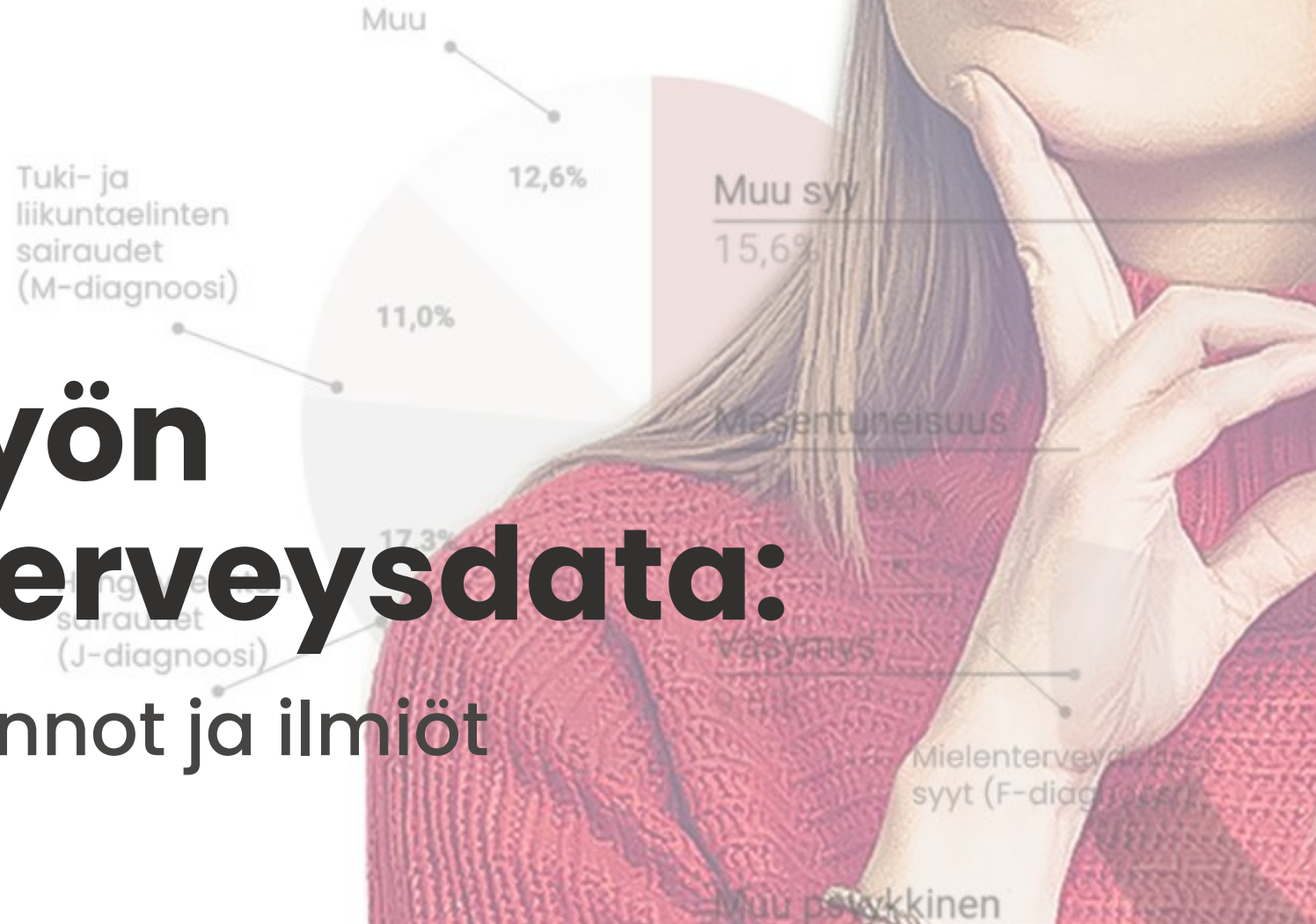




Ajatustyön mielenterveysdata:

Trendit, havainnot ja ilmiöt

Julkaistu: 10.2.2022



Helttis!

