

Mitä kuuluu?

TYÖTERVEYS & -HYVINVOINTI  
No.1 | 2011

# Seniorit hyvässä kunnossa

Virtapiiri, energiaa eläkepäiviin

Lääkärikeskus avaa Turkuun

Mikä on työsykkeesi?

Lääkärikeskus tutki: masentunut vaikenee työpaikalla

”Kiitos,  
meille  
kuuluu  
hyvää”

## Hyvä asiakkaamme,

**MITÄ TEILLE KUULUU?** Me Lääkärikeskuksessa kuljemme kohti kevättä hyvällä sykkeellä ja huippuvireessä. Avaamme maaliskuussa oman toimipisteen Turkuun sekä rakennamme kaikki kasvukeskukset kattavaa yhteistyöverkostoa. Pystymme entistä paremmin palvelemaan asiakkaitamme, joilla on työntekijöitä useilla paikkakunnilla. Toivotamme myös turkulaiset yritykset tervetulleiksi joukkoomme ja kysymme, mitä Turkuun kuuluu.

Viime vuoden tärkein teema oli asiakkaidemme aito kuuntelu ja heidän tarpeidensa ymmärtäminen syvällä tasolla. Kuuntelu ja ymmärtäminen ovat lähtökohtia tavoitteelliselle työterveydelle. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan määritellään konkreettisesti yhteiset tavoitteet ja mittarit, joita tarkastellaan säännöllisesti vuoden aikana. Toimintasuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa ja säädetään resursseja tavoitteiden saavuttamiseksi.

**TÄLLAISIA KESKEISIÄ** toiminnan tavoitteita ovat pitkittyneiden työkyvyttömyystapausten tehokas hoito, kuntoutus ja kokonaisuuden koordinointi, joilla varmistetaan, että kaikki voitava tehdään viivyttämättä. Useasti suurimmat viiveet syntyvät, kun potilaat jonottavat julkiselle sektorille. Jonot ovat pitkät sekä diagnostiikassa että hoidossa, ja jonossa voidaan odotella jatkotoimia jopa useita kuukausia.

**TYÖTERVEYSHUOLLON** resurssit tulisi kohdistaa juuri ennaltaehkäisyyn ja ennakointiin sekä toimiin, jotka edistävät nopeaa palautumista työkykyiseksi. Näitä

edistäviä toimia ovat luonnollisesti nopeat diagnostiset tutkimukset, erikoislääkärikonsultaatiot ja mahdolliset erityiset sairaanhoidolliset toimenpiteet sekä työn organisointi työpaikalla senhetkisen työkyvyn mukaan. Erilaiset työelämän häiriöt, kuten huono työilmapiiri, johtajuusongelmat tai toimimattomat prosessit voivat myös korottaa kynnystä palata työhön tai herkistää jäämään sairauslomalle. Lääkärikeskuksen varhaisen tuen ja työhön paluun mallit ovat keskeisiä ennakkoivia toimenpiteitä, joilla voidaan tukea työkykyä työpaikalla.

**LÄÄKÄRIKESKUKSEN** työterveyshuollon ammattilaiset panostavat erityisesti ennaltaehkäisevään työhön ja systemaattiseen työkyvyn hoitoon, mikä tukee positiivista kehitystä yrityksen henkilöstön keskuudessa ja edistää aitoa hyvinvointia työpaikalla. Keskeistä on yhteistyö, luottamus ja selkeästi määritelty yhteinen tavoite kaikkien osapuolten välillä. Tällöin pääsemme niihin tavoitteisiin, joita olemme yhteistyölle asettaneet.

**Jan Wiklund**  
ylilääkäri, työterveyshuolto



RIKU ISOHELLA

”Kuulumisia  
Turusta”

## Tervetuloa Turku

**LÄÄKÄRIKESKUS ON** luonut maan suurimmat kasvukeskukset kattavan yhteistyöverkoston ja avaa oman toimipisteen Turkuun.

”Asiakasyrityksemme vaativat työterveyshuollon tarjoajalta valmiutta hoitaa työntekijöitä useilla paikkakunnilla. Pystymme nyt tarjoamaan asiakkaillemme tasalaatuista palvelua ja sujuvan asiakassuhteen hoidon paikkakunnasta riippumatta”, kertoo Tero Silvola, Lääkärikeskuksen toimitusjohtaja.

