

The background of the entire page is a painting of a misty forest. Tall, slender trees with dark trunks stand in rows, receding into a hazy, blue-green atmosphere. A path of light-colored ground, possibly covered in fallen leaves or moss, leads from the bottom center towards the middle of the image, disappearing into the mist. The overall color palette is dominated by various shades of teal, blue, and green, with a soft, ethereal light filtering through the trees.

Maria Eimala

Jaksamisen johtaminen

Esihenkilön pikaopas
työuupumuksen ehkäisyyn

Maria Eimala

Jaksamisen johtaminen

Esihenkilön pikaopas työuupumuksen ehkäisyyn

© 2025 Maria Eimala

Kannen suunnittelu: Maria Eimala

Sisuksen taitto: Maria Eimala

Kustantaja: BoD · Books on Demand,
Mannerheimintie 12 B, 00100 Helsinki, bod@bod.fi
Kirjapaino: Libri Plureos GmbH, Friedensallee 273,
22763 Hampuri, Saksa

ISBN: 978-952-80-5337-8

Miksi tämä opas syntyi?

Oma kokemukseni uupumuksista oli käännekohta, joka sai minut etsimään vastauksia: miksi uupumus syntyy, miten sitä voisi ehkäistä ja mitä keinoja arjessa oikeasti toimii? Uppouduin tutkimaan aihetta blogeista, verkkosivuilta ja kirjoista – etsin sekä tutkimustietoa että käytännön vinkkejä.

Matkan varrella huomasin, että suurin osa oppaista oli joko hyvin teoreettisia tai laajoja kokonaisuuksia, joiden soveltaminen arkeen tuntui työläältä. Käytännönläheisiä, lyhyitä ja helposti arkeen vietäviä vinkkejä tarjoavia oppaita oli yllättävän vähän. Tästä oivalluksesta syntyi kipinä koota tämä opas: halusin tehdä tiiviin ja konkreettisen työkalun, jonka vinkit on helppo ottaa osaksi omaa arkea.

Koska kirjoitan ADHD-aivoilla, tekstini saattaa olla töksähtävää, pomppivaa ja sisältää kirjoitusvirheitä. Siksi olen hyödyntänyt tekoälytyökaluja tekstin muotoilussa ja jäsentelyssä, jotta sisällöstä tulisi mahdollisimman selkeä ja helposti ymmärrettävä.

- Maria

Miksi ”uupumaton työyhteisö” on tärkeä tavoite?

Työuupumus ei ole pelkkä yksilön ongelma – se on koko organisaation ja yhteiskunnan haaste. Kun työntekijä uupuu, seuraukset ulottuvat laajalle: työkyky heikkenee, sairauspoissaolot lisääntyvät, tuottavuus laskee ja työyhteisön ilmapiiri kärsii. Uupumus ei vaikuta vain työntekijään itseensä, vaan myös tiimin dynamiikkaan ja organisaation suorituskykyyn. Pitkittynyt uupumus voi johtaa pitkiin sairauslomiin, jopa työkyvyttömyyseläkkeisiin, mikä aiheuttaa merkittäviä kustannuksia sekä työnantajalle että yhteiskunnalle.

Työuupumuksen taloudelliset vaikutukset ovat huomattavat: lisääntyneet poissaolot, rekrytointi- ja perehdytyskustannukset sekä heikentynyt tuottavuus voivat maksaa yrityksille miljoonia euroja vuosittain. Lisäksi uupumus heikentää työntekijöiden sitoutumista ja lisää vaihtuvuutta, mikä voi vaarantaa yrityksen kilpailukyvyyn ja jatkuvuuden. Hyvinvoiva työyhteisö sen sijaan houkuttelee osaajia, parantaa työilmapiiriä ja tukee innovatiivisuutta.

Siksi tavoite ”uupumaton työyhteisö” ei ole utopia, vaan strateginen ja inhimillinen päämäärä. Se tarkoittaa kulttuuria, jossa hyvinvointi on yhtä tärkeää kuin tulos, ja jossa ennaltaehkäisy, varhainen puuttuminen ja avoin keskustelu ovat arkipäivää. Kun työntekijät voivat hyvin, organisaatio menestyy – ja tämä hyödyttää kaikkia.

