

# JHL

Ammattina hyvinvointi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

# KUORMITUS HALLINTAAN

## LASTENSUOJELU-, MIELENTERVEYS- JA PÄIHDETYÖSSÄ





# Alkusanat

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. Tunne tyytyväisyydestä nousee pitkälti asiakastyön antoisuudesta ja palkitsevuudesta. Ihmisten auttaminen ja heidän elämänlaatunsa parantaminen ovat asioita, jotka vahvistavat työn merkitykselliseksi kokemista, ja näin ollen tukee myös työssä jaksamista. Työiihtyvyyteen vaikuttavat pitkälti myös toimiva työyhteisö ja hyvät työkaverit, jotka monet alan ammattilaiset nostavat työn tärkeimmiksi voimavaroiksi.

Vaikka ihmisten kanssa työskentely ja heidän auttaminen ovatkin merkittäviä voimavaratekijöitä ihmissuhdetyötä tekevien arjessa, työn sosiaalisen luonteen on todettu myös altistavan ylikuormittumiselle ja työuupumukselle. Väkivalta- ja uhkatilanteiden lisääntyminen, asiakasmäärien lisääntyminen, vähäiset resurssit, jatkuva muutos, säästö- ja tehokkuusvaatimukset, palvelujen kilpailuttaminen ja tulospaineet tuovat omat lisäpaineensa jo valmiiksi vaativaan työhön.

Tämä esite on laadittu osana JHL:n Osaavaa voimaa – Sosiaali- ja terveysalojen ammatillista kärkihanketta. **Esitteen tarkoitus on tuoda esille kuinka haitallista kuormittumista ja uupumusta voidaan säädellä yksilön ja työyhteisön keinoin lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveysyössä.** Viime aikoina lehtien otsikoissa on ollut puhetta näihin ryhmiin kohdistuneesta väkivallasta ja sen uhasta. Tässä esitteessä haluamme nostaa esille muutkin tekijät, jotka kuormittavat näitä työntekijöitä. Nämä kaikki edellyttävät riittävää huomiointia.

Esitteen suunnittelun yhteydessä on kartoitettu liiton jäsenyhdistyksiin kuuluvien mielenterveys-, päihde- ja lastensuojelutyöntekijöiden näkemyksiä henkisestä kuormittumisesta ja sen hallinnasta. Haastatte- luista sekä kyselyistä nousseita asioita on hyödynnetty myös esitteen sisällössä. Vaikka esitteen kohderyhmä onkin rajattu, se soveltuu hyvin henkilöstön ja esimiesten ohjekirjaksi kaikille työpaikoille, joilla halutaan parantaa työn henkisen kuormituksen hallintaa.

# Henkinen kuormittuminen työssä

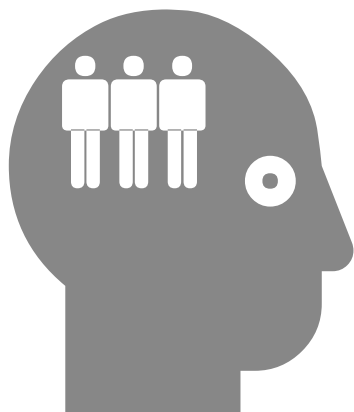
Työtä tehdessä altistumme jatkuvasti erilaisille työolotekijöille, jotka joko tukevat työssä onnistumismahdollisuuksiamme tai vaikeuttavat siinä. *Suoriutumista heikentäviä kuormitustekijöitä* voivat olla esim. toimimattomat työvälitteet, huono tiedonkulku tai vähäinen työyhteisön tuki. *Positiivisesti työhömmme vaikuttaviin*, ja vaatimustekijöitä puskuroiviin, *voimavaratekijöihin* kuuluvat mm. hyvä esimiestyö, vaikutusmahdollisuudet työhön, positiivinen asiakaspalaute ja sujuva yhteistyö.

## Nykytyö luo uudenlaisia terveysriskejä

Nykytyö edellyttää aiempaa enemmän ajattelua ja sosiaalista vuorovaikutusta. Työn luonteen muutos näkyy myös uudenlaisina terveysriskeinä työssä. Kehomme fyysisesti kuormittavien tekijöiden sijaan moni meistä kokee raskaampana työn henkisen kuormituksen. Se johtuu yleensä työn sisällöstä, työn järjestelyistä tai työyhteisön sosiaalisesta toimimattomuudesta.

