

### ***Työuupumuksen ennaltaehkäisyn toimintamalli/ohje***

Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä oireyhtymä, jonka seurauksesta ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja terveydelle. Työuupumuksen neljä ydinoiretta ovat krooninen työhön liittyvä väsymys, henkinen etääntyminen työstä (kynnistyminen), kognitiivisen hallinnan häiriöt (esim. keskittymisen ja muistin vaikeudet) ja tunteiden hallinnan häiriöt (esim. ärtyneisyys ja itkuisuus).

Työkyvyttömyyden syyt liittyvät useasti mielenterveyden ongelmiin, joihin myös työuupumus luetaan kuuluvaksi. Työyhteisöä on valmennettu mielenterveyden sairauksien tunnistamisessa. Lisäksi työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit. Arvioinnin perusteella työtä, työolosuhteita ja työyhteisöjen toimintaa on jatkuvasti kehitettävä.

Esihenkilö käy jokaisen työntekijänsä kanssa säännöllisesti kerran vuodessa henkilökohtaisen kehityskeskustelun, jossa arvioidaan työtehtävien toiminnan sujumista, selviytymistä tehtävien hoidosta ja suunnitellaan tulevaa toimintaa eteenpäin.

Varhaisen tuen toimintamallissa on koottu hälytysmerkit ja toimenpiteet työkykyä uhkaavissa tilanteissa. Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti, työuupumuksen ennaltaehkäisyyn ja työuupumuksen 0-toleranssiin työyhteisössä jokainen suhtautuu riittävällä vakavuudella. Suosittelemme nopean tilannekuvan testaamista oman mielen hyvinvoinnista Työterveyslaitoksen 18.5.2021 lanseeraamalla testillä, joka löytyy oheisen linkin alta <https://www.ttl.fi/tyohyvinvintesti/>.

Työuupumuksen ja työkuormitustekijöiden tunnistaminen tapahtuu riittävän ajoissa ja esihenkilö ryhtyy toimiin. Hän käy läpi välittömästi työn organisointiin, työn johtamiseen, työn luonteeseen ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät. Esihenkilön tulisi tunnistaa työnteon epäkohtien ja tehostomien käytäntöjen tekijät työpaikalla.

Esihenkilö yrittää parhaansa mukaan ymmärtää työuupunutta, kuunnella ja auttaa aktiivisesti esim. järjestämällä ja vähentämällä tältä työn määrää, jos työuupumusta aiheuttaa työtehtävien ylikuormitus. Esihenkilö ei vähättele työntekijän oloa tai syytä häntä tilanteesta, vaan ryhtyy heti avoimesti kahden kesken keskustelemaan työuupuneen kanssa. Jokaisen työuupumuksen syy selvitetään yhdessä keskustellen. Ne tilastoidaan HR-yksikköön, joka toimittaa kolmen kuukauden väliajoin tiedon johtoryhmän kokoukseen.

Johtoryhmä vastaa työuupumuksen ennaltaehkäisyn johtamisesta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työpaikan eri toimijat (esihenkilöt, työntekijät, henkilöstöhallinto, työsuojelu, työterveyshuolto) huolehtivat osaamisestaan työhyvinvoinnin alueella ja samalla he tekevät aktiivisesti yhteistyötä henkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn edellytysten ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työyhteisössä. Jatkossa henkilöstöhallinto huolehtii yhdessä esimiesten kanssa työntekijöiden koulutuksesta tai valmennuksesta. Työsuojelulaista tulee ohjeet työsuojelupäällikölle ja työterveyshuolto toimii oppilaitoksen työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattujen ohjeiden mukaisesti.

***Työuupumuksen tunteva työntekijä***, jonka tilannetta esihenkilö ei saa korjattua välittömästi työnjohdollisin keinoin, pääsee 3 päivän sisällä työterveyshuollon kautta lyhytpsykoterapiaan, joka voi olla myös videovälitteinen keskustelu. Tällä menettelyllä osoitetaan, että oppilaitoksessa suhtaudutaan työkykyjohtamiseen vakavuudella ja pyritään ennaltaehkäisemään työuupumus.

Mikäli kuitenkin tilanne vaatii, niin psykologi/psykoterapeutti ohjaa ihmisen tarvittaessa lääkärin vastaanotolle, joka määrittelee tarpeen sairauslomasta ja tarvittaessa antaa lähetteen psykoterapiakertojen

lisäämiseen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on käyntikerrat sovittu, mitä työnantaja kustantaa työntekijälle. Kolmikantaneuvottelu työterveyshuoltoon järjestetään kahden viikon sisällä.

Tämä toimintaohje koskee myös työntekijän kaikkea mielenterveyteen (mm. omaan elämäntilanteeseen) liittyvää, mikä mieltä painaa.

**Mitä työuupumus on ja miten se kehittyy työssä?** Työhyvinvointiasiantuntija, KTT Annemaija Summanen

**Henkilöstötuottavuus esihenkilöille**, FT Ossi Aura

**Henkilöstötuottavuus henkilöstölle**, FT Ossi Aura

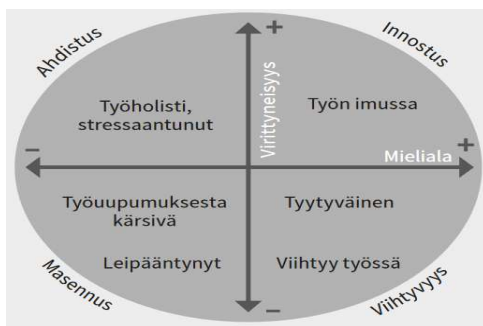
**Henkilöstötuottavuus johdolle**, FT Ossi Aura

**Etelä-Savon työterveys**, ylilääkäri Jarmo Kuronen ja Esedun esihenkilö Marika Auvinen

Työuupumuksen ennaltaehkäisy ja työn sujuvuuden edistäminen: **Mitä kuuluu nyt?** Toimitusjohtaja, Johtava rehtori Arja Flinkman ja FT Ossi Aura. Työkalut työuupumuksen ennaltaehkäisyyn: **Mitä on saatu aikaan?**

Toimitusjohtaja, Johtava rehtori Arja Flinkman ja FT Ossi Aura. Työkyky osana henkilöstötuottavuutta.

**Mitä suunnitelmia tulevaan?** Toimitusjohtaja, Johtava rehtori Arja Flinkman ja FT Ossi Aura



Kuva 1

Esedun henkilöstön työyhteisön valmennuksessa käytiin (kuva 1) Warrin (1999) ja Hakasen (2005) mallia läpi. Tätä mallia toivotaan mm. esihenkilöiden hyödyntävän kehityskeskusteluissa ja työuupumuskeskusteluissa. Työntekijä voisi pohtia erilaisia työhyvinvoinnin tiloja. Hän voisi esim. kuvata miten sijoittaisi itsensä sillä hetkellä, kun hän ajattelee työstä. Sijoittaisiko itsensä mahdollisesti samaan kohtaan silloin, kun hän ajattelee muuta elämäänsä? Tämän mallin avulla voidaan oppia ymmärtämään signaaleja työntekijöiden jaksamisesta – vaikkapa havaita, ettei työntekijä saa enää työtehtäviä tehdyksi. Mallia voidaan hyödyntää myös yhdessä pohtien tavoitetilaa.

Hanke on Suomen oppilaitosten edistyskeskeinen yhteistyöhanke työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja henkilöstötuottavuudessa. Tehdään yhdessä työympäristöstä terveellisempi ja reilumpi.

**Tiedoksi:** hallitus

johtoryhmä

esihenkilöt

työntekijät

yhteistoimintaneuvottelukunta



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund