

3/2023

Työ ja hyvinvointi

Kuinka ergonomista sinun aivotyösi on?

Johtaminen

Kenen vastuulla on kehittää toimintaa?

Työterveys

Työterveyshoitaja työkykyjohtamisen tukena

Neuropsykologian
erikoispsykologi
Laura Sokka:

**Stressistä voi olla sekä
haittaa että hyötyä**

rekrygaala

To 2.11.2023, Helsinki



On jälleen tullut aika palkita
rekrytointialan parhaat.

Syksyn säkenöivin tapahtuma järjestetään jo kuudetta kertaa.
Ilmoittaudu mukaan tai vinkkaa meille vuoden parhaat teot ja tekijät
osoitteessa rekrygaala.fi.

Rekrygaalan järjestää:



rekrygaala **R** Vuoden
rekrytointiteko

Teko, jolla on rekrytoinnin keinoin saatu aikaan myönteisiä vaikutuksia yksilöiden, yhteisöjen tai yhteiskunnan kannalta.

rekrygaala **R** Vuoden
rekrytoija

Henkilö, joka on tehnyt poikkeuksellisen laadukasta ja tuloksellista työtä oman organisaationsa ja/tai asiakkaiden puolesta.

rekrygaala **R** Vuoden
rekrytointialan kehittäjä

Henkilö tai yhteisö, joka on tehnyt arvokasta työtä rekrytointialan kehittämiseksi.

rekrygaala **R** Vuoden
työnantajabrändi

Työnantaja, joka on systemaattisesti ja ansiokkaasti rakentanut suhdetta omaan kohderyhmäänsä.

rekrygaala **R** Vuoden
rekrytointikampanja

Poikkeuksellisen ansiokas edellisten 12 kuukauden sisällä julkaistu rekrytointikampanja.

rekrygaala **R** Rekrytoinnin
elämäntyöpalkinto

Tämä erikoispalkinto myönnetään henkilölle, joka on omistanut rekrytoinnille ison osan urastaan ja jättänyt kädenjälkensä koko alaan työllään rekrytoinnin parissa.

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 77 € /vuosi

Hinta sisältää alv 10 %.
Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot:
www.hrviesti.fi/vuositilaus



HR viesti on henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattu media, jossa käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia aiheita.



Tilaajapalvelu
Arkisin klo 8–16
puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla
tilaajapalvelu@atex.com

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

3/2023

julkaisija

PubliCo Oy
Pätkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 020 162 2200
info@publico.com
www.publico.com

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 020 162 2220

projektipäällikkö

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Pia Klemetti
Karl-Johan Spiik
Miika Vestala

paino

Forssan Kirjapaino Oy

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkajulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakausimedia ry:n jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (Facebook)



HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Lari Järnefelt / Felt Fotografi

3/2023

SISÄLTÖ



KUVA: LARI JÄRNEFELT / FELT FOTOGRAFI

10

Neuropsykologian erikoispsykologi Laura Sokka sanoo, että työuupuminen on valtava henkilökohtainen kriisi, joka pakottaa tarkastelemaan asioiden tärkeysjärjestystä.

VALJASTA STRESSI VOIMAVARAKSI

10

Valjasta stressi voimavaraksi

Stressin voi kääntää voimavaraksi omaa suhtautumistapaa muuttamalla, jolloin stressin haitallisten vaikutusten kokeminen vähenee. Stressin näkeminen vahvistavana auttaa selviytymään haastavasta tilanteesta ja kehittämään uusia ratkaisumalleja ja toimintatapoja. Neuropsykologian erikoispsykologi Laura Sokka sanoo, että stressiä on tutkittu todella paljon, ja stressillä voi olla huomattavia kielteisiä vaikutuksia. Stressin kokemisessa on kuitenkin toinenkin puoli, joka tukee ihmisenä kasvamista ja kehittymistä

16

Voimaa ammattiahdistuksesta

Kun oma elämäntilanne muuttuu, ammatillinen kehittyminen pysähtyy tai olosuhteet työssä vaihtuvat, saattaa turvallisuuden tunne ja työidentiteetti tärähtää. Kyse voi olla tietokirjailija Suvi Tuomikosken määrittelemästä ilmiöstä "Ammattiahdistus".



22

Kenen vastuulla on kehittää toimintaa?

Ihmiset kuormittuvat työelämässä ja puhutaan uupumuksesta. Neuvoja myönteisyydestä ja peloista tulee esille useissa työyhteisöissä, mutta kenen vastuulla on kehittää toimintaa siten, etteivät työntekijät uupuisi työssä?



30

Kuinka ergonomista sinun aivotyösi on?

Kun jossain puhutaan ergonomiasta, ajatus herkästi harppaa säädettävään työpöytään tai ryhdikkääseen toimistotuoliin. Mutta millaista ergonomista jumppaa vaatii tietotyöläisen pääkoppa, joka on kovassa paineessa päivästä toiseen?



36

Työterveyshoitaja työkykyjohtamisen tukena

Työterveyshoitajan työssä kohtaa monia organisaatioita ja tilanteita erilaisissa olosuhteissa. Kokemus antaa samaan aikaan osaamista hyvin moninaisten tilanteiden kohtaamiselle sekä näköalapaikan alati muuttuvan työelämän keskiössä.



meeting park

RUOHOLAHTI — KAMPPI — KLUUVI



MONIPUOLISET TILAT + KORKEATASOINEN PALVELU



Jo yli 80.000 varausta turvallisesti ja joustavasti 24/7.

KOKOUKSET - KOULUTUKSET - SEMINAARIT - KONFERENSSIT - WORKSHOPIT
VÄLIMIESMENETTELYT - VIDEONEUVOTTELUT - WEBINAARIT - NÄYTTELYT
MESSUT - KONSERTIT - YRITYSJUHLAT - SAUNAILLAT - ETÄTYÖT



24/7

ITÄMERENKATU 14, HELSINKI

SALOMONKATU 5 C, HELSINKI

KLUUVIKATU 7, HELSINKI

Soita: 010 5011 501

helsinki@meetingpark.fi

www.meetingpark.fi

JOKAINEN TYÖTAPATURMA ON LIIKAA

Työtapaturmia on vaikea kitkeä kokonaan pois. Esimerkiksi viime vuonna sattui yhteensä 114 600 palkansaajien työtapaturmaa, joista 92 000 oli työpaikkatapaturmia ja 22 600 työmatkatapaturmia. Työpaikkatapaturmien lukumäärä nousi edellisestä vuodesta 1,6 % ja työmatkatapaturmien jopa 23,5 %. Jälkimmäisessä luvussa näkyy akuutin koronavaiheen loppuminen ja paluu etätöistä takaisin työpaikoille.

Ansiokasta työtä tapaturmien ehkäisemiseksi tekee Nolla tapaturmaa -foorumi, joka juhlii tänä vuonna 20-vuotista taivaltaan. Nolla tapaturmaa -foorumi on työpaikkojen verkosto, jonka tarkoituksena on motivoida ja rohkaista työpaikkoja tavoittelemaan korkeaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tasoa.

Jäseneksi voi liittyä jokainen työpaikka työturvallisuuden tasosta, koosta tai toimialasta riippumatta. Foorumiin kuuluu tällä hetkellä 523 jäsenyöpaikkaa.

Tänä keväänä Nolla tapaturmaa -foorumi myönsi vuosittaiset työturvallisuuden tasoluokitukset jäsenyöpaikoilleen. Tasoluokituksen sai ennätyselliset 110 työpaikkaa, joista 39 työpaikalla ei sattunut vuonna 2022 yhtään poissaoloon johtanutta tapaturmaa. Jatkuvaan työturvallisuuden kehittämiseen työpaikkoja on kannustanut vahva välittämisen kulttuuri.

Tasoluokituksen saaneilla työpaikoilla on tunnistettu, että yhteistyö, avoin keskustelukulttuuri sekä vastuu työkavereista auttaa pääsemään hyviin tuloksiin. Näitä työpaikkoja yhdistää aito sitoutuminen työturvallisuuden kehittämiseen. Erityisen ilahduttavaa on se, että tasoluokituksen saaneissa on työpaikkoja kaikilta toimialoilta.

Huolestuttava trendi työturvallisuuspuolella on sen sijaan se, että harjoittelussa olevat opiskelijat ovat toistuvasti törmänneet puutteelliseen turvallisuuteen. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) tuore kotimainen kysely paljastaa, että kolme viidestä ammatillisen alan opiskelijoista on huomannut harjoittelupaikassaan työturvallisuusriskejä. Vielä huolestuttavampaa on se, että heistä vajaa neljännes ei kertonut asiasta kenellekään. Kysely lähetettiin 15 ammatilliseen oppilaitokseen Suomessa.

Opiskelijoista lähes puolet koki, että ei saanut harjoittelupaikassaan riittävää perehdytystä. Työnantaja on kuitenkin lain mukaan velvollinen antamaan opastusta ja perehdytystä työhön. Kesätyö tai harjoittelu eivät ole mitään poikkeuksia.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastojen mukaan Suomessa sattuu työtapaturmia eniten alle 25-vuotiaille. Nuorten työturvallisuudessa riittää siis tekemistä.

EU-OSHA:n kyselyyn vastanneista opiskelijoista noin joka kymmenes kertoo, että hänelle sattui harjoittelun tai työssäoppimisjakson aikana onnettomuus. Läheltä piti -tilanteen koki joka neljäs vastaaja.

Asia on siksikin ajankohtainen, että työturvallisuuslain muutos astui voimaan 1.6.2023. Tavoitteena on selkeyttää työnantajan velvoitteita ja edistää erityisesti 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista. Isoista muutoksista ei silti ole kysymys, vaan pikemminkin täsmennyksistä.

Työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen on tehty muutos koskien yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä: "Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi."

Näitä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työskentelytilaan liittyvät järjestelyt tai työajan tai työmäärän mukauttaminen. Muutokset voivat olla joko yksilöllisiä tai koko työpaikkaa koskevia.

Toinen yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen tehty muutos täsmentää työnantajan tarkkailuvelvoitetta. Vanhassa laissa luki, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Nyt mainitaan myös velvollisuus tarkkailla "työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä."

On siis mainio hetki pohtia, onko omalla työpaikalla asianmukaiset keinot tähän tarkkailuun – vaikkapa kyselyiden ja keskustelutilaisuuksien kautta.

