



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Sirkkulanpuiston työhyvinvoinnin kehittäminen

työperäisen stressin ymmärtäminen ja ehkäisy

Teemu Lind

Nuorisotyön ja Kansalaistoiminnan koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 9 /2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Teemu Lind	Sivumäärä 24 ja 2 liitesivua
Työn nimi Sirkkulanpuiston Työhyvinvoinnin kehittäminen ja Työperäisen stressin ymmärtäminen ja ehkäisy	
Ohjaava(t) opettaja(t) Jari Klemola	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Sirkkulanpuiston toimintayhdistys RY, Petri Ruuskanen	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia Sirkkulanpuiston toimintayhdistys Ry:hyn kohdennetusta näkökulmasta. Sirkkulanpuiston toimintayhdistys Ry on palveluntuottaja yhdistys kolmannella sektorilla. Opinnäytetyössä käsitellään stressin teoriapohjaa sekä sovellamme sitä kohdennetusti Sirkkulanpuiston työhyvinvoinnin kehittämiseen.</p> <p>Tarkoitus on antaa hyvä yleiskäsitys siitä mitä stressi on ja millä tavalla stressi ilmenee työpaikoilla ja yksilössä. Millaisia seurauksia stressillä voi olla? Mikä on tehokkain tapa ehkäistä stressiä? Ja miksi stressin ehkäisy on hyödyllistä organisaation toiminnan kannalta? Näihin kysymyksiin vastataan sovelletun stressiteorian ja positiivisen psykologian pohjalta.</p> <p>Näiden peruskysymysten viitoittamana syntyy myös opinnäytetyön konkreettinen tuotos. Mitä stressi on-, ja miten stressiä voidaan ehkäistä –julisteet. Julisteiden kehittämismenetelmänä toimivat havainnointi ja haastattelu. Menetelmät ovat kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimii Sirkkulanpuiston toimintayhdistys RY.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, Stressi, Stressireaktiot, Stressinhallinta.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Teemu Lind	Number of Pages 24 & 2 attachments
Title Development of work wellbeing at Sirkkulanpuisto - understanding work related stress and stress prevention	
Supervisor(s) Jari Klemola	
Subscriber and/or Mentor Sirkkulanpuiston toimintayhdistys RY, Petri Ruuskanen	
Abstract <p>This thesis is concerned with the subject of developing wellbeing in Sirkkulanpuisto toimintayhdistys Ry, an service production organisation in the third sector industry. It introduces and applies the theory of stress to this subject.</p> <p>The purpose of the thesis is to provide a thorough understanding of what stress is, and how it manifests in workplaces and individuals therein. It attempts to answer questions such as: What consequences can stress have in the workplace? What is the most efficient way for an organisation to prevent stress? Why is preventing stress beneficial to the organisation? Answers to these questions are explored through analyses of stress theory and through a positive psychology approach.</p> <p>These fundamental questions are being used to frame and develop concrete products for the thesis. Specifically, posters are being developed to address the “what is stress”, and “how can stress be prevented” questions. These posters will be qualitatively developed through perceptual interviewing.</p> <p>The subscriber of this thesis is Sirkkulanpuiston toimintayhdistys Ry.</p>	
Keywords Stress, Stress reactions, Stress management	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 ORGANISAATIO JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	6
3 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE	7
3.1 Työhyvinvoinnin psykologiaa	8
3.2 Työperäinen stressi	8
3.3 Maslachin kolmen ulottuvuuden työuupumusteoria	12
Emotionaalinen uupuminen	12
Depersonalisaatio	12
Ammatillisen tehokkuuden väheneminen	13
3.4 Leiterin ja Maslachin työuupumuksen prosessimalli	13
3.5 Työperäisen stressin ehkäisy positiivisen psykologian avulla työyhteisössä	14
4 AINEISTON KERUU	16
5 AINEISTON ANALYSOINTIA	17
5.1 Stressin oireet ja niiden tunnistaminen	18
5.2 Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki	18
5.3 Ammatti-identiteetti työssä ja kotona.	20
6 YHTEENVETO JA TIETOPAKETTI	20
6 POHDINTAA	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	25

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tärkeä osa organisaation toimintaa. Huonosti voivat työntekijät eivät kykene tekemään työtä sen vaatimustasoa vastaavasti. Työperäinen stressi aiheuttaa välittömiä ja välillisiä kustannuksia niin organisaatiolle, yhteiskunnalle kuin stressistä kärsivälle yksilölle. (manka, 2016, 13)

Pelkästään Suomessa työhyvinvoinnin laiminlyömisestä johtuvat kustannukset ovat arvioitu vastaamaan lähes puolta Suomen budjetista, 24 miljardia euroa vuodessa. Arvioon on sisällytetty mm. ennenaikainen eläköityminen, sairauspoissaolot, sairaana työssä olemisen kustannukset sekä terveydenhoitokulut. (manka, 2016, 7) Edellämainituilla oireilla on vahva yhteys työperäiseen stressiin ja se onkin syy siihen miksi käsittelen opinnäytetyössä työperäistä stressiä ja siitä koituvia seuraamuksia, kuten työuupumusta.

Jos työpaikoilla tunnistetaan stressiä, ymmärretään pitkittyneen stressin aiheuttamia oireita, alkaa työyhteisö automaattisesti tunnistaessaan näitä tekijöitä ehkäisemään niitä. Opinnäytetyön tarkoituksena on siis jakaa kohdennettua tietoa työperäisestä stressistä työyhteisön tarpeita silmällä pitäen.

Työyhteisön tarpeita kartoitettiin havainnointi- ja haastattelumenetelmien avulla, jonka jälkeen syntyi tietopaketti stressin oireista sekä kohdennettu menetelmäopas siihen, kuinka stressiä voidaan ehkäistä työpaikoilla työyhteisön voimin. Tarkoitus on siis antaa eväitä työntekijöille itselleen työperäisen stressin ehkäisyyn. Näin pystytään pitämään yllä Sirkkulanpuiston tarjoamien erilaisten palveluiden korkeatasoista laatua. Erityisesti Sirkkulanpuiston tarjoamat hankkeet tarvitsevat ammattimaista ja hyvinvoivaa henkilöstöä.

Kun hankkeiden tarjoamat palvelut pysyvät laadukkaina on suurempi todennäköisyys sille, että hankkeiden tarpeellisuus pystytään todistamaan selväksi myös hankkeiden rahoittajille.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Keskustellessani Sirkkulanpuiston toiminnanjohtajan Petri Ruuskasen kanssa mahdollisista opinnäytetyön aiheista päädyimme työhyvinvoinnin kehittämiseen sirkkulanpuiston työyhteisössä. Empiirisen huomioinnin ja kirjallisuuteen pohjautuvan tiedon tuloksena työhyvinvoinnin kehittäminen 3. sektorin organisaatioissa jää usein olemattomaksi vähäisten henkilöstöressurssien vuoksi (Kaunismaa, 2015, 3). Tavoitteena on myös kehittää opinnäytetyön kautta omaa ammattitaitoa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena on selventää, minkälaisia keinoja yhdistyksen työntekijöillä on käsitellä, tunnistaa ja ehkäistä työperäisen stressin aiheuttamia oireita. Erityisesti työuupumista. Tavoitteena on myös ymmärtää, minkälaisia yhteisiä ohjeita olisi hyvä antaa työyhteisölle, jotta se pystyisi käsittelemään ja ottamaan asiaa puheeksi, kun pitkittyneen työperäisen stressin oireita alkaa ilmaantua. Tarkoitus on luoda koko työyhteisön kattava informatiivinen ohjekehys, joka voidaan laittaa työpaikalla työpisteen seinälle.

