



Palveluja aivoille

Aivoterveydestä on tullut työhyvinvoinnin megatrendi. Eikä syyttä, koska aivotyön kuormittavuus aiheuttaa yhä lisääntyvää oireilua. Ajatustyöläisten henkisen hyvinvoinnin tueksi on viime vuosina kehitetty uusia palveluja perinteisen työterveyshuollon rinnalle.

Teksti Eeva-Kaisa Tarkkonen – Kuva iStock

Kun vielä muutama vuosi sitten työpaikoilla puhuttiin hyvinvoinnista, saatettiin keskittyä lähinnä ergonomiaan ja liikuntaseteleihin. Nyt trendikäampi puheenaihe on henkinen hyvinvointi. Mielenterveyteen liittyvä stigma on viimein alkanut hälvetä. Ehkä siksi, että yhä useampi meistä tuntee jonkun työuupumukseen sairastuneen tai kohtaa itse mielenterveyden haasteita.

Ajatustyötä tekevät joutuvat tyypillisesti kestäämään digiähkä ja kovaa kognitiivista kuormitusta, joka aiheuttaa stressioireita, unettomuutta ja uupumusta. Samalla luovuus ja työkyky heikkenevät. Kuormittavaa on myös työn muuttuminen pirstaloituneeksi, jolloin yksittäiseen työtehtävään on vähemmän aikaa keskittyä. Häiriötekijöitä on monien järjestelmien ja viestisovellusten vuoksi paljon, mutta aivomme eivät ole tottuneet jatkuviin keskeytyksiin.

Jo kolmannes työpoissaoloista johtuu mielenterveys-syistä. Myös toipuminen kestää moniin fyysisiin sairauksiin verrattuna pitkään.

Työnantajat ovat alkaneet nähdä työntekijöidensä aivoterveyden tukemisen viisaana liiketoimintansa kannalta. Psykkisiin ongelmiin liittyvät sairauslomamat käyvät kalliiksi niin työntekijälle kuin työnantajalle. Niiden kustannusten työntekijää kohden arvioidaan olevan keskimäärin 45 000 euroa.

Ei ihme, että teema kiinnostaa nyt sekä tutkijoita että liiketoiminnan kehittäjiä.

Tampereen ammattikorkeakoulun *Kestävä aivoterveys* -hankkeessa kehitetään toimintatapoja ja työvälineitä, joiden avulla aivot pysyvät paremmin vireessä. Hankkeen projektikoordinaattori **Kirsi Toljamo** nostaa esiin yhden nykyajan ongelmista: saamme jatkuvasti viestejä eri välineistä kellonajasta riippumatta. ►



► ”Yritykset ovat heränneet nyt isosti huolehtimaan työntekijöidensä henkisestä hyvinvoinnista”, sanoo Mervi Lamminen Auntiestä.

– Moni meistä vastaa viesteihin heti ja on käytännössä koko ajan valmiustilassa. Se on erittäin kuormittavaa, mutta teemme sitä siksi, että siitä saa hetkellisen, pienen palkinnon. Koemme itsemme tärkeiksi.

Toljamo muistuttaa, että ennen paljon yleisempää oli sairastaa tuki- ja liikuntaelinvammoja. Nyt mielenterveyssyyt ovat jo suurin sairaspotilaalojen ja ennenaikaisen eläköitymisen aiheuttajia. Toljamo uskoo, että se myös pakottaa työnantajat tunnustamaan asian tärkeyden.

– Aivoterveyden palvelujen tarjoaminen on jo tärkeä osa työnantajamielikuvaa ja kertoo siitä, välittääkö yritys oikeasti työntekijöistään. Perinteisestihän uupumusta, masennusta, unettomuutta ja burnoutia on hoidettu sairaalomailla ja mielialalääkkeillä. Tiedämme jo, että ne ovat harvoin yksinään tai pelkästään toimivia, Toljamo sanoo.

Mielen hyvinvointi on globaali megatrendi, joten myös rahoittajat ja pääomasijoittajat ovat aktivoituneet. Se tarkoittaa sitä, että kyseessä on jo merkittävä liiketoiminta ja kannattava bisnes.