PETRI CHARPENTIER



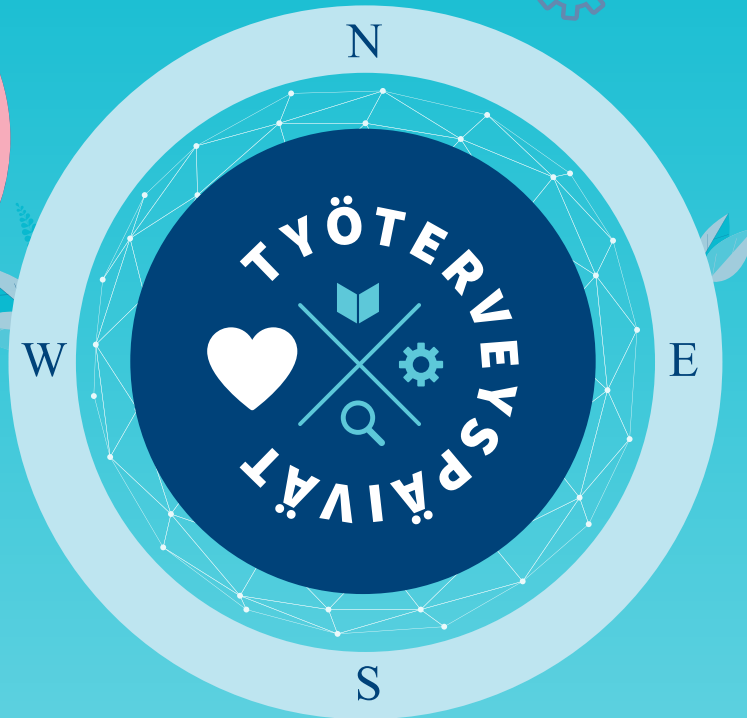
Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

Työterveyslaitos

**Muista
hyödyntää
-20 % ryhmä-
alennus**



Työterveyspäivät

Työterveyspäiviltä saat uusimpaan tutkimustietoon perustuvat ratkaisut työkyvyn vahvistamiseen muuttuvassa työelämässä. Aiheina mm.

- työkalut työkykyriskien ennakointiin
- työkyvyn tukeminen monimuotoisessa työympäristössä sekä
- työterveystoimijoiden yhteistyö tulevaisuudessa.

**Tule kehittämään osaamistasi
ja saamaan uusia ideoita
3.-4.10.2023 Helsinkiin.**



VALJASTA STRESSI VOIMAVARAKSI

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: PEXELS

Stressin voi kääntää voimavaraksi omaa suhtautumistapaa muuttamalla, jolloin stressin haitallisten vaikutusten kokeminen vähenee. Stressin näkeminen vahvistavana auttaa selviytymään haastavasta tilanteesta ja kehittämään uusia ratkaisumalleja ja toimintatapoja.

**// Työuupuminen
on valtava
henkilökohtainen
kriisi.**



Stressistä puhuttaessa nostetaan esiin useimmiten stressin kielteiset vaikutukset ja pohditaan keinoja stressin välttämiseen. Tämän päivän työelämä muuttuu jatkuvasti ja työssä koetaan painetta, joten stressin välttäminen ei useinkaan ole mahdollista.

”Stressiä on tutkittu todella paljon, ja stressillä voi olla huomattavia kielteisiä vaikutuksia. Stressin kokemisessa on kuitenkin toinenkin puoli, joka tukee ihmisenä kasvamista ja kehittymistä”, sanoo neuropsykologian erikoispsykologi **Laura Sokka**.

Sokka on Neuropsykologipalvelu Atenta Oy:n perustaja ja omistaja, ja hänen erikoisosaamistaan ovat muun muassa työssä kuormittumiseen liittyvät kysymykset ja stressinsäätely. Hän tutki vuonna 2017 julkaistussa väitöskirjassaan, kuinka työuupumus vaikuttaa aivojen toimintaan ja kognitiiviseen suoriutumiseen.

”Työuupuminen on valtava henkilökohtainen kriisi, joka pakottaa tarkastelemaan asioiden tärkeysjärjestystä. Stressi ja uupuminen voivat johtaa myönteisiin muutoksiin elämässä, jolloin positiivinen muutos tapahtuu stressin ansiosta, ei stressistä huolimatta”, Sokka kuvailee.

// Stressistä voi olla sekä haittaa että hyötyä.

Stressiä voi tarkastella erilaisten linssien läpi

Väitöstutkimuksessaan Sokka havaitsi, että osa ihmisistä uupuu stressin vuoksi, mutta osa ei. Terveystieteiden alan ammattilaisena hän on tottunut ajattelemaan stressiä pahana ja vältettävänä asiana, mutta koko totuus ei tuntunut vielä auenneen.

”Väitökseni jälkeen minulle jäi tunne, että työuupumuksessa ja stressin kokemisessa on jotain, jota emme vielä täysin ymmärrä. Lisäksi vastakkainasettelu työnantajan ja työntekijän kokemusten välillä tuntui kärjistetyltä”, Sokka kertoo.

Sokka alkoi etsiä lisää tietoa stressistä ja tutustui laajasti uusimpiin alalla tehtyihin tutkimuksiin. Viimeisten 10 vuoden aikana tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että stressin tulkitseminen pelkästään pahana on liian yksioikoista.

Oleellista on ymmärtää, että stressistä voi olla sekä haittaa että hyötyä, ja kysymys kuuluu, mikä tekisi hyödyistä todennäköisempiä kuin haitoista. Vastaus ei aina löydy stressin kehosta, vaan suhtautumistavoista.

”Tutkimuskirjallisuudesta löysin palapelistä puuttuvan palan. Ihmisiltä on pitkään kysytty, kuinka paljon he kokevat

KUVA: LARI JÄRNEFELT / FELT FOTOGRAFI



Neuropsykologipalvelu Atenta Oy:n perustaja ja omistaja Laura Sokka sanoo, että jos stressin aiheesta yrittää pyristellä eroon, tekee itselleen karhunpalveluksen. Vain asiat, joista välittää, aiheuttavat stressiä. Jos elämästään yrittää karsia kaiken stressaavaa, tulee samalla karsineeksi itselle tärkeitä asioita.

stressiä, mutta heiltä ei kysytty, miten he siitä ajattelevat. Työuupuneiden suhtautumista stressiin ei ole tutkittu tietäkseni lainkaan. Heiltä ei ole kysytty, millaisten linssien läpi he katselevat painetta ja epävarmuutta. Oman suhtautumistavan vaikutuksen sisäistäminen oli minulle käänteentekevä oivallus.”

Linseillä Sokka viittaa ajattelutapoihin, jotka ovat ikään kuin mielen oletusasetuksia siitä, miten asioihin suhtaudutaan ja mitä odotuksia ihmisillä on.

Stressin aiheuttamat vaikutukset ovat osin kytköksissä siihen, miten ihminen suhtautuu stressiin ja stressaavaan tilanteeseen. Jos huomio kiinnittyy vain stressin aiheuttajiin, yksi keskeinen palapelin palanen jää puuttumaan.

Suhtautumistapa ohjaa havainnointia

Kun oppii suhtautumaan stressiin hieman myönteisemmin ja vahvistavana, se avaa ovet kasvuun ja kehitykseen, jolloin työssä, työyhteisössä ja laajemmin koko yhteiskunnassa voidaan toimia vastuullisesti ja kestävästi myös paineen alla ja samalla pienennetään uupumisriskiä.

”Jos stressin näkee vain haitallisena, kiinnittää stressaavassa tilanteessa huomiota kielteisiin kokemuksiin. Kehollisia reaktioita, kuten rinnan puristusta, sykkeen nousua ja käsien hikoamista, tulkitaan silloin vaaran tai uhan merkinä. Samalla ihminen alkaa poimia myös muiden käytöksestä omaa ennako-oletusta tukevia asioita”, Sokka kuvailee.

Stressiin kielteisesti suhtautuva ihminen pyrkii pääsemään eroon ikävistä tunteista mahdollisimman nopeasti ja tilanne saattaa jäädä kokonaan tai osittain ratkaisematta. Epäonnistumisen pelko saattaa lannistaa, ja pettymyksiä ei osata käsitellä.

Mikäli stressiin suhtautuu voimavarasuuntaisesti, kiinnittyy huomio kehollisten reaktioiden suoritusta parantavaan luonteseen.

”Silloin ihminen hyväksyy sen, että stressaava tilanne on todellinen ja tapahtunut. Pelissä on jotain sellaista, josta itse välittää. Samalla kehon reaktiot tulkitaankin kehon tavaksi auttaa selviytymään tilanteesta. Kun tilannetta ei tulkita vaaralliseksi, aletaan poimia ympäristöstä ja muiden ihmisten käyttäytymisestä selviytymistä tukevia merkkejä”, kertoo Sokka.



Kaipaako työpaikkasi apua ajanhallintaan?

Suomen kokenein ajanhallintakouluttaja, bestseller-kirjailija ja filosofian tohtori Sampo Sammalisto, on kouluttanut yli 13.000 suomalaista.

Lue lisää Viisas pääsee vähemmällä™ -ajanhallintakoulutuksista osoitteesta viisaampaatyota.com!

FT Sampo Sammalisto
info@viisaampaatyota.com | 020 734 3080



MR. BODY LANGUAGE®

– NIKO VISURI

Asiaa ja hauskaa
kehonkielestä
yritystapahtumiin!

yli 1000 tapahtuman
kokemuksella

Puhuja
Esiintyjä
Kehonkieli
koulutus /
show
TYHY/
TYKY-päivät

SOITA 0400 506 600
niko.visuri@mrbodylanguage.com
www.mrbodylanguage.com



Ajattelutavan muutos käynnistää lumipalloilmiön hyvään suuntaan.

Voimavarasuuntautunut luottaa selviytymiseensä

Myönteinen suhtautuminen auttaa suuntaamaan motivaatiota siten, että vaikeaan tilanteeseen uskaltaa mennä. Ihminen hyväksyy ikävän tunnetilan ja luottaa paremmin omaan selviytymiseensä.

”Suhtautumistavan muutos ei sinänsä vähennä stressin määrää, mutta ihminen kykenee käsittelemään koettua stressiä paremmin. Tällöin kärsitään myös vähemmän muista stressioireista, kuten lihasjännityksestä, päänsärystä ja unenlaadun heikkenemisestä”, Sokka sanoo.



Suhtautumistapa muuttaa myös fysiologisia reaktioita. Tutkimuksissa on havaittu, että stressaavassa tilanteessa kortisolitasot kohoavat. Kun ihminen näkee stressin voimavarana, kortisolitoiminta on kohtuullisempaa ja palautuu paremmin.