**ONNISTUNEEN HANKKEEN** taustalla ovat vahvat paikalliset kumppanit. Lääkärikeskus on ostanut turkulaisen Lääkäriasema Sinulle Oy:n osakekannan. Lääkäriasema jatkaa toimintaansa uudessa NEO-talossa maaliskuun puolesta välistä lähtien. Toimipisteessä on 12 työterveyshuollon ammattilaista, jotka palvelevat noin 3600 työterveyshuollon loppukäyttäjää.

”Toiminta jatkuu nykyisen lääkäri- ja henkilökuntamme voimin tilavissa ja huippumoderneissa toimitiloissa. Odotamme tulevaisuudelta hedelmällistä yhteistyötä, sillä jaamme Lääkärikeskuksen kanssa samankaltaiset arvot ja näkemyksen työterveyshuollon toteuttamisesta. Lisäksi nykyiset asiakkaamme hyötyvät Lääkärikeskuksen verkostosta”, toteaa Vesa Järveläinen, Lääkäriasema Sinulle Oy:n omistaja.

**”OLEMME TÄLLÄ** hetkellä liikevaihdolla mitattuna alan neljän suurimman yhtiön joukossa. Strategiamme on kasvattaa liikevaihtoaamme ja markkinaosuuttamme alan keskiarvoa nopeammin. Kotimaisen perheomistuksen ansiosta kasvumme on nopeasta tahdista huolimatta kannattavaa, jolloin varmistamme kyvyn palvella laadukkaasti nykyisiä asiakkaita”, painottaa Silvola.



Lääkärikeskus

**Mitä kuuluu? Työterveys ja -hyvinvointi** on Lääkärikeskuksen työterveyshuollon julkaisu, joka ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Seuraavan kerran kerromme kuulumisia kesäkuussa 2011.

**Päätoimittaja:** työterveyshuollon ylilääkäri Jan Wiklund  
**Toimituksen osoite:** Mannerheimintie 12 B, 00100 Helsinki.  
info@laakarikeskus.com.

**Ulkoasu:** Tuukka Lindqvist, Mogold

**Lääkärikeskus**

Bulevardi, Mannerheimintie, Pasila, Postitalo, Tali, Tapiola, Tapiolan Keskustorni, Vantaanportti, Kerava, Keravan Terveystalo, Järvenpää, Hyvinkään Pipetti, Tuusula, Graviditas Lapsettomuuslinikka, Graviditas Raskauslinikka, Matkailuklinikka, MBO- ja Diabeteslinikka, Nuorten Naisten Bulevardi

**Ajan saa aina.** 010 380 3838 / 24h tai www.laakariin.fi

# Senioriklubi pitää huolta osaavista työntekijöistä

Senioreiden kokemus ja työssä opitut taidot ovat yritykselle arvokkaita. Siksi osaavasta henkilöstöstä halutaan pitää huolta.

**V**antaalla toimiva Okmetic toimittaa asiakaskohtaisesti räätälöityjä piikiekkoja. Yritys on laajinsain Suomessa, ja toiminta on Euroopankin mittakaavassa ainutlaatuista. Henkilöstön osaamisen näkökulmasta ainutlaatuisuus tarkoittaa sitä, että yritys kantaa vastuun perehdytyksestä ja koulutuksesta itse ja että osaavasta, vuorotyön luonteeseen sopivasta henkilöstöstä halutaan pitää kiinni.

Okmetic käynnisti kolme vuotta sitten laajan työhyvinvoinnin kehittämishankkeen, jossa kerättiin taustatietoa työterveyshuollon raporteista, tutkittiin ikärakennetta ja työkykyä. Tällöin todettiin, että lähtövaihtuvuutta on hyvin vähän, mikä johtaa siihen, että henkilöstön keski-ikä nousee väistämättä lähitulevaisuudessa. Vuonna 2010 yli 50-vuotiaita oli jo 26 prosenttia koko henkilöstöstä.

**“SENIOREIDEN KOKEMUS** ja työssä opitut taidot ovat erittäin tärkeitä yrityksemme toiminnalle. Lisäksi pidemmällä aikavälillä työelämästä poistuu enemmän työntekijöitä kuin tulee tilalle eli kilpailu työvoimasta kiristyy. Yrityksen on pidettävä huolta omista työntekijöistään ja siitä, että uutta, osaavaa henkilöstöä on saatavissa. On tehtävä aitoja toimenpiteitä työhyvinvoinnin eteen”, kertoo Okmeticin henkilöstöjohtaja Markus Virtanen.