Edellisen kerran aikalailla vuosi sitten jaoimme Heltin ajatustyöläisiin erikoistuneen työterveyden sairauspoissaolodataa ja ammattilaisten tekemiä havaintoja. Silloin kerroimme, että psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot ylittivät ensi kertaa fyysisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot. Yhteydenottojen syissä korostuivat silloin erityisesti stressi ja uupumus.

Tuskin kukaan meistä uskoi tammikuussa 2020, että vuotta myöhemmin elämme edelleen etäällä toisistamme ja keskellä korona-arkea.

Vaikka korona puhuttaa edelleen, on sen seuraksi noussut yhä vahvemmin toinen teema: mielenterveys. Mielenterveys sekä ihmisten jaksaminen töissä ja kotona nousevat esiin arkisissa juttuhetkissä, työpaikoilla, lehtipalstoilla ja yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Käsissäsi on nyt Heltin työterveyspalveluiden vuoden 2021 dataan perustuva **Ajatustyön trendit, havainnot ja ilmiöt** -materiaali, jossa avaamme hiukan tarkemmin erityisesti mielen hyvinvoinnin ja mielenterveyden teemoja.

Sisällysluettelo:

01	Tausta
02	Data
03	Ilmiöt
04	Ennusteet
05	Yhteystiedot



Mikä kuormittaa ajatustyöläisen päätä töissä ja kotona?

Meillä jokaisella on sama pää töissä ja kotona. Sen vuoksi, ennen kuin sukelletaan datan pariin, on hyvä palauttaa mieleen miten monenlaiset ilmiöt vaikuttavat ajatustyöläisten arkeen ja psykofyysiseen hyvinvointiin.

- Korona-ajasta ja sen vaikutuksista hyvinvointiin on puhuttu paljon. Erityisesti ajatustyöläiset siirtyivät kokonaan etätöihin tai hybridityöhön. Monet nykyiset ja myös valmistumassa olevat ajatustyöläiset ovat olleet lähes 2 vuotta yhtäjaksoisesti etätöissä kotona. Harva oli kuitenkaan varautunut muuttamaan kotia pitkäkestoiseksi työpaikaksi.
- Etätöissä työpäivä kuluu ruudun ääressä ja vapaamuotoiset kohtaamiset sekä jutustelut kahvihuoneessa ovat jääneet etäpalavereiden varaan. Myös vapaa-aika kuluu hyvin paljon ruudun äärellä. Maailman ollessa 24/7 auki aivoille tulvii informaatiota jatkuvalla syötöllä eri kanavista.
- Etätöissä työn ja vapaa-ajan erottaminen ei ole kovin helppoa. Itsensä johtamisen haasteet nostavat päätään. Tekeminen menee helposti suorittamiseksi ja kiireen tuntu kasvaa. Samalla aivoille tärkeät tauot voi unohtua kotona yksin työskennellessä. **Työmuisti alkaa tulla täyteen. Ajatustyöläisen tärkein työkalu kuormittuu jatkuvasti eikä palaudu työpäivän aikana eikä muussa arjessa.**

Ajatustyöläisen pää kuormittuu töissä ja muussa arjessa



Mieli kuormittuu töissä

- Työn intensiteetti
- Jatkuvat keskeytykset
- Muutosnopeus ja muutosväsymys
- Etä- ja hybridityön mukanaan tuoma kulttuurin, johtamisen ja vuorovaikutuksen rakentuminen kesken
- Puutteelliset tauot



Mieli kuormittuu muussa arjessa

Etäily on merkinnyt monille myös yksinäisyyttä. Sosiaaliset kontaktit ovat olleet vähäisiä, jos vaikka harrastukset ovat olleet tauolla. Toisaalta monille perheellisille kuormitusta on lisännyt korona-ajan epävarmuus sekä perhe-elämän ja etätyön yhdistäminen.



