

<p>Otsikko Mielenterveyden edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen työelämässä</p>	<p>Muistion laadinnasta vastannut osasto/-t TTO, YTO, APO</p>
<p>Asiasta on saatavilla lisämateriaalia, ja se on tallennettu "Muu tietoaaineisto" -kansioon <input checked="" type="checkbox"/> Liite muistioon Mielenterveys ja työelämä (toimenpiteiden tarkempi kuvaus), STM:n arviot työllisyysvai- kutuksista (kehysriihi 2021)</p>	
<p>Mikäli tavoitteena on saada aikaan hallitusohjelmakirjaus, kirjoita se tähän tiiviisti kahdella lauseella Vahvistetaan ja tuetaan työikäisten mielenterveyttä työelämää kehittämällä. Parannetaan työnantajien valmiuk- sia tunnistaa ja arvioida työn psykososiaalisia riskitekijöitä ja hallita työn henkistä ja kognitiivista kuormittavuutta. Jatketaan mielenterveysstrategian toimeenpanoa Mielenterveys pääomana-painopisteen (sis. työelämäkysymyk- set) mukaisesti.</p>	
<p>Kuvaus ja perustelu <u>Mielenterveysstrategia taustalla:</u> Mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020-2030 (STM 2020:6) sisältää laaja-alaisesti toi- menpiteitä, joiden avulla ehkäistään ihmisten eriarvoistumista ja varmistetaan vaikuttavien palvelujen saamista. Mielenterveysstrategiaa ja itsemurhien ehkäisyohjelmaa on vuodesta 2020 lähtien pantu toimeen mm. toteutta- malla Työelämän mielenterveysohjelma. Mielenterveysstrategian väliraportin (THL 55/2022) mukaan jo aloitet- tuja toimia on syytä jatkaa ja vakiinnuttaa, minkä lisäksi olisi toteutettava joitakin uusia toimenpiteitä. Lisäksi on valmisteltu mielenterveyden edistämisen valtioneuvoston periaatepäätös, jossa on myös työelämään liittyviä mielenterveyden edistämisen toimenpiteitä. Mielenterveysstrategian toimeenpanosta on laadittu erillinen muis- tio. Tämä muistio tarkentaa työelämää koskevia toimenpiteitä.</p> <p><u>Tilannekuva:</u> Työ on muuttunut kognitiivisesti vaativaksi ja työkyvyn haasteena on erityisesti henkinen kuormitus. Vuonna 2022 Työolobarometriin vastanneista 65 % kertoi työn rasittavan henkisesti.</p> <p>Mielenterveyden häiriöt ovat johtava syy sairauspoissaoloihin ja toiseksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeen myöntä- misen peruste. Vuonna 2022 36 % sairauspoissaoloista johtui mielenterveyssyistä. Mielenterveyden ongelmien vuoksi menetettiin vuonna 2022 sairauspoissaolojen vuoksi noin 5,4 miljoonaa työpäivää. Vuonna 2022 mielen- terveyssyistä siirtyi eläkkeelle yli 5600 työikäistä. Yleisin työkyvyttömyyttä aiheuttava mielenterveyden sairaus on edelleen masennus. Kaikkiaan mielenterveyssyistä eläkkeellä on noin 100 000 henkilöä (sekä työeläkettä että kan- saneläkettä saavat). Mielenterveyssyistä koituvat kustannukset työelämässä ovat merkittäviä. On arvioitu, että vuosittain mielenterveyssyistä koituu noin 2,5 miljardin euron vuosittaiset kustannukset menetetyn työpanoksen arvoa arvioitaessa.</p> <p>16–34-vuotiaiden mielenterveysperusteiset sairauspäivärahakaudet ovat yleistyneet lähes yhtäjaksoisesti jo yli 15 vuoden ajan, vanhemmissa ikäryhmissä sen sijaan selvimmin vasta viime vuosina. Alle 35-vuotiaiden selkeästi yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy oli mielenterveyden sairaudet (81 %). Kun työura katkeaa jo alusta, ovat yhteiskunnalle koituvat menetykset suuria. Väestön ikääntyessä meillä ei ole varaa menettää yhden- kään työikäisen työpanosta.</p> <p>Mielenterveyden heikkeneminen pelkistyy keskustelussa ja ratkaisussa usein yksilön ongelmaksi ja hoitokei- noiksi, vaikka mielenterveyden haasteiden lisääntymisen taustalla on myös monia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia muutoksia. Huomiota pitäisi vastaavasti kiinnittää myös yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan eikä pelkästään yksilötason hoitavien palvelujen kehittämiseen.</p> <p>Työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan (TTN) yhteyteen on jo perustettu kolmikantainen työkuormituksen, erityisesti psykososiaalisen kuormituksen hallintaa käsittelevä jaosto. Se jatkaa toimintaansa yli vaalien toimikauden päättyessä vuoden 2023 lopussa. Jaoston tehtävänä on selvittää ja koota työkuormituksen hallintaan ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvien työsuojelua koskevien säännösten, ohjeiden ja oppaiden muodostama kokonaisuus ja arvioida niiden päivitys- ja kehittämistarve. Tämä sisältää työturvallisuuslain ja/tai muun säädöksen mahdollisen muuttamisen psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen tavoitteena vahvistaa työ- kyvyn tukemista ja työelämässä pysymistä.</p> <p>Jotta voidaan turvata työkykyisen työvoiman saatavuus, varmistaa suomalaisen elinkeinoelämän menestys ja hil- litä kestävyysvajetta, on mielenterveyteen investoitava tuntuvasti. Ongelmien ennaltaehkäisy on vaikuttavampaa ja kustannustehokkaampaa, kuin jo syntyneiden ongelmien korjaaminen. Työhön osallistuminen on merkittävä mielenterveyttä edistävä tekijä, ja työn laatua parantamalla voidaan vähentää kuormitusta, joka edelleen vähen-</p>	

