



Superihmisyyden vain harhakuva

22.10.2020

Kukaan ei pysty täysin hallitsemaan kaikkia työelämän vaatimuksia, mutta jokainen on erityisen hyvä jossain. Työpaikoilla mielen kuormituksen käsittelyyn tarvitaan uudenlaista ajattelua, sanoo Elon ylilääkäri Liisamari Krüger.

Työelämässä on lukuisia mielenterveyttä haastavia tekijöitä. Työ on yhä enemmän asiantuntijatyötä, johon yhdistyvät tulosvaatimukset ja yhä useammin myös asiakaspalvelu. Kiire on kroonista, jatkuva tavoitettavuus suotavaa, työvälineet muuttuvat nopealla tahdilla, samoin toimintaympäristö.

– Työntekijöihin kohdistuu nykyisin jopa aika rajattomasti vaatimuksia. Nuorilla ihmisillä on myös valtavasti valinnanmahdollisuuksia ja halu toteuttaa itseään myös työssä. Toisaalta perinteisiä, ensimmäisestä vakituisesta työpaikasta eläkeikään jatkuvia uria ei oikein enää ole. Pitää olla valmis jatkuvasti kouluttautumaan ja muovautumaan, kertoo Työeläkevakuutusyhtiö Elon ylilääkäri Liisamari Krüger.

Mielenterveyden syyt ovat nousseet suurimmaksi työkyvyttömyyseläkkeiden perusteeksi. Alle 35-vuotiaiden ja 60 vuotta täyttäneiden naisten masennusperusteiset eläkkeet ovat viime vuosina lisääntyneet huomattavasti.

Nyt olisi erityisen tärkeää miettiä työpaikkojen käytänteitä ihan uudella tavalla.

– Esimerkiksi nuorten ihmisten epäonnistumisen pelkoa pitää osata lievittää. Kaikille ei sovi kaikki työ, mutta jokainen on hyvä jossain. Nuoret ovat herkkiä aloittaessaan työelämää ja saattavat kokea yksittäisen epäonnistumisen kovin raskaana. Omia kyvykkyyksiä ja vahvuuksia voisi etsiä vaikkapa työelämävalmentajan tuella.

Myönteisen kautta

Krügerin mukaan työpaikoilla on tärkeää toimia ennakoivasti ja terveyttä edistävästi. Ilmapiiiri kannattaa rakentaa avoimeksi ja luottavaiseksi, jotta asioista voi puhua esimiehelle ilman pelkoa työpaikan menetyksestä. Hyvään yrityskulttuuriin kuuluu, että työstä annetaan aktiivisesti palautetta, sanotaan ”Hyvin meni!” tai ”Kiitos!” tai ”Huomasitko, että tämä juttu unohtui?”.

– Jo rekryvaiheessa kannattaa ottaa puheeksi, miten työpaikalla toimitaan, jos olo alkaa jostain syystä tuntua kuormittuneelta. Esimiehen puoleen kääntyminen täytyy luoda luontevaksi, helpoksi ja positiiviseksi asiaksi, ei ilmoitusvelvollisuudeksi. Nuoret työntekijät saattaisivat hyötyä tutor-tyyppisestä toiminnasta, jossa he voivat säännöllisesti ventiloida ajatuksiaan.

Krüger mainitsee esimerkin kokeilusta, jossa työntekijät saivat mennä työpsykologin vastaanotolle minkä tahansa elämän kuormitustekijän vuoksi.

Tilanteiden nopea purku maksoi palvelun pian takaisin, sillä sairauspoissaolot vähenivät.

Mielen oireiluun liittyvä sairausloma pitää Krügerin mielestä harkita aina hyvin huolellisesti.

– Pidetään ihminen mieluummin työpaikalla kuin lähetetään kotiin, sillä se on aivan väärä lääke ellei oireilu esimerkiksi vaadi sairaalahoitoa. Työ voi olla kuntouttavaa, kun siitä riisutaan elementit, jotka kuormittavat eniten. Jos asiakaspalvelu tuntuu raskaalta ja mielessä on muutakin murhetta, voisiko asiakaspalvelun tällaisessa tilanteessa jättää pois toimenkuvasta?

