimuotoiselle henkilöstölle: Kun työpaikka tehdään osallistavammaksi kaikille työntekijöille huomioiden monimuotoisuus sekä tarjoamalla joustavuutta esimerkiksi työvälineiden hankinnassa, tehtävien suunnittelussa, työtiloissa ja työajoissa, tarve yksilöllisille mukautuksille vähenee ja yhdenvertaisuuslain noudattaminen helpottuu. Työpaikan osallistavuuden tulisi näkyä kaikissa toimintaperiaatteissa ja toiminnoissa.

Esimerkkejä mukautuksista

Raportissa annetaan esimerkkejä mukautuksista eri mielenterveysongelmiin sekä lyhyitä tapausesimerkkejä.

Tapausesimerkki

Kaksisuuntaista mielialahäiriötä sairastavalla naisella on riski sairastua uudelleen kerran tai kahdesti vuodessa, ja joskus hän unohtaa ottaa lääkkeensä. Muutoin sairaus ei vaikuta hänen työhönsä. Avoimuus ja viestintä esihenkilön kanssa ovat olleet ratkaisevan tärkeitä sille, että nainen voi jatkaa työntekoa – esihenkilö suhtautuu työntekijän tilanteeseen ymmärtävästi ja arvostaa tämän työtä. Tämä on tärkeää työntekijän itsetunnolle. Koska talven pimeys voi laukaista masennuksen, työntekijä ja hänen esihenkilö laativat aina yhdessä suunnitelman siltä varalta, että sairausjakso toistuu marraskuussa, jolloin riski on suurin. Aina sairauden uusiutumiskaksoa ei tule, mutta syyskuussa etukäteen tehty suunnitelma on valmiina varmuuden vuoksi.

Lopuksi

Laadukas työ tukee mielenterveyttä, ja useimmat mielenterveysongelmista kärsivät ihmiset haluavat tehdä työtä. Mielenterveyden haasteita kohtaavien työntekijöiden leimautumiseen on puututtava kiireellisesti. Eri diagnooseihin liittyy eriasteista leimautumista, minkä vuoksi ihmiset haluavat usein pitää ne luottamuksellisina. Oikeanlaisen tuen ja mukautusten avulla huomattavasti useammat mielenterveyden haasteita kohtaavat työntekijät voisivat jatkaa työssään. Työhön paluun prosessi on samanlainen kuin fyysisten sairauksien kohdalla. On mahdollista tehdä monia erilaisia mukautuksia, joista useat ovat yksinkertaisia, edullisia ja myös pienyritysten toteutettavissa. Kun työpaikka on lähtökohtaisesti osallistava ja tukee monimuotoisuutta, vähenee tarve yksilöllisille erityisjärjestelyille. Samalla poistuu mukautusten pyytämiseen liittyvä stigma, kun joustavuus on luonteva osa työpaikan kulttuuria. Osallistavan työpaikan luomiseen kuuluu olennaisesti riskien ennaltaehkäisy niiden lähteellä, joustavien toimintatapojen mahdollistaminen ja hyvinvoinnin aktiivinen edistäminen. Selkeät, koko henkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet sekä joustavat työjärjestelyt – kuten yksilölliset työajat ja etätyömahdollisuus, auttavat jatkamaan työssä silloinkin, kun työntekijä kohtaa mielenterveyteen tai muuhun terveyteen liittyviä haasteita.

¹⁷OSHWiki, *Työhön paluu mielenterveysongelmista johtuvan sairausloman jälkeen* (en), 2020. Saatavilla osoitteessa <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) tehtävänä on turvallisuuden, terveyden sekä tuottavuuden lisääminen työpaikoilla Euroopassa.

Virasto tutkii, kehittää ja jakaa luotettavaa, tasapuolista ja puolueetonta työsuojelutietoa sekä järjestää Euroopan laajuisia kampanjoita tietouden lisäämiseksi. Viraston on perustanut Euroopan unioni vuonna 1994, ja sen toimipaikka on Bilbaossa Espanjassa. Virasto kokoaa yhteen Euroopan komission, jäsenvaltioiden hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia ja EU:n jokaisen jäsenvaltion ja muiden maiden johtavia asiantuntijoita.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Santiago de Compostela 12

48003 - Bilbao, Spain

Sähköposti: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>