Ajatustyön haitallinen henkinen kuormitus näkyy kognitiivisina oireina

Haitallinen kuormitus näkyy ja tuntuu monin erilaisin kognitiivisin oirein; keskittymiskyky, muisti, ongelmanratkaisukyky ja aloitekyky heikkenee, mikä edelleen vaikuttaa heikentävästi työssä suoriutumiseen. Kuormitus heikentää usein myös unta, mikä edelleen pahentaa kognitiivisia oireita. Negatiivinen kierre alkaa olla valmis. Fyysisinä oireina suolistovaivat, päänsärky, sydämentykytykset ja niskajumit ovat tavallisia. Kaikki tämä näkyy ajatustyöläisten työterveydessä.

Etätyössä työn ja muun arjen rajat hämärtyvät

Työ ja muu arki kuormittaa mieltä joka päivä.

Ajatustyöläisen tärkein työkalu ylikuormittuu jatkuvasti. Työmuisti alkaa tulla väkisinkin täyteen, pää ei palaudu työpäivän aikana, eikä riittävää palautumista tapahdu työn ulkopuolella.

Mieli alkaa oirehtia. Seuraksi liittyvät myös kognitiiviset ja fyysiset oireet, joiden jälkeen kierre on valmis.

Ajatustyöläisten kirjattujen sairauspoissaolojen syyt 2021

Kirjattujen sairauspoissaolojen jakauma vuonna 2021:

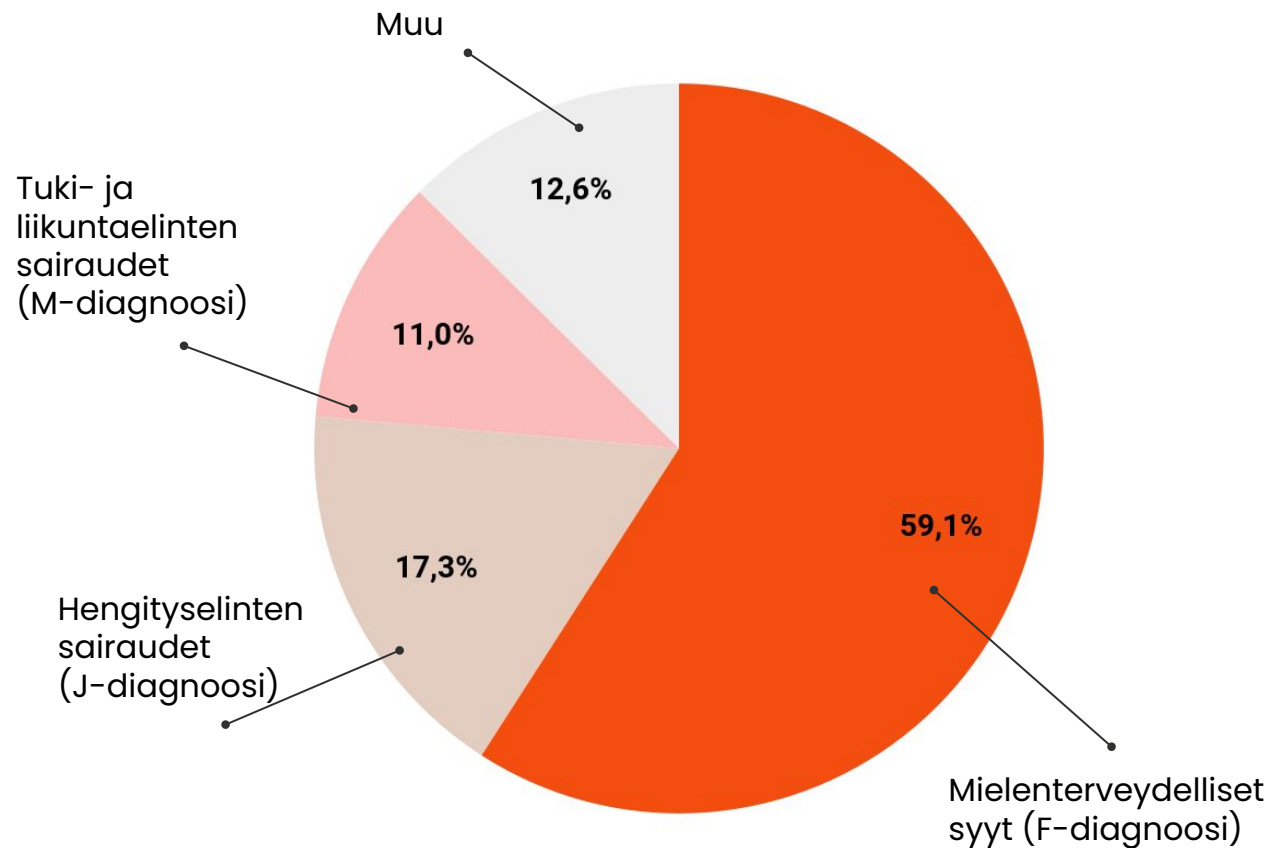
Mielenterveydelliset syyt: 59,1 % kaikista kirjatuista sairauspoissaoloista

