

Sopiva stressi ei uuvuta auttajaa

Teksti ja henkilökuvat Outi Rantala



*- Työpaikan ilmapiiri on kaiken a ja o.
Avoimessa ilmapiirissä on kiva olla.
Työnteossa pitäisi olla innostusta ja
tekemisen meininkiä, että työntekijä
saa onnistumisen tunteen siitä.*

Pieni stressi antaa virtaa suoriutua työtehtävistä kiireessä ja vaatimusten paineessa. Liiallinen stressi taas lamaannuttaa toimintakyvyn. Työstressiä ehkäisevät hyvät itsehoitokeinot ja oikeudenmukainen johtaminen.

Stressireaktio aiheuttaa muutoksia elimistössä. Tämä lyhytkestoiseksi tarkoitettu taistele-pakene-tila muun muassa virittää päälle lihasjännityksen, nostaa sydämen sykkeen ja verenpainetta, aiheuttaa hikoilua ja hidastaa vatsan toimintaa. Pitkäkestoisena stressi vaikuttaa aivojen toimintaan, mikä näkyy keskittymiskyvyn ja muistin heikentymisenä sekä oppimiskyvyn hidastumisena.

Työterveyspsykologi **Mari Kalliolahti-Oja** määrittelee, että stressin määrä ei saa olla liian korkea suhteessa elimistön voimavaroihin. Ihmiset kestävät eri määrän stressiä, mihin yhtenä syynä on peruskunto. Liikunta ja erityisesti aerobinen harjoittelu parantaa stressinsietokykyä.

- Hyvä yöuni sekä jaksamista lataavat vapaapäivät ja loma-ajat ovat ratkaisevia työssä jaksamisessa.

Pitkäkestoinen stressi muuttaa herkästi myös syömistapoja. Koska stressi on elimistön hälytystila, niin hengissä selviytyäkseen ihminen syö sokeria ja energiapitoista ruokaa. Näin aivot oppivat mallin, että ahdistukseen herkutellaan. Tunnesyöminen aiheuttaa paino-ongelmia ja mahdollisia ylipainoon liittyviä sairauksia.

Hyvä stressi vs. huono stressi

Pieni stressi on joskus tarpeen. Se antaa potkua työntekoon ja auttaa suoriutumaan tehtävistä parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvä stressi kestää määrääjän ja se on ihmisen hallittavissa. Hyvään stressiin sisältyy myös pieni vapaaehtoisuuden sävy.

- Moni sanookin, että sopiva stressi auttaa pääsemään parhaimpiin tuloksiin, Kalliolahti-Oja huomauttaa.

Kun stressi muuttuu jatkuvaksi ja siihen liittyy tunne, että ei pysty hallitsemaan sitä, voidaan puhua huonosta stressistä.

Huonossa stressissä on negatiivinen sävy ja se aiheuttaa oireita elimistössä. Ihminen ei jaksakaan pitää itsestään huolta.

- Olemme tehneet yksilövastaanotolla stressin oirekaavioita, joihin merkitään muun muassa, milloin ensimmäiset oireet ovat alkaneet ja milloin ihminen on huomannut, että pitää hakea apua. Hänellä on voinut olla jo jonkin aikaa epämääräistä oireilua, esimerkiksi päänsärkyä, ärtyisyyttä, unen ptkimistä ja ongelmia muistin kanssa.

Oireiden alkaessa Kalliolahti-Oja neuvoo pysähtymään ja aidosti kuuntelemaan, mitä elimistö ja mieli viestii. Tässä vaiheessa moni pystyy vielä tekemään muutoksia, joiden avulla stressi helpottaa.

Terveyttä hyvällä johtamisella

Kalliolahti-Ojan mukaan työstressiä voidaan ennalta ehkäistä hyvällä johtamisella.

- Oikeudenmukainen, ihmiskeskeinen ja ammattitaitoinen johtaminen on avainasemassa työhyvinvoinnista puhuttaessa.

Henkilöjohtamisen taidot korostuvat esimiestyössä sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, joissa tehdään työtä ihmisten auttamiseksi. Stressiä aiheuttavat työn määrä ja aikataulupaineet. Tulostavoitteet voivat aiheuttaa ristiriitaisia tunteita, sillä potilaat tai asiakkaat halutaan hoitaa mahdollisimman hyvin.

- Työn sisältö ja rakenne ovat vuosien kuluessa muuttuneet sosiaali- ja terveysalalla. Työn määrä on lisääntynyt ja työntekijät laajentuneet. On tärkeää, että työntekijä voi kokea pystyvänsä vaikuttamaan omaan työnkuvaansa. Hyvällä esimiestyöllä voidaan aikaansaada näitä tunteita ja selviä muutoksiakin.

Työterveyspsykologin vastaanotolle saapuva ihminen on usein jo pitkään sinitellyt jaksamisensa kanssa. Hän on tiedostanut, ettei kaikki ole hyvin. Riittämättömyyden tunteita on usein. Työtä tuntuu olevan liikaa suhteessa omiin voimavaroihin, aikataulupaineet kovat tai oma rooli liian laaja tai epäselvä.

- Työntekijä on ehkä yrittänyt puhua

Työterveyspsykologi Mari Kalliolahti-Oja määrittelee hyvän stressin tunnusmerkeiksi määräaikaisuuden, hallinnan tunteen ja vapaaehtoisuuden sävyn.



epäkohdista esimiehelleen, mutta resurssointikysymyksissä tilanne ei ole helposti korjattavissa. Minun rooliini kuuluu korjottaa tilanne uupuneen työntekijän kanssa.

Tilannetta lähdetään purkamaan eniten huolta aiheuttavasta asiasta ja selvittämään, mihin asioihin työntekijä itse voi vaikuttaa.

– Selvitetään esimerkiksi, ovatko omat toimintamallit kuluttavia, huolehtiiko hän levosta riittävästi, mikä on mahdollista työssä ja miten tilanteeseen voisi vaikuttaa.

Jos tilanne pitkittyy tai nähdään tarpeelliseksi keskustella yhdessä, voidaan järjestää työterveysneuvottelu, johon osallistuvat työntekijän lisäksi työnantajan edustajat, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyspsykologi.

– Yhdessä käydään läpi tilannetta ja tehdään jaksamista tukeva suunnitelma jatkosta.

On tärkeää, että ihminen ei kynnisty työssään, vaan yrittää vaikuttaa asioihin ja hyväksyy tilanteen, jos muutosta ei heti tapahdu. Oma rajallisuutensa on hyväksyttävä myös: tekee hyvin sen, mitä ehtii.

– Ratkaisukeskeinen ja avoin mieli työ-

paikan asioiden käsittelyssä auttaa. Yhdessä voidaan pohtia asioita muutenkin kuin ongelmien kautta.

Mindfulness ja reteaming apuna

Kalliolahti-Oja pitää vastaanottoa yksityisillä lääkäriasemilla, Seinäjoen Lääkäritalon Työterveydessä sekä Terveystalo Lapualla. Vastaanottotyön lisäksi hän käy työpaikoilla luennoimassa ja pitää ryhmäkeskusteluja.

– Olen koulutautunut reteaming-menetelmään, joka liittyy ratkaisukeskeiseen muutosprosessien ohjaamiseen. Erikoisosaamisaluettani on myös psykologinen painonhallinta.

Mindfulness eli tietoinen läsnäolo on osoittautunut oivaksi menetelmäksi. Tietoinen läsnäolo tarkoittaa, että ihminen keskittyy valppaasti tähän hetkeen – siihen mitä on tässä ja nyt. Samalla hän vapautuu pieneksi hetkeksi mielen jatkuvasta harhailusta. Mieli rauhoittuu ja keho rentoutuu.

– Vastaanotolla ehditään pitämään 10–15 minuutin mittainen harjoitus, jossa keskitytään havainnoimaan hengitystä ja mitä kehossa tuntuu juuri tällä hetkellä. Siis vain havainnoimaan, ei analysoimaan.

Jos mieli lähtee helposti harhailemaan, niin harjoittelun kautta keskitytään lempeällä tavalla vain nykyhetkeen. Harjoit-

- Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät ovat keskimäärin hyvin vastuuntuntoisia, mikä voi olla uuvuttavaa. Jotkut ovat liiankin tunnollisia ja menevät 110 lasissa, kun vähempikin riittäisi.

tuksen avulla päästetään irti menneisyydestä ja tulevaisuudesta. Harjoitukset auttavat vapautumaan myös epämiellyttävistä tunteista ja ajatuksista, jotka juuri sillä hetkellä ovat pinnassa.

– Mindfulnessista on paljon tutkimustietoa viime vuosilta ja sovellusmahdollisuudet ovat melkein rajattomat. Oma meneillään oleva mindfulness-ohjaajakoulutus on innostanut miettimään uusia sovellusmahdollisuuksia.

Työyhteisöt kuntoon itse

Kari Pienimäki työskentelee johtavana työterveyshoitajana Seinäjoen Työterveydessä, jossa huolehditaan Seinäjoen kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta. Hänellä on sairaalatyötausta, joten hän ymmärtää hoitoalan ammattilaisten työpaineita myös omakohtaisesti.

Johtava työterveyshoitaja Kari Pienimäki on vakuuttunut liikunnan merkityksestä työpaineiden purkajana.

– Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät ovat keskimäärin hyvin vastuuntuntoisia, mikä voi olla uuvuttavaa. Jotkut ovat liiankin tunnollisia ja menevät 110 lasissa, kun vähempikin riittäisi, Pienimäki pohtii.

Työn määrän ja vastuun lisäksi työpäivän sietäminen on yksilöllistä. Kun jokin asia alkaa hiertää, se Pienimäki neuvoo ottamaan sen reippaasti puheeksi esimiehen kanssa. Omista rajoista kiinni pitäminen on opittavissa oleva asia.

– Työntekijälle on tärkeää, että hänellä on työssään esimiehen tuki, että voi jutella asioista ja saa riittävän tuen. Töiden priorisointia on hyvä käydä myös porukalla läpi.

Työterveyshuolto ei ulkopuolisena toimijana voi muuttaa työyhteisöjen toimintaa, vaan sen tekevät niissä työskentelevät ihmiset itse.

– Työpaikan ilmapiiri on kaiken a ja o. Avoimessa ilmapiirissä on kiva olla. Työnteossa pitäisi olla innostusta ja tekemisen meininkiä, että työntekijä saa onnistumisen tunteen siitä.

Pienimäki kertoo, että Seinäjoen kaupungilla käytössä oleva varhaisen tuen malli on jonkin verran auttanut ennalta ehkäisemään loppuun palamista. Ideana on, että työnantaja ottaa työssä jaksamisen puheeksi työntekijän kanssa aina, kun sairauspoissaoloja on ollut vuoden aikana yli 20 päivää riippumatta poissaolon aiheuttaneen sairauden laadusta.

– Ihannetilanne olisi, että ihmiset voisivat tehdä sopivan määrän töitä, ja sellaisia töitä, joista he pitävät ja jotka he osaat tehdä. Työkaverien täytyy muistaa aina kannustaa ja kehua toisiaan. □