”Ajattelutavan muutos käynnistää lumipalloilmiön hyvään suuntaan. Fyysiset stressioireet vähenevät ja ihminen suoriutuu käsillä olevista tehtävistä paremmin”, Sokka sanoo.

Oman suhtautumistavan voi valita tietoisesti

Ihmisen suhtautumistavan perusta muodostuu erilaisten elämäkokemusten myötä. Lapsuuden kasvuympäristö ja omien vanhempien antama esimerkki luovat pohjan sille, miten stressi koetaan.

Kulttuuri, media ja sosiaalinen media ohjaavat ajattelu- ja suhtautumistapoja. Lisäksi ajattelutapaan vaikuttavat itselle tärkeiden ihmisten, kuten läheisen työkaverin, esihenkilön, opettajan tai valmentajan, antama esimerkki.

”Näiden lisäksi omalla tietoisella valinnalla voi vaikuttaa kokemusmaailmaansa todella paljon. Unohdamme herkästi, että jokaisella on valtavasti mahdollisuuksia ja kykyä ajatella itse ja tehdä omia valintoja”, Sokka toteaa.

Kolmen askeleen lähestymistapa

Stanfordin yliopistossa on kehitetty kolmen askeleen lähestymistapa suhtautumistavan muuttamiseksi. Ensimmäisenä askeleena on tunnistaminen, toisena vastaan ottaminen ja kolmantena hyödyntäminen.

Ensimmäiseksi stressin aihe on tunnistettava.

”Ensimmäiseksi stressin aihe on tunnistettava. Mikä konkreettinen asia aiheuttaa stressiä juuri tällä hetkellä? Kun stressaavalle asialle annetaan nimi, sitä voidaan käsitellä tietoisesti sen sijaan, että oltaisiin tunnistamattoman tunnereaktion vallassa”, Sokka kuvailee.

Seuraavaksi stressi otetaan vastaan ja hyväksytään. Stressaavan asian myönnetään olevan vaikea, ja samalla hyväksytään, että asia on tapahtunut. Hyväksyminen on selkeä askel suhtautumistavan muuttamiseen, sillä perinteisesti stressiä on ohjattu vähentämään ja välttämään.

”Jos stressin aiheesta yrittää pyristellä eroon, tekee itselleen karhunpalveluksen. Vain asiat, joista välittää, aiheuttavat stressiä. Jos elämästään yrittää karsia kaiken stressaavaan, tulee samalla karsineeksi itselle tärkeitä asioita”, Sokka huomauttaa.

Sokka pohtii, voisiko kehotuksen olla stressaamatta kääntää toisin päin: on lupa kokea stressiä, on lupa stressata. Stressin aiheuttajaa ei välttämättä voi poistaa, joten perinteinen kehoitus stressin välttämiseen tai vähentämiseen voi aiheuttaa vain lisää stressiä.

”Hyväksymisen jälkeen stressiä aletaan käyttää hyödyksi. Miten voisin kanavoida kokemani stressin siten, että siitä olisi hyötyä itselleni, työyhteisölle, tiimilleni, alaisilleni tai koko organisaatiolle?”

Selviydy stressin avulla

Stressi on pohjimmiltaan selviytymiskeino, joka voi parantaa keskittymistä, antaa energiaa ja auttaa käsittelemään tietoa nopeammin. Tietoisesti valitsemalla stressin avulla voi saavuttaa tavoitteensa ja parantaa omaa suorituskykyään.

”Jos stressi osataan ottaa vastaan yksin ja yhdessä, saadaan käyttöön tarvittavia kognitiivisia kykyjä. Stressin hyväksyminen tuo työyhteisöön viisasta päätöksentekokykyä, joustavan tavan ajatella, kykyä yhteistyöhön ja taitoa luovia vaikeissa tilanteissa”, sanoo Sokka.

Organisaatiotasolla henkilöstön suhtautumistavan muutos parantaa työhyvinvointia ja työkykyä sekä auttaa toimimaan kestäväällä ja vastuullisella tavalla myös paineen alla.

Jokaisen työyhteisön jäsenen suhtautumis- ja toimintatavat vaikuttavat omalta osaltaan työpaikan kulttuuriin. Erityisesti johdon ja esihenkilöiden suhtautuminen heijastuu koko työyhteisöön.

”Kun työyhteisössä opetellaan stressaamaan viisaammin, vaikeudet voivat kasvattaa ja viedä eteenpäin sekä yksilöitä että koko työyhteisöä.”

Suhtautumistavan ja työpaikan kulttuurin kehittämiseen voimavarakeskeiseksi on tarjolla asiantuntijapalveluita ja valmennuksia.

Neuropsykologipalvelu Atentan koulutuksissa ja asiantuntijaluennoilla ravistellaan syvään juurtuneita käsityksiä stressistä ja tarjotaan tutkimuksiin perustuvia, käytännönläheisiä työkaluja stressin hyödyntämiseen johtamisessa ja asiantuntijatyössä.

”Parhaimmillaan valmentaja kulkee HR-ammattilaisten ja johdon rinnalla tukemassa kaikkia työyhteisön jäseniä siten, että stressi ei estä toimintaa, vaan tukee sekä organisaation että henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista”, lisää Sokka. ■

ILMOITUS

TYÖHYVINVOINTIKORTTI®-KOULUTUKSESTA INTOA JA OSAAMISTA KEHITTÄMISEEN

Kuinka työhyvinvointi näkyy sinun arjessasi? Miten usein olet pysähtynyt miettimään sitä yksin tai työkavereittesi kanssa?

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön tehtävä. Työhyvinvointikortti®-koulutus innostaa ja ohjaa johtoa ja henkilöstöä kehittämään työpaikkaa yhteisvoimin.

Koulutuksessa luodaan yhteinen käsitys työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi rakentuu voimavarojen, kehittämistarpeiden, työhön liittyvien roolien ja vastuiden sekä lainsäädännön kautta. Koulutuksen aikana kirkastuu selkeä suunta ja askeleet yksilölle ja hyvinvoivalle työyhteisölle.

Koulutuksessa käsitellään neljää teemaa:

- Työhyvinvoinnin kokonaisuus
- Johtamalla työhyvinvointia
- Toimiva työyhteisö
- Mitä teemme seuraavaksi?

Jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, ja sen vuoksi yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Haastamme miettimään, mitä työhyvinvointi tarkoittaa minulle itselle ja miten se näkyy oman työpaikan käytännöissä, toimintavoissa ja rakenteissa.

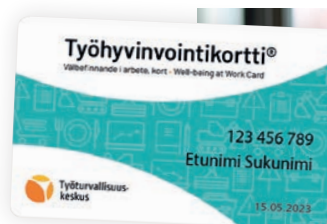
Koulutus on tarkoitettu kaikenlaisille työpaikoille riippumatta toimialasta tai työpaikan koosta. Koulutuksen suorittaneet saavat Työhyvinvointikortin. Työhyvinvointikorttikoulutusta järjestetään lähi-, monimuoto- ja verkkokoulutuksina. Kaikkien koulutusmuotojen asiasisällöt ovat samat, joten osallistuja voi valita itselleen parhaiten sopivan.

Työturvallisuuskeskus ja sen kouluttamat kumppanit vastaavat koulutuksesta. Koulutus voidaan toteuttaa myös työpaikka-kohtaisesti, ja huomioida työpaikan ajankohtainen tilanne ja omat käytännöt. ■

Haluaisitko järjestää Työhyvinvointikortti®-koulutuksia?

Etsimme aktiivisesti uusia kumppaneita kouluttajiksi.

Tutustu koulutuksiin, koulutusmuotoihin ja kumppaneihin. tyohyvinvointikortti.fi



**// Ammattiahdistus
on määritelmältään
se epämääräinen
vatsanpohjassa vellova
olotila.**



VOIMAA AMMATTIAHDISTUKSESTA

TEKSTI: PIA KLEMETTI

KUVAT: PIXABAY

Kun oma elämäntilanne muuttuu, ammatillinen kehittyminen pysähtyy tai olosuhteet työssä vaihtuvat, saattaa turvallisuuden tunne ja työidentiteetti tärähtää. Kyse voi olla tietokirjailija Suvi Tuomikosken määrittelemästä ilmiöstä "Ammattiahdistus". Äkkiseltään negatiiviselta kuulostava ilmiö on kuitenkin loistava toimeenpaneva voima, joka pakottaa meidät yksilöt, yritykset ja niiden kulttuurin, sekä johtamisen ja koko työelämän kehittymään.





Tietokirjailija Suvi Tuomikoski sanoo, että työpaikoilla ei tulisi hätkähtää puhetta ammattiahdistuksesta vaan ruokkia sen ansiosta syntyvää oppimista ja kehittymistä. Näin saataisiin ilmiö normalisoitua ja siihen sisältyvä kehittymisen potentiaali hyödynnettyä.

Ammattiahdistus on määritelmältään se epämääräinen vastanpohjassa vellova olotila, joka syntyy ammatti-identiteetin epävarmuudesta ja kyseenalaistumisesta tietyssä tilanteessa tai muutoksen seurauksena. Mikä minusta tulee seuraavaksi, olenko oikeassa paikassa, kuulunko omaan viiteryhmäni, mitä minun pitäisi seuraavaksi oppia, teenkö merkityksellistä työtä? Näitä kysymyksiä pohtii ammattiahdistunut.

Ammattiahdistus ei ole vain opiskelijoiden tai työelämän kokemattomimpien jäsenten etuoikeus vaan se voi liittyä mihin elämäntilanteen tai markkinatilanteen muutokseen tahansa: opintojen keskenjäämiseen tai valmistumiseen, avioeroon, lapsen syntymään, vanhempien ikääntymiseen, työttömyyteen, paikkakunnan vaihtokseen tai vaikka oman nykyisen toimialan murrokseen. Joskus ahdistusta saattaa synnyttää niin sanottu runsaudenpula eli valinnan vaikeus mahdollisuuksien paljouden edessä.

Yhtäältä ammattiahdistus voi syntyä epävarmuudesta. Globaalit muutokset heilauttavat turvallisuuden tunnettamme ja saavat meidät pelkäämään tuntematonta, mikä on hyvin inhimillistä. Merkityksellistä oman selviämismme kannalta on itsetuntemus, resilienssi ja niin sanottu growth mindset eli perus-

/// Ammattiahdistukselta ei kannata edes yrittää välttyä.

tassamme oleva usko tulevaan. Myös omat aiemmat kokemukset erilaisista muutoksista saattavat vaikuttaa kokemukseen ja siihen, paljonko epävarmuutta on liikaa.