Hengityselinten sairaudet: 17,3% kaikista kirjatuista sairauspoissaoloista

Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet: 11,0% kaikista kirjatuista sairauspoissaoloista

Muut syyt: 12,6% kaikista kirjatuista sairauspoissaoloista

Heltin työterveyden sairauspoissaoloprosentti, Spo% vuonna 2021 oli 1,27% (ei omailmoitteiset).





Vuonna 2021

59,1 %

**sairauspoissaoloista oli
mielenterveysperusteisia**

02

Data

Lähde: Heltin työterveyteen diagnoosikoodilla kirjatut sairauspoissaolot vuonna 2021

Millaisia ovat mieleen liittyvien yhteydenottojen syyt?

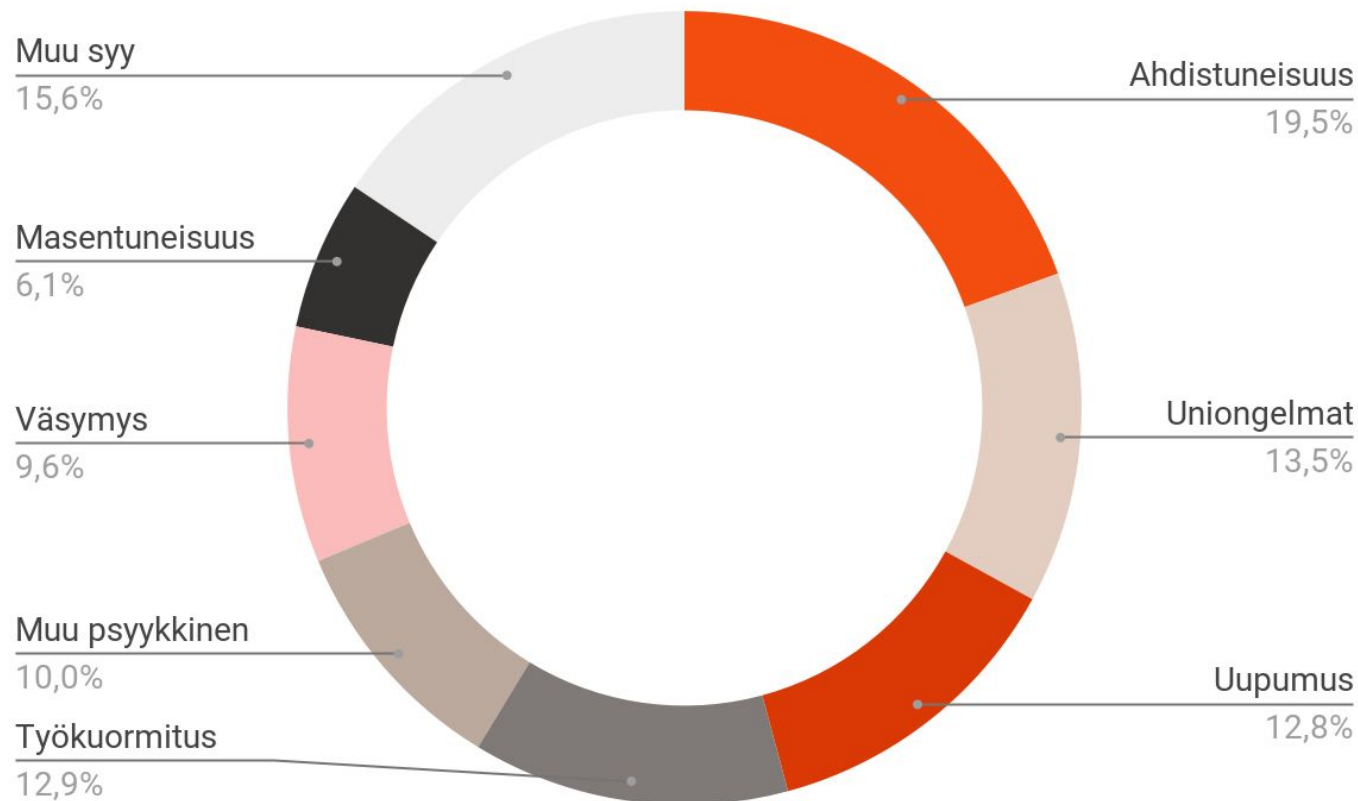
Heltin asiantuntijat vastaanottavat päivittäin Heltin työterveyden jäsenten yhteydenottoja HelttiLinjan ja HettiChatin kautta.

Ohessa on kuvattuna vuoden 2021 Heltin työterveyden datan mukaisesti mieleen liittyvien yhteydenottojen syyt.

Vuonna 2021 tyypillisin mieleen liittyvän yhteydenoton syy oli ahdistuneisuus (19,5%).

Uniongelmiin (13,5%) tai väsymykseen (9,6%) liittyviä yhteydenottoja oli vajaa neljännes kaikista mieleen liittyvistä yhteydenotoista.

'Muu syy' (15,6%) käsittää yhdistelmät erilaisista oireista, niin psyykkisistä kuin fyysisistä.



Verrattuna vuosiin 2019 ja 2020,
vuonna 2021...

Mieleen liittyvien Heltin
työterveyteen tulevien
yhteydenottojen määrä
kasvoi

Mielenterveys-
perusteisten
sairauspoissaolojen
määrä kasvoi

Pitkien, yli 20 päivää
kestävien mielen-
terveysperusteisten
sairauspoissaolojen
määrä kasvoi

Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen diagnoosiluokkien jakauma



Ahdistuneisuushäiriöiden osuus kasvoi vuonna 2021 verrattuna vuosiin 2020 ja 2019.