Esillä oleva ohjeistus lisää tietoa työperäisen stressin oireista ja siitä kuinka sitä voidaan ehkäistä työyhteisön voimin. Opinnäytetyön perimmäinen tavoite on saada ohjeistuksen sisältö koko työyhteisön tietoon ja käyttöön. Tällöin pitkällä aikavälillä tarkasteltuna mahdollista stressiä saadaan ehkäistyä huomattavasti.

2 ORGANISAATIO JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Sirkkulanpuiston toimintayhdistys ry on kuopiolainen raittius- ja kansanterveysjärjestö. Yhdistyksen toimintamuoto on tuottaa palveluita kuopiolaisille erityisen tuen tarpeessa oleville ryhmille ja yksilöille. Palveluntarjonta on suunnattu ihmisille, jotka eivät itse kykene puuttumaan omaan heikkoon elämäntilanteeseen ja tarvitsevat siihen apua. (Vanhapiha s. 19)

Sirkkulanpuiston toimintayhdistyksellä on säännöllistä toimintaa kahdessa eri toimipisteessä, Linnanpellolla sijaitsevassa Sateenkaaritalossa sekä Likolahden

tuetun asumisen yhteisössä. Molemmat toimipaikat tuottavat tuetun asumisen palveluita asunnottomille ja elämänhallinnallisista ongelmista kärsiville.

Lisäksi Sirkkulanpuistan toimintayhdistys ry harjoittaa hanketoimintaa kahdessa eri toimipisteessä, Kuopion keskustassa ja Petosella. Sirkkulanpuiston nopeantoiminnan joukot –hanke sijaitsee Kuopion keskustassa ja hankkeen tarkoitus on tarjota heikossa asemassa oleville merkityksellistä päivätoimintaa. Petosella operoiva Miten selvitä seuraavaan päivään – hanke kohdistaa toiminnan alueen lähiympäristöön, ja tavoitteena on löytää ja auttaa niitä joilla on arjen- ja elämänhallinnallisia ongelmia. Kumpiakin hankkeita rahoittaa Sosiaali- ja terveysalojen avustuskeskus.

Sirkkulanpuiston toimintaympäristö sijoittuu kolmannelle sektorille. Kolmatta sektoria määritetään usein sen kansalaistoiminnan, vapaaehtoistyön ja voittoa tavoittelemattomuuden kautta. Sirkkulanpuisto tuottaa palveluita nimenomaan vapaaehtoistyön avustuksella heikommassa sosiaalisessa asemassa oleville yksilöille. (Pihlaja, 2002, 68).

Toimintaympäristö sijoittuu ruohonjuuritasolle eli palveluita tarjotaan siellä missä niitä tarvitaan. Erityisesti Sirkkulanpuiston hankkeet ovat sijoitettu juuri keskeisille paikoille, jotta niistä hyötyvät ihmiset ovat lähellä.

Sirkkulanpuiston työntekijöiden toimintaympäristö on siis monipuolinen. Toisaalta heidän pääsääntöisiä asiakkaita ovat henkilöt, joille palvelut ovat suunnattu. Toisaalta taas heidän toinen asiakasryhmänsä ovat vapaaehtoiset, jotka auttavat palveluiden tuottamisessa.

3 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE

Työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen ja monitulkintainen katsomuskulmasta riippuen. Työhyvinvointia voidaan käsitellä niin psykologian, terveyden, sosiologisen, tuloksellisuuden kuin organisaation johtamisen näkökulmasta. Yleinen käsitys kuitenkin on, että työhyvinvoinnissa on kysymys työntekijän hyvinvoinnista työssä ja

työhön liittyvissä tekijöissä. (Kaunismaa, 2014, 7) Tässä opinnäytetyössä syvennyn tarkemmin työhyvinvoinnin psykologiseen ja fysiologiseen puoleen.

3.1 Työhyvinvoinnin psykologiaa

Alun perin työhyvinvoinnin psykologian voidaan katsovan syntyneen, kun alettiin tutkia minkälaisia fysiologisia reaktioita työ aiheuttaa yksilölle. Työssä kohdatut erilaiset ärsykkeet aiheuttivat negatiivisia tuntemuksia, jotka puolestaan synnyttivät fysiologisia reaktioita, kuten stressiä. Pitkittyessään stressin koettiin liittyvän sairauksien syntymiseen yksilössä. Sittemmin ”stressiteoriaan” on liitetty psykologiset ja käyttäytymisen vaikuttavat reaktiot, kuten ärtyneisyys ja työuupumus. Tutkimuksien tarkoitus on ollut löytää keinoja suojella työntekijää työn aiheuttamilta negatiivisilta oireilta. (Manka, 2016, s 64) Alun perin työhyvinvointia käsitteenä ei tunnettu, vaan keskityttiin enemmän työsuojeluun. Työsuojelun perimmäinen tarkoitus oli suojella työntekijää työnvaaroilta.

3.2 Työperäinen stressi

Työperäisen stressin on huomattu olevan yksi suurimmista nykyajan haasteista työhyvinvoinnissa. Siksi työperäisen stressin ymmärtäminen on tärkeää, sillä sen ymmärtäminen auttaa ratkaisemaan monia ristiriitatilanteita työyhteisössä. Työperäisen stressin määrittelemiseen on kehitetty useita erilaisia malleja. Kuitenkin kaikki mallit ovat yhtä mieltä siitä, että pitkittyessään stressi on negatiivinen psykologinen tila. Stressillä on kognitiivisia ja emotionaalisia tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa fysiologisia oireita. Stressimallit ovat myös yhtä mieltä siitä, että pitkittyessään stressi aiheuttaa terveydelle haitallisia sairauksia. (Hassard, 2015)

Työperäisessä stressissä yksilö reagoi tilanteeseen, jotka uhkaavat tai haastavat heitä tavalla, jolloin yksilö kokee, etteivät hänen voimavarat tai osaaminen riitä hallitsemaan tilannetta normaalilla tavalla. Stressi on normaali reaktio, joka antaa yksilölle lisää energiaa tai tarkkavaisuutta, jotta yksilö selviää hänen kokemastaan haasteesta. Stressin kokeminen on yksilöllistä. Stressi on normaali reaktio, joka vasta pitkittyessään aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työntekijälle. (Koskinen, 2014). On hyvä toistaa, että stressi on normaali reaktio eli kaikki ihmiset kokevat ja saavat

stressiärsykeitä ja reaktioita jossain vaiheessa työelämää. Stressiä ei siis missään nimessä pidä säikähtää, sillä säikähtäminen vain lisää stressihormonien toimintaa.