**60 %** Terveystieteiden, sosiaalialan ja hoivapalvelujen työntekijöistä kokee työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaaksi. (Tilastokeskus 2013)

Henkiseen työsuojeluun tulisi panostaa etenkin ihmissuhdetyössä, sillä se lisää tutkitusti työn henkistä rasittavuutta. Koska henkisen kuormituksen tärkein mittari on työtä tekevä ja kokeva ihminen, edellyttää uudenlainen työntekijästä enemmän henkilöstöjohtamiselta ja hyvältä esimiestyöltä. Lastensuojelussa sekä mielenterveys- ja päihdetyössä työskentelevien JHL:n jäsenten mukaan juuri tähän liittyvät asiat vaativat eniten kehittämistä työpaikoilla.



MILLAISTA TYÖSI ON HENKISEN KUORMITUKSEN NÄKÖKULMASTA?

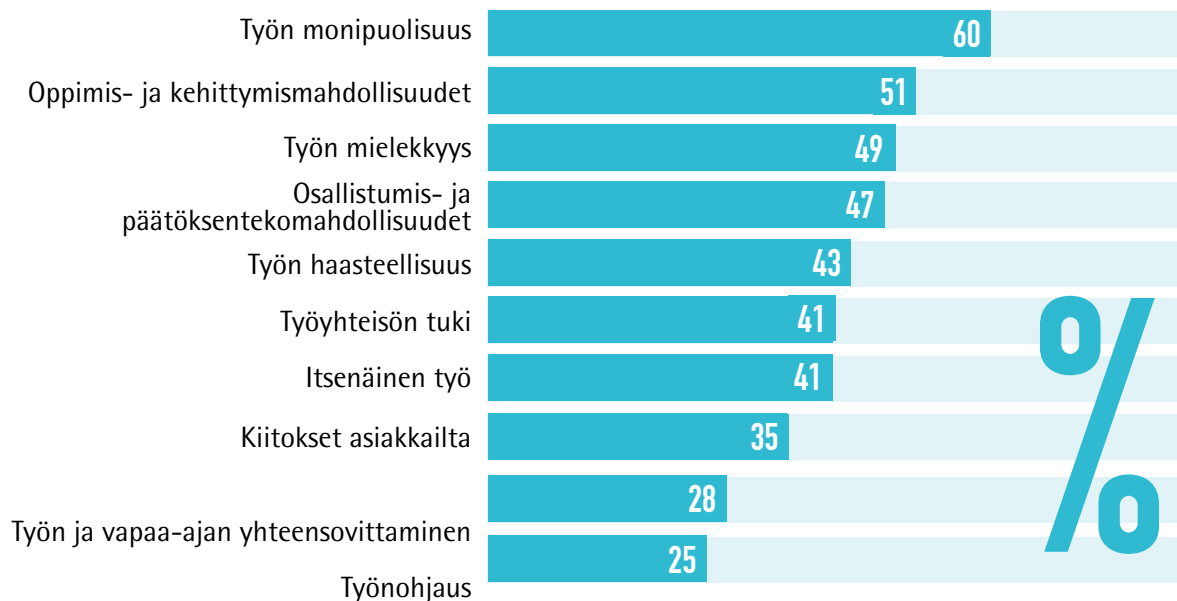
*"RISTIRIITAISTA. Selkeän toimintamallin ja määriteltujen tavoitteiden puuttuminen aiheuttaa epäjohtonmukaisuutta hoitotyössä ja johtamisessa. Esimiesten ja alaisten käsitykset menettelytavoista eivät ole samansuuntaiset. Pitäisi tietää mihin pyrimme ja millä keinoin."*

### Kuormitustekijät lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveystyössä



*"TYÖVUOROSUUNNITELUSSA otetaan hyvin huomioon työ tekijöiden toiveet, mikä auttaa jaksamaan. Työ on hektistä ja jokainen päivä on erilainen. Hyvä kommunikaatio, tiedonkulku ja ennalta sovitut työtehtävät vähentävät työn kuormittavuutta."*

### Voimavaratekijät lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveystyössä



Lähde: JHL:n jäsenkysely lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveystyöntekijöille.

