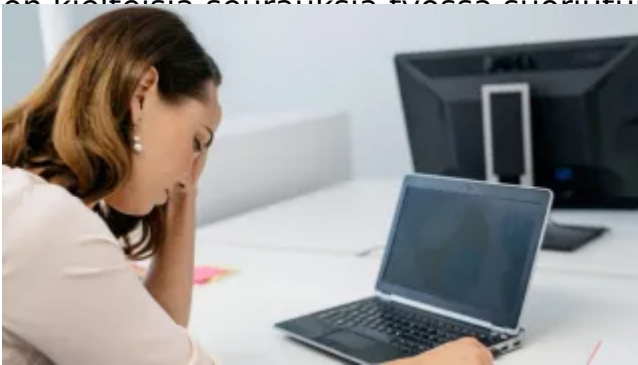


Stressi ja työuupumus

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työn että työntekijän ominaisuudet. Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumus on oireyhtymä, jota luonnehtii kroonistunut väsymys, henkinen etääntyminen työstä ("kynnistyminen"), kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Työuupumuksella on kieltäviä seurauksia työssä suoriutumiselle, terveydelle, työturvallisuudelle ja



Sisällysluettelo

Tietyt työtehtävän, työjärjestelyjen tai vuorovaikutuksen ominaisuudet aiheuttavat stressiä useimmille työntekijöille. Ihmisten yksilöllinen ja ajankohtainen stressiherkkyys vaihtelee. Eri ihmiset reagoivat eri tavalla samanlaisessa tilanteessa ja samakin ihminen voi reagoida eri tavalla eri elämänvaiheissa.

Suomessa 17 prosenttia työntekijöistä kokee melko paljon tai paljon stressioireita.

Stressi ja työuupumus on seurausta työn voimavarojen ja vaatimusten epätasapainosta

Stressille ja pitkällä aikavälillä työuupumukselle altistavat erilaisten työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien työn voimavarojen epätasapaino. Työntekijä voi selvitä hyvinvoivana kuormittavastakin työtilanteesta, jos tukena ja vastapainona on riittävästi työntekoa mahdollistavia ja hyvinvointia lisääviä voimavaroja.



Työuupumuksen riskin arvioinnissa voi käyttää apuna yksinkertaista kysymystä: kuinka paljon panostan itseäni (aikaani, voimiani) työhöni verrattuna siihen, paljonko saan vastineeksi arvostamiani asioita (esimerkiksi toimeentulo, palaute, onnistuminen, ammatillinen kehittyminen). Kun panostukset jatkuvasti ylittävät vastineet, riski työuupumukseen kasvaa. Niinpä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja työuupumuksen varhaisessa ehkäisemisessä on tärkeää tunnistaa ja huolehtia työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainosta.

Työuupumukselle altistavat jatkuvasti liiaksi kuormittavat työn vaatimukset. Vaatimuksia ovat esimerkiksi

- aikapaineet ja kiire
- työn määrällinen kuormittavuus
- jatkuvat keskeytykset työssä
- rooli- ja tavoiteristiriidat
- työn emotionaalinen kuormittavuus, kuten hankalat, epäkunnioittavat asiakastilanteet ja kokemus, että joutuu työssään esittämään tunteita, joita ei aidosti koe
- työn fyysinen kuormittavuus
- toimimattomat tietojärjestelmät
- sellainen byrokratia, jossa työntekijää kontrolloidaan eikä hän voi tehdä omia päätöksiä työssään
- työn kognitiiviset (oppimista ja päätöksentekoa koskevat) vaatimukset
- työn epävarmuus.

Työuupumukselta puolestaan suojaavat ja [työn imua](#) lisäävät monet työn voimavarat. Näiden työn voimavarojen puuttuminen toisaalta lisää työuupumusriskiä. Voimavaroja ovat esimerkiksi

- työn kehittävyys, monipuoliset tehtävät ja oppimismahdollisuudet
- työn tulosten näkeminen
- työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- työroolien ja -tavoitteiden selkeys
- työyhteisön tuki
- palaute ja arvostus
- palveleva johtaminen ja ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri
- oikeudenmukaisuus ja luottamus
- avoin ja riittävä tiedonkulku
- työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat työpaikan käytännöt.

Sekä työn vaatimukset että voimavarat voivat siis löytyä itse työtehtävistä, siitä, miten työt on järjestetty, työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, johtamisesta ja työpaikkatason käytännöistä. Työpaikoilla voidaan kokea vaikeaksi vähentää työn vaatimuksia, mutta ainakin jokaisessa työyhteisössä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa myönteisesti työn erilaisiin voimavaroihin. Myös työntekijät voivat itse [tuunata työhönsä](#) lisää voimavaroja.