**OKMETIC ON** asettanut tavoitteeksi, että työntekijät ovat myös ikääntyessään hyvinvoivia ja työurat ovat ennustettavia. Osana laajempaa työhyvinvointihanketta yrityksessä on lanseerattu ikäohjelma, jonka yksi osa on Senioriklubi.

## “Tavoitteena hyvinvointi ja ennustettavat työurat”.

“Lääkärikeskuksella on paljon erityyppistä ikääntymiseen liittyvää asiantuntijuutta. Hyödynnämme työterveyshuollon palveluvalikoimaa sekä asiantuntijoita puheenvuoroihin, joissa ikääntymistä käsitellään eri näkökulmista. Työ- ja fyysinen kunto ovat Senioriklubin tärkeitä tavoitteita”, kertoo Virtanen.

Kaikille yli 50-vuotiaille avoimen Senioriklubin toimintaa vetää Lääkärikeskus Vantaanportin työfysioterapeutti Karita Rissanen yhdessä työterveyshuollon tiimin kanssa.

**“ALUKSI TEEN** osallistujille henkilökohtaisen kartoituksen, joka sisältää terveystestauksen, hapenottokyky-, liikkuvuus- ja lihaskunto-testauksen. Jokaiselle annetaan testipalautteja ja siihen liittyvää ohjausta henkilökohtaisesti. Testaus uusitaan vuoden kuluessa. Ideana on motivoida ja kannustaa tavoitteiden saavuttamiseen ja tavoitteissa pysymiseen”, kertoo Rissanen.

Klubi on mahdollisuus sekä oman hyvinvoinnin edistämiseen että työnantajan tarjoamien etujen hyödyntämiseen. “Senioriklubi on saanut positiivisen vastaan-



Tavoitteena on, että henkilöstö on myös ikääntyessään hyvinvoivaa, kertoo Okmeticin henkilöstöjohtaja Markus Virtanen.

RIKU ISOHELLA

oton. Ensimmäinen kokoontumisen jälkeen ilmeisesti sana on kiirinyt, sillä klubiin on ilmoittautunut jo monta uutta osallistujaa”, kertoo Rissanen.

Klubin ja fyysisen kunnon hallinnan lisäksi Okmetic panostaa ikäkysymysten hallintaan yleensä. Myös pitkään yrityksessä olleiden omaaman hiljaisen tiedon näkyväksi saamisesta ja siirtämisestä on käyty keskusteluja”, kertoo Virtanen.

“Yli 50-vuotiaat ovat yksi ryhmä muiden ikäryhmien rinnalla. Panostamme kokonaisjohtamiseen, työhyvinvointiin sekä ikäkysymysten hallintaan yleensä. Myös pitkään yrityksessä olleiden omaaman hiljaisen tiedon näkyväksi saamisesta ja siirtämisestä on käyty keskusteluja”, kertoo Virtanen.

**TYÖHYVINVOINNIN** rakentamista ja oman yhteistyön henkilöstön kanssa. “Olemme havainneet, että on tärkeää laatia suunnitelmat yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Hankkeet viedään läpi organisaation kehityskeskusteluissa ja päivittäisessä johtamisessa. Yhteistyö on onnistumisen edellytys”, summaa Virtanen.



Kari Hämäläinen on tottunut seuraamaan terveyttään säännöllisesti. Virtapiiri mahdollistaa säännölliset käynnit omalla lääkärillä.

## Energiaa eläkepäiviin

**LÄÄKÄRIKESKUKSEN VIRTAPIIRIN** ensimmäinen jäsen, Kari Hämäläinen, on jäänyt eläkkeelle Suomen Markkinointiliitosta, mutta ei ole hiljentänyt tahtiaan. Energinen mies keskittyy tarmonsa Helsinki Mission vapaaehtoistyöhön, ystäviin ja perheeseen.

**“SIIRTYMINEN ELÄKKEELLE** on hyvin yksilöllistä. Joku voi odottaa eläkkeelle pääsemistä ja toinen taas kokee tyhjyyttä työuran jälkeen. Minä viihdyin töissä ja viimeiset työvuoteni olivat erittäin hyviä. Ajattelin, että 41 vuoden aikana olen antanut voitavani ja päätin, etten halua enää olla markkinointiymppyröissä”, kertoo Hämäläinen. “Olen hyvässä kunnossa ja saan jatkaa terveenä vapaaehtoistyössä Helsinki Missiossa.”

