



Finnish Institute of
Occupational Health

Hyvinvointia työstä



Finnish Institute of
Occupational Health

Psykososiaalinen kuormitus työssä

- mitä se on, miten ilmenee ja miten toimitaan sekä
kehittämiskokemuksia työpaikoilta

Seinäjoki 2.12.2015

Anna Tienhaara

Psykologi, Organisaatiokonsultti FINOD



Finnish Institute of
Occupational Health

Psykososiaaliset riskit työssä

Psykososiaaliset riskitekijät työssä

- Mitä?
 - Liian suuret tai ristiriitaiset työn vaatimukset
 - Vähäiset työn hallinnan mahdollisuudet
 - Jatkuva kiire ja aikapaine
 - Toimimaton viestintä tai tuen puute
 - Kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu
 - Huonosti hoidettu organisaatiomuutos tai työpaikan epävarmuus
- Miksi?
 - Puutteellinen työn suunnittelu, organisointi ja hallinta
 - Johtaminen
 - Sosiaaliset suhteet työyhteisössä

Mitä seurauksia?

- Merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen. Työperäisen stressin on muiden psykososiaalisten riskien ohella arvioitu aiheuttavan noin puolet menetetyistä työpäivistä.



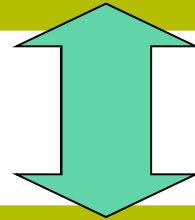
Finnish Institute of
Occupational Health

Ennaltaehkäisy

Työhyvinvoinnin edistäminen on ...

sekä

Epäkohtiin
puuttumista



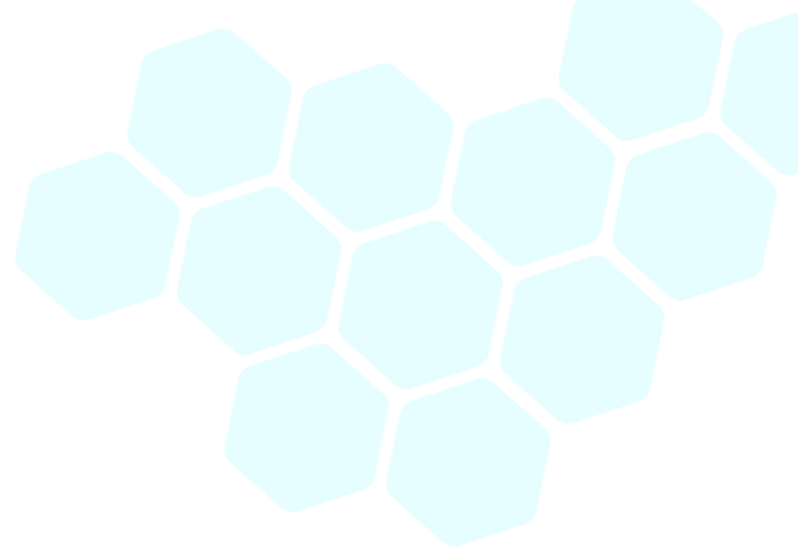
että

Vahvuuksien
tunnistamista,
vahvistamista
ja hyödyntämistä



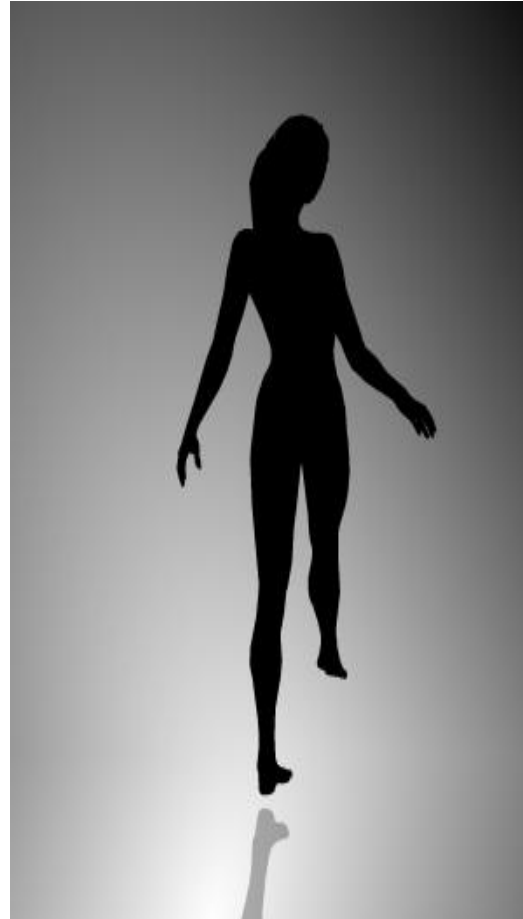
Finnish Institute of
Occupational Health