Alun perin työperäistä stressiä määriteltiin reaktioina erilaisiin kuormittaviin ärsykkeisiin (Kinnunen, 2005, 14). Kuitenkin nykyinen yleiskäsitys on, että stressi on yksilön ja ympäristön toiminnallisen vuorovaikutuksen ristiriitatilanteen aiheuttama reaktio (Hassard, 2015). Työperäisen stressin syntyminen on aina yksilöllistä ja siihen vaikuttavat yksilön suhtautuminen työympäristöön. Myös työympäristön suhtautumisella yksilöön on huomattu olevan työperäisen stressin syntymiseen vaikuttavia tekijöitä. (Manka, 2016, 65).

Stressi voidaan jakaa yleisellä tasolla kahteen erilaiseen alakäsitteeseen, stressitekijöihin ja stressireaktioihin. Niitä voidaan myös tarkastella yhdessä kokonaisuutena. (Feldt, 2005, 14.) Stressitekijöihin voidaan vaikuttaa työympäristön ja yhteisön tasolla, kun taas stressireaktioihin yksilö pystyy vaikuttamaan omalla toiminnallaan.

Stressitekijät ovat yksilön ulkopuolelta tulevia tapahtumia tai tilanteita. Näitä kutsutaan myös stressiärsykeiksi, joihin yksilöt reagoivat. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna stressitekijät ovat riippumattoman muuttujan roolissa. (Feldt, 2005, 14). Esimerkki jatkuvasta stressitekijästä: Toimiston remontoinnista johtuvat viikkoja kestävät kovat äänet.

Stressireaktiot ovat yksilössä tapahtuvia reagoineja stressitekijöihin. Stressireaktiot ovat aina yksilöllisiä, joten stressitekijä saattaa aiheuttaa toisessa suuremman stressireaktion kuin toisessa. Stressitekijöitä on aina tarkasteltava yksilön kokemasta näkökulmasta. (Kinnunen, 2005, 14). Pitkittyneet stressireaktiot luovat oireita, joita voimme tarkastella syy – seuraus, eli Stressitekijä – reaktio suhteessa. Sonnentagin ja Fresen luomassa mallissa käy ilmi yleisimmät lyhyt- ja pitkäkestoiset reaktiot yksilö-, organisaatio- ja yksityiselämän tasolla.

Yksilötasolla ilmenevät fyysiset ja tunneperäiset käyttäytymisessä ilmenevät lyhytkestoiset reaktiot kuten nopeat mielialamuutokset, alakuloisuus, työnlaadun huononeminen sekä työtapaturmien lisääntyminen. Stressireaktion pitkittyessä oireet

voivat johtaa sairauksien lisääntymiseen ja heikentyneen hyvinvoinnin tunteeseen. (Sonnetag, 2003, 13.)

Organisaatiotasolla lyhytkestoinen stressireaktio näkyy työpaikalla hetkittäin heikentyneinä yksilöiden välisinä ristiriitoina ja oireiden pitkittyessä henkilöstöllä lisääntyy sairauspoissaolot. Pahimmillaan henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy. (Sonnetag, 2003, 30 - 31). Työntekijän näkökulmasta sairauspoissaolojen myötä työmäärä lisääntyy. Työtehtävät täytyy hoitaa, ja mahdollisesti toinen työntekijä joutuu hoitamaan myös omien töiden lisäksi työkaverin töitä. Tämä lisää myös stressiriskiä tuuraajalla. Tällainen tilanne saattaa johtaa siihen, että stressi kumuloituu organisaation sisällä.

Työstressitekijöiden avulla voidaan kehittää työympäristöä stressiä ehkäisevämmäksi, jolloin työntekijän työhyvinvointi ja työn laatu pitkällä aikavälillä tarkasteltuna parantuu. Organisaation työympäristön stressitekijöitä tarkasteltaessa päästään osuvasti käsiksi stressitekijöihin ja halutessaan organisaatio voi välttää tai jopa hävittää tiettyjä stressitekijöitä hetkellisesti työympäristöstä kokonaan.

Yleisimpiä työperäisen stressin syitä ovat aikapaine, hankalat ihmissuhdetilanteet (esimerkiksi asiakkaat), huonot vuorovaikutussuhteet henkilöstön välillä, työn jatkuvuuden epävarmuus, yhteistyökulttuurin puuttuminen, liian pitkät tai epäsäännölliset työajat, henkilöstöroolitusristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja syrjintä. (Välimäki, 2014, 4-5). Helpottamalla työtehtäviä tai parantamalla oikeanlaisia työtapoja voidaan tehostaa työn laatua, joka puolestaan lieventää aikapaineita ja tätä myöten ehkäisee stressiä. Jo pienillä teoilla voi olla pitkällä aikavälillä katsottuna erittäin suuri vaikutus.

Keskeistä työperäisen stressin syntymisen ehkäisyssä kuitenkin on se, kuinka yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopii työympäristön luomiin haasteisiin. Ammatilliset työkalut ja henkilökohtaiset voimavarat ovat suuressa roolissa siihen, miten työntekijä sopeutuu työympäristöön (Manka, 2016, 65).

Työperäinen stressi voi ilmentyä neljällä eri tapaa: Kognitiivisina reaktioina, tunneperäisinä reaktioina, muutoksena käyttäytymisessä ja fysiologisina reaktioina.

(Hassard, 2015). Nämä neljä tapaa voivat ilmentyä yksilössä joko pelkästään yhdellä osa-alueella tai yhdistelminä.

Kognitiiviset reaktiot ilmenevät kognitiivisten kykyjen heikkenemisenä. Keskittymiskyvyn katkonaisuus ja tarkkavaisuuden häiriöt ovat yleisimpiä oireita. Lisäksi muistin heikkeneminen on yhteydessä stressiin, joka ilmenee unohteluna. (Hassard, 2015) Tämä voi ilmetä työpaikalla mm. yhteisesti sovittujen asioiden tekemättä jättämisenä tai huonosti suunniteltuna työtehtävänä. Kun stressin aiheuttama unohtelu on jatkuvaa, kannattaa tutkailla vakavasti itsestään muita stressin mahdollisia oireita.

Emotionaalisiin reaktioihin kuuluu hermostuneisuus, ärsyyntyneisyys ja ahdistus (Hassard, 2015). Emotionaaliset reaktiot ilmenevät yksilön luonteen mukaan. Toinen ihminen voi ahdistua ja sulkeutua sisäänpäin ja pitää ongelman omana tietonaan, kun taas toinen ihminen saattaa purkautua ulospäin ärsyyntyneisyyden johdosta. Se kuinka emotionaalisia reaktioita tulkitaan, riippuu täysin ihmisestä. Emotionaalisten reaktioiden ilmetessä työkaverissa on hyvä varoa tulkintoja toisesta, koska kaikki eivät reagoi kuten itse reagoisi. Emotionaalisten reaktioiden ymmärtämisessä auttaa esimerkiksi työntekijöiden tunnetaitokoulutukset.