Toisaalta ammattiahdistus syntyy odotuksista, joita joko ympäristö tai me itse luomme. Vuoden 2022 TAT Nuorten Tulevaisuusraportin mukaan 32 % yläkouluikäisistä ja toisen asteen opiskelijoista pelkää työelämän olevan heille liian raskasta. Tämä on kasvava ja huolestuttava trendi. Ei kouluissa syyttä käsitellä enenevissä määrin työelämä- ja tunnetaitoja.

Kolmanneksi ammattiahdistusta synnyttää muun muassa huono johtaminen. "Nuoremmilla sukupolvilla on korkeammat vaatimukset johtamiselle. Se voi olla yksi aivan keskeinen työpaikan valinnan kriteeri eikä huonoa johtamista enää siedetä. Työpaikoilta odotetaan avoimuutta, psykologisen turvallisuus-

// Oppimisen tavat ovat moninaistuneet.

den ymmärtämistä, osallistamista ja kasvun mahdollisuuksien luomista”, analysoi Tuomikoski.

Ammattiahdistus on kehittävä voima

Ammattiahdistukselta ei kannata edes yrittää välttyä. Pikemmin kannattaa miettiä, miten pärjään sen tunteen kanssa ja miten menen tästä eteenpäin. Ammattiahdistus pakottaa meitä tekemään muutoksia, joista voi aueta, vaikka polku johonkin uuteen tai joista voi oppia uusia taitoja tai asioita itsestään. Se voi tukea jokaisen ammatillista itsetuntoa.

Ammattiahdistuksella on myös yhteiskunnallinen merkitys, ja sen voi vaivatta liittää myös Sitran 2023 Megatrendeihin. Tutkimuksessa nostettiin keskusteluun myös jatkuvan oppimisen vaade osana työelämää.

”On hyödyllistä oppia tunnistamaan työmarkkinassa ja sen taustalla vaikuttavia isompia liikkeitä, sillä ne ajavat meitä kehittymään, harjaannuttavat meidät kohtaamaan muutostarpeita ja päivittämään osaamistamme”, muistuttaa Tuomikoski. Esimerkiksi luonnon kantokyky vaatii paitsi uusia työvälineitä ja tuotantotapoja, myös uutta osaamista ja jokaisen oman roolin pohtimista osana tätä isompaa kuvaa. Keskeisiin työelämäntaitoihin kuuluu näin hyvä itsetuntemus, mukautumistaito sekä jatkuva uuden oppiminen.

Ammattiahdistus kietoutuu ajan ilmiöihin

Ammattiahdistuksen lonkerot ulottuvat muihin ajankohtaisiin teemoihin, kuten hyvinvointiin, eriarvoistumiseen, sitoutumiseen ja teknologiseen kehitykseen. Ammattiahdistusta tarkastellaankin entistä useammin paitsi oppimisen, myös hyvinvoinnin näkökulmasta. ”Oppimisen tavat ovat moninaistuneet. Oppimista tapahtuu arjessa joka päivä, kaikilla elämän sektoreilla. Se ei ole enää erillinen lisä vaan luonnollinen osa elämää. Jotta oppiminen olisi motivoivaa, on nähtävä sen hyödyt ja konteksti”, pohtii Tuomikoski.

Korona-ajan erilaiset työn tekemisen muodot ovat viime vuosien konkreettinen ammattiahdistuksen synnyttäjä. Etä- ja läsnätyön eriarvoistava vaikutus saattaa ahdistaa monia, jos vaikka huomaa, ettei oma arki vastaakaan enää omaa ammatti-identiteettiä. Saattaa tuntea kuuluvansa ihan eri viite-ryhmään kuin oli kuvitellut ja tuntea olevansa ikään kuin vää-

Työhyvinvointikortti® – selkeä suunta ja askeleet hyvinvoivalle työyhteisölle

Pysähdy päiväksi pohtimaan, mistä työhyvinvointi syntyy ja kasvaa. Tutustu koulutukseen, koulutusmuotoihin ja kumppanimalliin.

Ilmoittaudu:
tyohyvinvointikortti.fi





SETTING THE MOOD

AKUSTIIKKA

TEIPPAUKSET

KUVATAPETIT

PIIRTOTAULUT

OPASTEET

mood.fi
#moodhelsinki

rässä paikassa. Tämä voi heikentää sitoutumista työhön tai työnantajaan, mikä osaltaan tukee ajatusta työpaikan vaihtamisesta.

“Olisi hienoa, jos yrityksissä voitaisiin tarjota henkilölle muun muassa uravalmennusta ja käydä avointa, luottamuksellista keskustelua erilaista esimerkiksi talon sisäisistä urapoluista. Se olisi ennalta ehkäisevää työtä, jolla suitsittaisiin esimerkiksi turhaa vaihtuvuutta”, kannustaa Tuomikoski.

Ammattiahdistus liittyy myös teknologiseen kehitykseen, sillä sen avulla voimme jättää kerta toisensa jälkeen samana toistuvat, vaaralliset tai fyysisesti raskaat tehtävät roboteille ja tekoälylle. Voimme näin keskittyä siihen, missä olemme ainutlaatuisia: luovuuteen, analyttisiä, vuorovaikutteisia ja inhimillisiä.

/// Ammattiahdistuksen ei tulisi olla kahtia jakava vaan yhdistävä voima.

Johtajuudesta kilpailuetua

Ammattiahdistus liittyy tiiviisti myös johtamiseen sekä organisaation sisäiseen puheeseen ja kulttuuriin. Johtaminen muuttuu, koska sen on muututtava, sillä muutoin yritys ei houkuttele motivoituneita ihmisiä. Ihmisten johtajaksi halutaankin luottamusta ruokkiva, avointa keskustelua käyvä, puheeksiottava





aeronautica

ELÄMYS- JA TAPAHTUMAKESKUS

Aktiviteetit - Ravintola - Juhlat - Tapahtumat - Kokoukset

johtamisen ammattilainen. Vahva johtaja ei suinkaan väitä tietävänsä kaikkea, vaan mahdollistaa tiiminsä oppimisen ja ammatillisen kasvamisen.

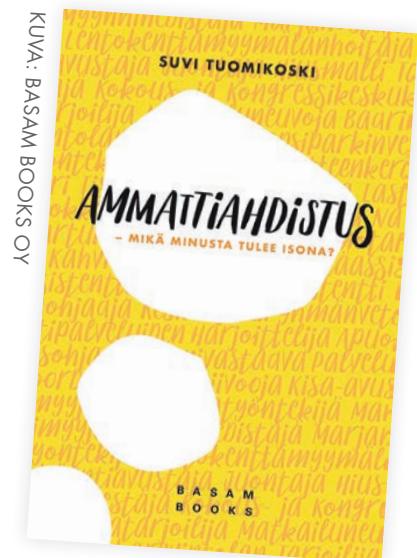
Työ on inhimillistynyt. Työelämältä ja johtamiselta odotetaan sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointikeskeisyyttä, lupaa puhua ammatillisista haaveista, epävarmuuksia ja odotuksista – myös ammattiahdistuksesta. Pidetään luonnollisena sitä, että työpaikkaa vaihdetaan entistä useammin ja se sovietaan osaksi kokonaista elämäntilannetta.

Ammattiahdistus normalisoituu

”Työpaikoilla ei tulisi hätkähtää puhetta ammattiahdistuksesta vaan ruokkia sen ansiosta syntyvää oppimista ja kehittymistä. Näin saataisiin ilmiö normalisoitua ja siihen sisältyvä kehittymisen potentiaali hyödynnettyä”, korostaa Tuomikoski. Organisaatiot ja työntekijät kehittyvät rinta rintaan, joten ammatillisesta epävarmuudesta syntyvä kasvu on lopulta molempien etu.

Kuten työelämän muutkin ilmiöt, myös ammattiahdistus on normaalia tässä ajassa. Tämänhetkinen määritelmä kuvastaa

ajan kuvaa, mutta se toki kehittyy suhteessa muihin syntyviin trendeihin ja muutoksiin. Ammattiahdistuksen ei tulisi olla kah-tia jakava vaan yhdistävä voima, sillä se koskettaa meitä kaik-kia. ■



KUVA: BASAM BOOKS OY



KENEN VASTUULLA ON KEHITTÄÄ TOIMINTAA?

TEKSTI: KARL-JOHAN SPIIK / KARLEX OY



Ihmiset kuormittuvat työelämässä ja puhutaan uupumuksesta. Neuvoja myönteisyydestä ja peloista tulee esille useissa työyhteisöissä, mutta kenen vastuulla on kehittää toimintaa siten, etteivät työntekijät uupuisi työssä. Vastuu on perinteisesti ollut esihenkilöllä, mutta jaetun johtajuuden myötä on alettu puhumaan työntekijätaidoista. Jokaisen työntekijän ja tiimin jäsenen tulisi ottaa vastuu työn kehittämisestä. Ymmärtävätkö ihmiset, miten töitä pitäisi tehdä toisella tavalla?

Monet valmentajat puhuvat prosesseista ja dokumentoinnista. Tämä mielletään usein vaikeaksi ja jäykäksi asiaksi. Näin voi olla, mutta asiaa pitää miettiä toiselta kannalta. Toistettavat menetelmät ja tehtävälistat helpottavat työtä. Sen sijaan, että jätetään asiat ajatuksiin ja mielen kuormaksi, ne pitää kirjata ylös. Kun tehtävät ja sovitut asiat ovat kirjattuna ylös, niitä voidaan seurata ja tehdä työ näkyväksi.

Keskeneräisiin tehtäviin palaaminen on helpompaa, kun voidaan suoraan katsoa muistiinpanoista, mihin on jääty. Tehtävien delegointi kollegalle on helpompaa, kuin ei tarvitse muistella liittyviä asioita tai kerätä niitä sähköposteista ja keskusteluista. Puolen vuoden päästä työtehtäviin on helppo palata, koska niistä löytyy selkeä jälki. Raskaan työviikon jäl-

keen saadaan onnistumisen tunne, kun voidaan katsoa suoritettua tehtävälistaa. Tämä on ketterää tekemistä.

