

# Podcast: Vuorovaikutus tukee mielenterveyttä työpaikalla. Jyrki Rinta-Jouppi, Mielenterveyden keskusliitto.

Voit kuunnella podcastin [täältä](#).

Kuuntelet Työkyky käyttöön podcast -sarjaa. Sarjassa puhutaan osatyökykyisten ihmisten työllistymisestä ja työssä jatkamisesta. Sarjan on tuottanut Työterveyslaitos ja rahoittanut sosiaali- ja terveysministeriö. Sarja on osa hallituksen kärkihanketta Osatyökykyisille tie työelämään.

Mielenterveyden häiriöt ovat yksi yleisimmistä työkyvyttömyyden syistä. Pelkästään masennuksen vuoksi jää työkyvyttömyyseläkkeelle lähes 3000 henkilöä joka vuosi. Hälyttävän suuri osa heistä on nuoria. Mikä tämän päivän työelämässä oikein kuormittaa?

Työ- ja koulutusvalmentaja Jyrki Rinta-Jouppi Mielenterveyden keskusliitosta kertoo miten työpaikalla voi tukea työntekijöiden mielenterveyttä.

Haastattelijana on Satu Lehtinen Työterveyslaitoksesta.

Satu Lehtinen:

Suomi on erilaisten kehitysohjelmien luvattu maa. Siitä huolimatta monet kokevat työn henkisesti kuormittavaksi. Työ- ja koulutusvalmentaja Jyrki Rinta-Jouppi, mikä työelämässä oikein kuormittaa?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No työelämähän muuttuu jatkuvasti ja haetaan sitä tuottavuusloikkaa. Se tarkoittaa, että ihmisen pitäisi vähemmässä työajassa saada enemmän aikaan.

Sitten työnhakeminen on samanaikaisesti kanssa. Ei ole paikkoja, johon sun ei tarvitse tehdä hakemusta. Lähes kaikki paikat on semmoisia, että aina tarvitaan hakemus.

Ja sitten se tiedon määrä, mitä ihmiset saa, se ärsykkeiden määrä, se on valtavasti kasvanut kanssa, mikä omalta osaltaan sitten lisää haastetta.

Satu Lehtinen:

No, millaisia on tyypilliset mielenterveyden ongelmat työelämässä?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No, masennus, joka tuossa aikaisemmin mainittiin, on yksi yleisimmistä syistä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Se on diagnoosi se masennus. Se ei vaikuta siihen työllistymiseen tai työssä jatkamiseen. Siellä on esimerkiksi taustalla se, että ihminen väsyä, on väsymystä, eikä palaudukaan samalla tavalla.

Sitten voi olla arvostiriitoja, jotka syö sua tosi paljon siellä. Voi tulla, että sulla ei ole yhtään myönteisiä kokemuksia siellä työpaikalla. Sitten voi

tulla, että sä tulkitset muiden [eleitä], että jos ne vaikka nauraa, sä tulkitset, että se liittyy jotenkin sun toimintaan. Monella tavalla semmoisia, mitkä häiritsee sun omaa tekemistä, sun omaa olemista, voi tulla.

Satu Lehtinen:

No onko se mielenterveyden tukeminen, onko se työpaikan tehtävä?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No nyt on valtavasti tullut tutkimuksia, miten hyvinvoivat työntekijät tekee parhaan tuloksen. Niin sen takia olisi tosi tärkeätä, että mielenterveyttä tuettaisiin. Hyvinvoivat ihmiset, he ovat luovempia ja pystyy uudistumaan paremmin, pystyy olemaan joustavampia, monella tapaa tehokkaampia. Yritys tekee paljon parempaa tulosta, jos pystytään pitää ihmiset hyvinvoivina.

Satu Lehtinen:

No, miten sitten voidaan tukea mielenterveyttä työpaikalla?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No, tosi tärkeätä olisi, että yhdessä on sovittu pelisäännöt. Siellä esimerkiksi just oltaisiin määritelty, miten, jos jonkun mielenterveys heikkenee, niin millä tavalla sitten menetellään.

Jos ihminen itse joutuu miettimään, että "Voinko mä puhua tästä? Kenelle mä voin puhua tästä?", niin se erittäin paljon vie voimavaroja ja helposti vaan pahentaa sitä tilannetta. Jos on yhtään suurempi työpaikka, niin siellä on niitä ihmisiä, joilla on mielenterveyden kanssa jonkunlaisia ongelmia, on esimerkiksi päihdeongelmaa. Olisi tärkeätä, että näistä olisi sovittu, yhdessä olisi sovittu, miten näissä menetelmään.