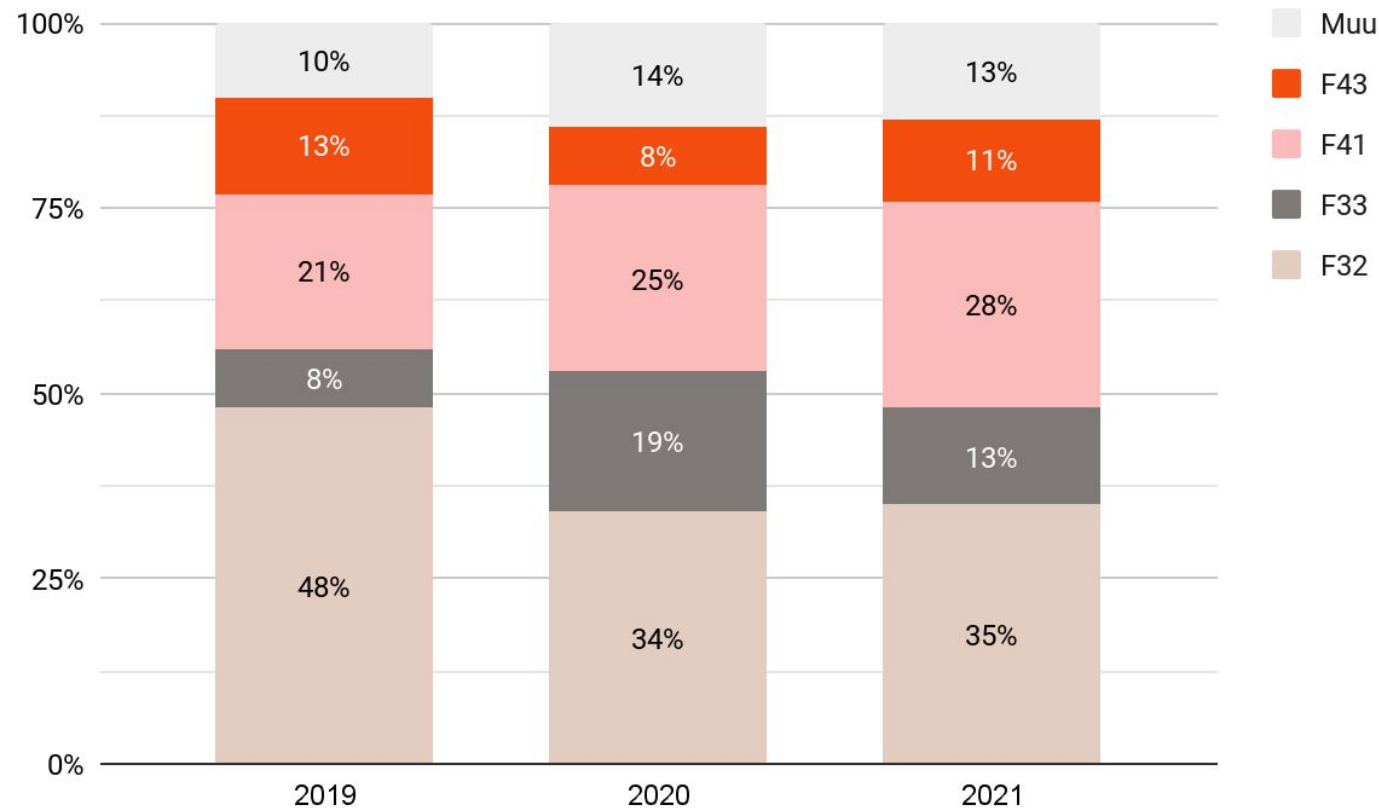
Mielenterveysperusteisten sairauslomien diagnoosiluokat.