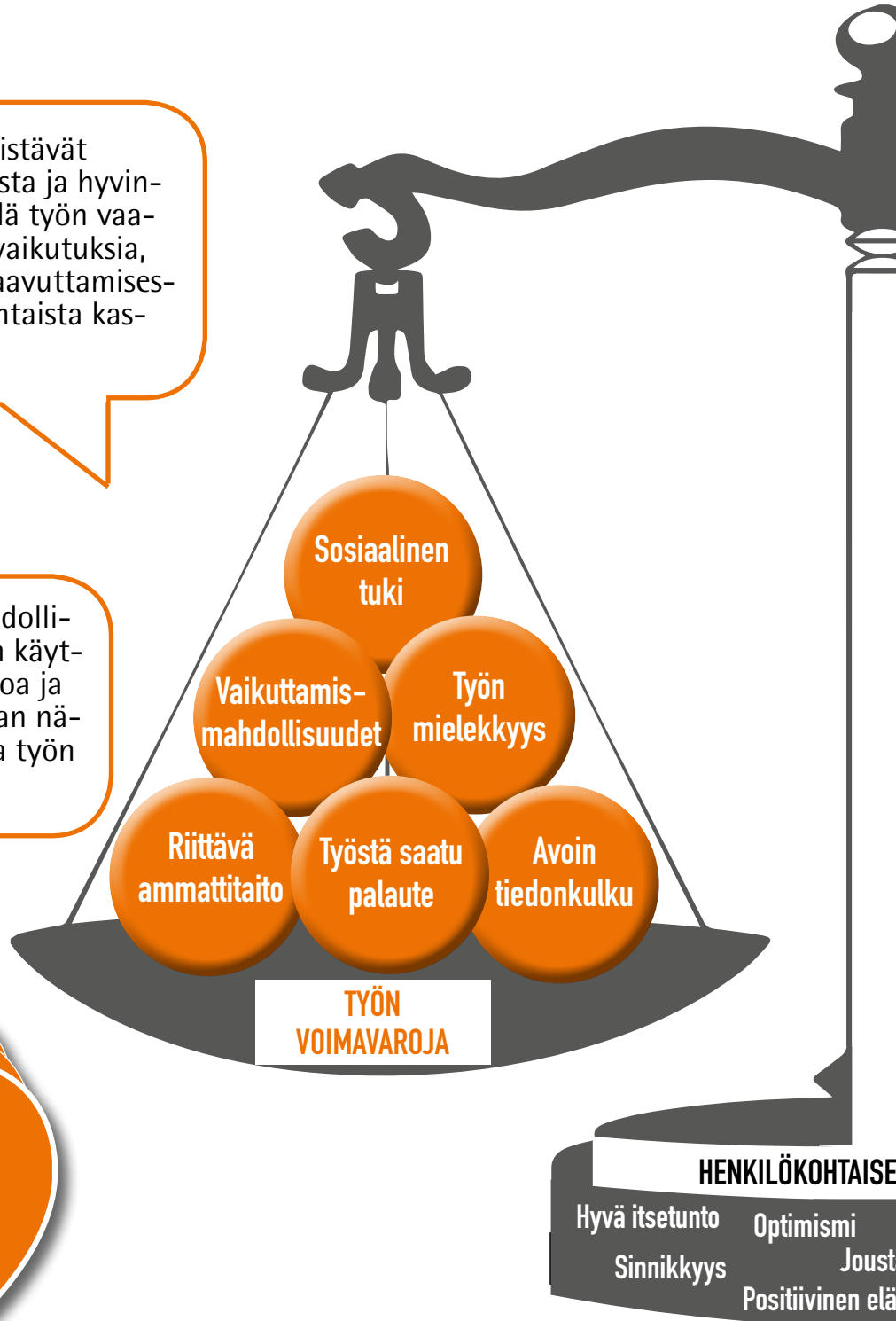
# Tasapaino tuk

Myönteisten ja kielteisten työolotekijöiden vaikutusta meihin voi kuvata tasapainovaa'aukuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainossa. Myös jokaiselle yksilölle ominaisilla, henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on vaikutusta lopullisen kuormituksen kestokykyymme sekä kykyymme elää onnellisena.