Vuorovaikutus



Miksi keskustelu työyhteisössä on tärkeää?

**Näetkö tanssijan kääntyvän
myötä- vai vastapäivään?**



Lue lisää:

<http://i-perception.perceptionweb.com/fulltext/i01/i0408.pdf>

<http://well.blogs.nytimes.com/2008/04/28/the-truth-about-the-spinning-dancer/>

Valikoiva havaitseminen

- Valikoiva havaitseminen

- Havaitsemme ympäristömme odotuksien, kokemuksemme ja kiinnostuksemme kautta. Kiinnitämme enemmän huomiota asioihin ja yksityiskohtiin jotka vahvistavat odotuksiamme ja tulkitsemme asioita maailmankuvamme ja ihmiskuvamme mukaisesti.

- Tiedon ylitarjonta

- Kun tietoa on paljon, emme pysty vastaanottamaan tai muistamaan kaikkia yksityiskohtia. Jotkut asiat jäävät mieleen, ja ne voivat olla eri asioita eri ihmisille

(Robbins & Judge, 2008)

Tunnistatko keskustelutyylit?

Hajottava keskustelu

- Ongelmat keskustelun keskiössä
- Keskitytään syiden ja syyllisten etsimiseen
- Ruoditaan ihmisiä, ei asioita
- Katse on taaksepäin: keskustelu koskee menneitä tapahtumia
- Luulot ja huhut saavat totuuden painoarvon
- Ei nähdä omia vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta
- Virheitä ei unohdeta, niitä ei myönnetä, eikä niistä opita
- Palataan yhä uudestaan "lähtöruutuun": keskustelu ei johda mihinkään

Rakentava keskustelu

- Puhutaan oikeista, työtä ja sen sujuvuutta koskevista asioista
- Kannustetaan toisia kertomaan näkemyksiään
- Maltetaan kuunnella muita
- Etsitään ratkaisuksi käytännön toimenpiteitä
- Tuodaan myös myönteisiä asioita esiin
- Nähdään omat vahvuudet hyödynnettävinä voimavaroina
- Ollaan valmiita sekä ottamaan että jakamaan vastuuta
- Virheet myönnetään, niihin suhtaudutaan rakentavasti ja niistä opitaan.

Ota lähellä istuvista itsellesi pari

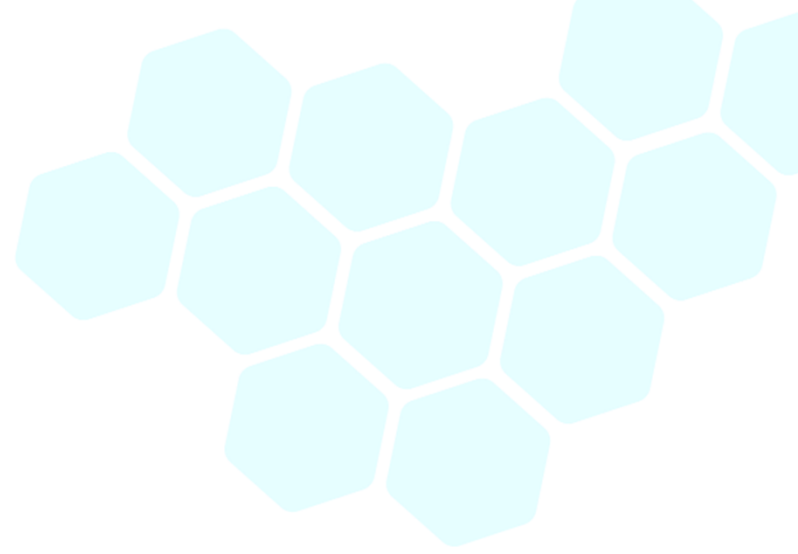
- Sano parille:
 - 1 myönteinen asia tästä päivästä tai viikosta
 - 1 myönteinen asia sinusta itsestäsi
 - 1 myönteinen asia vieressä istuvasta



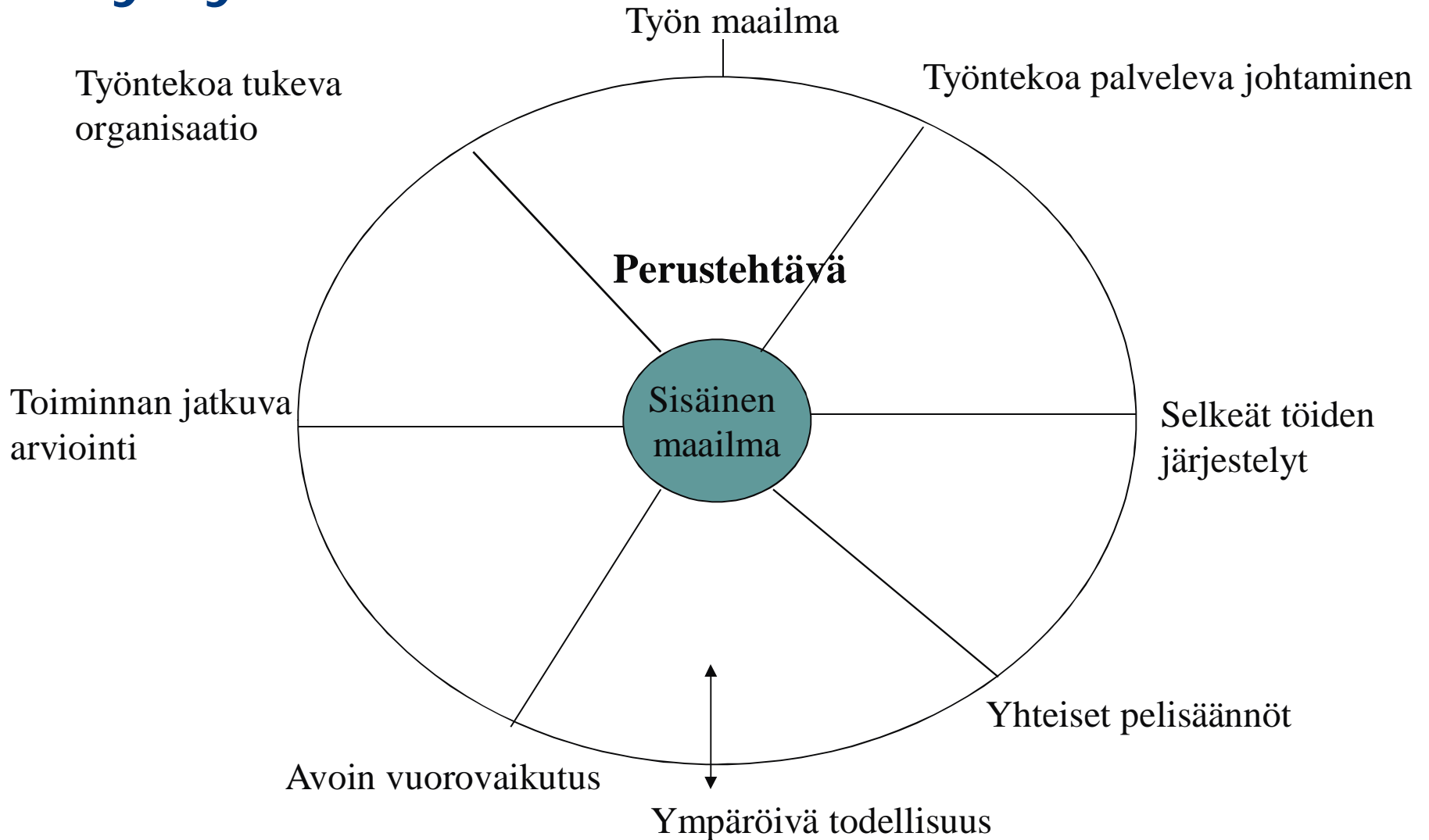


Finnish Institute of
Occupational Health

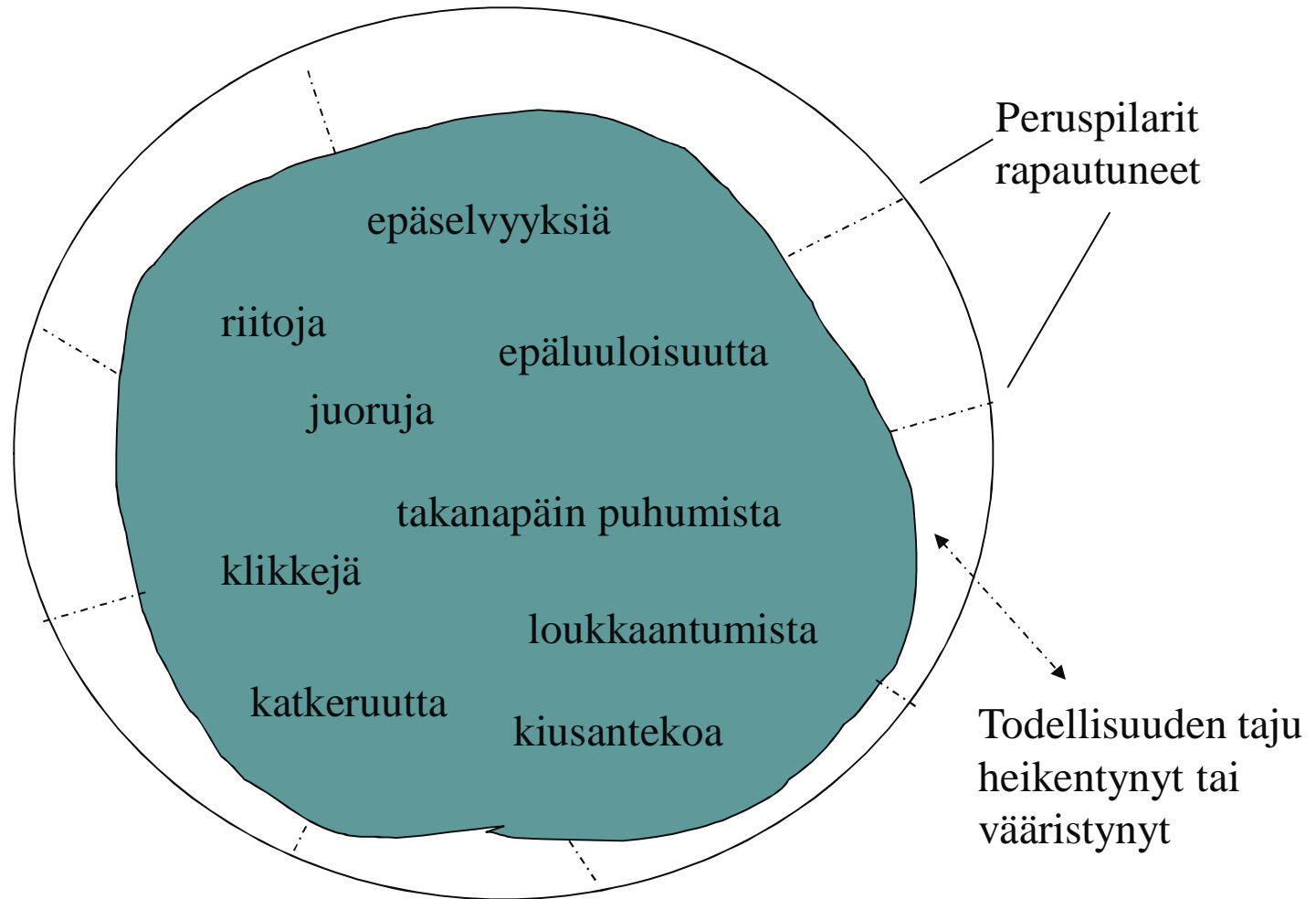
Työyhteisö



Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö (Järvinen)



Tehoton ja huonovointinen työyhteisö (Järvinen)



TYÖYHTEISÖN JÄÄVUORIMALLI

- uuden oppiminen edellyttää pois oppimista vanhasta
- mikä tiedetään ja osataan, koetaan turvallisena