Muutenkin sitten, jos on sellaisia rakenteita, mitkä esimerkiksi vuorovaikutusta mahdollistaa, semmoiset on kanssa tosi tärkeitä. Mielenterveyttä parhaiten edistää vuorovaikutus. Että ei yksin jää niitä miettimään. Esimerkiksi, jos on joku projekti ja siinä sovitaan joku vastualue ja sun tehtävissä huomaa, että tulee joku uusi tekijä, mitä ei ole huomioitu. Pystytkö sä, onko sulla paikka, jossa voit kertoa, että täytyykin tätä ihan uudella tavalla miettiä. Vai odotetaanko sulta, että enää on viikko aikaa, että missäs ne sun tulokset on?

Semmoset sitten rasittaa. Eli, jos ihminen itse jää niiden ongelmiensa kanssa jää yksin niitä miettimään, niin se sitten vie kovasti voimavaroja ja siitä helposti tulee semmoinen negatiivinen kierre, on sitä väsymystä. Ja, kun ei tiedä minne ja miten, niin se lisää sitä epävarmuutta ja sitten helposti

itsetunto alkaa laskemaan ja sitten helposti ajaututaan helposti semmoiseen negatiiviseen kierteeseen.

Satu Lehtinen:

Eli nämä mielenterveysasiat, nämähän koskettaa meitä kaikkia ja ihan jokaista työpaikkaa.

Jyrki Rinta-Jouppi:

Kyllä. Kaikilla on mielenterveys.

Satu Lehtinen:

No, mikä sitten on esimiehen rooli ja tehtävä siellä työpaikalla?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Esimiehen rooli on tärkeä siinä, että luo ne edellytykset semmoiselle tukevalle, kannustavalle ilmapiirille, jossa kaikki otetaan huomioon ja jossa kaikki saa olla omia itsejensä.

Ja sitten, että hän osaa pitää huolen, että ylläpitää rakenteita, jossa se vuorovaikutus tapahtuu. On ne yhteiset pelisäännöt, että tiedetään miten menetellään, miten sijaistetaan vaikka toisiamme. Keneltä mä saan tukea, kuka on semmoinen työpari tiimissä kenen kanssa, jos mulle tulee jotain, kenen kanssa mä voin sitä sitten hyvin jakaa? Ne on sellaisia selkeitä.

Esimiehen rooli on kanssa tavallaan, että kun aika monessa paikassa vähennetään työvoimaa, tulee lomautuksia, että esimies osaa sen luottamuksen ja turvallisuuden tunteen ylläpitää. Se on yksi suuri vaara, että sen takia ihmiset ei uskallakaan kertoa, että nyt mua väsyttää enemmän, kun pelätään, että nyt seuraavaksi irtisanotaan tai seuraavaksi lomautetaan.

Niin olisi tosi tärkeää semmoinen, että esimies luottamuksen ja turvallisuuden ilmapiirin pystyisi luomaan. Kaikkihan siihen tietysti vaikuttaa omalla toiminnallaan, mutta että olisi siinä tärkeässä roolissa.

Satu Lehtinen:

No miten me työntekijät voidaan tukea toisiamme ja, mitä me voidaan, jos me huomataan, että jollain ei asiat ole ihan parhaalla mahdollisella tavalla? Niin, mitä me voidaan tehdä?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Tärkeää on se tervehtiminen ja kysyminen, mitä kuuluu, se on tosi hyvä mielenterveyttä edistävä tapa. Ja sitten me voidaan kertoo niitä omia fiiliksiä, jakaa niitä millaisia tuntemuksia ja kokemuksia meillä on, ja niitä negatiivisiakin olisi tärkeä tuoda esille.

Ja sitten, että pystyttäisiin rohkeasti ottaa puheeksi, jos huomataan, että toisella ei nyt ole kaikki hyvin.

Niin pystyttäisiin ottaa se huoli puheeksi. Ja sitten siinäkin auttaa, jos on ne yhdessä laaditut pelisäännöt. Sitten sä tiedät, että mihin sä voisit kehottaa tätä työkaveria ottaa yhteyttä.

Satu Lehtinen:

Jyrki Rinta-Jouppi, työskentelet Mielenterveyden keskusliitossa työ- ja koulutusvalmentajana. Mitä työ- ja koulutusvalmentaja tekee?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No voisi ajatella, että me autetaan ihmisiä tekemään ansioluetteloita ja katsottaisiin työpaikkoja, mutta jo sen aikana, kun alettiin tätä tekemään vuonna 2005 kesäkuussa, kun aloitin, niin silloin aika nopeasti huomattiin, että ihmisten tarpeet on ihan toisenlaiset.