Ketteryys ei tarkoita sitä, etteikö kirjattaisi ylös, vaan sitä, että kirjataan ylös asioita, jotta työ helpottuu. Vaikka työtehtävät olisivat jokainen erilaisia, niiden kirjaamiseen ja jäljittämiseen pitäisi olla yksi yhteinen tapa. Tämä tapa on nimeltään

**Työn kehittämisen
vastuu on kaikilla
työntekijöillä.**

KUVA: PIXABAY



prosessi. Kun tiimi luo yhdessä tapansa, voidaan helposti paikata kollegoita poissaolon aikana – koska nähdään, missä vaiheessa työtehtävät ovat. Tehtäviä on helppo siirtää toiselle, kun on sovittu yhteinen prosessi ja tarkkuus, joilla tehtävistä kirjataan asioita ylös.

Onko työn prosessien ja ketteryyden kehittäminen esihenkilön vastuulla? Esihenkilön tehtävä on kerätä työntekijät yhteen ja mahdollistaa keskustelu, jossa keskustellaan tavoista dokumentoida asioita. Jos esihenkilö määrittelee prosessin, on työntekijöiden vaikeampi sitoutua siihen ja kokea prosessi työtä helpottavaksi. Kankeat ja raskaat prosessit turhauttavat ja uuvuttavat yhtä paljon kuin niiden puuttuminen. Työn kehittämisen vastuu on kaikilla työntekijöillä.

Paljonko työaika työntekijä voisi säästää, jos työ on selkeää ja maanantaina aamulla voi aloittaa työt katsomalla tyolistasta seuraavan tehtävän. Johtajaa kiinnostaa säästää kustannuksia, työntekijää kiinnostaa työn selkeys ja kiireen olon poistuminen. Selkeällä työllä tuetaan sitä, että jokainen työntekijä voi keskittyä rauhassa yhteen työtehtävään kerrallaan. On kaikkien etu, että sovitaan yhdessä pelisääntöjä, joiden mukaan toimitaan.

Toisinaan ei voida saada selkeää tyolistaa – kyllä voidaan, pitää tehdä lyhyempiä syklejä, milloin työtä tehdään. Maanantaina aamulla voidaan suunnitella kuluvan viikon työt. Aamulla voidaan suunnitella päivän työt. Esihenkilön teh-

/// Esihenkilön tehtävä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä.

tävä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä, mutta hän ei voi tuntea jokaisen työntekijän työn yksityiskohtia. Työntekijän pitää itse auttaa esihenkilöä ja muita kehittämään työtä, jotta se olisi vähemmän uuvuttavaa.

Järjestelmällisten ihmisten on helpompi omaksua ja kehittää prosesseja, mutta ei se tarkoita, etteikö niitä tarvita kaikille riippamatta siitä, onko henkilö järjestelmällinen vai ei. Kun työ alkaa kuormittaa ja asiat kasaantua, ei työntekijä enää pysty jäsentelemään työtä ja on vaikea pohtia prosessia, koska työ on jatkuvaa tulipalojen sammuttelua. Tulipalot aiheuttavat kipukohdan ja sen noustessa esiin, esihenkilön tulee ratkaisua ja apua.

Asenne, että olen vain töissä täällä alkaa hävitä, kun työntekijät kokevat saavansa tukea ja apua omien työtehtävien kehittämiseen. Työuran alkupäässä ihmisillä voi olla taipumusta turhautua nopeammin ja purkaa kiukkunsa esihenkilöön tai organisaatioon, koska työ aiheuttaa pahan olon. Kehittämishaluisten työntekijöiden idea voidaan tukahduttaa, koska



ei ymmärretä tarpeeksi syitä, miksi työn tapoja pitäisi muuttaa. Vastuu varata näiden asioiden esille tuomiseen on sekä esihenkilöllä, työntekijöillä että organisaatiolla. Työkuulttuurin pitää mahdollistaa tila työn kehittämiselle.

Kaikkea ei voida kaataa esihenkilöiden niskaan samalla, kun toivotaan valmentava johtajuutta. Esihenkilölläkin on töitä tehtävänä ja kun hänen valtaansa ja tehtäviä jaetaan tiimille, pitää tiimin ottaa vastuuta työn kehittämisestä. Organisaation pitää tukea antamalla työntekijöille aikaa kehittämisen toimenpiteisiin ja työntekijöiden pitää osallistua ja auttaa kehittämään työtehtäviä.

Jos perinteiset kehittämispalaverit tai kehityskeskustelut eivät toimi, pitää kokeilla uusia tapoja. Jos osaamista ei ole organisaatiossa, pitää ostaa osaamista sen ulkopuolelta. Reflektiivisissä palaverissa on olennaista tukea sekä kirjallista että suullista tapaa kerätä työntekijöiden risut ja ruusut. Jatkuvat keskustelut työstä johtavat siihen, että jokaiselle tulee luot-

Työkuulttuurin pitää mahdollistaa tila työn kehittämiselle.

tamus siihen, että asiat muuttuvat ja kannattaa osallistua muutokseen.

Työssä kokenut esihenkilö voi olla paras neuvomaan prosessien kehittämisessä. Hänelle pitää antaa tilaa puhua ja esihenkilön pitää osata neuvoa käskemisen sijaan. Työntekijä itsessään on kuitenkin vastuussa oman työnsä kehittämisestä.

Organisaation johdon tulee ymmärtää, että pehmeisiin arvoihin keskittyminen voi tuoda kovien arvojen tulosta ja säästöä. Organisaation tulee tukea kehitystä, esihenkilön ohjata sitä ja työntekijän olla luomassa parempia tapoja tehdä töitä. Vastuu on jaettu ja se lähtee ruohonjuuritasolta meistä jokaisesta. ■

ILMOITUS

KESKUSKAUPPAKAMARI TÄYDENTÄÄ PALKITSEMISTUOTTEIDEN VALIKOIMAANSA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Keskuskauppakamarin uudella pronssisella ansiomerkillä voi palkita työntekijöitä viiden vuoden työskentelystä saman työnantajan palveluksessa.

Ansiomerkit ovat arvostettuja tunnustuksia työnantajalta ja elinkeinoelämältä.

Osaava ja sitoutunut henkilöstö on yrityksen menestyksen perusta. Henkilöstön kiittäminen, muistaminen ja palkitseminen ovat tärkeitä tekijöitä, joiden avulla rakennetaan työnantaja-mielikuvaa ja sitoutetaan työntekijöitä yritykseen.

”Työnantajalta saatu tunnustus ja kiitos ovat pitovoimatekijöitä, joiden avulla yritys voi sitouttaa työntekijöitä. Haluamme olla yritysten kumppanina tuomassa elinkeinoelämän tunnustusta työntekijöille ja autamme suunnittelemaan palkitsemisen tapoja sekä palkitsemishetken järjestämistä”, sanoo Keskuskauppakamarin palvelujohtaja **Mari Hakkarainen**.

Keskuskauppakamarin myöntämät ansiomerkit ovat arvostettuja tunnustuksia työpanoksesta. Ansiomerkkejä voidaan myöntää muun muassa työuran pituuden perusteella tai ansiokkaasta työstä yrityksen tai työyhteisön hyväksi.

Pronssinen ansiomerkki viiden vuoden työstä

Keskuskauppakamari lanseerasi kesällä 2023 uuden ansiomerkkin, joka täydentää palkitsemisen tuotteiden valikoimaa. Uusi pronssinen vuosimerkki myönnetään vähintään viiden



Keskuskauppakamarin palvelujohtaja Mari Hakkarainen.

vuoden työskentelystä saman työnantajan palveluksessa, itsenäisenä yrittäjänä toimimisesta tai työskentelystä luottamushenkilönä.

”Teimme vuosi sitten laajan kyselyn, jossa kartoitimme yritysten palkitsemiskulttuuria. Tulosten perusteella työurat saman työnantajan palveluksessa ovat lyhentyneet. Työnantajilla on vahva halu kiittää työntekijöitä palvelusvuosista, joten uusi ansiomerkki palvelee tätä tarvetta”, Hakkarainen kertoo.

Uuden vuosimerkin lanseeraamisen yhteydessä Keskuskauppakamari toi kaikkiin vuosimerkkeihin digitaalisen ominaisuuden. Jokainen vuosimerkin saanut työntekijä saa myös digitaalisen merkin, jonka voi liittää omaan LinkedIn-profiiliin.

”Digitaalinen merkki on ollut käytössä Vuoden työntekijä-ansiomerkissä. Myös Vuoden työntekijä-ansiomerkkiin tehtiin muutoksia, jotta yritykset voivat aiempaa kattavammin sisällyttää merkin mukana tulevaan kunniakirjaan omat myöntämisperusteensa”, lisää Hakkarainen. ■

Lisätietoja: ansiomerkit.fi

TYÖTERVEYS- HUOLLON LÄPINÄKYVÄ RAPORTOINTI TUKEE HR:N TYÖTÄ



Työterveyshuoltoon kertyy paljon dataa mm. henkilöstön terveydestä, työkykyriskeistä ja kustannuksista. Tieto on HR:lle erittäin arvokasta, mutta usein käyttöön tullessaan jo vanhentunutta, vaikeasti tulkittavaa, eikä aina vastaa olennaisimpiin kysymyksiin.

Täsmä Työterveydessä pilotoidaan parhaillaan työkalua, joka tekee työterveystiedosta läpinäkyvää, ajantasaista ja henkilöstöjohdolle suoraan käyttökelpoista esitettäväksi esimerkiksi johtoryhmässä.

Dataa, ei mutua

Täsmä Työterveys tunnetaan jo n. 2 000 asiakasyrityksessä työterveyskentän mullistajana: työterveyshuollon palveluntuottaja vannoo suoruden, selkeyden ja läpinäkyvyyden nimiin kaikessa tekemisessä. Raportointiprojekti sopii valittuun strategiaan kuin nenä päähän.

”Meillä nojataan tietoon, ei mutuun”, sanoo Täsmän toimitusjohtaja **Esa Halmesmäki**.

”Tämä näkyy meillä kaikessa. Esimerkiksi diagnostiikkaa koskevat ratkaisut tehdään meillä puhtaasti lääketieteellisin perustein. Emme teetä kassavirtaa kasvattaaksemme ylimääräisiä tutkimuksia tai kutsu asiakkaita ylimääräisiin tarkastuksiin, jos niistä ei tieteen valossa ole hyötyä.”

Halmesmäki ei malta olla kommentoimatta myös työterveyshuollon rönsyilyä HR:n ennen suvereenisti johtamalle kentälle, eli työhyvinvoinnin ylläpitoon.

”Henkilökohtainen mielipiteeni on, että henkilöstöjohdon osaamisella rakennetaan varsinainen työhyvinvointi, ja työterveyspalveluiden kuuluu keskittyä työkykyyn ja terveydenhoitoon. Työhyvinvoinnista kuuluu sulka HR-johtajan hattuun, ei työterveyshuollon”, Halmesmäki vielä kiteyttää.