Työuupumuksen vaikutukset yksilölle

Työuupumus kehittyy usein vähitellen, ja sen oireet voivat olla aluksi huomaamattomia. Ensimmäiset merkit saattavat tuntua tavalliselta väsymykseltä tai tilapäiseltä stressiltä, mutta ajan myötä ne voimistuvat ja alkavat vaikuttaa kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. Tyypillisiä oireita ovat jatkuva uupumus, kyynisyys työtä kohtaan, motivaation katoaminen ja tunne, ettei työstä selviä, vaikka kuinka yrittäisi. Kun nämä tuntemukset pitkittyvät, ne voivat johtaa vakaviin seurauksiin.

Pitkittynyt työuupumus ei ole pelkästään psyykkinen ongelma – se voi aiheuttaa myös fyysisiä sairauksia, kuten sydänoireita, päänsärkyä ja unihäiriöitä. Lisäksi uupumus voi altistaa masennukselle ja ahdistukselle, mikä tekee palautumisesta entistä vaikeampaa. Kun ihminen menettää kykynsä palautua, hänen elämänlaatunsa heikkenee merkittävästi. Työ ei ole vain toimeentuloa, vaan myös identiteetin ja merkityksen lähde, joten uupumuksen vaikutukset ulottuvat laajalle: perheeseen, sosiaalisiin suhteisiin ja jopa yhteiskunnalliseen osallistumiseen.

Työuupumuksen salakavaluus piilee siinä, että se hiipii arkeen huomaamatta. Siksi sen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy ovat kriittisiä – mitä aikaisemmin puututaan, sitä paremmat ovat mahdollisuudet palautua ja välttää vakavat seuraukset.

Vaikutukset organisaatiolle

Työuupumus heikentää organisaation suorituskkyä monin tavoin, ja sen vaikutukset voivat olla kauaskantoisia. Uupuneet työntekijät tekevät enemmän virheitä, heidän keskittymiskykynsä ja tarkkuutensa heikkenevät, mikä voi johtaa laadun laskuun ja jopa turvallisuusriskeihin. Luovuus ja ongelmanratkaisukyky kärsivät, mikä vähentää innovatiivisuutta ja hidastaa kehitystä. Kun tiimin jäsenet ovat kuormittuneita, yhteistyö vaikeutuu ja ilmapiiri kiristyy, mikä voi johtaa konflikteihin ja heikentää tiimihenkeä.

Ongelmat eivät jää pelkästään tiimin sisäisiksi, vaan vaikutukset näkyvät myös ulospäin. Tiimin heikentynyt yhteistyökyky heijastuu koko organisaatioon ja jopa organisaation ulkopuolelle, asiakkaisiin ja yhteistyökumppanuksiin. Asiakastyytyväisyys voi laskea, kun palvelun laatu heikkenee tai toimitukset viivästyvät. Kumppaniyhteistyö heikkenee usein passivoituneen kommunikaation vuoksi. Pitkittynyt kuormitus voi johtaa mainehaittoihin, jotka vaikuttavat organisaation kilpailukykyyn. Lisäksi rekrytointi- ja perehdytyskustannukset kasvavat, jos uupuneet työntekijät vaihtavat työpaikkaa tai jäävät kokonaan pois työelämästä. Työuupumus lisää myös

sairauspoissaoloja, mikä kuormittaa muita työntekijöitä entisestään ja voi luoda negatiivisen kierteen.

Organisaatio, joka panostaa työhyvinvointiin, tekee strategisesti viisaan valinnan. Työhyvinvointi ei ole pelkkä kustannus, vaan investointi, joka maksaa itsensä takaisin parempana suorituskykynä, innovatiivisuutena ja kestäväenä menestyksenä.

Taloudellinen näkökulma

Työuupumuksen kustannukset ovat huomattavat sekä organisaatioille että yhteiskunnalle. Työterveyslaitoksen arvioiden mukaan työuupumukseen liittyvät sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet ja heikentynyt tuottavuus maksavat suomalaisille yrityksille ja yhteiskunnalle vuosittain satoja miljoonia euroja. Nämä kustannukset eivät rajoitu pelkästään suoriin menoihin, kuten sairausajan palkkoihin ja työterveyshuollon kuluihin, vaan ne sisältävät myös välillisiä vaikutuksia: rekrytointi- ja perehdytyskustannukset, menetetyn osaamisen ja heikentyneen asiakastytyväisyyden arvon.

Kun työntekijä uupuu, organisaatio menettää paitsi työpanoksen, myös arvokasta hiljaista tietoa ja kokemusta. Lisäksi uupumus voi aiheuttaa negatiivisen kierteen, jossa muiden työntekijöiden kuormitus kasvaa poissaolojen vuoksi. Tämä lisää riskiä uusille uupumistapauksille ja kasvattaa kustannuksia entisestään.

Jokainen ennaltaehkäisty uupumistapaus säästää merkittävästi rahaa ja vähentää inhimillistä kärsimystä. Yrityksen investointi työhyvinvointiin ei ole pelkkä eettinen valinta – se on taloudellisesti järkevää ja strategisesti välttämätöntä. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottavampi, innovatiivisempi ja sitoutuneempi, mikä vahvistaa organisaation kilpailukykyä ja menestystä pitkällä aikavälillä.

Esihenkilön rooli

Esihenkilöillä on ratkaiseva merkitys työuupumuksen ennaltaehkäisyssä, sillä he ovat lähimpänä työntekijöiden arkea ja voivat vaikuttaa suoraan työn kuormittavuuteen ja työolosuhteisiin. Hyvinvoinnin johtaminen on aktiivista vuorovaikutusta, kuuntelemista ja tilanteiden ennakkointia. Esihenkilö voi selkeyttää tavoitteita, varmistaa realistiset aikataulut ja huolehtia siitä, että työntekijöillä on riittävät resurssit tehtäviensä hoitamiseen.

Keskeistä on myös avoimen vuorovaikutuksen kulttuurin luominen. Kun työntekijät kokevat, että kuormituksesta voi puhua ilman pelkoa leimautumisesta, ongelmat voidaan tunnistaa ajoissa. Esihenkilön tehtävä on rohkaista keskusteluun ja osoittaa, että hyvinvointi on yhtä tärkeää kuin työn tuotos tai taloudellinen tulos.

Varhaisten merkkien tunnistaminen on kriittistä: jatkuva väsymys, ärtyneisyys tai suoritustason lasku voivat olla ensimmäisiä signaaleja uupumuksesta. Esihenkilön reagoimista ajoissa, uupumus voidaan pysäyttää ennen kuin se syvenee ja johtaa pitkiin sairauspoissaoloihin. Tämä vaatii havainnointia, käytännön työkaluja ja rohkeutta käydä vaikeita keskusteluja. Hyvinvoinnin johtaminen on siis strateginen taito, joka tukee sekä yksilön että organisaation menestystä.

Kohti uupumaton työyhteisö

”Uupumaton työyhteisö” ei tarkoita, ettei stressiä olisi lainkaan – stressi kuuluu elämään ja voi olla jopa myönteinen voima, kun se on hallittavissa ja tilapäistä. Tavoite ei ole poistaa kaikkea kuormitusta, vaan varmistaa, ettei kuormitus muutu pitkäaikaiseksi ja hallitsemattomaksi, mikä johtaa uupumukseen. Kyse on kulttuurista, jossa hyvinvointi nähdään yhtä tärkeänä kuin taloudellinen tulos ja jossa työntekijöiden jaksaminen on strateginen prioriteetti, ei pelkkä yksilön vastuulla oleva asia.

Tartu oppaaseen ja löydä varmuutta ja käytännön ratkaisuja esihenkilötyön arkeen.

Esihenkilötyössä hyvinvoinnin tukeminen ja työuupumuksen ehkäisy ovat arjen vaativimpia tehtäviä, mutta selkeitä ja käytännönläheisiä toimintamenetelmiä on vaikea löytää. Tämä opas kokoaa jaksamista vahvistavat toimintamallit ja työkalut yhteen, jotta ratkaisuja ei tarvitse etsiä eri lähteistä.

Oppaan taustalla on kirjoittajan omat uupumiskokemukset ja halu ymmärtää, miksi työelämän vaatimukset kuormittavat niin monia. Matkan varrella syntyi havainto, että esihenkilöille suunnattuja tiiviitä ja käytännönläheisiä oppaita on vähän - siksi tämä opas kirjoitettiin. Oppaasta löydät keinot tunnistaa työuupumuksen ensimerkit, työkaluja ja toimintamalleja esihenkilön arkeen sekä vinkkejä oman jaksamisen vahvistamiseen.

Teksti on kirjoitettu ADHD-aivojen energialla ja muotoiltu selkeäksi tekoälytyökalujen avulla, jotta sinä voit keskittyä olennaiseen: hyvinvoivan työyhteisön rakentamiseen, et kirjoittajan kirjoitusvirheisiin.