Jos työntekijä jää sairauslomalle, työpaikan pitää olla aktiivisesti kiinnostunut hänestä: kertoa, että häntä tarvitaan ja odotetaan töissä, ja kysyä, mitä voidaan tehdä, että hänet saadaan pian takaisin.

Työ on arvokasta

Nuorten osalta kasvaneet mielenterveysperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet ovat pääosin määräaikaisia ja maksetaan niin sanotusti kuntoutustukena. Kuntoutustuen edellytys on vuoden yhtäjaksoinen sairauspoissaolo opiskelusta tai työstä.

– Tilanne kertoo siis sen, että on kasvava joukko nuoria, jotka ovat olleet vähintään vuoden syrjässä työelämästä mielenterveyden horjumisen vuoksi ja päätyvät hakemaan työkyvyttömyyseläkettä.

Krüger uskoo, että mielenterveysperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet saadaan vähenemään, kun ratkaisuja mietitään yhdessä monelta kantilta.

– On tärkeää tehdä erilaisia selvittelyjä muun muassa terveydenhuollossa, työpaikoilla ja yhteiskunnallisissa tukirakenteissa. Olemme työeläkelaitoksissa ja yhteistyössä Kelan kanssa omalta osaltamme analysoineet mahdollisia ”ongelma-alueita” ja pyrimme esimerkiksi viemään työkyvyn arviointiin liittyvää osaamista työterveyshuoltoon ja julkiseen sairaanhoitoon.

Nuoria työelämään astuvia Liisamari Krüger haluaa muistuttaa siitä, että kaikki työ on arvokasta. Elämä ei ole vain työtä varten, mutta työn tekeminen on tutkitusti elämänlaatua ja hyvinvointia parantava tekijä.

– Hyväksy itsesi sellaisena kuin olet ja luota tulevaisuuteen. Meissä ihmisissä on paljon hyvää ja yhdessä saamme ratkaistua suuretkin haasteet.

Vartti rauhoitettua aikaa

- Ylikuormittamisesta johtuvia poissaoloja voidaan vähentää pitämällä asia työpaikoilla aktiivisesti mielessä.
 - Jokainen työntekijä täytyy perehdyttää huolellisesti ja hänen työnkuvansa ja työhön liittyvät tavoitteet pidettävä jatkuvasti kirkkaina.
 - Kaikenlainen epävarmuus kuormittaa.
 - Palautetta pitää antaa aktiivisesti ja matalalla kynnyksellä. Esimies voi osoittaa luottamusta pienilläkin teoilla, nostamalla peukkuja ja sanomalla kiitos. Kun luottamus on syntynyt ja ilmapiiri tuntuu sallivalta, työntekijän on helpompaa puhua isommistakin asioista.
 - Jokainen luo osaltaan työpaikan ilmapiiriä, mutta esimiehen rooli on vahva. Käytäväkeskustelut usein vain murentavat ilmapiiriä eikä asia kulje sinne taholle ja tasolle, jonne se kuuluu.
 - Esimiehen kannattaa käyttää säännöllisesti vaikkapa 15 minuuttia siihen, että juttelee avoimesti ja luottamuksellisesti tiimiläisensä kanssa, esittää avoimia kysymyksiä ja tarvittaessa ottaa puheeksi huolen tämän jaksamisesta. Varhaisen tuen hyvähenkiset keskustelut kuuluvat jokaisen yrityksen arkeen.
 - Menestyvistä yksinyrittäjistä tiedetään, että he ovat alusta alkaen oppineet huomioimaan itsensä. Aiheesta saa lisätietoa esimerkiksi paikallisilta yrittäjyhdistyksiltä.
- Lähde: Liisamari Krüger, Elo.

Auttoiko tämä sinua?

Jaa