Työuupumuksen juurisyyt ovat työperäisiä, mutta on myös yksilöllisiä tekijöitä, jotka yhdessä kuormittavien työolojen kanssa voivat lisätä työuupumuksen riskiä. Tällaisia yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi korostunut velvollisuudentunto ja tunne-elämän epätasapainoisuus (neuroottisuus). Työuupumukselta suojaavia yksilöllisiä tekijöitä ovat puolestaan muun muassa optimismi, myönteinen pystyvyysusko ja aloitteellisuus persoonallisuuden ominaisuutena.

Työstressin ja uupumuksen ennaltaehkäisy

- Tuunaa työtäsi. Tee aloitteellisesti pieniä parannuksia työhösi ja hae itsellesi voimavaroja, jotka suojaavat kuormittumiselta.
- Elä kokonaista elämää. Jaa aikaa ja energiaa sopivasti kaikille elämäalueille.
- Huolehdi päivittäisestä palautumisesta. Työn vastapainoksi tarvitaan sopivasti lepoa ja muuta vaihtelevaa, työtoiminnasta poikkeavaa tekemistä.
- Arvioi säännöllisesti omaa hyvinvointiasi ja kokonaiselämäntilannettasi.
- Tartu mahdollisiin epäkohtiin miettimällä mitä voisi tehdä toisin. Kokeile vaihtoehtoisia tapoja toimia. Ole sitkeä.
- Ota epäkohdat puheeksi niihin liittyvien tahojen kanssa.

- Jaa kokemuksia ja keinoja muiden ihmisten kanssa.
- Hae terveydenhuollosta apua, jos tilanne ei muuten parane.

Miten voitte työyhteisössä ehkäistä haitallista stressiä ja siitä johtuvaa työuupumusta?

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit. Arvioinnin perusteella työtä, työolosuhteita ja työyhteisöjen toimintaa on jatkuvasti kehitettävä.

- Esihenkilön tulisi käydä jokaisen alaisensa kanssa säännöllisesti henkilökohtainen kehityskeskustelu, jossa arvioidaan toiminnan sujumista ja suunnitellaan tulevaa toimintaa.
- Organisaatiossa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, johon on koottu hälytysmerkit ja toimenpiteet työkykyä uhkaavissa tilanteissa.
- Työpaikan eri toimijat (esihenkilöt, työntekijät, henkilöstöhallinto, työsuojelu, työterveyshuolto) huolehtivat osaamisestaan työhyvinvoinnin alueella ja tekevät aktiivisesti yhteistyötä henkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn edellytysten ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Työstressin lievittäminen

Hyvinvoinnin ja oireiden aiheuttaman haitan arviointi

- Mikäli sinusta tuntuu, että et selviä työstäsi ja muista elämäsi rooleista, ota asia puheeksi esihenkilösi kanssa.
- Mikäli voimavarasi ovat vähissä, hakeudu työterveyshuollon vastaanotolle.

Työolosuhteisiin tarvitaan muutosta

- Kokonaistilanteen arviointi: kuormitustekijät ja voimavarat.
- Vaihtoehtojen kartoittaminen ja muutoksen suunnittelu.
- Työterveyshuollon edustaja voi osallistua neuvotteluun työntekijän ja esihenkilön kanssa.

Työntekijän voimavarojen vahvistaminen

- Hyvinvoinnin edellytyksistä huolehtiminen.

- Asenteiden ja toimintatapojen muokkaaminen hyvinvointia vahvistavaan suuntaan.

Muutosten vaikutusten seuraaminen

- Toimintaa on jatkettava niin kauan, että hyvinvointi palautuu ja säilyy.

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressistä

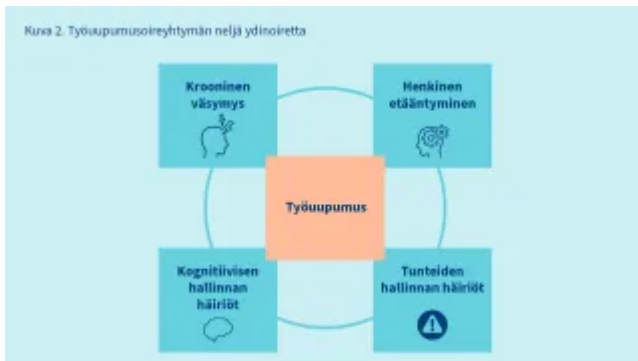
Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumus on oireyhtymä, jota luonnehtii kroonistunut väsymys, henkinen etääntyminen työstä ("kynnistyminen"), kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Kaikkia näitä oireita voi esiintyä myös erikseen: ihminen voi esimerkiksi kokea kroonista väsymystä monista ei-työperäisistä syistä, olla kynneninen, kokea keskittymisvaikeuksia tai menettää tunteitten hallinnan ja "polttaa päreensä". Pitkälle kehittyneessä työuupumuksessa todennäköisesti kaikkia näitä oireita esiintyy samanaikaisesti.