tää mielenterveyden häiriöiden ja niiden seurauksien riskiä. Mielenterveyden vahvistamista ja edistämistä tarvitaan myös, sillä hyvä mielenterveys on mm. resilienssin, uudistumiskyvyn, oppimiskyvyn ja innovatiivisuuden perusedellytys. Mielenterveyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on samalla investointi tuottavuuteen. Työyhteisön hyvinvointi on myös työpaikan veto- ja pitovoimatekijä. Mieliystävällisen työelämän kehittämistä on tehtävä yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa, ml. kolmikantayhteistyö.

Toimenpide-ehdotukset:

- Painopisteen siirto yksilön hoidosta ja reaktiivisesta toiminnasta työyhteisötasoiin ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. Vauhditetaan toimintakulttuurin muutosta työpaikoilla.
 - ⊖ Tuetaan työntekijöiden mielenterveyttä työuran kaikissa vaiheissa: alussa, keskivaiheessa ja lopussa kehittämällä psykososiaalisten riskien tunnistamista ja hallintaa ja tukemalla voimavarojen vahvistamista työpaikoilla.
 - Vahvistetaan työpaikkojen osaamista työkykyjohtamisessa ja tarjotaan työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön henkistä työkykyä tukevia työkaluja ja vaikuttavuustietoa. Kirkastetaan työterveyshuollon roolia työpaikkojen ja muun sosiaali- ja terveydenhuollon tukena.

Toimenpiteissä huomioidaan päällekkäisyyksien välttäminen ja toisaalta synergiaedut muiden hankkeiden kanssa sekä tehostetaan nykyisten rahoituskanavien käyttöä ja kohdentumista. Toimenpiteillä etsitään ja hyödynnetään myös sellaisia vaikuttavia instrumentteja työelämän mielenterveyden edistämiseksi, joita ei vielä ole (täysipainoisesti) hyödynnetty.

Muistion liitteenä olevan erittelyn lisäksi toimenpiteiden tarkempi suunnittelu toteutetaan myöhemmin sidosryhmien, ml kolmikanta, kanssa tehtävässä valmistelussa, minkä jälkeen päätetään toteutustapa.