**VUONNA 2010** suuret ikäluokat saavuttivat eläkeiän ja työikäisten määrä kääntyi laskuun. Yli 65-vuotiaiden määrä ylitti alle 15-vuotiaiden. Suomessa on eläkkeellä yli 1,4 miljoonaa henkilöä. Lähitulevaisuudessa ikääntyvien tulotaso kohoaa suhteessa työikäisiin. Ajankäyttötutkimusten mukaan suomalaiset eläkeläiset ovat keskimääräisesti yhtä aktiivisia kuin väestö keskimäärin.

“Toiveeni on pysyä hyvässä kunnossa eli ennaltaehkäistä lisävaivoja oman elämän hallinnalla. Olen tottunut saamaan työterveyshuollosta säännöllisesti tietoa omasta terveydestäni, ja sen vuoksi haluan jatkaa oman lääkärini hoidossa tutussa toimipisteessä, missä koko potilashistoriani on tallessa. Tarvittaessa minulla on eri alojen lääkäritiimi tukena”, kertoo Hämäläinen.

**“POTILASKOKEMUS ON** ratkaisevan tärkeä: miten minua kohdeltiin toimitusjohtajana ja miten minua kohdellaan eläkeläisenä. Terveysaarnaa ei kukaan halua kuunnella, sillä elämänlaatu ja nautinto ovat myös tärkeitä. Poltan silloin tällöin sikarin, jos huvittaa”, nauraa Hämäläinen.

## Virtapiiri on eläkeläisen työterveyshuolto

**LÄÄKÄRIKESKUKSEN VIRTAPIIRIN** ideana on oman hyvinvoinnin säännöllinen ja tavoitteellinen ylläpito ja perussairauksien hoito eläkkeelle jäämisen jälkeen. Virtapiiri voi olla terveystarkastuksia, mittauksia ja kokeita, rokotusten ylläpitoa, sairauden käypähoitoa tai ohjausta terveellisiin elämäntapoihin, liikuntaan ja ruokavalioon. Palvelukokonaisuus räätälöidään omien tavoitteiden ja terveydentilan mukaisesti. Virtapiiriläiset saavat 60 prosentin alennuksen poliklinikkamaksusta.



Keravan kaupunginjohtaja Petri Härkönen ja turvallisuuspäällikkö Jarmo Leskinen kertovat, että Kerava lisäsi reilusti panostuksia ennaltaehkäisyyn. Alustavat tulokset näyttäisivät, että sairauslomien määrä on kääntynyt laskuun.

## Kerava kääntää sairauslomat laskuun

Keravan kaupunki on ottanut tavoitteekseen sairauspoissaolojen vähentämisen ja panostaa entistä enemmän ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Keravan tapaus osoittaa, että ennaltaehkäisevä työterveyshuolto vaatii suunnitelmallisuutta, tahtoa ja sitoutumista päämääriin.

**K**eravan kaupungilla on yhteensä noin 1700 työntekijää, joista 1350 kuuluu työsuojelusta vastaavan turvallisuuspäällikkö Jarmo Leskinen johtaman työsuojelun ja työterveyshuollon piiriin. Henkilöstöön kuuluu kymmeniä eri ammattiryhmiä eri sektoreilla ja lukuisissa toimipisteissä, mikä asettaa haasteita työhyvinvoinnin johtamiselle. Henkilöstön keski-ikä on hieman yli 47 vuotta. Ikääntyminen ja raskas, fyysinen työ aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinongelmia varsinkin hoiva-alalla.

Pari vuotta sitten Keravalla havaittiin sairauslomien määrän kasvavan normaaleista toimenpiteistä huolimatta. Vuoden 2009 talousarviossa työterveyshuollon määrärahaa lisättiin tuntuvasti ja siitä suunnattiin entistä suurempi osa ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

”Lisäsimme työpaikkaselvityskohteita eli terveystarkastusten piiriin kuuluvien henkilöiden määrää, työterveyslääkäreiden valtuuksia lähettää erikoislääkärin konsultointiin ja jatkotutkimuksiin sekä työfysioterapeutin käyttöä työpisteiden ergonomisiin tarkastuksiin”, kertoo Leskinen. ”Vuoden

2010 alustavat laskelmat näyttävät, että sairauspäivien määrä on lähtenyt laskuun.”

### Suunnitelmallisuutta, tahtoa ja sitoutumista

Ennaltaehkäisevän otteen mahdollistaa työsuojelun ja työterveyshuollon tiivis yhteistoiminta. Keravalla on ollut käytössä jo 15 vuotta sama työsuojelun ja työterveyshuollon prosessi, joka mahdollistaa työhyvinvoinnin tavoitteellisen kehittämisen.