Käyttäytymisen muutokset tulevat esiin impulsiivisuutena ja aggressiivisuutena. Käyttäytymisen muutoksista oireileva henkilö on myös onnettomuusherkkä ja virhealtis. (Hassard, 2015). Impulsiivisuuden merkkejä ovat työtehtävien kesken jättäminen, kunnes tehdään jo seuraavaa. Impulsiivisuudesta kärsivät ihmiset usein toimivat ennen kuin ajattelevat. Aggressiivisuus ilmenee usein kovaäänisenä möllyttelynä tai muiden työntekijöiden vähättelynä. Myös niin sanottuja ärräpäitä saattaa päästä ilmoille.

Fysiologiset reaktiot aiheuttavat sydämen tykytyksiä, korkeaa verenpainetta ja hyperventilaatiota (Hassard, 2015). Sydämentykytykset muistuttavat rytmihäiriöitä. Tällöin sydän hakkaa normaalia nopeammin. Sen seurauksena verenpaine nousee, jonka pahin seuraus voi olla sydänkohtaus tai aivoinfarkti. (Kettunen, 2018). Työperäisen stressin pitkittyessä on erittäin iso riski, että työperäinen stressi johtaa työuupumukseen. (Kinnunen, 2005, 37).

3.3 Maslachin kolmen ulottuvuuden työuupumusteoria

Työuupumuksen eli burnoutin käsite kuvaa työelämässä pitkään ilmeneviä jaksamisongelmia. Työuupumusta voidaan kartoittaa yksilön, työn ja organisaatiota kuvaavien tekijöiden avulla. Työuupumuksen tekijät voidaan myös jäsentää uupumuksen syiksi tai seurauksiksi. Työuupumista on selitetty lukuisilla eri malleilla. Tässä opinnäytetyössä käytän kolmen ulottuvuuden mallia, joka käsittelee työuupumusta yksilöä kuvaavien tekijöiden avulla. Malli tunnetaan paremmin Maslachin mallina. Kolmen ulottuvuuden malliin kuuluu: Emotionaalinen uupuminen, Depersonalisaatio ja Ammatillisen tehokkuuden väheneminen. (Kinnunen, 2005, 38 – 39).

Emotionaalinen uupuminen

Yleisesti työuupumus alkaa ympäristön ja yksilön välisen vuorovaikutuksen ollessa epätasapainossa keskenään. Työn määrä on vastaavasti isompi kuin yksilön käytössä olevat henkiset voimavarat. Pitkittyessään työympäristön ja yksilön välinen epätasapaino voi johtaa emotionaalisen uupumisen aiheuttamiin negatiivisiin reaktioihin, joita määrittävät ahdistuneisuus, jännittyneisyys, väsymys, ärtyneisyys ja uupumus. Emotionaalisessa uupumisessa on kyse yksilön energiavarojen hupenemisesta jolloin voi seurata tunne, että voimavarat työn määrään tai tilanteeseen nähden ovat riittämättömät. (Kinnunen, 2005, 39)

Depersonalisaatio

Emotionaalisen uupumisen aiheuttamat reaktiot puolestaan johtavat muutoksiin työntekijän asenteessa työtään kohtaan. Työntekijälle syntyy kielteinen minäkäsitys ja kielteinen asenne työtä, ja siinä kohdattavia asiakkaita kohtaan. Kun työn ja työntekijän välinen suhde vääristyy ja työntekijästä tulee kyyninen ja välinpitämätön asiakkaita ja heidän ongelmiaan kohtaan, puhutaan depersonalisaatiosta. Tällöin työntekijä näkee työssään kohtaamat ihmiset enemmänkin objekteina, kuin yksilöinä. (Kinnunen, 2005, 38 - 39)

Ammatillisen tehokkuuden väheneminen

ATV:tä luonnehtii erityisesti taipumus arvioida kielteisesti omaa käyttäytymistä ja suoriutumista työtehtävissä. Sen vuoksi työntekijä saattaa tuntea itsensä epäpäteväksi ja kyvyttömäksi saavuttaa organisaatiossa asetettuja työtehtäviä tai tavoitteita kohtaan. Se voi näkyä työmotivaation huomattavana alenemisena sekä työtehtävistä aliarvoisesti suoriutumisena. Ammatillisen tehokkuuden väheneminen lisää myös onnettomuusriskiä. (Kinnunen, 2005, 39).

3.4 Leiterin ja Maslachin työuupumuksen prosessimalli

Leiterin ja Maslachin mukaan emotionaalinen uupuminen kehittyy ensimmäiseksi. Tämän jälkeen työntekijä alkaa suhtautua emotionaaliseen uupumiseen kehittämällä selviytymisreaktioita, jotka ilmentyvät negatiivisella suhtautumisen muuttumisella asiakkaita kohtaan. Depersonalisaatio on äärimmäinen selviytymisreaktio, jossa työntekijä suojelee emotionaalisia resurssejaan käsittelemällä asiakkaita objekteina ihmisten sijaan. (Kinnunen, 2005, 43). Depersonalisaatio on tämän mallin mukaan suora seuraus pitkittyneestä emotionaalisesta uupumisesta.

Ammatillisen tehokkuuden väheneminen ei ole suoranaisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumiseen ja depersonalisaation. Ammatillisen tehokkuuden väheneminen kehittyy suoranaisesti voimavarojen puutteiden seurauksena, kun taas emotionaalinen uupumus ja depersonalisaatio on linkittyneet ihmissuhdeongelmiin työyhteisössä ja työmäärän seurauksena johtuneeseen ylikuormittuneisuuteen. (Kinnunen, 2005, 43)

Pähkinänkuoressa työuupumuksessa on siis kyse äärimmäisestä psykologisesta paineesta ja energiavarojen tyhjenemistä, jotka pitkittyessään altistaa yksilön säännöllisille stressitekijöille. Työstressin ja työuupumuksen ero on siinä, että stressissä työntekijä käyttää voimavarojaan selvittääkseen tilanteen, joka voi johtaa pitkittyessään työuupumukseen. Tilanteen ratkettua työntekijän voimavarat ja olotila palautuvat yleensä normaalille tasolle. Uupumuksessa johtavassa tilanteessa stressitilanne pitkittyy, eikä tilanteen selvittämiseen tarvittavia voimavaroja ole riittävästi. Usein työuupumus on kehittynyt niin pitkälle, ettei se ratkea ilman ulkopuolista puuttumista. Erityisesti Sirkkulanpuiston kaltaisessa

kansalaistoiminnallisessa ihmissuhdetyötä tekevässä organisaatiossa, työuupumusta olisi tärkeä pitää silmällä. Työuupumuksella on suora vaikutus organisaation tarjoaman tukipalveluiden laatuun. Erityisen alttiitta työuupumukseen sairastumiseen ovat hoito- ja ihmissuhdetehtävissä työskentelevät, joiden auttamisen halu toisia ihmisiä kohtaan on suuri. (Kinnunen, 2005, 39).