- muutos vie aina oman aikansa, suuret yleensä 1-3 vuotta

**NÄKYVÄ
OSA**

- organisaatiokaaviot
- suunnitelmat, paperit
- järjestelmät, toimitilat
- henkilöt
- muut resurssit ym.
näkyvä osa

**NÄKYMÄTÖN
OSA**

- asenteet, arvot
- perinteet
- normit
- klikit, kuppikunnat
- myönteiset ja kielteiset tunteet
- ihmissuhteet
- "puskaradio"
- valtataistelut
- luulot, epäilyt, pelot, pettymykset ym.

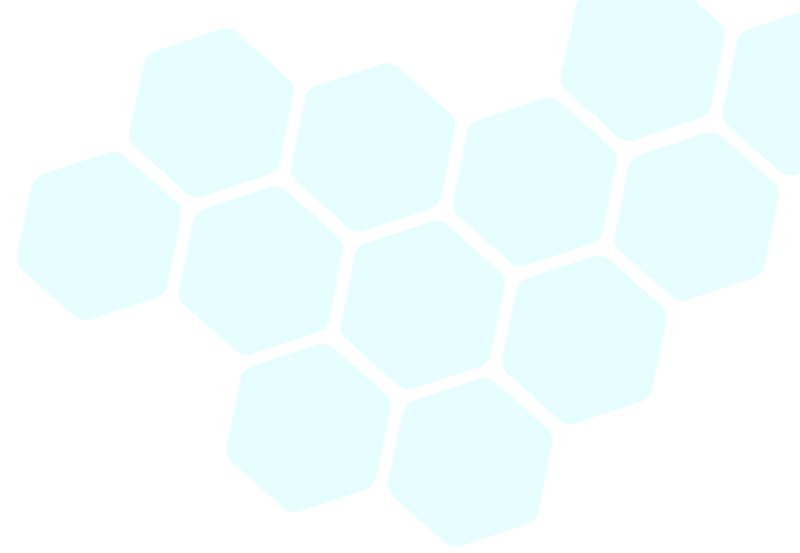
Ammattirooli

- Ammattirooli on rooli, jota ei saa ottaa liian henkilökohtaisesti
- Kun ajattelee työnsä ammattiroolin kautta, on helpompi kehittää työskentelytapaansa = rooliansa

Ammatillisuus

- Ammatillisuuteen voi kuulua omien tunteiden **sivuun laittamista**, mutta ei niiden **sivuuttamista**