”Teemme vuosittain keskitetyn suunnitelman yhdessä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Käytännössä

koordinoin työtä niin, että työsuojelu ja työterveyshuolto vierailevat kaksi kertaa vuodessa hallintokuntien kehittämissuunnitelmien luona. Työskentely näiden työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuvien ryhmien kanssa on avointa keskustelua siitä, mitä on sovittu, tehty ja toteutunut”, kertoo Leskinen.

”Joka syksy teemme seuraavan vuoden toimintasuunnitelman, johon taas kirjataan työpaikkaselvityskohteet, joissa varsinainen työn rasittavuuden arvio tehdään. Näissä kohteissa koko henkilökunta pääsee terveystarkastuksiin. Lisäksi kolme kertaa vuodessa pidämme työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelun osaston yhteisen seurantavapalaverin, joissa seuraamme suunnitelmamme toteutumista.”

### Kerava on hyvä ja turvallinen työpaikka

On olemassa teoreettisia laskelmia siitä, kuinka paljon yksi sairauspäivä aiheuttaa kustannuksia työnantajalle. Kokonaiskustannukset ovat sitä korkeammat mitä enemmän sairauspäiviä on. ”Nämä ovat vain teoreettisia laskelmia. Emme laske poissaolojen kustannuksia, vaan luotamme, että painotuksemme ennaltaehkäisyyn maksaa itsensä takaisin. Kaikki sairauksien ehkäisy tähtää loppujen lopuksi ihmisen omaan hyvään vointiin”, summaa Leskinen.

Lisäksi vain osa sairauslomista on työstä tai työoloista johtuvaa. ”Sillehän ei voi mitään, jos sairastuu flunssaan. Silloin pitääkin levätä kotona kunnes on terve. Mutta jos sairaus johtuu työstä, se voidaan ennaltaehkäistä työpaikalla. Työsuojelu ja työterveyshuolto katsovat, ovatko työolot asianmukaiset, onko olemassa apuvälineitä ja tehdäänkö työ oikein”, painottaa Leskinen. ”Perimmäinen tavoitteemme on tietenkin, että Keravan kaupunki on hyvä ja turvallinen paikka tehdä töitä. Yhtenä osana tätä tavoitetta on sairauspäivien vähentäminen.”

Keravan kaupungin työterveyshuoltoa hoitaa Lääkärikeskus Kerava. Keravan kaupungin tiimissä työskentelevät työterveyslääkäri Heidi Pirnes-Lappi, työterveyslääkäri Anna-Sisko Jokela, työterveyshoitaja Eija Immonen, työterveyshoitaja Hanna Nyyssönen, työterveyspsykologi Outi Kuurtokoski, työfysioterapeutti Janne Rajakallio ja päivystävät sairaanhoitajat.



”Mikä on työsykkeesi?”

## Työsyke tasapainoon hyvinvointianalyysillä

**TYÖ, VAPAA-AIKA** ja lepo vaikuttavat sykkeeseen, jolla työtä jaksaa tehdä. Sykevaihdelun mittaamiseen perustuva hyvinvointianalyysi antaa kokonaiskuvan hyvinvoinnista ja motivoi itselle sopivaan elämäntapojen parantamiseen tunnistamalla omia kehityskohteita sekä onnistumisia.

”**KYSE EI OLE** pelkästä mittauksesta, vaan yhteistyölähtöisen työterveyshuollon toteuttamisesta johdon ja työyhteisön kanssa. Mittaus on yksi työterveyshuollon työkalupakkia täydentävä työkalu, joka auttaa kulkemaan kohti yhdessä sovittuja tavoitteita. Hyvinvointianalyysiä voi esimerkiksi hyödyntää työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden arvioinnissa osana työpaikkaselvitystä”, kertoo työterveyspsykologi Susanna Ahvenniemi Lääkärikeskuksesta.

Hyvinvointianalyysi tehdään sykevaihdelua mittaavan laitteen avulla. Se kertoo omista voimava-

roista, kuormitustilasta, palautumisesta, unen laadusta sekä energiankulutuksesta ja liikunnan riittävydestä. Hyvinvointianalyysin tuloksiin perustuen haetaan omaan työtapaan sekä mielen ja kehon toimintaan perustuvia toimenpiteitä hyvinvoinnin lisäämiseksi.