He tarvitsevat tukea itsetunnon parantamiseen, tukea itsensä hyväksymisessä. He tarvitsee konkreettista tietoa niistä mahdollisuuksista, mitä voi tehdä, kanssa opiskelumahdollisuuksista. Ja sitten tarvitaan tukea siihen omaan arkeen. Ja just se vertaistuki ja toivo on tosi tärkeitä ollut ihmisille.

Vähän ollaan mietitty, että pitäisikö meidän olla voimavaravalmentajia työ- ja koulutusvalmentajan sijaan. Ne on ollut ihmisten tarpeita ja niihin me ollaan pyritty vastaamaan.

Satu Lehtinen:

Mikä sun työssä on merkityksellistä? Mikä siinä on itselle tärkeintä?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Se just, kun mä näen kuinka ihmisellä on monenlaista ongelmaa ja sitten, kun se lähtee niistä omista voimavaroista omien tavoitteiden mukaan hakee niitä onnistumisen kokemuksia. Moni aloittaa liikunnan lisäämisellä ja sitten, kun ne voimavarat siinä kasvaa ja itsetunto paranee, niin sitten päästään niihin ongelmiin käsiksi. Ja sitten, kun voin nähdä sellaisia pieniä ihmeitä, miten ihmiset muuttuu siinä. He saakin kykynsä, osaamisensa ja voimavaransa käyttöön.

Satu Lehtinen:

No saako työnantajat teiltä apua, jos työpaikalla näyttää siltä, että jollain henkilöllä on mielenterveyden kanssa pulmia? Ottaako työnantajat teihin yhteyttä?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Sitä varten meillä on toi neuvontapalvelu ja siellä on kuntoutusohjaajat neuvontapuhelimessa. Tai sitten on vertaispuhelin, jossa on ihmiset, jotka on itse kokenut sairastumisen ja päässyt siitä eteenpäin. Sinne voi ottaa työnantajatkin yhteyttä, jos joku asia, mielenterveyteen liittyvä asia, mietityttää, niin sinne

neuvontapalveluun, jos he ei tiedä sitä asiaa. On sitten meihin yhteydessä, jos on tarvetta.

Satu Lehtinen:

No työterveyshuollossa on työntäjän ja työntekijän mahdollista saada apua. Ja se me tiedetään, että siellä on lääkäreitä, siellä on terveydenhoitajia ja sairaanhoitajia. Mutta tällainen työterveyspsykologikin on olemassa, niin se on vähän sellainen vähemmän tunnettu. Minkälaista apua häneltä voi saada.

Jyrki Rinta-Jouppi:

No häneltä voi saada apua siihen uran suunnitteluun tai työtehtävien, että mitkä työtehtävät sopisivat paremmin. Se on tosi semmoista tavallaan käytännönläheistä ja se voi olla pidempiaikaista. Esimerkiksi meillä saa 5 tapaamista tämän työpsykologin kanssa. Silloin semmoinen pidempiaikainen työskentely on mahdollista ja se on monelle osoittautunut hyväksi ja auttanut siinä tilanteessa eteenpäin.

Satu Lehtinen:

No nyt, jos minua tai jotakuta pohdituttaa oma mielenterveys, niin miten sitä asiaa kannattaa lähteä ratkomaan?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Meillä olisi just nämä neuvontapalvelut, mihin voisi olla yhteydessä. Että voi tähän vertaistuki puhelimeen soittaa. Se on yleensä yhdeksästä kolmeen auki arkipäivisin ja siellä on siis ihminen, joka on kokenut tämän sairastumisen ja päässyt siitä eteenpäin. Se on ilmainen puhelin ja se puhelinnumero on tällainen 0800 177 599. Toinen on nämä kuntoutusohjaajat ja neuvojat, joilla puhelinnumero on 020 391 920. Se on maksullinen numero, mutta siellä voi saada kanssa siihen omaan tilanteeseen, että mitä vaihtoehtoja vois olla.

Tärkeintä on, että ei jäisi yksin niiden ongelmien kanssa, vaan löytäisi jonkun tahon, minkä kanssa voisi asiaa lähteä edistämään. Näiden lisäksi meillä on sitten oikeusneuvontaa ja sosiaalineuvontaa, jos niissä on ongelmaa. Meillä on nettisivut mtkl.fi, missä voi tarvittaessa katsoa sitten enemmän noista neuvontapalveluista ja muusta meidän toiminnasta.