Onko sinun vaaka

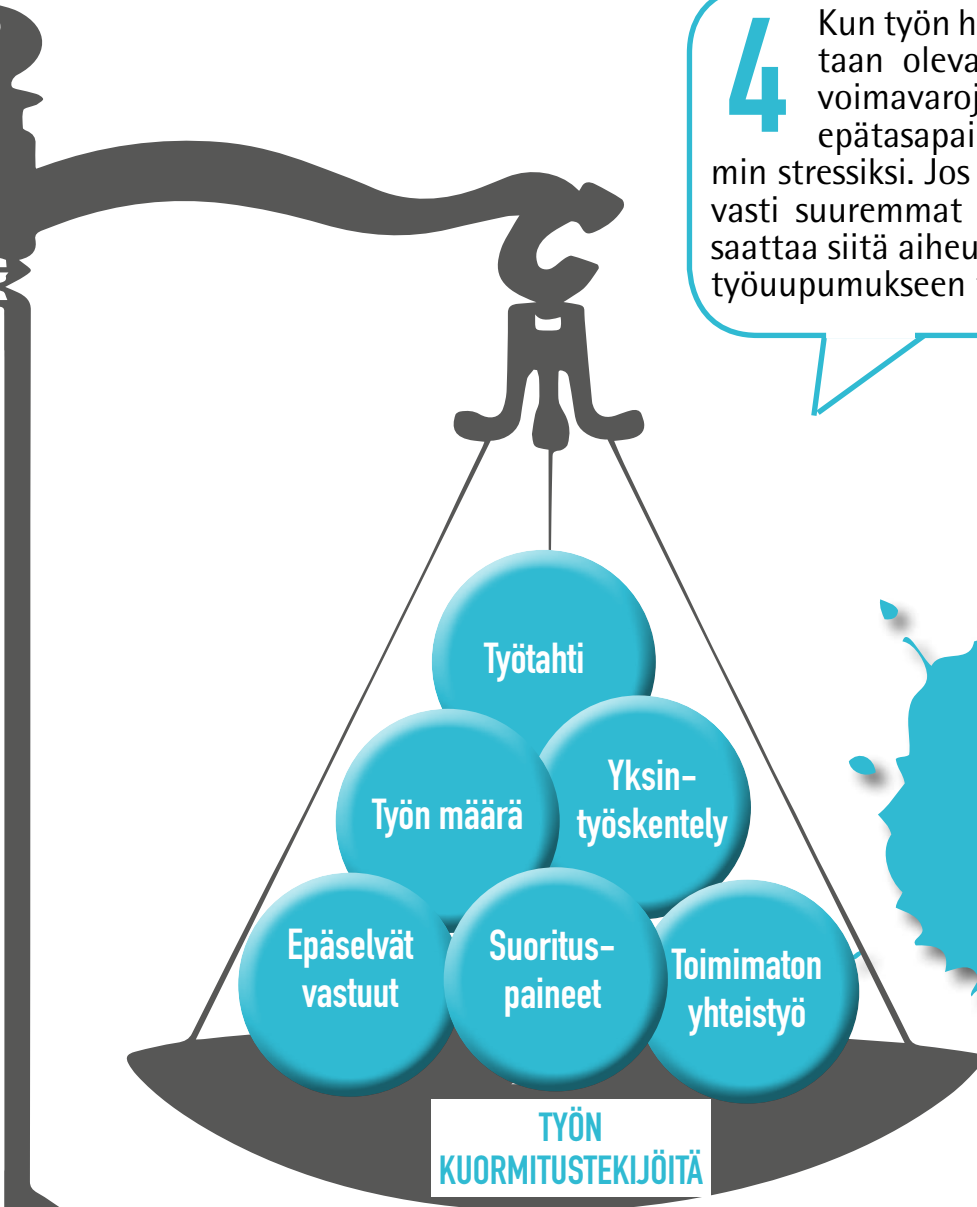
**1** Työn voimavarat edistävät työntekijän jaksamista ja hyvinvointia vähentämällä työn vaatimusten kielteisiä vaikutuksia, auttamalla tavoitteiden saavuttamisessa ja tukemalla henkilökohtaista kasvua ja kehitystä.

**2** Työn voimavarat ja mahdollisuus omien vahvuuksien käyttöön vahvistavat työn iloa ja innostusta. Ne puolestaan näkyvät työhön sitoutumisena ja työn tuloksellisuutena.



# tee työkykyä

...n avulla. Suorituskyvyn, jaksamisen ja hyvän henkisen hyvinvoinnin salaisuus piilee työn henkilökohtaisilla voimavaroilla on tärkeä merkitys kokonaisuudessa. Yhdessä ne muodostavat... e hallita ja vaikuttaa onnistuneesti ympäristöömme. asi tasapainossa?



