

UUPUMISEN EHKÄISEMINEN JA VARHAINEN VÄLITTÄMINEN

Pirjo Autti

25.2.2009

MITÄ ON TYÖUUPUMUS?

- Työuupumus (burnout) on reaktio pitkään jatkuneeseen työstressitilanteeseen, johon ei ole löytynyt toimivaa ratkaisua Schaufeli & Enzmann 1998
- Kriisi työntekijän ja työn välisessä suhteessa
- Voi ilmetä kaikissa töissä
- Elämänhallintaan liittyvä ongelma (ei sairaus ICD-10)

- Energiakriisi (vertaus dynamoon)

Pahimmillaan:

pitkittynyt stressitilanne → uupumus →
masennus

TYÖUUPUMUKSEN 3 ERITYISPIIRRETTÄ /BBI-15

- Uupumisasteinen väsymys
- Kyynistyminen
- Heikentynyt ammatillinen itsetunto

”UUPUNEEN MUOTOKUVA”

Terhi Pöyhönen 1998

- Haluaisi vain paeta, nukkua ja ”vetää peiton korviin”
- Etäinen ja eristytävä
- Helposti ärtyvä, kärsimätön ja vihainen
- Itkuherkkä
- Keskittymisvaikeuksia ja virheitä (”sähläämistä”)
- Kyvyttömyyttä ottaa muita huomioon
- Välipitämätön työssä esim. tarpeetonta riskinottoa
- Usein väsynyt, ei elvy normaalisti
- Unettomuutta
- Usein vilustunut ja kärsii säryistä
- Mielenpitoissaan ja asenteissaan jäykkä
- Huumorintajuton ja synkkäilmeinen
- Laiminlyö ulkonäkönsä hoitamisen ja monet asiat rempallaan
- Käyttää tavallista enemmän alkoholia ja lääkkeitä

STRESSI VERSUS TYÖUUPUMUS /Kirsi Ahola

- **STRESSI**

- Työ sujuu ja asiat pysyvät hallinnassa
- Oireet ovat koettuja eivätkä näy päällepäin
- Ei estä onnistumista elämän muissa rooleissa

- **TYÖUUPUMUS**

- Oireet ovat jatkuneet pitkään
- Oireilla ei ole yhteyttä työn kuormitushuippuihin
- Oireet eivät lieviy levolla
- Oireet näkyvät ulospäin
- Väsymyksen lisäksi asennemuutoksia

TYÖUUPUMUKSEN EHKÄISEMINEN

TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖKYVYN ARVIOIJANA

- Arvioi voimavaroja, kuormittavia tekijöitä sekä kokonaiselämäntilannetta
- Laatii suosituksia toimenpiteistä työkyvyn parantamiseksi
- Tukee toimenpiteiden toteuttamista
- Seuraa tilannetta

TYÖ TERVEYTTÄ TUKEMASSA

- Mahdollisuus kehittää ja käyttää omaa osaamistaan
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Sosiaalisen tuen saanti
- Työn palkitsevuus
- Hallinnan tunne omien töiden suhteen
- Tunne oikeudenmukaisesta kohtelusta
- Työroolin selkeys
- Palautteen ja arvostuksen saanti
- Työn vaativuuden lisääntyminen

ITSESTÄ HUOLEHTIMINEN

- Usko itseen ja omiin kykyihin (esim. tutkimus kovan stressin alaisena toimivista johtajista)
- Luota omiin havaintoihin ja tunteisiin
- Opettele kuuntelemaan itseäsi ja elä tuntemuksia kunnioittaen
- Aseta realistiset tavoitteet (sopivasti haasteita)
- Suunnittele ajankäyttö (organisointi)
- Pidä taukoja
- Käytä hyväksi työn säätelymahdollisuuksia

- Keskity asioihin, joihin pystyt vaikuttamaan
- Tunnista omat rajasi (EI:n sanominen)
- Ilmaise omia toiveita ja tunteita (avoimuus)
- Hyväksy itsesi virheineen ja puutteineen
(virheet opettajina)
- Älä etsi syytä itsestäsi, omasta riittämättömyydestä
- Opettele pyytämään ja vastaanottamaan apua
- Vältä eristäytymistä

- Huolehdi fyysisestä kunnosta ja terveellisestä ravinnosta
- Pidä kiinni riittävästä levosta ja vapaa-ajasta
- Opettele rentoutumaan ja olemaan jouten
- Opettele luopumaan ja irrottautumaan
- Opettele pyytämään, antamaan ja vastaanottamaan neg. ja posit. palautetta
- Huomioi elämän ja työn hyvät puolet
- Arvosta huumoria

ONGELMIEN HALLINTA

- Emootiokeskeiset käsittelytavat (ongelmaan puuttumattomuus)

VERSUS

- Ongelmakeskeiset käsittelytavat (ongelmaan puuttuminen)

TYÖAIKOJEN VENYMINEN

- Riski pitkien työtuntien terveysvaikutuksille on suurempi silloin, kun työaikoihin ei voi itse vaikuttaa
(ALA-MURSULA ym. 2004)
- Psykkisen oireilun todennäköisyys lisääntyy, kun viikottaiset työtunnit kasvavat (SPARKS ym. 1997)
- Työuupumuksen todennäköisyys lisääntyy, kun viikottainen työaika on 55h tai enemmän
(KALIMO JA TOPPINEN 1997)