3.5 Työperäisen stressin ehkäisy positiivisen psykologian avulla työyhteisössä

Työhyvinvoinnin stressimallit tutkivat työn psyykkistä rasitusta ja siitä syntyviä negatiivisia oireita. On hyvä tietää minkälaisia oireita stressillä on, jotta niihin voidaan tarvittaessa reagoida. Työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta katsottuna stressimallit jättävät kuitenkin ulkopuolelleen sen, mistä voi syntyä ns. työn iloa. Myönteisten voimavarojen tunnistaminen ja niiden vahvistaminen yksilökohtaisesti työyhteisön avulla ehkäisee stressiä erittäin tehokkaasti. (Manka, 2016, 68)

Positiivisen psykologian määritelmä on löytää niitä tekijöitä, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Positiivisen psykologian yksilölliset kulmakivet ovat positiiviset kokemukset, positiiviset mielentilat ja luonteenpiirteet. (Ackerman, 2018)

Positiivista psykologiaa voidaan soveltaa myös työelämään, etsiä niitä tekijöitä, jotka tekevät työstä työn tekemisen arvoista. Puhutaan positiivisen psykologian värittämästä työpsykologiasta, jossa keskitytään työn voimavaratekijöihin. (Manka, 2016, 69). Minkälaisia positiivisia voimavaroja yksilöllä tai työyhteisöllä on, ja kuinka niitä voidaan vahvistaa? Voimavarat ovat yksilöllisiä sekä yhteisöllisiä. Yksilöllisiä tekijöitä voi jokainen oppia ymmärtämällä itsessään itsetutkiskelun avulla. (Maslow, 1943).

Työyhteisön voimavaroja voidaan kehittää työnvoimavarojen avulla. Työn voimavarojen voimaannuttavia tekijöitä ovat mm. Työyhteisön antama sosiaalinen tuki, avoin ja innovatiivinen ilmapiiri, aktiivinen työ ja sen hallinta, vaikuttamis mahdollisuudet työpaikalla ja työroolien selkeys. (Manka, 2016, 70). Työyhteisön voimavaroja johdetaan aina organisaation johtotasolta. Ne ovat eräänlaisia organisaation arvopohjaisia päätöksiä.

Positiivisen psykologian työhyvinvoinnilliset tutkitut vaikutukset ovat seuraavanlaisia:

- Parantaa kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä
- Lisää sosiaalisesti suotuisia käyttäytymismalleja kuten luovuutta ja myötätuntoa
- Lisää yhteisöllisyyden tuntemuksia ja tätä myöten parantaa luottamusta ja lisää työntekijöiden välistä vuorovaikutusyhteyttä
- On yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Manka, 2016, 70-71).

Positiivisen psykologian perusta on siis myönteiset tunteet ja niiden seuraukset. Kuitenkin myönteisten tunteiden määrän täytyy olla moninkertaisia verrattuna negatiivisten tunteiden määrään, sillä negatiiviset tunteet koetaan voimakkaammin. Kuitenkin on hyvä tiedostaa, että kielteisille tunteille on oma paikkansa ja ne auttavat hetkellisesti yksilöä lisäämällä voimavaroja kuten stressimallissa aiemmin on todettu. Tärkeää positiivisen psykologian kannalta on se, että kielteisiä tunteita osataan käsitellä rakentavasti, joka voi prosessinomaisesti muuntua myönteiseksi kokemukseksi. (Manka, 2016, 71). Kielteisten tunteiden ilmaiseminen auttaa niiden käsittelyssä. Kun kielteisiä tuntemuksia suljetaan sisään, ne saattavat pahimmillaan jalostua stressiä edistäviksi tekijöiksi. Siksi on hyvä ilmaista kielteiset tuntemukset ja koettaa aidosti ymmärtää mistä ne johtuvat. Tällöin kielteiset tuntemukset toimivat itsensä tuntemisen voimavarana ja muuttuvat ajansaatossa positiivisiksi kokemuksiksi.

On hyvä tiedostaa, että positiivisen psykologian aiheuttamat ”oireet” ovat täysin vastakohtaisia pitkittyneen stressin aiheuttamien oireiden kanssa. Tällä hetkellä positiivinen psykologia onkin paras lääke työpaikalla ja työyhteisössä stressin ehkäisemiseksi. Toki stressioireita voidaan ehkäistä myös muillakin keinoilla. Esimerkiksi lääkkeillä, mutta niistä syntyvät sivuvaikutukset ovat usein pitkällä aikavälillä katsottuna hankalampia kuin itse stressin oireet. Positiivinen psykologia on vieläpä kaiken lisäksi täysin ilmaista. Sitä voidaan ja suositellaan opeteltavaksi ja sovellettavaksi myös työelämän ulkopuolelle sillä positiivisuudesta aiheutuvat seuraukset ovat usein oman elämän kannalta positiivisia.

4 AINEISTON KERUU

Aineiston keruu tapahtui työharjoittelun aikana, jossa olin mukana työyhteisöjen päivittäisissä toiminnoissa. Opinnäytetyön aineistoa kerättiin havainnoinnin keinoin, ja ristiriitaisia havaintoja syvennettiin haastattelun keinoin. Havainnointi valikoitui aineiston keruun menetelmäksi opinnäytetyön tilaajan toiveesta, sillä toivottiin, ettei opinnäytetyöprosessi vaikuttaisi toimintaympäristön normaaliin arkeen. Aineistonkeruu menetelmät olivat kvalitatiivisia (Ojasalo, 2009, 105).

Havainnoinnin avulla on mahdollista saada tietoa siitä, miten työntekijät käyttäytyvät ja mitä tapahtuu luonnollisessa toimintaympäristössä. Havainnointi sopii hyvin kehittämistehtäviin, joiden kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten kanssa. Havainnointi menetelmät ovat joko passiivisia tai aktiivisia. (Ojasalo, 2009, 114 – 115)

Valitsin menetelmäksi strukturoimattoman ja aktiivisen havainnoinnin, joka tarkoitti sitä, että osallistuin organisaation toimintaan työharjoittelun muodossa. Strukturoimaton havainnointi mahdollistaa havainnoinnin aidoissa ihmissuhdetilanteissa, jotka ovat spontaaneja asiakastilanteita tai työyhteisön kesken tapahtuvia interaktioita. Spontaanien tilanteiden syntyä ja kulkua ei voi suunnitella etukäteen, joten strukturoimaton havainnointi sopi menetelmäksi parhaiten. (Ojasalo, 2009, 116)

Havainnointi kohdistui mahdollisiin stressitekijöihin ja niiden käsittelyyn. Kiinnitin erityisesti huomiota siihen, kuinka työntekijät toimivat erityisen stressaavissa tilanteissa. Esimerkki stressaavasta tilanteesta on hankala asiakastilanne. Havainnoinnin heikkous on, että havainnoija saattaa läsnäolollaan vaikuttaa tilanteen luonteeseen. Tällaista muutosta voidaan ehkäistä sillä, että havainnoija vierailee tutkittavassa kohteessa useamman kerran etukäteen ennen kuin varsinainen havainnointi aloitettiin. Vierailinkin säännöllisesti Sirkkulanpuiston toimipisteissä, jotta läsnäoloni vaikuttaisi mahdollisimman vähän oikeanlaisten havaintojen saantiin. Työyhteisöissä oltiin tietoisia roolistani havaitsijana. (Ojasalo 2015, 114 - 117.)