4

Kun työn haasteiden ja vaatimusten koetaan olevan ristiriidassa yksilön omien voimavarojen kanssa, syntyy kokemus epätasapainosta. Sitä kutsutaan yleisimmin stressiksi. Jos työn vaatimukset ovat jatkuvasti suuremmat kuin työntekijän voimavarat, saattaa siitä aiheutuva haitallinen stressi johtaa työuupumukseen tai jopa masennukseen.

Stressi- ja kuormitus-reaktiot

## VOIMAVARAT

Ammatillinen identiteetti  
Pystyvyys  
Osaaminen

3

Haitallisen kuormituksen kestossa meitä tukevat henkilökohtaiset voimavaramme. Mitä enemmän voimme hyödyntää niitä työn voimavarojen vahvistamisessa tai niiden puuttumisen korvaamisessa, sitä paremmin pystymme ehkäisemään työn vaatimusten aiheuttamia kielteisiä seurauksia kuten uupumisriskiä ja kokemaan työn imua.

# Stressin tunnistaminen

Seuraavalla kysymyssarjalla voit testata stressitilanteesi. Tämän suuntaa antavan testin avulla saat selville stressitilasi. Testi on tarkoitettu oman pohdinnan ja havahtumisen tueksi eikä se ole tieteellinen mittari. Jos olet huolissasi tuloksista, keskustele niistä työkaverin, läheisen, esimiehen tai työterveyshuollon kanssa.

## Stressille altistavia tekijöitä

- Muut odottavat minulta ohjeita ja neuvoja
- Olen idealisti, uskon ihanteisiin
- Olen vastuunkantaja
- Olen kärsimätön
- Pidän haasteista
- Minun on vaikea olla tekemättä mitään
- Minulla on alituinen tunne kiireestä
- Käytän työtehtäviin keskimääräistä enemmän aikaa
- On tärkeää, että minua pidetään päteväenä

Kyllä

Ei

## Varhaisvaiheen stressin oireita

- Tunnen itseni usein väsyneeksi
- Olen liian usein huonolla tuulella
- Minulla on keskittymisvaikeuksia
- Päätösten tekeminen on usein vaikeaa
- Minulle on alkanut ilmaantua kaikenlaisia pikkuvaivoja
- Juutun helposti ongelmiin
- Unohtelen liian usein asioita
- En ole tyytyväinen aikaansaannoksiini, vaikka olen ahkera
- Olen huomannut muutoksia elämännhallinnassani ja terveyskäyttäytymisessäni (sosiaaliset suhteet, ravinto, liikunta, tupakointi, päihteiden käyttö, harrastukset, luova lepo, jne.)

Kyllä

Ei

## Pitkälle edenneen stressin oireita

- Itsehillintäni pettää liian usein
- Olen alkanut eristäytyä, vetäytyä erilleen muusta työyhteisöstä
- Olen alkanut tulla aloitekyvyttömäksi
- Menen usein sieltä, mistä aita on matalin
- Ulkoisen olemukseni on alkanut repsahtaa
- Minulla on verenpainetta/migreeniä/iho-oireita/vatsan oireita
- Heräilen aamuyöstä, enkä pysty nukahtamaan uudelleen
- En jaksa olla iloinen

Kyllä

Ei

Lähde: Ryhmämenetelmä oman työn hallintaan (TTK 2011)



# Haitallisen kuormituksen hallinta työpaikalla

Haitallinen kuormitus ja työuupumisen tunne kertovat lähes aina toimivien käytänteiden ja ennaltaehkäisevien toimintatapojen puuttumisesta työpaikalta. Työpaikan henkistä kuormitusta voidaan kuitenkin hallita samalla tavalla kuin muutakin työympäristön olosuhteista syntyviä haittatekijöitä. Se edellyttää avointa keskustelua, ongelmien tunnistamista ja poistamista, varhaista tukea, asiantuntevaa apua ja työn uudelleen muotoilua. Työturvallisuutta ja -terveyttä ohjaava lainsäädäntö on hyvä käyttää lähtökohtana työpaikan kehittämistoiminnalle.