Uusia startupeja ja kännykkäsovelluksia syntyy kuin sieniä sateella. Sovelluksille on kysyntää ja oma käyttäjä-

kuntansa. Bisnesnäkökulmasta ne ovat kiinnostavia ennen kaikkea siksi, että ne ovat skaalautuvia.

Suomella voi olla mahdollisuus toimia alan pioneerinä ja innovaattorina globaalisti. Suomesta löytyy jo nyt globaalissa mittakaavassa uniikki palvelu: Auntie-niminen yritys tarjoaa matalan kynnyksen henkisen hyvinvoinnin palveluja perinteisen työterveyshuollon rinnalle. Auntien palveluilla pyritään erityisesti ehkäisemään mielen-terveyden haasteita, mutta jo olemassa oleviin ongelmiinkin löytyy apua.

Auntia tarjoaa asiakkailleen konseptoituja palvelupaketteja, jotka perustuvat verkkotapaamisiin, ennako-tehtäviin ja testeihin.

Auntie perustajan **Mervi Lammisen** mielestä aivoterveyden ylläpidossa tarvitaan henkilökohtaista kontaktia helppojen harjoitteiden ja digipalvelujen rinnalle.

– Jos ihmisellä on vakava kriisi tai työuupumus, hän ei pysty suorittamaan positiivisuusharjoitteita ja porskuttamaan eteenpäin. Tarvitaan henkilökohtaista keskustelua-puuta ja terapiaa, Lamminen kuvaa.

Auntien kokemusten mukaan työntekijöiden mahdollisuus hakea jo aikaisessa vaiheessa psykologista tukea näkyy nopeasti myös yrityksen tuloksessa. Auntien palveluita käyttää yli kolmesataa organisaatiota globaalisti, ja tulevaisuus näyttää hyvältä.

– Kasvamme kovaa. Yritykset ovat heränneet nyt isosti huolehtimaan työntekijöidensä henkisestä hyvinvoinnista. Suomi on vielä suurin liiketoimintamaamme, mutta kasvu on kansainvälisillä markkinoilla lähdössä lentoon.

Mervi Lammisen mielestä työelämässä on oltu viimeiset vuosikymmenet täysin piittaamattomia mielen hyvinvoinnista. Työntekijöitä on hoidettu pitkälti medikalisaation keinoin.

– Uskon, että muutos tulee nyt olemaan todella vauhdikasta. Aivoterveyden hoitamisesta tulee kaikkien arkipäivää.

Yksi aivoterveyden edelläkävijäorganisaatioista

Suomessa on Teknologian tutkimuskeskus VTT, jossa otettiin Auntien palvelut käyttöön ensimmäisten joukossa. HR-johtaja **Kirsi Nuotto** kertoo, että palvelut ovat tulleet tarpeeseen: työntekijät ovat kokeneet saaneensa apua stressin ja työn haasteiden hallintaan.

Nuoton mukaan organisaatioissa riittää usein puhetta hyvinvoinnista. Käytännön toteutus on haasteellista.

– Aloimme miettiä, että täytyy olla muutakin hyvinvoinnin tukea työterveyshuollon lisäksi kuin vain tauko-jumput ja kulttuurisetelit. Perustimme hyvinvointitiimin, jonka tehtävänä on johtaa koko organisaation hyvinvointikulttuuria.

VTT:llä alettiin painottaa varhaista puuttumista. Esihenkilöille järjestettiin koulutusta henkisestä hyvinvoinnista ja tunnetaidoista.

Nyt käytössä jo paljon keinoja aivokuormituksen vähentämiseksi. Kello 12–13 välille on sovittu päivittäinen offline hour, jonka ajalle ei suositella palaverien järjestämistä.

Tällöin työntekijät saavat Teams-palaverien putkeen tauon, jonka he voivat käyttää palautumiseen haluamallaan tavalla.