Havainnoinnin tueksi käytin haastattelua. Haastattelun avulla pyrin saamaan paremman käsityksen siitä, mitä havainnoinnin keinoin on käynyt ilmi. Osa haastattelutilanteista oli avoimia haastatteluja. Avoimet haastattelut tapahtuivat spontaanisti keskustelun aloituksina jolloin haastateltava ei välttämättä kokenut olevansa haastelun kohteena. Lisäksi käytin haastattelumenetelmänä myös puolistrukturoitua haastattelua, jossa oli tarkoitus saada selville jotain eksaktia informaatiota. Strukturoitu haastattelu nauhoitettiin ja haastattelun kohde oli tietoinen haastattelusta. (Ojasalo, 2015 108, 109.)

5 AINEISTON ANALYSOINTIA

Havainnoista etsin työhyvinvoinnin teoriaan peilaten tekijöitä, millaisia valmiuksia työntekijöillä ja työyhteisöllä on käsitellä työhyvinvoinnillisesti heikentäviä tekijöitä. Tässä tapauksessa työhyvinvoinnillisesti heikentäviä tekijöitä olivat stressaavalta vaikuttavat asiakastilanteet tai muut mahdolliset ongelmatilanteet, joihin ei löytynyt nopeaa ratkaisua. Tavoitteena oli myös ymmärtää kuinka työntekijät tunnistavat itsestään mahdollisia työperäisen stressin oireita ja selvittää minkälaisia stressin lievityskeinoja työyhteisöllä on käytössään.

Avoimen haastattelujen funktio oli ymmärtää paremmin yksilöä ja selventää tukeeko haastattelu havainnoinnista saatua informaatiota. Puolistrukturisen haastattelun tarkoitus oli selventää ammattimaista näkökulmaa saatujen tietojen valossa.

Aineiston analysoinnin pääsääntöinen ohjaava viitekehys oli löytää niitä tekijöitä, mitä sisällytän opinnäytetyön konkreettiseen tuotokseen. Minkälaisia työperäisen stressin oireita voi ilmentyä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuvassa työssä, kuinka sitä voi tunnistaa ja käsitellä työyhteisön kesken. Tarkoituksena on tiivistää saadut tulokset informatiiviseksi paketiksi.

Tämä osio sisältää havaintoja ja haastattelun tuottamaa aineistoa joita voidaan hyödyntää stressin oireet ja ehkäisy informaatiopakettien luomisessa. Havainnoinnin tuloksena nousi esille paljon eroja työyksikköjen kesken siitä, miten työyhteisössä toimitaan, kuinka sosiaalisesti työkaveria tuetaan ja miten otetaan asioita puheeksi. Jokainen työyhteisö paljastui omanlaiseksi entiteetiksi. Yhtäläisyyksiä niissä olivat

oikeastaan vain Sirkkulanpuiston viitoittamat toimintatavat, muuten ne erosivat toisistaan niin ilmapiirin kuin työskentelytapojen saralla.

5.1 Stressin oireet ja niiden tunnistaminen

Erityisesti havainnot viittasivat siihen, että koetusta stressistä vaietaan ja sen koetaan olevan oma ongelma, joka ei vaikuta työyhteisöön tai omaan työn laatuun. Koska stressiärsyksiin reagoiminen on aina yksilöllistä, voidaan kokea, että kun työkaveri ei stressaannu samoista tekijöistä, ei minunkaan pitäisi. (Rusila, 2014)

Stressin yksilöllisyydestä kertoo se, että joskus harvoin myös Sirkkulanpuistonkin työpaikalla saatetaan paheksua toisen stressioireita. Tämä voidaan katsoa johtuvan siitä, ettei stressiä ja sen oireita ymmärretä yksilöllisenä ilmiönä, joka epäsuorasti vaikuttaa tällä tavoin myös työyhteisön työilmapiiriin.

Havaintojen perusteella koen, että stressin ymmärtäminen työpisteillä on välttämätöntä. Kun ymmärretään työperäisen stressin aiheuttamat seuraukset kokonaisuutena yksilölle ja työyhteisölle voidaan alkaa tietoisesti lievittämään stressitekijöitä ja stressioireita työympäristössä.

5.2 Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki

”Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa jännittyneeltä. Keskusteluja ei käydä, istutaan vain hiljaa”

Työntekijöiden välinen kommunikointi oli lähes olematonta. Puhuttiin vain, jos asia koski jotain työtehtävän hoitoa. Kommunikoinnin vähäisyys saattaa viitata henkilökemiallisiin tekijöihin tai ammatillisten työkalujen puuttumiseen, siitä kuinka työyhteisön hyvinvointia voidaan ylläpitää työyhteisön sisällä tapahtuvien keinoin. Jos avoin ja luonteva keskustelukulttuuri puuttuu työpaikalta, ei mahdollinen innostuneisuus pääse leviämään, eikä mahdollisia ihmissuhdeongelmia pystytä ratkaisemaan. (Milicevic, 2017).

Toisessa yksikössä saadut havainnot tukevat Milicevicin lausuntoa. Ilmapiiri töissä oli positiivinen. Keskustelu ja työn ilo oli työpäivässä läsnä. Työpäiväkin tuntui sujuvan työntekijöiltä mutkattomammin.

Kuten haastattelun keinoin täsmennetty informaatio antaa ilmi.

”Siis kun ihmiset on niin erilaisia ja se (henkilökemia) löytyy toisten kanssa helpommin ja toisten kanssa vaikeammin. Itsellä on kuitenkin jo niin vahva se ammattirooli, ettei ota sitä sillä tavalla niin tunteella, et löytyy ne työkalut toimia muiden kanssa.”

Työyhteisön toimivuus on siis täysin kiinni työyhteisön sisällä tapahtuvasta synergiasta. Kun työyhteisön suuruus on kaksi tai kolme henkilöä, on yhden henkilön toimilla valtava vaikutus siihen, kuinka miellyttävä työpäivä on.

Yleisesti ottaen työilmapiiri Sirkkulanpuiston toimipisteissä oli havaintojen mukaan positiivinen. Kaikilla on joskus huonoja päiviä ja se saattaa näkyä sosiaalisuuden hetkittäisenä heikentymisenä.

Koska Sirkkulanpuiston toimipisteiden työnkuva lähes väistämättä perustuu ihmisten ja asiakkaiden väliseen vuorovaikutukseen, on myös odotettavissa, että se ei mene aina toivotulla tavalla. Vuorovaikutuksellisesti yhteen sopimattomat luonteenpiirteet ja persoonallisuudet ovat mahdollisia ristiriitatilanteiden tekijöitä. Havaintojen perusteella jotkut tietyt asiakassuhteet aiheuttavat ärsyyntymistä tietyssä työntekijässä, joka on yksi stressin aiheuttamista oireista.

”Kyllähän niin kun jotkut ihmiset syystä tai toisesta on enempi raskaampia, hermoja raastavia. Ja minusta sen tunnistaminen on se olennainen juttu, että nyt minä ärsyynyn tästä henkilöstä. Tällöin voi pyytää esimerkiksi työkaveria hoitamaan tätä, kun minä en tätä juuri nyt pysty ammatillisesti hoitamaan.”

Epähedelmällisen vuorovaikutustilanteiden vältteleminen, jos se on mahdollista, vähentää stressitekijöitä. Näin ollen se edistää työyhteisön hyvinvointia kokonaisuutena.