**Työstä johtuvan haitallisen kuormituksen hallitsemiseksi ja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi työnantajan tulee:**

- ✓ **SELVITTÄÄ** ja arvioida työhön liittyviä vaaroja
- ✓ **RYHTYÄ** toimenpiteisiin vaarojen ja haitallisen kuormituksen poistamiseksi tai vähentämiseksi
- ✓ **TARKKAILLA** ja seurata työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapoja muuttuvien työolojen aiheuttamien vaara- ja kuormitustekijöiden osalta
- ✓ **VARMISTAA**, että esimiehet saavat riittävän perehdytyksen, jotta he pystyvät havaitsemaan työntekijöiden haitallisen kuormittumisen ajoissa ja voivat huolehtia heille kuuluvista työsuojeluvastuista.

**Ja yhteistoiminnassa:**

- ✓ **PARANTAA** työyhteisön toimivuutta
- ✓ **LAATIA** työterveyshuollon kanssa käytännöt, joiden avulla työpaikalla huolehditaan työkyvyn seurannasta, työkykyyn liittyvien ongelmien ja tukitarpeiden esille ottamisesta ja käsittelystä sekä varhaisen tuen antamisesta
- ✓ **PARANTAA** työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä työkykyä edistävän ja työkyvyttömyyttä ehkäisevän toiminnan tehostamiseksi
- ✓ **VARMISTAA**, että työpaikalle on tehty työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jotka arvioivat ja huomioivat kattavasti työpaikan terveysvaaroja ja kuormitustekijöitä, niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen sekä antavat toimenpide-ehdotuksia niiden hallintaan

Lähde: Työturvallisuuslaki, Työterveyshuoltolaki, Sairausvakuutuslaki

**60 %**

Lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveystyöntekijöistä ajattelee, että työpaikalta ei löydy hyviä toimintamalleja työnkuormituksen hallintaan.

# Vinkkejä työpaikoille

Näillä sivuilla on esitetty erilaisia keinoja haitallisen henkisen kuormituksen hallitsemiseksi ja vähentämiseksi työpaikalla. Ne liittyvät syiden tunnistamiseen ja kartoittamiseen, johtamiseen ja hyvään esimiestyöhön sekä henkilökohtaisten hallintakeinojen kehittämiseen ja käyttämiseen.

## Miten esimies voi hallita kuormitusta?

Kuormituksen tasapainon hakeminen ja sen ylläpitäminen on tärkeä osa esimiestyötä. Työpaikat ja niiden esimiehet voivat katkaista työolojen aiheuttaman haitallisen kuormituksen tarjoamalla työntekijöille riittävää tukea ja parantamalla heidän työnsä hallintaa.

Työn hallinnan tunne parantaa työntekijöiden kykyä ja tunnetta kohdata työn haasteet ja on läheisesti yhteydessä terveyteen ja työhyvinvointiin. Huono työn hallinta yhdistettynä kuormittavaan työhön on taas yhteydessä erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin terveysriskeihin, kuten työuupumukseen, mielenterveysongelmiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Työn hallinta tarkoittaa keinoja, mahdollisuutta ja valtaa vaikuttaa omaan työhön ja työn tekemiseen liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin.

## Parhaiten työni hallintaa parantaisivat?

1. Vuorovaikutteinen johtaminen 44 %.....



2. Toimiva tiedonkulku 20 %.....



3. Riittävät henkilöresurssit 19 %.....



4. Autonominen työvuorosunnittelu 16 %.....



5. Vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen 13 %.....



6. Asianmukaiset työtilat ja -välineet 9 %.....



# Mikä kuormittaa?

Työn kuormittavuutta, kuormituksen selviytymistä sekä työtyytyväisyyttä voidaan työpaikalla selvittää itsearviointimenetelmällä. Tehkää näin:

1. Kirjatkaa muutaman kerran vuodessa 1-2 viikon ajan kuinka kuormittavaksi koitte työpäivänne.
2. Jos käytitte asteikon arvoja 5, 6 ja 7 kirjatkaa myös mikä kuormituksen aiheutti.
3. Hyödyntäkää yksilöllisiä kuvauksia esimiehen ja työntekijän välisissä keskusteluissa.
4. Koostakaa yhteenveto esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimesta työpaikan johdolle.

