



102  
FI

# FACTS

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

ISSN 1681-2174

## Henkisen hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla Tiivistelmä hyviä käytäntöjä koskevasta raportista

### Mitä mielenterveyden edistäminen on?

Henkisen hyvinvoinnin edistäminen sisältää kaikki toimet, jotka tukevat hyvää mielenterveyttä. Tämä johtaa kysymykseen siitä, mitä mielenterveys on. Maailman terveysjärjestön mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö

- toteuttaa omia kykyjään
- selviytyy normaaleista kuormitustilanteista
- työskentelee tuottavasti
- kykenee antamaan oman panoksensa työyhteisönsä. (!)

Henkisen hyvinvoinnin edistämisen päätavoite on keskittyä asioihin, jotka ylläpitävät ja parantavat mielenterveyttä. On tärkeää painottaa, että tehokas henkisen hyvinvoinnin edistäminen sisältää sekä riskinhallintaa että terveyden edistämistä.

Työpaikalla hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat

- sosiaalinen tuki
- tunne työn merkittävydestä
- tunne työn mielekkyydestä
- mahdollisuus päättää vaihtoehtoisista tavoista työssä
- mahdollisuus organisoida työ oman rytmin mukaan.

### Miksi mielenterveyden edistämiseen kannattaa sijoittaa?

Monissa EU:n jäsenvaltioissa työperäisestä stressistä ja mielenterveysongelmista johtuvat poissaolot, pitkäaikainen työkyvyttömyys sekä niistä johtuva työttömyys ovat kasvussa. Arvioiden mukaan masennus on piakkoin suurin syy sairauslomiin Euroopassa. Poissaolojen lisäksi mielenterveysongelmat on liitetty moniin muihin organisaatioille haitallisiin ilmiöihin, kuten työntekijöiden suoritusasteiden ja tuottavuuden heikkenemiseen, vähentyneeseen motivaatioon ja työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen.

EU:n työnantajat ovat lainsäädännön nojalla velvollisia puuttamaan kaikenlaisiin työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaaviin riskeihin, työntekijöiden mielenterveyttä uhkaavat riskit mukaan luettuna. On kuitenkin tärkeää ottaa huomioon, että mielenterveyden edistämiseen pitäisi kuulua sekä riskinhallintaa että terveyden edistämistä. Organisaatioille on paljon hyötyä työntekijöiden mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin sijoittamisesta (esimerkiksi paremman suorituskyvyn ja tuottavuuden myötä). Myös yrityksen maine voi kohentua. Euroopassa on useita työpaikoille myönnettäviä palkintoja merkittävistä suorituksista työterveyden ja -turvallisuuden alalla. Tällaisen palkinnon saaminen voi parantaa yrityksen mainetta ja profilia edelleen sekä kansallisesti että kansainvälisesti.

(!) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

### Mitä käytännössä voi tehdä?

Mielenterveysongelmien kehittymiseen voivat vaikuttaa useat tekijät (työperäiset, sosiaaliset, perheeseen liittyvät, henkilökohtaiset jne.).

Työympäristöllä ja tavalla, jolla työtä organisoidaan ja johdetaan, voi olla vaikutuksia työntekijöiden mielenterveyteen. Työ voi olla mielenterveydelle eduksi vahvistuneen sosiaalisen osallisuuden, aseman ja identiteetin myötä sekä arjen rytmittäjänä. Toisaalta monien työpaikan psykososiaalisten riskitekijöiden on todettu lisäävän ahdistuksen, masennuksen ja loppuunpalamisen riskiä.

Mielenterveyttä edistäviä toimenpiteitä toteutettaessa käytetään tyypillisesti useaa lähestymistapaa:

- ns. terveystiimit, joissa tunnistetaan ongelmia ja keskustellaan niistä sekä etsitään ratkaisuja työntekijöiden osallistumiseen perustuen
- toimintalinjojen luominen henkiseen hyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin, kuten väkivaltaan ja häirintään työssä, tai mielenterveyskysymysten liittäminen osaksi yrityksen yleistä työterveys- ja -turvallisuuspolitiikkaa



- koulutus stressioireiden tunnistamiseksi työntekijöissä sekä hyvien ratkaisujen löytämiseksi stressin vähentämiseksi
- kyselyjen tekeminen henkilöstölle nimettömiä kyselyjä käyttäen työntekijöiden työhuolien selvittämiseksi
- työntekijöiden palautteen perusteella toteutettujen toimenpiteiden ja ohjelmien arviointi
- verkkoportaalit, joissa työntekijöille tiedotetaan kaikista työpaikan toimenpiteistä ja ohjelmista, joilla pyritään parantamaan henkistä hyvinvointia
- kurssit ja koulutus työntekijöille stressaavista tilanteista selviytymiseksi
- maksuton neuvonta, jota olisi mielellään saatavilla työpäivän aikana kaikille työntekijöille yksityiselämän ja työelämän eri aiheista.

## Innovatiivisia lähestymistapoja mielenterveyden edistämiseen

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) toteutti vuonna 2009 sarjan tapaustutkimuksia henkisestä hyvinvoinnista työpaikoilla. Raportti, josta on laadittu tiivistelmä tähän tiedonantoon, perustuu kyseiseen kokoelmaan hyvistä käytännöistä. Raportissa on tietoa siitä, miten henkisen hyvinvoinnin edistäminen voidaan ottaa osaksi kattavaa työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamisen lähestymistapaa työssä. Useat tapaustutkimukset ovat erityisen kiinnostavia innovatiivisten ja luovien lähestymistapojensa takia.