ESIMERKKITAPPAUS

- Työntekijä 40v.
- Kova suorittamaan
- Haasteet kasvaneet vuosien saatossa niin työssä kuin kotonakin
- Laukaisevana tekijänä selvittämättä jäänyt konfliktitilanne uupumuksen synnyssä
- Toipuminen toimintatapojen, ajattelun ja työnteon määrän muuttamisen kautta

ESIMERKKITAPPAUS

- Työntekijä 40v.
- Vaihtoi työpaikkaa
- Työ ei vastannut odotuksia eikä omaa osaamista (ei hallinnan tunnetta työhön nähden, epäselvä työnkuva...), mikä ajoi uupumiseen
- Työnantajan kanssa yritettiin löytää sopivampia työtehtäviä, missä epäonnistuttiin
- Toipuminen lähti käyntiin työstä pois lähdön myötä

VARHAINEN VÄLITTÄMINEN

TOIMINTAMALLI TYÖKYKYASIOIDEN KÄSITTELYÄ VARTEN

= TYÖKYVYN VARHAINEN TUKI

= PUHEEKSIOTTAMISEN MALLI

= VARHAINEN PUHEEKSIOTTAMINEN

= PUUTTUMISEN MALLI

= VARHAINEN VÄLITTÄMINEN

MITÄ TARKOITETAAN?

- Opitaan tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä
- Pyritään vaikuttamaan työkykyä uhkaaviin tekijöihin
- Puututaan ajoissa ongelmiin (keskustelu)
- Tuetaan työssä suoriutumista

MIKSI PUUTTUMINEN TÄRKEÄÄ? / Merja Sahamies-Vehmanen

- Työolobarometri 2007: Työn mielekkyys vähentynyt
- Henkinen jaksaminen koetuksella
 - Terveys 2000-tutkimus:
 - 2,5% vakava työuupumus
 - 25% lievä työuupumus
- Mielenterveysongelmat isoin syy työkyvyttömyyteen (masennus)
- Ristiriitoja esiintyy 6/10 työpaikoista
- Kiireen ja aikapaineen kasvu
 - (2003) 43% - (2006) 52% / Työ ja terveys Suomessa 2006

MIKSI PUUTTUMINEN TÄRKEÄÄ?

- Ongelmat helpoiten korjattavissa, kun niihin puututaan ajoissa
- Osoitetaan työntekijöistä välittämistä
- Vaikutetaan työssä viihtymiseen ja työyhteisön toimivuuteen
- Sairauspoissaolojen ja niiden kustannusten väheneminen
- Työkyvyttömyyseläkekustannusten väheneminen pitkällä tähtäimellä
- Varmistetaan työn laatu ja tuottavuus

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN KUSTANNUKSISTA

- Sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle n. 20 mrd € vuodessa
- Valtaosa kustannuksista
 - sairauspoissaolot
 - ennenaikaiset eläkkeet
- Sairauspoissaolot yrityksissä n. 5% palkoista
- Sairauspoissaoloja 2007 = 8 pvä/hlö vuodessa
- Sairauspoissaolojen suorat kustannukset + epäsuorat kustannukset = todelliset kustannukset

HÄLYTYSMERKIT YKSILÖTASOLLA

- Jaksamisongelmat
- Sairaana työskentely
- Muuttunut käytös
- Lisääntyneet sairauspoissaolot
- Eristäytyminen
- Osaamisen muuttuminen
- Keskittymiskyvyn puute
- Jatkuva motivaation puute uuden oppimiseen
- Kielteinen palaute
- Välipitämättömyys yhteisistä asioista
- Välipitämättömyys työturvallisuudesta
- Ristiriitatilanteet työyhteisössä

HÄLYTYSMERKIT TYÖYHTEISÖTASOLLA

- Työilmapiirikyselyjen tulokset eivät vastaa tavoitteita
- Työyhteisö ei täytä sovittuja tavoitteita sovittuna aikana
- Työyhteisö jakautuu kuppikuntiin, jotka ovat huonoissa väleissä keskenään
- Työyhteisössä ilmenee kiusaamista
- Aikaa kuluu enenevässä määrin keskinäisten välien selvittelyyn
- Tietoa pantataan ja keskinäinen kilpailu alkaa näkyä ulospäin
- Keskustelu loppuu ja jokainen eristyy omaan työhönsä
- Työntekijät alkavat uupua ja sairauspoissaolot kasvavat

MIKSI PUHEEKSIOTTAMINEN VOI TUNTUA VAIKEALTA?

”YLEISIÄ” AJATTELUTAPOJA

- *”Minulla ei ole koulutusta ja osaamista ristiriitojen ratkaisemiseksi”*
- *”Puuttumalla tilanne pahenee vain entisestään”*
- *”Se on niin hankala ihminen jo luonnostaan”*
- *”Antaa ajan hoitaa!”*
- *”Parasta vaieta epäkohdista, ettei synny lisää vaikeuksia”*
- *”Mitenhän se reagoi jos otan asian puheeksi?”*
- *”Onkohan minulla johdon tuki, jos puutun tähän vaikeaan tilanteeseen?”*
- *”Ei tälle tilanteelle voi mitään”*

KENELLÄ VASTUU?

- Jokainen vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen
- Työyhteisön toimivuus vaikuttaa kaikkien työhyvinvointiin
- Omasta työkyvystä huolehtiminen on osa hyvää ammattitaitoa
- Ammattitaitoinen työntekijä ei jätä työtoveria yksin

DIACOR

"KAIKILLA ON OIKEUS VIIHTYÄ JA VOIDA HYVIN TYÖSSÄÄN"

KIITOS!