Satu Lehtinen:

No mikä työelämässä on mielenterveyden kannalta hyvin?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Meillä on sellaisia hyviä rakenteita. On minimipalkkaa ja työaika, semmosia, mitkä on mielenterveydenkin kannalta tosi tärkeitä. Sitten varmaan semmoinen, että masennukseen on kiinnitetty paljon huomiota, ja siinä on tehty paljon, että ne on vähentynyt huomattavasti. Tavallaan on

paljon hyviä asioita, mutta että saataisiin ne joka puolelle leviämään, niin siinä meillä on vielä tekemistä.

Satu Lehtinen:

Työ- ja koulutusvalmentaja Jyrki Rinta-Jouppi Mielenterveyden keskusliitosta, jos sinä saisit muuttaa yhden asian suomalaisessa työelämässä taikasauvaa heilauttamalla, niin mikä se asia olisi?

Jyrki Rinta-Jouppi:

Toivoisin, että ihmiset saisi olla omia itsejään siellä työpaikalla. Ei tarvis esittää mitään. Ja voisi ottaa huomioon, että ihmisen työkyky vaihtelee. Jos nukkuu yön tosi huonosti, niin se vaikuttaa heti siihen työkykyyn. Tavallaan pystyttäisiin joustavasti ottaa se huomioon, että kaikki saisi sitä omaa osaamistaan ja omia voimavarojaan käyttää parhaalla mahdollisella tavalla. Sen toivoisin.

Satu Lehtinen:

No Jyrki Rinta-Jouppi, sulla on varmaan hyvä käsitys siitä, miten mielenterveyskuntoutujia pitäisi auttaa. Ja sanoit tuossa, että terapia ja lääkitys ei aina riitä. Mitä se sitten olisi?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No lääkkeellä usein se hoito aloitetaan ja sitten helposti kuluu yli vuosi, että saat sitä terapiaa. Se on tosi pitkä aika ja siinä ehtii ihminen jo monella tavalla voida paljon huonommin.

Olisi just tärkeää, että kaikessa hoidossa tarjottaisiin myös tämmöistä valmennusjuttua, missä ihminen saa siihen omaan arkeen liittyviin asioihin keskittyä, ja siihen itsetuntoon ja niihin voimavaroihin. Kun ihminen itse pystyy tekemään tosi paljon sen oman olonsa parantamiseksi, että otettaisiin sekin. Kun se on suurin voimavara, mitä ihminen pystyy tekemään, että otettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla se käyttöön, niin silloin voisi nopeutua nämä hoitoprosessit.

Valitettavan usein noissa valmennuksissa törmää, että ihmiset on ollut kolme vuotta, viisi vuotta, kahdeksan vuotta, tosi pitkiä aikoja kiinnittymättä mihinkään tai pääsemättä kunnolla eteenpäin siinä omassa elämässään. Tämmöisellä päästäisiin sitten paljon lyhyempiin hoitoprosesseihin, niin se oli mahdollista mielestäni tämmöisen valmennuksen avulla.

Satu Lehtinen:

Jyrki Rinta-Jouppi sä mainitsit usein sanan toivo. Mitä sä sillä tarkoitat?

Jyrki Rinta-Jouppi:

No toivolla tarkoitetaan sitä, että ihminen kokisi, että hänellä on mahdollisuuksia löytää osaamiselleen käyttöpaikkoja. Oman osaamisen käyttäminen on

jokaiselle ihmisille tosi tärkeää. Kuka tahansa yrittää olla tekemättä mitään, yrittää vaikka vaan mietiskellä, niin usein siinäkin heille käy huonosti, jos heillä ei ole paikkaa, jossa heidän omaa osaamistaan saa käyttää. Valitettavan usein ollaan sitten rajaamassa, että ei sulla ole enää työelämään mitään mahdollisuuksia tai muuten. Niin olisi tosi tärkeää, että hänellä olisi edelleen niitä mahdollisuuksia, paikkoja, jossa voi käyttää omaa osaamistaan.

Toivoisin just, että tällaiset teemat kuin toivo ja omat voimavarat ja arjen kokeminen, että niitä käsiteltäisiin julkisuudessakin enemmän. Tuntuu, että se toivo liitetään usein uskontoon. Se on kuitenkin tosi tärkeä mielenterveystyön arkityökalu. Ilman toivoa ei ihmiset lähde mukaan oikein mihinkään ellei ole sitä. Ja usein vertaistarinat ovat tosi tärkeässä roolissa, kun kuulee, että joku ihminen on tosi vaikeasta tilanteesta päässyt eteenpäin. Siitä tulee ajatus, että hei, miksen minäkin.