5.3 Ammatti-identiteetti työssä ja kotona.

”Kun muistaa oman ammattiroolin. Sen miksi täällä ollaan ja miksi tätä tehdään auttaa siinä, ettei ota asioita henkilökohtaisesti.”

Ymmärrys siitä, että työpaikalla tapahtuvat epämukavat asiakastilanteet eivät johdu tai kohdistu itse työntekijän persoonaan ihmisenä, vaan työntekijän ammattirooliin. Kuitenkin stressi ja väsymys saattavat vaikuttaa siihen, että työntekijä unohtaa hetkellisesti oman ammattiroolinsa, jolloin asiakastilanne voi mennä ns. Ihon alle ja siihen reagoidaan ammattiroolin ulkopuolella. Tämä havaintojen perusteella ilmenee usein sillä, että viedään töissä koettuja tuntemuksia kotiin, eikä jätetä niitä työpaikalle.

Töiden jatkuva kotiin vieminen on merkki pitkittyneestä työperäisestä stressistä, ja se on merkki myös nurkan takana orastavasta työuupumuksesta. Jos työntekijä murehtii jatkuvasti työssä koettuja asioita kotona, se voi olla ensimmäinen merkki alkavasta depersonalisaatiosta.

6 YHTEENVETO JA TIETOPAKETTI

Aluksi tarkoituksena oli tehdä työyhteisölle informaatiopaketti työuupumuksesta, mutta havaintojen perusteella koin, että se ei ole ajankohtaista. Ajankohtaiseksi havaintojen perusteella ilmeni kuitenkin työperäinen stressi ja kuinka se ilmenee eri työyhteisöissä ja työntekijöissä. Koska stressi on aina yksilöllisesti koettua, stressioireiden tunnistaminen työkavereissa ilman oikeanlaista tietopohjaa on erittäin vaikeaa.

Jotta tunnistamista voidaan helpottaa, olenkin suunnitellut havaintojen pohjalta Stressin oireet ja ehkäisy-tietopaketin, joka on suunnattu juuri Sirkkulanpuiston työntekijöille. Tietopaketti sisältää stressin oireet ja stressin ehkäisyyn positiivisen psykologian keinoin. Tietopaketin julisteet löytyvät liitteenä. Päädyin tietopaketin tekemiseen, koska koin, että se on optimoiduin tapa tehdä passiivista informaation jakamista. Eli tietopakettia ei aggressiivisesti markkinoida työntekijöille, vaan sen tarkoitus on iskostaa stressin oireita ja ehkäisykeinoja enemmänkin alitajuisella

tasolla. Työntekijöillä on yleensä niin syväälle iskostetut työrutiinit. Silloin, kun rutiineissa on stressaavia elementtejä, työntekijä toteuttaa niitä tiedostamatta työssään. Julisteiden tarkoitus on iskostaa hidasta ja varmaa toimintatapojen muutosta. Tämä toteutuu sillä, että julisteet ovat aina esillä.

Tietopaketti on kohdennettu juuri Sirkkulanpuiston työympäristöä ajatellen. Kuinka stressi ilmenee, ja kuinka stressiä voidaan ehkäistä, on tärkeää ihmissuhdetyössä. Jos stressi kumuloituu siitä aiheutuvat välilliset ja välittömät oireet heikentävät palveluiden laatua, aiheuttavat yhdistykselle ylimääräisiä kustannuksia sekä aiheuttavat työyhteisön yhteisöllisyyden heikentymistä. Tietopaketin perimmäinen tarkoitusperä on ehkäistä ns. ”ongelmaa” eikä vain hoitaa oireita. Tietopaketin periaatepohja on nimenomaan ehkäisevän työn ydinajatus: Ehkäistään mahdollisia stressin oireita etukäteen, ennen kuin niistä syntyy oikeita ongelmia, joiden hoitaminen vaatii paljon enemmän työtä, kuin itse stressin ehkäiseminen.

Tietopaketin tarkoitus on olla informatiivinen muistutus siitä, ettei stressioireita kannata sivuuttaa olankohautuksella. Itsensä hoitaminen työssä ja vapaa-ajalla on tärkeää, jos haluaa pitää itsensä työkunnossa.

Itse julisteiden tekoprosessi oli erittäin suoraviivainen. Taustatyö oli hyvin tehty, joten julisteiden kokonaisuus oli rakennettu päässä, ennen julisteiden varsinaista suunnittelutyötä. Suunnittelun ja sommittelun jälkeen julisteet valmistuivat kätevästi muutamassa illassa.

Tietopaketin sisältämä informaatio on valikoitu niin, että se hyödyttäisi nimeomaan sirkkulanpuiston työyhteisöä työhyvinvoinnilisesta näkökulmasta katsottuna kehittävästi. Stressin oireiden esittely selventää juuri niitä yleisimpiä oireita, jotka koen olevan Sirkkulanpuiston organisaatiolle yleisempiä. Positiivisen psykologian julisteen tarkoitus on ehkäistä stressiperäisiä oireita ja pitää yllä hyvää ja positiivistä ilmapiiriä.

6 POHDINTAA

Itselleni tuli yllätyksenä kuinka vähän ihmiset keskimäärin ymmärtävät stressiä tai tunnistavat mitä stressioireet ovat. Stressi alkaa olla jo niin normaali jokapäiväinen asia, että sitä pidetään erittäin normaalina olotilana. Esimerkiksi stressioireiden puuttumista saatetaan ihmetellä julkisesti kovaan ääneen. ”Minulla on omituisen kevyt ja hyvä olo” –lausahduksia olen kuullut satunnaisesti työpaikoilla.

Suhtautuminen stressiin tuntuu olevan ns. pääläellään. Enemmänkin täytyisi kiinnittää huomiota siihen, kun on stressiä eikä siihen, kun stressioireet puuttuvat. On mahdollista, että nykyisen tehokkaan työkuultuurin vääristämästä ajatusmaailmasta on tullut normi. Tästä olisi hyvä keskustella ihan virallisimmillakin tasoilla, tai ainakin työpaikoilla, jotta ajatusmaailma työtä kohtaan saadaan terveellisemmälle pohjalle. ”Suomi ei nouse”, jos valtaosa sen työvoimasta ovat jatkuvassa stressioireiden suossa. Säästötalkoista ei juuri ole hyötyä, jos hyvinvoinnillisia tekijöitä laiminlyödään, sillä niistä todennäköisesti aiheutuu vain isompi lasku tulevaisuuden sukupolvia ajatellen.

Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite ja sen kohdentaminen tiettyihin tarkoituksiin on haastavaa. Täytyy olla selvillä minkälaisia osatekijöitä työhyvinvoinnilla on ja miten se vaikuttaa kokonaisuudessa organisaation toimintaan. Kun työhyvinvointia aiotaan kehittää, täytyy sen kehityssuunnitelma kohdentaa tiettyyn ammattikuntaan ja soveltaa sitä ammattikunnan vaatimalla tavalla. Tämä vaatii sen, että tunnetaan ammatin sisältämät haasteet ja tarkoitukset. Esimerkiksi ihmisiä auttavassa ihmissuhdetyössä ja numeroita pyörittelevässä analyttisessä työssä pätevät täysin erilaiset säännöt mitkä tekijät ovat oleellisia työhyvinvoinnin kannalta ja mitkä tekijät eivät. Työhyvinvointia voidaan kuitenkin yleisellä tasolla soveltaa samalla tavalla.