F32 = Masennustila

F33 = Toistuva masennus

F41 = Muut ahdistuneisuushäiriöt

F43 = Reaktiot vaikeaan stressiin ja sopeutumishäiriöt



6 Heltin ajatustyöhön erikoistuneen työterveyden vastaanotoilla tunnistettua ilmiötä

1. Hybridi- ja etätöön kuormitus	Työn intensiivisyys, suoriutumispaine, oman työn johtaminen, sosiaalinen kuormitus, vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen, erilaiset odotukset, työmotivaation lasku.
2. Emotionaalinen kuormitus	Yksinäisyys, muutosväsymys, työyhteisössä tapahtuva vaihtuvuus tai omat työpaikan vaihtoaikheet, epävarmuus.
3. Haitalliset stressin lievittämisen keinot	Päihde- ja riippuvuushäiriöt, epäsäännöllinen ruokailurytmi, epäterveellinen ruokavalio, liikkumisen vähentäminen, sosiaalisten suhteiden vähentäminen.
4. Neuropsykiatriset oireet	Neuropsykiatriset oireet ja lievempänä ADT-tyyppiset (attention deficit trait) keskittymiskyvyn vaikeudet, muistiongelmia ja aloitekyvyttömyys.
5. Ajatustyölle tyypilliset fyysiset oireet	Fyysiset oireet: tuki- ja liikuntaelinoireet kuten niskajumit ja selkävaivat.
6. Presenteismi ja taloudellinen tilanne	Presenteismillä tarkoitetaan sairaana työskentelemistä, joka vähentää työn tuottavuutta. Sitä kautta se aiheuttaa merkittäviä kustannuksia ja voi myös vaarantaa toipumista ja tulevaa terveyttä.

Mihin kiinnittää huomiota vuonna 2022?

Mielen oireilu jatkuu

Pitkään jatkunut etätyö on voinut pitää jaksamis- ja kuormitushaasteita sekä mielen hyvinvoinnin tilaa piilossa kollegoilta tai esihenkilöiltä. Työterveydessä havaitaan jo nyt viitteitä lisääntyneistä päihde- ja riippuvuushäiriöistä sekä haitallisista stressin tai kuormituksen purkamisen keinoista.

Kynnys hakea apua mielen haasteisiin on edelleen yleisesti korkea.

Organisaation kulttuuri ja eri tasoisten mielen tukipalveluiden helppo saatavuus ovat tärkeässä roolissa yksilön mielen hyvinvoinnin ylläpitämisessä tai avun piiriin hakeutumisessa.

E erityisen tärkeää on työyhteisön, esihenkilöiden, HR:n sekä esimerkiksi työterveyden ja mielen tukipalveluita tarjoavien tahojen yhteistyö.

Huomionarvoista:

- Yksilön valmiudet pitää yllä omaa mielen hyvinvointia
- Organisaation kyvykyys tukea mielen hyvinvointia
- Esihenkilöiden ja työyhteisön kyvykyys tunnistaa erilaiset mielen oireet



Miten työpaikoilla pitäisi reagoida?

- Molempien, yksilön tuen ja organisaation kehittymisen, varmistaminen tärkeää.
- Eri tasoisten mielen hyvinvointia tukevien palveluiden lisääminen osaksi työntekijöiden arkea.
- Kokonaisvaltaisen mielen hyvinvointia tukevan kulttuurin, johtamisen, työn tekemisen tapojen kehittäminen organisaatiotasolla.

Mihin kiinnittää huomiota vuonna 2022?

Ajatustyön kuormittavuus ei vähene

Ajatustyöläisten työn tekemisen luonne on muuttunut pysyvästi – ei ole paluuta entiseen. Työn murros jatkuu edelleen – työn intensiteetin lisääntyminen, työn kognitiivinen haastavuus ja vaateet itseohjautuvuudelle ja itsensä johtamiselle kuormittavat erityisesti ajatustyöläisiä. Samalla kokonaisvaltainen hyvinvointia tukeva hybridityön malli hakee vielä muotoaan useimmissa organisaatioissa.

Eryteisesti etätyössä palautuminen työpäivän aikana on vähäistä. **Moni ajatustyöläinen kärsii aivojen palautumisen vajeesta.** Yksilöiden keinot purkaa työn ja muun elämän stressiä sekä kuormitusta ovat riittämättömät. Työterveydessä ajatustyöläisillä havaitaan tyypillisesti kroonista stressiä, unen häiriöitä, ahdistusoireita ja mielialan laskua. Pitkään jatkuva mielen kuormitus yhdistettynä riittämättömään palautumiseen vaikuttaa yksilön työkykyyn, elämänlaatuun – ja pitkien sairauslomien kautta myös talouteen. Organisaatioille kuormittuminen näkyy esimerkiksi henkilöstövaihtuvuutena, tuottavuuden laskuna ja pitkinä sairauspoissaoloina.

