



Palautumisen edistäminen kehityskeskustelujen avulla

Tavoite

Kehityskeskustelussa työntekijän ja esihenkilön kannattaa arvioida työkuormitusta, työstä palautumista sekä päättää keinoista palautumisen edistämiseksi jatkossa.

Tutustukaa keinoihin kehityskeskusteluiden kehittämiseksi.

Kehityskeskustelujen kehittäminen ja niiden ohjeistuksesta päättäminen kuuluu organisaatio- ja yksikötasolle.

Askelmerkit

1. Arvioikaa nykyisiä käytäntöjä. Ohjaako nykyinen kehityskeskustelulomake ja -ohjeistus keskustelemaan
 - työn kuormittavista tekijöistä?
 - palautumista edistävästä tekijöistä?
 - työntekijän kokemasta kuormittumisesta ja palautumisesta?
 - keinoista edistää palautumista jatkossa?
2. Täydentäkää kehityskeskustelulomakkeeseen ja -ohjeistukseen työkuormituksen ja palautumisen teemoja, joita siellä ei vielä ole.
 - Tutustukaa askelmerkkien jälkeen esimerkkeihin, joiden avulla teemoja voi käsitellä kehityskeskustelussa.
3. Kokeilkaa uusia käytäntöjä jonkin työntekijäjoukon kanssa. Perehdyttäkää kokeiluun osallistuvat esihenkilöt ja viestikää kokeilusta henkilöstölle.
4. Kerätkää palautetta kokeiluun osallistuneilta työntekijöiltä ja esihenkilöiltä. Arvioikaa kokeilun onnistumista ja tehkää arvioinnin perusteella tarvittavat muutokset käytäntöihin.

5. Ottakaa uudistetut käytännöt laajemmin käyttöön työpaikallanne. Perehdyttäkää kaikki esihenkilöt uudistettuihin käytäntöihin ja viestikää niistä koko henkilöstölle. Jatkakaa käytäntöjen kehittämistä tarvittaessa.
6. Varmistakaa, että kehityskeskusteluja käydään riittävän usein, jotta niistä on hyötyä työkuormituksen hallinnassa.
7. Seuratkaa vaikutuksia.
 - Selvittäkää työntekijöiden kokemuksia uudistettujen kehityskeskustelukäytäntöjen vaikutuksista.
 - Arvioikaa työkuormituksen tasoa ja palautumisen riittävyyttä esimerkiksi työhyvinvointikyselyjen avulla.

Esimerkkejä työkuormituksen ja palautumisen näkökulmista kehityskeskusteluun

Esimerkkejä työn kuormittavista tekijöistä

Työkuormituksen osa-alue	Esimerkkejä
Työn fyysinen kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> • fyysisesti raskaat tehtävät • työn yksipuolisuus • työn pakkotahtisuus • hankalat työasennot • asiakkaiden/potilaiden nostot ja siirrot • altistuminen fysikaalisille työympäristötekijöille (esim. kuumuus, melu)
Työn psyykinen kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> • vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön • vastuiden ja haasteiden kohtuuttomuus • eettiset ja arvostiriidat • työmäärä ja -tahti
Vuorovaikutukseen liittyvä kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> • yksintyöskentely • epätasa-arvoinen kohtelu • kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet • väkivallan uhka
Työaikoihin liittyvä kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> • pitkä viikkotyöaika • työvuorojen kesto ja niiden väliin jäävä aika • useat peräkkäiset yövuorot • vapaapäivien sijoittuminen • vähäiset mahdollisuudet työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Esimerkkejä palautumista edistävästä tekijöistä

- Tauotus ja asianmukaiset taukotilat
- Käytännöllinen ja emotionaalinen sosiaalinen tuki
- Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Avoin, keskusteleva ilmapiiri

Esimerkkejä työntekijän kokemasta kuormittumisesta ja palautumisesta



Esimerkkejä keinoista edistää palautumista jatkossa

Kehitettävä osa-alue	Esimerkkejä
Työntekijän voimavarojen vahvistaminen	<ul style="list-style-type: none">• työssä oppiminen ja koulutusten tarjoaminen• liikunta- ja harrastustoiminnan tukeminen
Työyhteisön toiminnan kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen• avoimuuden lisääminen• yhteisten kehittämis- ja virkistyspäivien lisääminen
Työn muokkaaminen	<ul style="list-style-type: none">• työn mitoittaminen uudelleen• apuvälineiden hyödyntäminen• toimintatapojen uudistaminen

Lisälukemista

- [Työpiste-lehti: Kehityskeskustelu auttaa tunnistamaan, mikä saa työntekijän syttymään työssä](#)
- [Miten otan työkykyongelman puheeksi? Hyvän mielen työpaikka -oppi-](#)
[materiaali](#)