### Tarinankerronnallinen lähestymistapa

**Hedenstedin kunta Tanskassa** kehitteli ja otti käyttöön menestyksekkäästi sarjan terveyteen liittyviä käytäntöjä työntekijöiden aktiivisen osallistumisen avulla. Hedenstedin kunta käytti tarinankerronnallista lähestymistapaa keinona kannustaa työntekijöitä osallistumaan ohjelmaan. Osana tätä lähestymistapaa työntekijät kutsuttiin ”inspiraatiopäivään” ja heitä kannustettiin jakamaan sellaisia tarinoita työelämästään, jotka he katsoivat tärkeiksi oman terveytensä kannalta erityisesti työssä. Nämä tarinat toimivat käytäntöjen perustana. Käytännöt perustuvat lisäksi yleisille suosituksille, mutta ne eivät toimi tiukkoina sääntöinä. Jokaisen työntekijän elämäntilanne ja -tilanne nimittäin otetaan huomioon, kun päätetään tavasta, jolla häntä tuetaan.

### Työn mukauttaminen henkilöön

**Creativ Company Tanskassa** perustettiin vuonna 2000, ja tavoitteena oli luoda täysin uudenlainen työpaikka. Creativ Companyn

keskeinen ajatus on, että työ voidaan suunnitella henkilön taitojen mukaiseksi, sen sijaan että henkilö sovitetaan olemassa olevaan työkuvaan.

### Erityiset ohjelmat, joilla pyritään terveellisiin elintapoihin myös työpaikan ulkopuolella

**Mars** tarjoaa **Puolassa** useasta osasta koostuvaa ohjelmaa, jossa jokaiselle työntekijälle tehdään kattava terveydentilan ja elintapojen arviointi, tarjotaan usean vaiheen ohjelmaa terveellisempään elämään ja onnistumisten seurantaan sekä lopuksi kannustetaan työntekijöitä jakamaan oppimansa asiat ja antamaan tietoa muille yhteisönsä jäsenille.

### Ammatillinen neuvonta työn ulkopuolisten asioiden käsittelemisessä

**ATM:n DRU-S-yksikkö Italiassa** pyrkii edistämään hyvinvointia tarjoamalla perheystävällisen verkoston, joka tarjoaa työntekijöille vanhemmuuteen ja perheiden tarpeisiin liittyviä neuvoja, ehdotuksia ja palveluja. Esimerkkejä muista kokoelman tapaustutkimuksissa esiintyneistä käytännön lähestymistavoista ovat tuleville äideille ja isille suunnatut ohjelmat ja työpajat, joissa keskitytään siihen, miten käsitellä avioeroa, kuolemantapausta perheessä ja avioliittoa.

### Sosiaaliset tapahtumat terveellisten elintapojen edistämiseksi

**Magyar Telekom Unkarissa** järjestää elokuvailtoja, joissa esitetään dokumentteja keinona antaa työntekijöille tietoa terveyteen liittyvistä aiheista, kuten esimerkiksi stressaavista elämäntilanteista, vammaisuudesta ja perheväkivallasta. Elokuvien jälkeen käydään vuoropuhelua asiantuntijoiden kanssa, jotta elokuvan aiheista voitaisiin keskustella aktiivisesti.

### Terveyteen liittyvät yksilölliset haastattelut

**”R”** järjestää **Espanjassa** kahdenvälisiä haastatteluja työntekijöiden kanssa pyrkiessään ymmärtämään ja analysoimaan kaikkien työntekijöidensä ammatillisen tilanteen. Tavoitteena on tehdä itse-tuntemuksesta lähtökohta henkilökohtaiselle kehitykselle ja antaa työntekijöille tunne siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä.

### Taloudellinen tuki kriisissä oleville työntekijöille

**IFA on Sveitsissä** perustanut sosiaalisen tilin, jolla tuetaan taloudellisiin hätätilanteisiin (esimerkiksi terveydenhoitokulujen, hammaslääkärikulujen tai perheenjäsenen hautauskustannusten vuoksi) joutuneita työntekijöitä. IFA:n työntekijöitä voidaan tukea taloudellisissa hätätilanteissa myös erityisellä lainalla. Esimerkkejä tuesta ovat yrityksen rahoittama synnytys yksityisessä sairaalassa, lainojen tarjoaminen työntekijöille ja yrityksen tarjoama asunto siirtotyöläisille tai asumiseen liittyvistä ongelmista kärsiville.

Tutustu tapaustutkimuksiimme ja analyysiraporttiimme saadaksesi intoa ja tietoa henkisen hyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla!

Lisätietoja työhyvinvoinnin edistämisestä on saatavissa osoitteessa <http://osha.europa.eu/fi/topics/whp> ja stressistä osoitteessa <http://osha.europa.eu/fi/topics/stress>

Raportti ”Mental Health promotion in the workplace – A good practice report” on saatavissa seuraavassa osoitteessa: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TEWE11004ENN/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN/view)

Tämä tiedote on saatavissa 24 kielellä seuraavassa osoitteessa: <http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets>

## Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPANJA  
P. +34 944794360 • F. +34 944794383

Sähköposti: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Printed in Belgium, 2012

