

Työuupumuksesta työn imuun

Näkökulma



Työhyvinvointia voi lähestyä kahdella tavalla. Perinteinen tapa on puuttua työyhteisön epäkohtiin ja keskittyä ongelmien ratkaisemiseen. Toinen tapa keskittyy siihen, mikä on hyvin, mikä jo toimii ja miten edistää myönteisiä asioita työyhteisössä.

Perinteinen lähestymistapa työn- ja työyhteisön epäkohtiin on tarpeellinen. Varsinkin työyhteisön ongelmatilanteisiin on tärkeä puuttua ajoissa, jotta ongelmat eivät pääse laajenemaan.

Tiedetään kuitenkin tutkimuksista, että varsinkin kuormittavissa työtilanteissa ja muutoksissa erilaiset voimavarat, kuten työyhteisön tuki ja arvostus, ovat erityisen tärkeitä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Ne ennaltaehkäisevät työuupumuksen kehittymistä eli suojaavat työn kuormitustekijöiden haittavaikutuksilta.

Valitettavasti kuormittavissa tilanteissa käy helposti niin, että työyhteisön voimavarat ja niiden vaaliminen unohtuu. Silloin on riskinä uupua työssä varsinkin, kun kuormittavan työtilanteen vastapainona ei ole voimavaroja, kuten riittävää sosiaalista tukea ja toimivaa työyhteisöä, ja kuormittava tilanne pitkittyy.

MIKSI KANNATTAA PANOSTAA TYÖN IMUUN?

Kun työn ja työyhteisön voimavaroja vahvistetaan, kasvatetaan työn imun edellytyksiä. Kyseessä on energinen ja tuottava työhyvinvoinnin tila. Työn imussa oleva työntekijä on sitoutunut, energinen ja innostunut työstään.

Työn imussa oleva työntekijä jaksaa paremmin kuormittavassa työtilanteessa ja palautuu paremmin kuormituksen jälkeen. Hänellä on usko omaan pystyvyyteensä ja selviytymiseen hankalissakin tilanteissa eikä hän luovuta helposti vastoinkäymisissäkään.

Pitäisikö siis keskittyäkin siihen, miten voidaan edistää työn imua työpaikoilla? Kaupan päälle ennaltaehkäistään stressin kokemista ja työuupumuksen kehittymistä.

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS ON TÄRKEÄ VOIMAVARA

Työn voimavarat voivat olla monenlaiset; työ on riittävän monipuolista, on vaikutusmahdollisuuksia ja työilmapiiri on kannustava ja myönteinen. Tutkimusten mukaan esimerkiksi sosiaalinen tuki, ystävällisyys, palaute, arvostus, esimiehen tuki ja työryhmän työn imu edistävät yksilön työn imua. Työn imu on myös tarttuva ilmiö.

Mikäli työyhteisössä on yksi innostunut työntekijä, hän todennäköisesti tartuttaa muitakin innostumaan työstään. On osoitettu, että työn imu voi jopa tarttua puolisoitten välillä jotka työskentelevät eri työpaikoissa.

VOIMAVARALÄHTÖINEN KEHITTÄMINEN KANNATTAA

Joskus työyhteisössä ei ole selkeitä ongelmatilanteita, joihin pitäisi puuttua tai johon voidaan vaikuttaa. Työ saattaa silti olla kuormittavaa esimerkiksi suuren työmäärän tai haastavaa asiakastyön takia. Henkilöstö voi myös olla hieman leipääntynyt ja työtä vaivata rutiinimaisuus.

Kannattaisiko näissä tilanteissa lähestyä tilannetta voimavaralähtöisesti? Aina työyhteisössä voidaan vahvistaa myönteistä vuorovaikutusta, ystävällisyyttä, yhteishenkeä ja toisten auttamista. Sillä on vielä tutkitusti vaikutus meidän kaikkien hyvinvointiin ja työn imuun.

JOKAINEN MEISTÄ VAIKUTTAA TYÖPAIKAN ILMAPIIRIIN

Haastan sinut miettimään, voisitko tänään tehdä jonkin pienen ystävällisen eleen kollegallesi? Voisitko esimerkiksi antaa enemmän aitoa myönteistä palautetta työkaverillesi, tarjoa apua ja tukea tarvittaessa tai tervehtiä ja aidosti kysyä mitä kuuluu? Pienilläkin myönteisillä liikauduksilla työyhteisössä voi olla pitkällä aikavälillä suuria vaikutuksia.

Ystävällisyys ei ole vain hyvien tapojen mukaista käyttäytymistä vaan työpaikan voimavara, jolla on myönteinen vaikutus sekä työntekijöiden että organisaatioiden hyvinvointiin.

Merike Aminoff
Kirjoittaja työskentelee Työterveyslaitoksella työyhteisöjen

kehittämiskonsulttina. Koulutukseltaan hän psykologi ja kasvatustieteilijä, joka on erikoistunut työterveyspsykologiaan.

Keskeiset lähteet:

- Bakker A. B. et al., (2007) Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High *Journal of Educational Psychology* Vol. 99, No. 2, 274–284.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 2011, Vol.20 (4), Pp.265–269, 20(4), 265–269
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Hakanen (2011) Työn imu. Työterveyslaitos
- Hakanen JJ, Bakker AB, Demerouti E. How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *Eur J Oral Sci* 2005; 113: 479–487
- Hakanen, J.J., Peeters, M.C.W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8–30.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. J. (2013). Työn imun siirtyminen työpareilla – ystävällisyys välittä-vänä tekijänä. *Psykologia*, 48, 88–101.