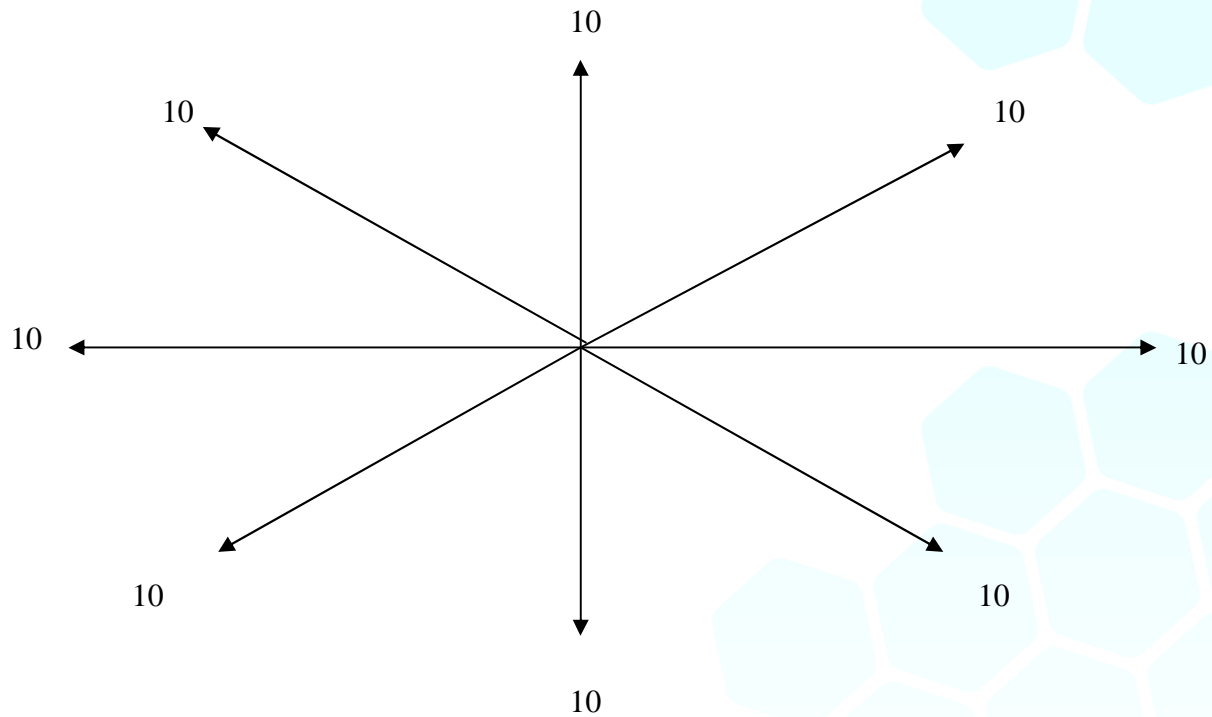
Ammatillisuus



- Ammatin tarjoama suojautumiskeino
- Työn mielekkyyden ymmärtämistä
- Tunne-etäisyyden kasvattamista
 - ammatillisuuteen kuuluu omien tunteiden näyttäminen siinä määrin kun ne palvelevat työtehtävän suorittamista
- "Tunnesäilönä" toimimista
 - tunteiden vastaanottaminen, sisällä pitäminen, muokkaaminen ja takaisin antaminen asiakkaalle/kollegalle/alaiselle ymmärrettävässä muodossa



Yksilöllinen voimavara-tehtävä:
Mitkä asiat innostavat sinua työssäsi?