Työuupumuksen oireista väsymys yleensä käynnistää muiden oireiden kehittymisen. Jatkuvasta väsymyksestä seuraa muistamisen ja keskittymisen vaikeudet. Myös omien tunteitten hallinta voi häiriintyä, kun henkiset voimavarat ovat vähentyneet. Lopulta myös omat työasenteet voivat muuttua kielteiseksi ja kynnistymistä ja oman työn merkityksen vähättelyä voidaan pitää suojautumiskeinona, kun voimat eivät enää riitä entiseen työsuoritukseen eikä työ tuota tyydytystä. Suojautumiskeinona se on kuitenkin epätarkoituksenmukainen, koska se voi syventää väsymystä ja siten työuupumusta.

Työuupumuksesta puhuttaessa voidaan tarkoittaa kahta, toisistaan erottuvaa vaihetta työuupumisessa. Työuupumus voidaan nähdä pitkään kestäneen työuupumisen prosessin lopputilana, jolloin voimavarat ovat ehtyneet ja hyvinvointi kriisiytynyt niin, että työntekijä ei ole työkykyinen ennen toipumistaan. Toisaalta työuupumuksen kehittyminen kestää tyypillisesti vuosia ja siten voidaan puhua myös eriasteisesta (lievä, vakava) työuupumusoireilusta, jolloin työntekijä vielä kykenee työhönsä ja saattaa ponnistella entistä enemmän saavuttaakseen työnsä tavoitteet.

Tutkimusten mukaan yksityiselämän kriisit ja yksilölliset tekijät voivat yhdessä kuormittavien työolojen kanssa lisätä työuupumuksen riskiä. Työuupumus ei kuitenkaan aiheudu yksistään muun elämän kuormituksista.

Pitkittäistutkimuksista tiedetään myös se, että työuupumusoireet voivat itse asiassa lisätä kokemusta esimerkiksi kotilojen kuormittavuudesta.



Lääketieteellisissä tautiluokituksissa ei ole diagnoosia työuupumukselle. Se voidaan kirjata diagnoosin liitteeksi terveysongelmaan liittyvänä tekijänä. Työuupumus voi johtaa sairastumiseen tai olemassa olevien sairauksien pahenemiseen ja työkyvyttömyyteen.

[Työterveyslaitoksen Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä - hankkeessa \(2019–2022\)](#) määriteltiin työuupumuksen liikennevalomalli lievästä ja korkeasta riskistä työuupua. Malli toteutettiin kliinisenä validointina, jossa työuupumuksen raja-arvot määritellään ns. terveen työikäisen väestön ja työterveyshuollon työuupumusoireilevien asiakkaiden työuupumuksen tasoja vertailemalla.

Lataa maksuton Työuupumuksen arvioinnin opas

Työuupumuksen arvioinnin opas esittelee työuupumuksen itsearviointikyselyn, joka pohjaa 40 vuoden aikana kertyneeseen tietoon ja teoriaan työuupumuksesta. Opas tarjoaa myös työuupumuksen liikennevalomallin, joka kertoo raja-arvot todennäköiselle työuupumukselle sekä kohonneelle työuupumusriskille. Kun työuupumusta ei ole havaittavissa, liikennevalomalli näyttää vihreää valoa.

Työuupumuksen arvioinnin opas on suunnattu erityisesti työterveyshuolloille ja HR-asiantuntijoille.

[Lataa täältä maksuton työuupumuksen arvioinnin opas \(Julkari.fi\)](#)

Kysy lisää asiantuntijoiltamme



Heli Hannonen

työterveyspsykologi

Sähköpostiosoite

heli.hannonen [at] ttl.fi

Puhelin

+358 30 474 6114



Pauliina Mattila-Holappa

johtava asiantuntija

Sähköpostiosoite

pauliina.mattila-holappa [at] ttl.fi

Puhelin

+358 30 474 2743



Jari Hakanen

tutkimusprofessori

Sähköpostiosoite

Jari.Hakanen [at] ttl.fi

Puhelin

+358 30 474 2453

Avainsanat

[työuupumus](#)

[työstressi](#)