Lähde: Terve mieli työssä -hanke/TTL

## 1. Miten kuormittavaksi koit työpäiväsi?

1 2 3 4 5 6 7  
Sopiva kuormitus Liian suuri kuormitus

## 2. Miten koit selviytyneesi työpäivästäsi?

1 2 3 4 5 6 7  
Erittäin hyvin Erittäin huonosti

## 3. Työtyytyväisyytesi

1 2 3 4 5 6 7  
Erittäin tyytyväinen Erittäin tyytymätön

## 4. Mikä kuormituksen aiheutti?

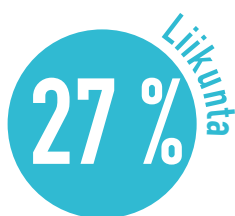
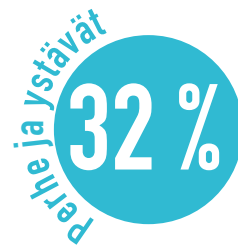
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Miten voin parantaa omaa kuormituskestävyyttäni?

Jokainen meistä reagoi stressiin ja kuormitukseen omalla yksilöllisellä tavallaan. Sama määrä työ-, koti- tai sosiaalista painetta voi olla motivoivaa yhdelle ja hallitsematonta toiselle. Vaikka kuormitustekijät ovat yleensä ulkoisia, voimme katkaista stressikierteen ymmärtämällä omia sietorajojamme sekä käyttämällä toimivia hallintakeinoja.

Parhaiten lastensuojelu-, päihde- ja mielenterveystyöntekijöiden kuormituksen hallinnassa ja akkujen laatauksessa auttavat:



# Mitä minä voin tehdä haitallisen kuormituksen vähentämiseksi?

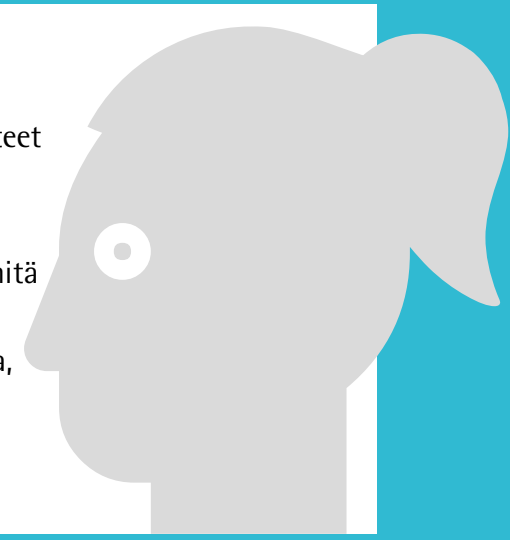


## Työntekijä

- ✓ **HUOLEHDI** omasta hyvinvoinnistasi terveellisillä elintavoilla ja valinnoilla.
- ✓ **OPETTELE** tunnistamaan sinulle ominaiset tavat reagoida stressiin.
- ✓ **OPETTELE** ja harjoittele keinoja stressin haitallisten vaikutusten vähentämiseen.
- ✓ **TEE** asioita, joista nautit ja jotka lataavat akkujasi.
- ✓ **KESKUSTELE** esimiehesi kanssa työhön liittyvistä vaikeuksista ja ongelmista.
- ✓ **RATKAISE** työhön liittyviä ongelmia yhdessä esimiehen ja koko työyhteisön kanssa.

## Esimies

- ✓ **JOHDA** vuorovaikutteisesti ja valmentavasti: keskustele, ota mielipiteet huomioon, kuuntele, rohkaise, motivoi ja kannusta.
- ✓ **OLE** henkisesti ja fyysisesti läsnä.
- ✓ **ARVIOI** säännöllisesti stressin ja henkisen hyvinvoinnin tilaa ja kehitä sitä parantavia toimintatapoja yhdessä henkilöstön kanssa.
- ✓ **ROHKAISE** henkilöstöä keskustelemaan työhön liittyvistä paineista, ongelmista ja heidän henkilökohtaisesta kuormituskyvystään.
- ✓ **KESKUSTELE** työn voimavaroista esimerkiksi kehityskeskusteluissa.



## Työsuojeluvaltuutettu

- ✓ **VALVO**, että työn kuormitustekijät ja niiden terveysvaikutukset huomioidaan riittävästi sekä työpaikan vaarojen arvioinnissa että työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä.
- ✓ **KESKUSTELE** työntekijöiden kanssa työn sisältöön, työnjärjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä asioista
- ✓ **OTA** työnantajan kanssa puheeksi havaitsemasi puutteet ja haitallista kuormittumista aiheuttavat työolotekijät.
- ✓ **TUO** esille mielenterveyttä edistävien toiminta- ja johtamistapojen vaikutukset työpaikan tuottavuudelle ja työntekijöiden suorituskyvylle.