Finnish Institute of
Occupational Health

Työyhteisö tuki jaksamiseen

Keskustelu: Työyhteisön voimavarat

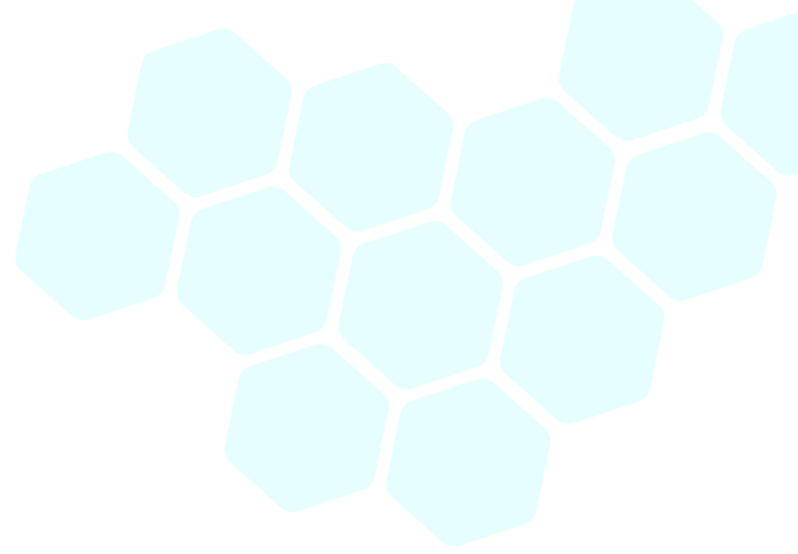
- Mitkä asiat tuovat energiaa ja iloa koko työyhteisön työhön? Missä tilanteessa?
- Miten voisi lisätä - mitä voi tehdä yksin tai yhdessä työkavereiden kanssa?





Finnish Institute of
Occupational Health

Yksilön voimavarat



Kohti työhyvinvointia

Yksilön henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä

- tyytyväisyys elämään ja työhön - vaikka asiat eivät olisikaan täydellisesti, on silti pääsääntöisesti hyvä olla
- aktiivisuus, jaksaa tehdä muutakin kuin sen, mikä on pakko
- myönteinen perusasenne, suhtautuminen asioihin avoimesti ja kiinnostuneesti
- kyky sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (kohtuullisesti)
- oman itsensä hyväksyminen puutteineen ja vahvuuksineen

Lähde: Hakanen J, ym, Työn voimavarojen ABC
Työterveyslaitos



Finnish Institute of
Occupational Health

Esimiehen keinot

Esimiehen, HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon keinoja

- Luottamus
- Avoimuus
- Päivittäisjohtaminen
- Kehityskeskustelu
- Varhainen puuttuminen

Tärkeää, että esimies ei jää yksin
=YHTEISTYÖ

Elämän valttikortit

Reijo Räsänen, Helsingin diakoniaopisto

- Minunkaupat:
 - elävä yhteys omaan tahto-, tarve- ja tunnemaailmaan
 - omien rajojen ja katvealueiden tunnistaminen ja hyväksyminen
- Hyvä fyysinen kunto
- Avoimet, toimivat ihmissuhteet, erityisesti lähisuhteet, ystävät
- Mielekäs, oikein mitoitettu työ
- Elämää kannattavat arvot, päämäärä ja visio
- Monipuoliset harrastukset, myös henkiset
- Kyky rentoutua ja käyttää hiljaisuutta voimanlähteenään

Oman elämäni valttikortit

- Millaisilla keinoilla löydät energiaa?
 - Mikä työssä edelleen palkitsee?
 - Mistä saa voimia vapaa-ajalla?
- Mitkä ovat ne asiat, toiminnat, harrastukset tms., jotka jo nyt tuottavat iloa ja energiaa ja joiden toivoisit jatkuvan elämässäsi?
 - nostamalla esiin iloa tuovia tekijöitä pidät huolta voimistasi ja energiatasostasi
 - tämä lisää myös itsetuntemusta



Finnish Institute of
Occupational Health

KIITOS!

Seuraathan meitä Twitterissä ja liity Facebook –kaveriksi!

*twitter.com/tyoterveys
twitter.com/fioh*

anna.tienhaara@ttl.fi

Keskeisiä lähteitä

- Ahola, Kirsi & Toppinen-Tanner, Salla (2012) Kaikkea Stressistä. Työterveyslaitos.
- Ahola, Kirsi (2011) Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Työterveyslaitos
- Hakanen, Jari et al. (2001) Voiman lähteet. Työterveyslaitos.

- Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.
- Pahkin et al. (2010) Työhyvinvoinnin kehittäminen ja sairauspoissaolojen hallinta paperiteollisuudessa. Työterveyslaitos.
- Sallinen Mikael, Kandolin Irja, Purola Mari (2002) Elämisen rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työterveyslaitos