”Onkin tärkeää, että me tuotamme nimenomaan työterveyshuollon dataa ja jätämme HR:n vastuulle esimerkiksi hyvinvointidatan ja työntekijäkokemusten keräämisen, joihin heillä on ylivoimaisesti paras osaaminen.”

Vipuvarsi päätöksentekoon

Napakasta datasta on iloa erityisesti, kun henkilöstöä koskevien päätösten vaikutusta halutaan punnita realistisesti. Kun tarjolla on selkeät diagrammit, saadaan niistä vipuvartta esimerkiksi investointeihin.

”HR:n tekeminen muuten näkyy meille kertyvässä datassa yllättävänkin nopeasti, vaikka kyse olisi verrattain pienistäkin siirroista. Pääsemme siis suhteellisen pikaisella aikataululla punnitsemaan ensituntumaa ratkaisuihin. Olemme esimerkiksi huomanneet, että omailmoituskäytännön käyttöönotto on monissa yrityksissä leikannut sairauspoissaolojen määrää”, Halmesmäki vinkkaa.

Läpinäkyvästä, lähes reaaliaikaisesti kertyvästä tiedosta on huomattava hyöty tulevaisuuden siirtoja ajatellen.

”Työterveyshuollon raportoinnissa käsitellään toisinaan kuukausien takaisia asioita ja tyydytään aprikoimaan syitä & seurauksia jälkijunassa. Mikäli saatavissa on tuoretta tietoa ja kehityssuuntaa voidaan seurata koko ajan, päästään muokkaamaan käytäntöjä ketterästi”, kertoo Täsmän asiakkuusjohtaja **Mia Koskinen**.

Läpinäkyvä data tarkoittaa kustannussäästöä

Kun yrityksessä pidetään työntekijöistä hyvää huolta, työterveyshuolallekin riittää vähemmän töitä. ”Olemme kerätyn tiedon valossa päätyneet laskemaan kiinteää hintaa joiltakin asiakkailtamme”, Halmesmäki kertoo, ja jatkaa:

”Toki kääntöpuolena on se, että joskus täytyy suosittelasiirtoja myös toiseen suuntaan. Toisaalta, kun tarve on suoraan osoitettavissa lukujen valossa, myös hinnan korottaminen on otettu hyvin vastaan. Yksikään asiakas ei ole lähtenyt Täsmältä hinnankorotuksen seurauksena”, hän iloitsee.

Asiakkaalle voidaan ehdottaa toisenlaista sopimusta, jos datan perusteella näyttää, että sellainen sopisi heille paremmin.

”Jos yrityksen sopimukseen kuuluvat vastaanottokäynnit kivijalka-asemalla, mutta 99 % vaivoista saadaan hoitumaan etävastaanotolla, saatamme ehdottaa palvelutason muutosta”, kertoo Mia Koskinen.

Myös laskutustapaa voidaan vaihtaa.

”Joillekin yrityksille sopii kerätyn datan valossa paremmin sopimus, jossa laskutetaan erikseen käynneistä, toisille taas kiinteä hinta. Asiakas tietysti valitsee itse, mutta jos meistä näyttää, että säästöjä voisi syntyä vaihtamalla, ehdotamme herkästi toisenlaista sopimusta”, jatkaa Koskinen.

Potilastieto pysyy turvassa

Läpinäkyvyys ei tarkoita, että potilastietoihin päästäisiin kajoamaan. ”Aivan itsestään selvä lähtökohta on, ettei raportoinnista päästä kaivautumaan yksilötason tietoon”, toteaa Halmesmäki.

”Kaikki data on anonymisoitua. Toki meillä työterveyshuollossa on arkipäivää, että työnantaja tai HR nostaa esiin yksilöitä koskevia työkykyhuolia, joita käsitellään huolen kohteen luvalla hänen kanssaan yhdessä, mutta työterveyshuolto ei lain mukaan saa olla aloitteellinen tällaisen tiedon välittämisessä”, hän täsmentää.

Vertailudataa pian tarjolla

Raportointiin on juuri syntymässä lisäosa, jonka avulla päästään vertaamaan yrityksen työterveystietoja muun tietokannan – niin ikään anonymisoituihin – lukuihin.

”Tämä auttaa esimerkiksi hahmottamaan valtakunnallisia trendejä lähes reaaliaikaisesti”, Halmesmäki iloitsee.

”Käytännössä esimerkiksi epidemioiden aikana yrityksissä ehditään huolestua sairauspoissaolojen kasvusta turhankin herkästi. Jos datasta nähdään, että muissa yrityksissä kehityssuunta on sama, vältetään turhilta, reaktiivisilta siirroilta”, hän summaa. ■

Lue lisää: tasma.fi

Täsmä Työterveys pähkinänuoressa

- Kokeneiden työterveyslääkärien vuonna 2016 perustama yritys.
- Haastaa työterveysalan perinteisiä käytäntöjä asiakkaan parhaaksi.
- Keskittyy erityisesti ”suorittaviin aloihin”, kuten ravintola-, rakennus- ja kiinteistöala.
- Käytännönläheinen, tehokas ote työterveyshuoltoon.

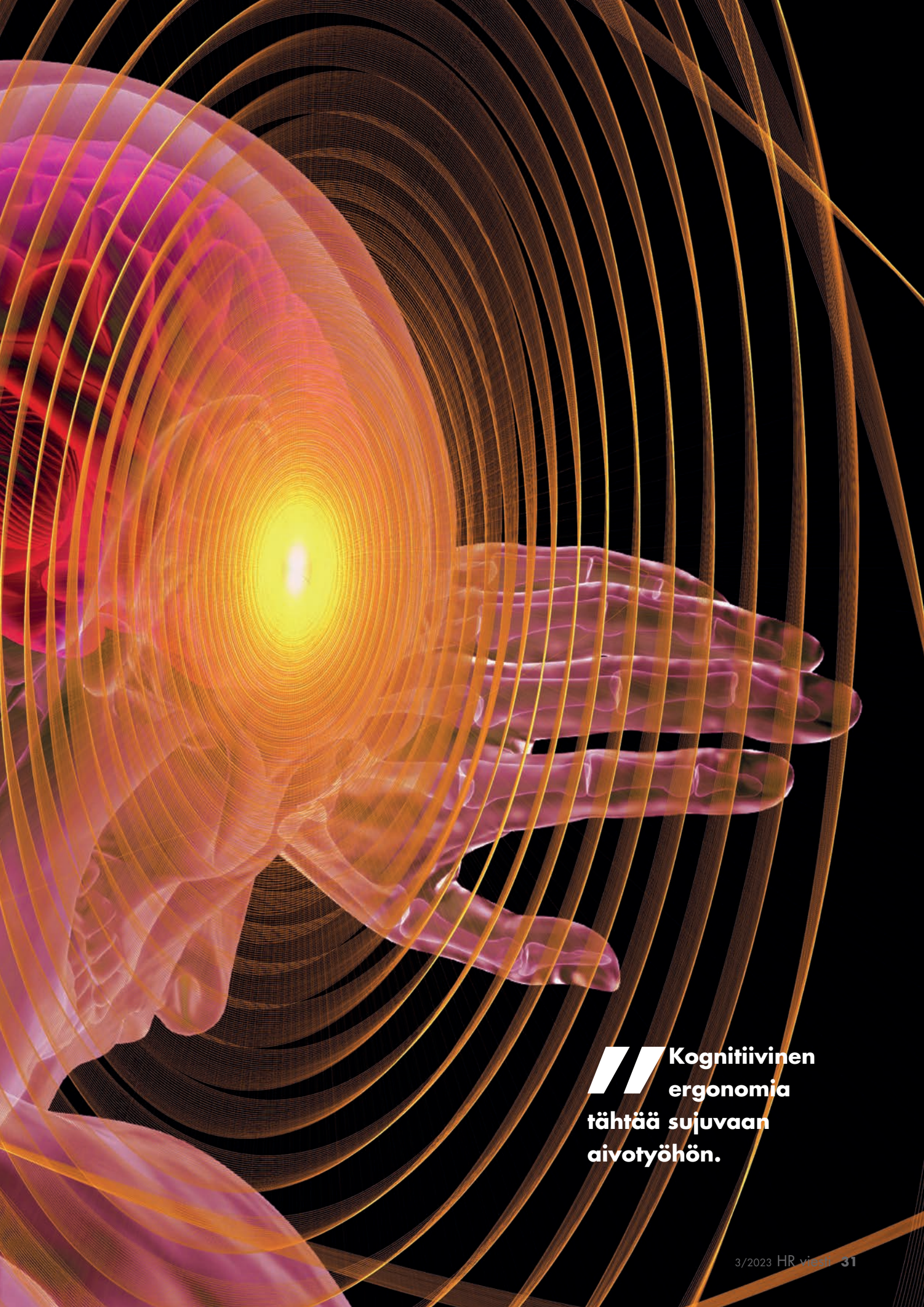
KUINKA ERGONOMISTA SINUN AIVOTYÖSI ON?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Kun jossain puhutaan ergonomiasta, ajatus herkästi harppaa säädettävään työpöytään tai ryhdikkääseen toimistotuoliin.

Tällöin on kuitenkin kyse fyysisestä ergonomiasta, jonka tarkoituksena on pitää kroppa kunnossa. Mutta millaista ergonomista jumppaa vaatii tietotyöläisen päähä, joka on kovassa paineessa päivästä toiseen?



**// Kognitiivinen
ergonomia
tähtää sujuvaan
aivotyöhön.**

Kognitiivinen ergonomia tähtää sujuvaan aivotyöhön. Tähän puoleen lieenee syytä panostaa, koska harva meistä on mikään konttorin zen-mestari, jonka ajatukset soljuvat seesteisinä ja työ rullaa kuin itsestään. Jatkuvasti toistuvat turhat häiriöt, keskeytykset ja liiallinen tietotulva laskevat motivoituneenkin työmyyrän tehoja ja laatu joutuu usein kärsimään.

Aivotyön kehittäminen onkin tärkeää sekä yksilön työhyvinvoinnin että työpaikan tuottavuuden kannalta, muistuttaa Työterveyslaitoksen aivotyöasiantuntija, kehittämisspäälikkö **Teppo Valtonen**. Hänen mukaansa erityisesti monet päällekkäiset päätöksentekoa, keskittymistä tai nopeaa reagointia vaativat tehtävät kuormittavat aivoja – vaikka itse työ olisi kuinka mielekästä.