Arvio taloudellisista- ja hyvinvointivaikutuksista sekä mahdollisista kustannushyödyistä (arvio vaikutuksia sillä tarkkuudella kuin tässä vaiheessa on mahdollista) (Laskelmat vuoden 2019 luvuilla)

Resurssitarve hallituskaudelle 2023-2027: 24 milj. eur. (toimenpiteet eritelty erillisessä liitteessä)

Mielenterveyden tuen toimenpiteillä on suuri potentiaalinen vaikutus työllisyyteen. Jos ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä pystyttäisiin suhteellisesti ottaen hyvin pieniinkin positiivisiin muutoksiin sairauspäivien määrässä ja työkyvyttömyyseläköitymisessä, voisi absoluuttinen vaikutus työllisyyteen ja julkiseen talouteen olla melko suuri.

- Jos yksikin prosentti alkavista sairauspäivärahakausista saataisiin vähenemään, tämä tarkoittaisi arviolta noin 52 000 työpäivää, jotka henkilöt viettäisivät töissä eivätkä sairauspäivärahalla.
- Jos esimerkiksi 5 prosenttia kaikista alkaneista mielialahäiriö- tai ahdistuneisuusdiagnoosin perusteella alkavista työkyvyttömyyseläkkeistä voitaisiin ehkäistä, niin tämä tarkoittaisi n. 200 henkilöä vuodessa. Työuran keston taustaoletuksena voidaan pitää, että mielenterveyssyistä siirrytään eläkkeelle keskimäärin n. 44-vuotiaana (työeläkejärjestelmä). Tällöin työllisiä vuosia tulisi keskimäärin ennaltaehkäistyä työkyvyttömyyttä kohden työuran aikana lisää noin 15 vuotta, jolloin pitkän aikavälin työllisyysvaikutus olisi n. 2 500 htv:tä.
- Yhden sairauspoissaolopäivän hinnaksi on arvioitu 350 euroa työnantajille menetettyinä työtuloina ja sosiaaliturvajärjestelmälle maksettuina korvauksina. Jos sairauspäiviä saataisiin vähennettyä edes 5 prosentin estimaatin verran, niin tästä syntyisi 91 milj. euron kustannussäästö.
- Jos edes yksi promille kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä (58 094 työkyvyttömyyseläkettä) pystyttäisiin estämään, ja näiden henkilöiden työuraa olisi jäljellä edes 10 vuotta, niin tämä tarkoittaisi 116 000 päivän vähennystä työstä poissaoloon. Tämä vastaavasti tarkoittaisi sitä, että poissaolokustannussäästöjä (350 euron päivähinnalla) tulisi 40,6 milj. euroa.

OECD:n vuonna 2018 tekemän arvion mukaan mielenterveyden häiriöt maksavat Suomelle vähintään 11 miljardia euroa vuodessa. Summa muodostuu sosiaalietuuksista sekä työelämän ja terveydenhuollon kustannuksista. Mielenterveyden kustannukset ja seuraukset koskevat yksilön lisäksi hänen lähiyhteisöjään ja perhettään. Menetetyn työpanoksen lisäksi hoidosta johtuvat kustannukset ja mielenterveyden ongelmien heijastevaikutukset perheen taloudelliseen toimeentuloon ja terveyteen ovat merkittäviä.

Liite muistioon Ennakoiva hallitusneuvotteluiden virkatuki Mielenterveyden edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen työelämässä

Tarkennukset muistiossa esitettyihin toimenpiteisiin. Resurssitarve vuosina 2023-2027 yhteensä 24 milj. eur

Painopisteen siirto yksilön hoidosta ja reaktiivisesta toiminnasta työyhteisötasoisin ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. Vauhditetaan toimintakulttuurin muutosta työpaikoilla:

- Tarvitaan ajattelutavan ja kulttuurin muutosta: yksilökeskeisistä toimenpiteistä on siirryttävä organisaatiotason toimenpiteisiin, hoitavista toimenpiteistä ennaltaehkäiseviin ja mielenterveyttä vahvistaviin.
- Työpaikoille on tuotava lisää tietoa mielenterveyden edistämisen hyödyistä (kustannushyödyt, muut hyödyt).