Työhyvinvointiin siis kannattaa satsata resursseja, sillä ne tulevat moninkertaisesti ”takaisin”. Tarkoittaen sitä, että sen avulla voidaan lieventää organisaatiolle aiheutuvia välillisiä ja välittömiä kustannuksia.

Tämä opinnäytetyöprosessi itsessään oli kaikenkaikkiaan ironian huipentuma. Opinnäytetyöprosessi aiheutti sen tekijälle erityisen paljon stressioireita ja sain ensikädessä omakohtaista kokemusta siitä mitä stressi on ja millä tavalla se voi ilmentyä yksilössä. Näiden huomioiden saattamana aionkin soveltaa positiivisen

psykologian teoriaa jatkossa mahdollisissa tulevissa työyhteisöissä ja siviilielämässä. Suosittelen samaa myös tämän opinnäytetyön lukijoille.

LÄHTEET

- Abraham Maslow, A theory of human motivation. Psychological Review. 1943.
- Courtney, Ackerman 2018. What is positive psychology & why is it important? Definition + example. Viitattu 10.9.2018 <https://positivepsychologyprogram.com/what-is-positive-psychology-definition/#definition-positive-psychology>
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria EK:n työkykyjohtamisen malli. Viitattu 3.9.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>
- Hassard, Juliet 2015. work related stress & management. Viitattu 24.8.2018. https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management
- Hussung, Tricia 2012. Understanding Work Stress: Causes, Symptoms and Solutions. University-Saint PAUL. Viitattu 3.7.2018. <https://online.csp.edu/blog/business/understanding-work-stress>
- Kaunismaa, Pekka, Lind, Kimmo 2014 Työhyvinvointi kolmannella sektorilla, HUMAK, 7, 9, 11.
- Kinnunen, Ulla. Feldt, Taru 2008. Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Ps-kustannus, 2. Painos. 7, 14, 38 – 39, 43.
- Koskinen Marja, 2014. Stressi. Viitattu 13.8.2018 http://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi
- Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena, Nuutinen, Saija 2007, Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi, Tampere, Synergos 6-7.
- Manka, Marja-Liisa. Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum 1. Painos. 67 – 73, 78-81.
- Milicevic, seija 2017. Vuorovaikutustaidot työpaikalla. Viitattu 20.8.2018. <https://seijamilicevic.wordpress.com/2017/09/22/vuorovaikutustaidot-lisaantyyvat-jos-niita-kehitetaan-tavoitteellisesti-tyopaikalla/>
- Pihlaja, Ritva 2010. Kolmas sektori ja julkinen valta, Vammalan kirjapaino, 3-4.
- Rusila Hanna, Stressiin pitää puuttua, 2014. <https://tesso.fi/artikkeli/stressiin-pit-puuttua>
- Sonnetag, Sabine, Frese, Michael 2002. Comprehensive Handbook of Psychology, Volume Twelve: Industrial and Organizational Psychology. 13, 30-31.
- Vastamäki, Jaana 2014. Stressi riskinä – myös EU huolissaan. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 4-6.
- Kettunen, Raimo. Korkea verenpaine. Mehiläinen. Viitattu 25.9.2018 <https://www.mehilainen.fi/verenpaine/kohonnut-verenpaine>

TUNNISTA TYÖPERÄINEN STRESSI

Stressi on normaali reaktio, joka antaa sysäyksen selvitä vaativasta tilanteesta. Vasta pitkittyessään se alkaa aiheuttaa negatiivisia oireita. Työperäinen stressi on esimerkki tällaisesta pitkittyneestä tilasta. Se voi olla ensimmäinen merkki työuupumuksesta. Noin joka neljännes suomalainen kärsii elämänsä aikana työperäisestä stressistä. Siksi on hyvä olla tietoinen ja tunnistaa työperäisen stressin oireet, jotta sen syntymistä voidaan ennaltaehkäistä.

Yleisimmät työperäisen stressin oireet:

PÄÄNSÄRKY

Stressin oireista klassisin. Yleensä taustalla on stressin seurauksena kohonnut verenpaine. Korkea verenpaine voi myös ilmentyä korkeana sykkeenä tai jopa pahimmillaan rytmihäiriönä.

VIREYSTILAN HEIKKENEMINEN

Stressi vaikuttaa aivoihin stressihormonien kautta, jotka aktivoivat aivokeskuksia taukoamatta. Se voi ilmentyä vaikeuksina rentoutua ja tätä myöten vaikuttaa unen laatuun. Uni ei ole syvää ja se voi olla katkonaista. Pahimmillaan aiheuttaa unettomuutta.

VOIMATTOMUUDEN TUNNE

Stressin alkuperäinen tarkoitus on auttaa yksilöä selvittämään vaikean haasteen. Pitkittyessä stressitila jää päälle ja haasteet tuntuvat ylitsepääsemättömiltä.

VATSAVAIVAT

Pitkään jatkunut stressi aiheuttaa ruoansulatusvaivoja. Toistuvat mahakramppit ja ripuli voivat olla stressin oireita.

RUOKAVALIO

Stressi voi lisätä epäterveellisten "lohturuokien" syömistä. Etenkin runsasrasvaisten, -sokeristen ja -suolaisten ruokien himoaminen kasvaa.

MIELIALAN MUUTOKSET

Stressin seurauksena elimistön adrenaliinin ja kortisolin erityks lisääntyy. Näiden yleisimpiä oireita ovat epämiellyttävyyden ja vastentahtoisuuden tunteet.



Yleensä ne ilmenee ärtymyksenä, levottomuutena ja muisti- sekä keskittymisvaikeuksina.

Tämän julisteen tarkoituksena on lisätä tietoa stressistä ja sen seurauksista.

TYÖPERÄISEN STRESSIN EHKÄISEMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN KEINOIN

Onko sinulla hyvä päivä? HYVÄ, anna sen näkyä!

Iloisuus on tartuntavaarallinen tauti. Se leviää välittömään lähiympäristöön tartuttaen muitakin kanssajoitasi.

Mikä tekee sinut onnelliseksi?

Keskittymällä niihin tekijöihin, jotka saavat sinut onnelliseksi, lisää onnellisuuttasi. Vastavuoroisesti keskittymällä negatiivisiin asioihin, saavat mielialasi alakuloiseksi.

Anna positiivista palautetta!

Kehumalla työkaveriasi edesautat hänen selviytymistään hankalissa tilanteissa.

Tämä on osoitus kiitollisuudesta työkaverisi työpanosta kohtaan.

Jokainen tykkää kehuista - ole rohkea - älä säästele niitä!

Kysy kuulumisia.

Kuulumisten kysyminen on merkki aidosta välittämisestä.

Aito välittäminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tiivistää työyhteisöä. Lisäksi se luo positiivista vuorovaikutuksellista ilmapiiriä.

YLLÄTÄ!

Jokainen pitää positiivisista yllätyksistä. Yllätä työkaverisi esim. kahviherkuilla tai aurinkoisilla sanoilla. Pienikin yllättäminen voi tuoda päivään paljon iloa.