”Mitä pidempään ylikuormitus jatkuu, sitä korkeammaksi riski esimerkiksi työuupumukseen kasvaa”, Valtonen toteaa.

// Nykyaajan työlle on leimallista tietotulva, jota ei pääse mitenkään karkuun.

Ei samasta muotista

Pahinta ”tuuttiruuhkan” aiheuttajaa on vaikea nimetä, koska tilanteet ovat erilaisia. Valtonen muistuttaa, että joillekin esimerkiksi hälyisässä avokonttorissa keskittyminen voi olla liki mahdotonta, kun taas oman huoneen rauhassa työt sujuvat. Flow-niksejä on joka lähtöön: moni vannoo vastamelukuulokkeiden nimeen ja esimerkiksi pikaviest- ja sähköpostisovellusten sulkeminen määrääjäksi on tehokas keino sekini.

Aina kaikki ei tietenkään ole vain itsestä kiinni. ”Meillä on paljon sidoksista työtä, jossa joku tekee tietyn työvaiheen ja joku toinen seuraavan. Tällöin voi tulla keskeytyksiä ja viivästyksiä puolin ja toisin ja joskus ne tietenkin harmittavat.”

Suositusaika päivittäin toistuvalla, keskittymistä vaativalle työlle on tutkimusten mukaan neljä tuntia – mutta useimpien palkansaajien työaika on hitusen pitempi. Ristiriita on siis tavallaan sisänrakennettuna.

”Nykyaajan työlle on leimallista tietotulva, jota ei pääse mitenkään karkuun. Olennaista on silloin järjestää itselleen aikaa erottaa tärkeä tieto vähemmän tärkeästä ja omaksua olennainen.”

TTL:n tutkimuksen mukaan ihminen pystyy käyttämään vain rajallista määrää hänelle esitetystä tiedosta – ja jossain

KUVA: JUHA TUOMI



Työterveyslaitoksen aivotyöasiantuntija, kehittämisspäälikkö Teppo Valtonen sanoo, että nykyaajan työlle on leimallista tietotulva, jota ei pääse mitenkään karkuun. Olennaista on silloin järjestää itselleen aikaa erottaa tärkeä tieto vähemmän tärkeästä ja omaksua olennainen.

vaiheessa tieto alkaa lisätä, ellei tuskaa, niin ainakin tyhmyyttä. Tutkimus nimittäin paljasti, että mitä suuremmaksi käsiteltävä tietomäärä kasvoi, sitä vähemmän oikeita päätöksiä syntyi.

Anna hybridille mahdollisuus!

”Hyvästä suunnittelusta huolimatta työt saattavat välillä kasautua”, tietää Valtonen. Onneksi ihmisen mieli on kuitenkin erittäin joustava. Mikäli työ on mielekästä ja työyhteisön käytännöt ovat kunnossa, me pystymme työskentelemään tehokkaasti yllättävänkin pitkiä aikoja. Työpaikoilla siis pystytään tiukan paikan tullen puremaan hammasta venymään – mutta ei loputtomiin.

”Näin ei voi tehdä jatkuvalla syötöllä, tai edessä on liki väistämättä romahdus”, Valtonen toteaa.

Entä mitä mieltä tutkija sitten on etätyöstä ja työnteon uusista hybridimalleista? – Valtosen mukaan etätyön läpimurto on ollut pääasiassa positiivinen asia ihmisten kokeman työkuormituksen kannalta – etätyöläiset ovat oppineet kuuntelemaan itseään ja luomaan kaivattua huokoisuutta päiviinsä.

”Koronan aiheuttama etätyön yleistymisen tuli siinä mielessä hyvään saumaan, että meillä oli jo sitä teknologiaa –



KUVA: PEXELS

Viisi askelta aivohuoltoon

1. Nuku hyvin

Vaativakin aivotyö onnistuu parhaiten virkeillä aivoilla. Univaje vaikuttaa kielteisesti mm. tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan ja asioiden hallintaan.

2. Irrottaudu työstä

Aivoja ei pysty kytkemään pois päältä työajan päättyessä. Siksi vapaa-aikana kannattaa välillä tehdä asioita, jotka vaativat täyden huomion, mutta ovat erilaisia kuin työ. Muista: vaihtelu virkistää myös aivoja!

3. Muista liikkua

Paikallaan olo on myrkyä elimistölle. Vähintään kolmen vartin välein olisi hyvä ottaa muutama askel tai ainakin vaihtaa työasentoa istumasta seisomaan.

4. Pidä taukoja

Aivojen kannalta hyvä päivä on huokoinen. Keskittymistä vaativien rupeamien väleihin tarvitaan taukoja ja esimerkiksi kokousten väliin on hyvä saada pieni happihyppy.

5. Hallitkaa yhdessä häiriöitä, keskeytyksiä ja tietotulvaa

Häiriöt, keskeytykset ja tietotulva vaikeuttavat keskittymistä ja heikentävät työn tuloksellisuutta. Aivotyön kuormitustekijöitä voi hallita yhdessä sovitulla käytännöllä.

Lähde: kehittämispäällikkö Teppo Valtonen, TTL



Arvoterapeutti koulutus

Avain organisaatioiden toimivaan työkuulttuuriin.

Koulutukset alkavat

24.10.2023 ja 12.3.2024 Helsingissä

www.arvoterapeutti.fi



Sote- ja opetusalan johtajien ja ammattilaisten koulutukset

solidpro.lanupe.fi

Hyvästä suunnittelusta huolimatta työt saattavat välillä kasautua.

kotien nopeita nettiyhteyksiä ja videopuheluita – joka mahdollisti tämän kuvion toimimisen.”

Innovaatio vaatii tiimityötä

Hybridimallissa toinen jalka on konttorilla, toinen kotona – ja tutkijan mukaan ajatuksella luotu, työpaikan tarpeisiin räätälöity malli todella voi toimia. ”Varsinkin asiantuntijatyössä hybridimalli on varmasti vahvoilla.”

Valtosella on silti pieni huoli siitä, että tiimien toiminta alkaa yskiä, jos porukkaa ei enää saa fyysisesti yhteen juuri koskaan.

”Jos esimerkiksi kahvipöytäkeskustelut ja yhteiset lounaat jäävät kokonaan pois, niin se on kyllä pitemmän päälle iso haaste. Ideointi ja innovointi on tällöin vaarassa.” ■

JO PIENILLÄ MUUTOKSILLA EROON TUUTTIRUUHKASTA?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

**Kognitiivista ergonomiaa
tulee kehittää
systemaattisesti ja prosessina.**

Neljässä työyhteisössä ja 36 yksikössä toteutettu SujuKE-interventiotutkimus tähtäsi tarpeettoman aivokuorman vähentämiseen. SujuKE-tutkimukseen osallistuvilla työpaikoilla kehitettiin lukuisia kognitiivista ergonomiaa parantavia ja kognitiivisia kuormitustekijöitä hillitseviä käytäntöjä.

Tulokset osoittavat, että pienillä konkreettisilla muutoksilla työn arjessa on merkitystä. Niiden avulla voidaan vähentää työympäristön häiriöitä ja kognitiivisia virheitä ja näin parantaa työn tuloksellisuutta. Muutos ei kuitenkaan tapahdu itsestään: kognitiivista ergonomiaa tulee kehittää systemaattisesti ja jatkuvana prosessina.

Tulosten valossa kognitiivisen ergonomian parantamiselle todella on tarvetta. Alkutilanteessa suuri osa työntekijöistä työskenteli kognitiivisten kuormitustekijöiden keskellä, neljä viidesosaa puhehälyssä tai melussa ja noin puolet työn jatkuvasti keskeytyessä ja epäselvien ja puutteellisten ohjeiden varassa.

Nämä tekijät koettiin kuormittavina ja niiden vähentäminen tärkeänä, ja työntekijäryhmät aikoivat kokeilla työpajoissa yhdessä sovittuja toimintatapoja.

Tulosten perusteella interventiojakson aikainen aktiivisuus sekä intervention toteutumisen onnistuminen vaihtelivat suuresti eri organisaatioissa ja yksiköiden välillä. Interventiolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää päävaikutusta kognitiivisesti kuormittavien työolosuhteiden vähentämisessä. Sen sijaan kognitiivisen ergonomian intervention vaikutus tuli esiin yhdysvaikutuksena intervention ja organisaation tai toteutumisen onnistumisen tason välillä.

Tietyissä organisaatioissa kognitiivisen ergonomian interventio auttoi hillitsemään erityisesti häiriöitä sekä kognitiivisia virheitä. Lisäksi, jos intervention toteutuksen onnistumisen taso oli korkea, kognitiivisen ergonomian intervention avulla saatiin vähennettyä kognitiivisia virheitä. Myös laadullisen aineiston perusteella interventiolla oli merkitystä: työn laatu parani, kuormittuminen tunnistettiin ja toimintakulttuuriin syntyi muutoksia. Organisaatioiden sisäiset kehittämisprosessit on kuitenkin tärkeä rakentaa oppimisprosesseina, jotka saavat uusia muotoja ja suuntia asioiden edetessä.

Kognitiivista ergonomiaa tulee kehittää systemaattisesti ja prosessina. Pienet konkreettiset muutokset työn arjessa voivat vähentää kuormitustekijöitä ja virheitä ja näin parantaa työn tuloksellisuutta.

SujuKE-tutkimus on tietävästi ensimmäinen laaja työpaikainterventio, jonka puitteissa lähdettiin systemaattisesti tarkastelemaan ja kehittämään kognitiivista ergonomiaa toimistotyöympäristössä. Tutkimus vahvisti, että toimistoissa on tarpeen vähentää ja hallita häiriöitä, keskeytyksiä ja tietotulvaa. Tulokset myös osoittivat, että työntekijät näkevät tärkeänä kognitiivisten kuormitustekijöiden vähentämisen ja työn sujuvoittamisen. ■

MONIMUOTOISUUS KILPAILUVALTIKSI HYVÄLLÄ JOHTAMISELLA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Monimuotoisen työyhteisön osaaminen on laaja-alaista ja tuo kilpailuetuja organisaatiolle. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen vaatii puolestaan ymmärtämistä ja työkaluja erilaisten tilanteiden käsittelyyn.

Monimuotoisuusosaaminen auttaa työyhteisöjä ja organisaatioita ymmärtämään erilaisia asiakasryhmiä ja tarjoamaan palveluja erilaisiin tarpeisiin. Monimuotoisuus voidaan tuoda myös organisaation voimavaraksi johtamisen avulla. Tällöin taustoiltaan ja osaamisprofiileiltaan erilaiset työntekijät puhaltavat yhteen hiileen.