1. 1.1. Tuetaan työntekijöiden mielenterveyttä työuran eri vaiheissa: alussa, keskivaiheessa ja lopussa (12 milj.)

- Työpaikkojen osaamista työrajohtamisessa on vahvistettava. Työkykyjohtaminen on tuotava osaksi yritysten ja työpaikkojen strategista johtamista.
- Tehokkuusajattelua on muutettava. On kirkastettava hyvinvoinnin merkitystä tehokkuuden ja tuloksellisuuden edellytyksenä. Päämääräksi on otettava inhimillinen työelämä, jossa ihmisten hyvinvoinnilla on myös itseisarvo. Moninaisuus työelämässä on nähtävä mahdollisuutena ja voimavarana. Moninaisuuden johtamista on kehitettävä.
- Nuoret tarvitsevat paremmat työelämävalmiudet ja tukea työuran ensimetreillä. Mielenterveystaidot ja työelämätaidot on tuotava osaksi toisen asteen ja korkea-asteen opetussuunnitelmia. Opintojen ohjausta on vahvistettava. Nivelvaihetta koulusta työelämään siirtymisessä on tuettava. Työpaikkojen valmiuksia tukea nuoria työuran alkutaipaleella on vahvistettava. Työuran alkupäässä on panostettava nuoriin ja mielenterveyteen, sillä tällä on suurimmat vaikutukset työurien pituuteen.
- Mielenterveyttä on tuettava myös muissa työuran vaiheissa. Kuormitusta voi muodostua mm. työn ja muun elämän ja esim. hoivavastuiden ja työn yhteensovittamisesta. Seniorivaiheessa mielenterveyden ja henkisen työkyvyn tukeminen voi pidentää työuraa lopusta ja edistää työskentelyä vielä eläkeiässäkin.

2. 1.2 Tarjotaan työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön toimivat ja vaikuttavat työkalut mielenterveyden edistämiseen ja tukemiseen huomioiden erilaisten ja eri alojen työpaikkojen tarpeet (12 milj.)

- On huolehdittava lakisäätöisestä psykososiaalisten riskien tunnistamisesta ja arvioinnista ja työkuormituksen hallinnasta työpaikoilla.
- Riskien lisäksi on osattava tunnistaa ja vahvistaa työn psykososiaalisia voimavaroja. Erilaisille työpaikoille on tarjottava tukea ja käytännöllisiä menetelmiä mielenterveyden edistämiseen ja tukemiseen sekä tuettava näiden käyttöönotossa. Lisäksi on arvioitava menetelmien vaikuttavuutta ja edistettävä menetelmien levittämistä myös vaikuttavuustietoon perustuen.
- Tarvitaan toimenpiteitä myös työkyvyttömyysprosessien alkuvaiheen tunnistamiseen, riskien havaitsemiseen, toimintamalleja riskien hallintaan ja työn muokkauksen/muotoilun osaamista ja veloitteita työpaikoille. Työhön paluun tukea on kehitettävä ja pitkiä sairauspoissaoloja lyhennettävä.
- Työterveyshuollon roolia työpaikkojen ja muun sosiaali- ja terveydenhuollon tukena on kirkastettava. Työterveyshuoltoyhteistyötä on edelleen kehitettävä. Työterveyshuollon asiantuntijoilla on oltava käytössään ajantasaiset ja vaikuttavat menetelmät ja osaaminen Kelan etuuksien ja palvelujen ja muiden kutoutumista edistävien palvelujen hyödyntämiseen. Työterveyshuolto on otettava mukaan työikäisten palvelukokonaisuuksien ja palveluketjujen rakentamiseen (esim. Työote ja Myöte-mallit).