Palaverit kestävät tunnin sijaan 45 minuuttia, jolloin on mahdollista pitää ”välitunti” ennen seuraavaa palaveria. Työntekijöitä kannustetaan myös pitämään kävelykokouksia. Käytössä on kävelykokousta symboloiva merkki, jonka järjestäjä laittaa kalenterikutsuun, jos koneen ääressä oleminen ei ole pakollista.

– Meillä on myös koko ajan kehitteillä uusia kokeiluja, joilla pyrimme lisäämään työntekijöiden mahdollisuuksia keskittyä työhönsä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi ei ole mikään trendiasia vaan aihe, joka on tullut jäädäkseen. Keinoja sen tukemiseksi on, kuten meidän esimerkkinne todistaa.

VTT:llä on todettu, että työ on tuottanut tulosta: viimeisimmässä työterveyshuollon seurannassa nähtiin, että mielenterveyteen liittyvät poissaolot oli saatu kääntymään laskuun. Useimmissa organisaatioissa mennään toiseen suuntaan.

Kirsi Nuoton mukaan lähtökohta muutokseen on ylimmän johdon sitoutuminen kuormituksen vähentämiseen ja halu parantaa asioita. ■



Kuva Tomi Parkkonen

► ”Työn kuormittavuus on lisääntynyt eksponentiaalisesti”, sanoo Kirsi Nuotto VTT:ltä.

ONNISTUNUT KOKEMUS

Strategiana aivoterveys?

JOS TYÖNTEKIJÄT EIVÄT VOI HYVIN, organisaation mahdollisuudet menestyä ovat heikot. Sama pätee myös toisin päin: kuormituksen vähentäminen parantaa hyvinvointia ja sen kautta tuloksia.

Aivotyöläisten työoloja edistetään Tampereen ammatti- korkeakoulun vetämässä Kestävä aivoterveys -hankkeessa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus projektissa kehitetään työvälineitä, joilla voidaan tukea aivoterveystä ja organisaatioiden tuloksellisuutta.

Aivoterveyden ja työntekijöiden palautumisen tulisi olla strategisen tason asia, sanoo hankkeen projektipäällikkö **Mirva Kolonen**.

– Mutta onko Suomessa vielä yhtään organisaatiota, jossa strategiaan on nostettu aivoterveys ja aivot?, hän kysyy.

Kolosen mukaan työntekijöiden

palautumisen pitäisi olla kaikkien organisaatioiden ykköstavoitteita. Johdon pitäisi olla kiinnostunut siitä, miten työntekijät voivat jopa kymmenen vuoden päästä.

KESTÄVÄ AIVOTERVEYS -HANKKEESSA uutta on etenkin hyvinvoinnin tarkastelu aivojen toiminnanohjauksen ja niin sanotun affektiivisen ergonomian näkökulmasta. Se tarkoittaa, että myös työntekijöiden tunteiden ja arvojen ymmärretään vaikuttavan työhyvinvointiin ja työsuorituksiin.

Pitkään on ajateltu, että on heikkoutta, jos uupuu tai haluaa puhua työpaikalla tunneasioista. Vasta nyt on alettu ymmärtää, että uupuneen tai muuten kriisissä olevan ihmisen aivojen toiminnanohjaus kärsii.

– Tästä seuraa, ettei pysty

keskittymään siihen, mitä on tekemässä ja mikä on tavoitteena. Työnteosta tulee tehotonta, Mirva Kolonen sanoo.

Aivojen kuormituksen voi havaita esimerkiksi siitä, että henkilö muuttuu negatiivisemmaksi ja helposti ärttyväksi. Kuormittuneena saattaa tehdä myös helposti virheitä. Positiivisen ajattelun harjoitteet auttavat, vaan voivat kuormittaa entisestään.

Jotta tunteiden merkitys ymmärrettäisiin organisaatiossa, Kolosen mukaan myös johtajien pitäisi oppia tunnistamaan omia tunteitaan ja uupumiseen johtavia asioita.

– Tarvitaan johtajia, joilla on tunneälyä ja kykyä johtaa myös itseään. Ei voi johtaa muita, jos ei osaa johtaa itseään.