”**ANALYYSIN PERUSTEELLA** todetaan lähtötilanne, asetetaan tavoitteet ja suunnitellaan yksilölliset toimenpiteet. Mittaus ja seuranta antavat monille kipinän ja kannustavat edistämään omaa hyvinvointia ja jaksamista”, painottaa Ahvenniemi.

**PIENETKIN ELÄMÄNTAPOJEN** muutokset vaikuttavat positiivisesti elämänlaatuun esimerkiksi vireystilan kasvuna, työtehon lisäyksenä ja työpoissaolojen vähentymisenä. Kokonaisvaltainen hyvä olo auttaa myös työn tai työyhteisön haasteiden ratkaisemisessa.

# Puolet masentuneista vaikenee työpaikalla

Masennus ja työelämä -tutkimuksen tulokset paljastavat, että noin puolet masennusta potevista ei kerro tilanteestaan työpaikalla tai työterveyshuollossa.

**TYÖTERVEYSHUOLLON** ammattilaiset toivoisivat tavoittavansa nämä työntekijät aikaisessa vaiheessa, jotta heidät saataisiin hoidon piiriin ennen kuin ongelmat pahenevat työyhteisössä.

Mielenterveyden ongelmat ovat edelleen stigma. Masennusta potevista työntekijöistä 46 % ei ole kertonut tilanteestaan työnantajalle. Yli puolet vastaajista ei liioin ole puhunut masennuksestaan työtovereidensa kanssa. Vastaajat kertoivat pelkäävänsä sairautensa vähättelyä, leimautumista laiskaksi, huonomman kohtelun saamista jatkossa tai peräti potkuja.

Vaikka masennus tai uupuminen vie voimat ja usein myös sairauslomalle, koki noin kolme neljäsosaa vastaajista työelämässä mukana olon melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi.

## Suurella osalla yrityksistä on jo käytössään varhaisen tuen malleja

Suurin osa henkilöstöhallinnon vastaajista kertoi, että yrityksessä on käytössä varhaisen tuen malli yhdessä työterveyshuollon kanssa. Puolet vastaajista kertoi kuitenkin, että hänellä itsellään henkilöstöhallinnon asiantuntijana ei ole tarpeeksi tietoa mielenterveyden ongelmista ja niihin puuttumisesta työelämässä.

”Kansantaudeistamme masennus kuormittaa työyhteisöjä merkittävästi. Tutkimuksen tulos peräänkuuluttaa luottamusta ja yhteistyön syventämistä työntekijän, yrityksen

ja työterveyshuollon välillä. Esimerkiksi varhaisen tuen mallin toteutuminen on pitkälti esimiestyön varassa. Työterveyshuolto voi tukea esimiehiä esimerkiksi valmennuksilla, joissa harjoitellaan hiljaisten signaalien tunnistamista ja ongelmien puheeksiottamista”, painottaa ylilääkäri Jan Wiklund Lääkärikeskuksesta.

## Työterveyshuolto toivoo kohtaavansa mielenterveyspotilaat aikaisemmin

Työterveyshuollon ammattilaisten mukaan työterveyshuollon piiriin kuuluvien potilaiden mielenterveysongelmat ovat selvästi lisääntyneet viime vuosina. Samoin mielenterveydellisestä syystä johtuvien sairauslomien kesto on pidentynyt.

Ammattilaiset kuitenkin toivovat, että nämä potilaat hakeutuisivat työterveyshuollon piiriin huomattavasti aiemmin. Tällä hetkellä mielenterveysongelmia potevat työntekijät hakeutuvat työterveyshuoltoon ensisijaisesti jonkin muun syyn, esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi.

**TUTKIMUKSESTA:** Masennus ja työelämä -kyselyn toteuttamisessa ovat olleet mukana Mielenterveyden keskusliitto, Suomen Psykiatriyhdistys, Helsingin Lääkärikeskus sekä Henkilöstöjohtoon ryhmä HENRY ry. Tukijana on Eli Lilly Finland. Kyselyn kohderyhmänä olivat masennuksesta kärsivät ihmiset, yritysten henkilöstöhallinnossa työskentelevät henkilöt ja työterveyshuollon ammattilaiset (lääkärit, hoitajat, psykologit ja työfysioterapeutit). Kyselyn toteutti Cocomms Oy. Kyselyyn vastasi 438 masennusta tai uupumusta sairastanutta henkilöä, 540 henkilöstöalan ammattilaista sekä 102 työterveyshuollon ammattilaista.