Huomionarvoista:

- Ajatustyön kuormitus-tekijöiden tunnistaminen organisaatiotasolla
- “Sama pää töissä ja kotona” eli kokonaisvaltainen ymmärrys ajatustyöläisen kuormitustekijöistä
- Yksilön valmiudet hallita ja purkaa kuormitusta



Miten työpaikoilla pitäisi reagoida?

- On tärkeää varmistaa organisaation kyvykyys kehittää ja luoda hyviä ajatustyöolosuhteita.
- Työntekijäymmärryksen lisääminen, jotta työpaikan arki lunastaa henkilöstölle annetut arvolupaukset ja työnantajamielikuva kehittyy myönteiseen suuntaan.
- Kokonaisvaltaisen hybridityön mallin rakentaminen.

Mihin kiinnittää huomiota vuonna 2022?

Kenellä on vastuu mielestä?

Mielen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin syiden, seurauksien ja oireiden ymmärtämisen merkitys tulee korostumaan entisestään – niin yksilö-, työyhteisö-, esihenkilö- kuin organisaatiotasolla. Tyypillisesti mielen hyvinvoinnin heikkenemiseen havahdutaan vasta silloin kun oireet ovat jatkuneet jo pidempään tai ne alkavat vaikuttaa arjessa tai työssä suoriutumiseen. Harva ottaa heti ensimmäisten mielen oireiden kohdalla yhteyttä terveydenhuoltoon tai hakeutuu muun avun piiriin.

Työpaikoilla tarvitaan yhä enemmän ja parempaa kokonaisvaltaista ymmärtämistä siitä, mitkä asiat vaikuttavat mielen ja aivojen hyvinvointiin töissä ja kotona. Lisäksi tarvitaan yhä varhaisemmassa vaiheessa tarjottavia mielen hyvinvointia tukevia ja jopa buustaavia palveluita työn ja muun arjen tueksi. **Työpaikoilla fokus tulisi siirtää mieltä tukevien työolosuhteiden varmistamiseksi ja ongelmien ratkomisesta voimavarojen vahvistamiseksi.**

Huomionarvoista:

- Organisaation sosiaalinen vastuu (CSR)
- Läpinäkyvyys haastaa kehittämään työnantajamielikuvaa
- Työnantajan rooli mielen hyvinvoinnin mahdollistajana
- Yksilön vastuu



Miten työpaikoilla pitäisi reagoida?

- Työnantajalta odotetaan työhyvinvointitekoja - myös organisaation tulee kehittyä.
- Kannustetaanko työpaikallasi jokaista huoltamaan mieltä jo etukäteen – eikä vasta sitten kun mieli oireilee?
- Tarjotaanko työpaikallasi riittävää tukea esihenkilöille mieltä tukevan johtajuuden lisäämiseksi?

Kaipaatko lisätietoja?

Heltin ajatustyöhön erikoistuneet organisaatioiden kehittämisen, johtamisen ja johtajuuden kehittämisen, työterveyden sekä mielenhuollon ja mielenterveyden asiantuntijat antavat mielellään lisätietoja ja sparraavat kanssasi.

Tehtävämme on auttaa ihmisiä ja ajatustyöyrityksiä voimaan paremmin.

Jutellaan lisää ja pidetään huolta toisistamme!

Terveisin,

Helttiäiset



Lisätietoja työterveysdataan liittyen, ota yhteyttä Ameen.

Anna-Mari Lahtinen

anna-mari.lahtinen@heltti.fi

050 348 9579



Haluatko keskustella mielenterveyden ilmiöistä? Ota yhteyttä Katriin.

Katri Kanninen

katri.kanninen@heltti.fi

050 348 9579