”Monimuotoinen työyhteisö on muutosjoustava ja moninäköalainen. Työyhteisön monimuotoisuuden avulla organisaatio kykenee sopeutumaan muutoksiin ja murroksiin”, sanoo työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi, PsT **Pauli Kallio** Itä-Suomen yliopiston Jatkuvan oppimisen keskukselta.

Työyhteisön rooli uusien työntekijöiden sitouttamisessa on suuri, joten monimuotoisuuden johtaminen tukee myös rekrytointien onnistumista.

”Kun monimuotoisuutta osataan johtaa ja tukea, työntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta työyhteisöön ja työhyvinvointi kasvaa. Samalla innovatiivisuus lisääntyy, mikä tuo yritykselle kilpailuetua”, sanoo jatkuvan oppimisen suunnittelija **Senni Pykäläinen** Itä-Suomen yliopistosta.

Johtamista kehittämällä monimuotoisuus kukoistukseen

Monimuotoisuuden johtamisessa ensimmäisenä askeleena on monimuotoisuuden, etuoikeuksien ja ajatteluvinomien tunnistaminen sekä yhteisöllisyyttä, keskinäistä luottamusta ja kunnioitusta tukevien käytäntöjen kehittäminen.

”Psykologisesti turvallisen työympäristön luominen on avainasemassa, jotta monimuotoisuus voi kukoistaa. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä työntekijät voivat tuoda esiin ideoitaan ja huolenaiheitaan ilman pelkoa nolatuksi tai torjuttuksi tulemisesta”, Kallio sanoo.

Psykologisesti turvallisella työpaikalla jokainen työntekijä tulee kohdatuksi tasavertaisesti taustastaan tai asemastaan riippumatta ja jokaista arvostetaan työyhteisön jäsenenä.

Organisaation johdon sitoutumisen merkitys monimuotoisuuden hyödyntämisessä ja turvallisen työympäristön luomisessa on suuri. Tavoitteiden saavuttamiseksi esihenkilöt tarvit-



sevat työkaluja muun muassa erilaisten arvojen ja konfliktien käsittelyyn.

”Johdon ja esihenkilöiden osaamisen kehittäminen on tärkeää, jotta käytänteitä ja toimintatapoja voidaan tarkastella monimuotoisuuden silmälasien läpi. Asioita on lähestyttävä useista erilaisista näkökulmista, jotta ymmärretään, millaisena työyhteisö näyttäytyy esimerkiksi henkilölle, joka ei puhu suomea äidinkielenään”, sanoo Pykäläinen.

Kouluttautuminen antaa työkaluja johtamiseen

Jatkuva oppiminen auttaa johtajia kehittämään osaamistaan muuttuvan työelämän ehdoilla. Itä-Suomen yliopiston Executive MBA eli UEF EMBA -asiantuntijaohjelman voi suorittaa työn ohella. Ohjelman laajasta tarjonnasta voi poimia myös erillisiä opintojaksoja.

”Henkilökohtaisen johtajuuden opintojaksolla omaa johtajaidenteettiä voi tunnistaa ja vahvistaa henkilökohtaisen valmennuksen avulla. Valmennus tarkoittaa esihenkilön roolia itsensä ja muiden johtajana sekä auttaa esihenkilöä toimimaan oikeudenmukaisesti kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan”, Kallio kertoo.

Työkaluja monimuotoisuuden potentiaalın hyödyntämiseen ja johtamiseen voi hankkia esimerkiksi UEF EMBA – uuden työn johtaminen -opintojaksosta tai edullisista avoimen yliopiston osaamiskokonaisuuksista työyhteisölle. Teemasta voidaan suunnitella myös yrityksen tarpeeseen oma täydennyskoulutus tai valmennus. ■

Lisätietoja: www.uef.fi/jatkuvaoppiminen

TYÖTERVEYSHOITAJA TYÖKYKYJOHTAMISEN TUKENA

TEKSTI: MIIKKA VESTALA

KUVAT: PEXELS



Työterveyshoitajan työssä kohtaa monia organisaatioita ja tilanteita erilaisissa olosuhteissa. Kokemus antaa samaan aikaan osaamista hyvin moninaisten tilanteiden kohtaamiselle sekä näköalapaikan alati muuttuvan työelämän keskiössä.



Onnistuneella työkykyjohtamisella saavutetaan yrityksissä säästöjä, tuloksellisuutta ja panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin. Pelkästään yhteiskunnallisesta näkökulmasta työkyvyntukeminen ja työurien pidentäminen on yksi työterveyshuollon tärkeimmistä tehtävistä. Työterveyshuolto on erinomainen kumppani yrityksille työkykyjohtamisen käytänteiden kehittämiseksi. Tärkeää on, että yritysten tarve työkykyjohtamisen kehittämisessä ja työterveyshuollon osaaminen kohtaaisivat toisensa.

Merkityksellistä työkykyjohtamisessa on ennaltaehkäisevä ote. Sairaushoito ei ole työterveyshuoltoa, sairaushoito on työnantajan maksama etu työntekijöille. Jos työkykyongelmaan ei tartuta ajoissa, voi työntekijä sairastua ja tulla työkyvyttömäksi. Monessa yrityksessä kaivataankin tukea ja ymmärrystä työkykyongelmien varhaiseen tunnistamiseen. Sairastumista voidaan pitää työkykyongelmien varhaisen tunnistamisen epäonnistumisena. On tärkeää pohtia, olisiko jotain voitu tehdä toisin ja tunnistaa tilanne ajoissa sekä kehittää työkykyjohtamista sen pohjalta.

Työkykyjohtamisen kehittämistä pitäisi tapahtua yrityksissä jo pelkästään sen suhteen, mihin aikaan tai missä vaiheessa työkykyongelmaan tulisi reagoida. Työterveyshoitaja on yleensä ensimmäinen henkilö, joka saa tietää työkykyongelmasta joko työntekijältä itseltään tai työnantajalta.

// Merkityksellistä työkykyjohtamisessa on ennaltaehkäisevä ote.

Miltä näyttää ongelmatilanteet työkyvyn tukemisessa työterveyshoitajan näkökulmasta

Työterveyshoitajalle on suhteellisen tavallista saada yhteydenottoja, joissa työnantaja työntää vastuuta työterveyteen yksinkertaisissakin työkykyongelmissa. Vaikka suurin osa työkykyä tukevista toimenpiteistä pitäisi sopia työpaikalla keskustellen, koska ne ovat siellä parhaiten ratkaistavissa. Pahimmillaan työkykyongelman ratkaiseminen halutaan työntää työterveyteen kokonaisvaltaisesti. Yhteydenotot voivat olla sisällöllisesti sellaisia, missä pyydetään kirjoittamaan lausunto, jonka avulla voitaisiin irtisanoa työntekijä tai halutaan, että työterveyshoitaja soittaa työntekijälle ratkaistakseen vaikean "asenneongelman". Tilanteet voivat yrityksissä olla kestäneet jo

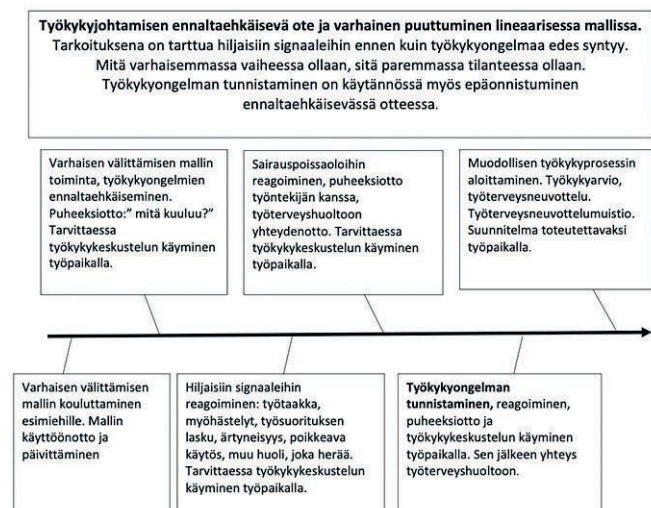
pidemmän aikaa, tulehduttaen osapuolten välit, minkä myötä työterveyshoitaja herää ristitilanteeseen.

Työterveyshoitaja kohtaa vaikeita tilanteita, kun työntekijä kertoo vastaanotolla omasta uupumuskuormituksestaan. Työterveyshoitaja ei voi viedä työntekijän asiaa esimiehen tietoon, ilman työntekijän suostumusta ja potilastietosuojalakiin vedoten. Vaihtoehtoisesti esimies soittaa työterveyshoitajalle ja kertoo hankalasta tilanteesta, mutta ei ole keskustellut työntekijän kanssa asiasta, eikä koskaan keskustele, vaikka näin suositeltaisiin. Työterveyshoitaja toki kannustaa aina ottamaan rohkeasti vaikean asian puheeksi työpaikalla ja antaa siihen keinoja. Jos kyseessä on useita työntekijöitä koskeva tilanne, voi työterveyshoitaja tehdä työpaikalle suosituksen tilanteen selvittämiseksi.

Luottamus on tärkeä osa työkykyjohtamista. Työkykyongelmista voidaan keskustella organisaatiolähtöisesti yhteistyötapaisissa työterveyshoitajan ja yrityksen välillä. Käytännössä yritys käy läpi yhteistyötapaisessa omassa seurannassaan tai havaitsemiaan työkykyongelmia, joita työterveyshoitaja voi selvittää työterveydestä käsin. Tällaisissa tilanteissa yhteistyön ja luottamuksen osapuolten (työntekijä – työnantaja – työterveys) välillä tulee olla hyvä. Luottamuksen säilyttämiseksi yksilöä tukeessa, työnantaja ottaa työntekijän kanssa puheeksi, että hän ilmoittaa tilanteesta työterveyshoitajalle. Ja työterveyshoitaja ottaa yhteyttä vasta sitten työntekijään tilanteen tarkempaa kartoitusta varten.

Miten työkykyjohtamista tulisi kehittää työpaikoilla?

Työkykyjohtamisen kehittämisessä työpaikalla ilmenee kaksi keskeisintä asiaa: aika ja inhimillisuus. Ajalla tarkoitetaan sitä hetkeä, kun kysytään varhaisen välittämisen kulttuurin mukaisesti työntekijältä: ”mitä kuuluu?” – ennen kuin ongelmaa on edes havaittu. ”Mitä kuuluu?” -kysyminen on jo itsessään välittämistä ja siinä hetkessä pysähtymistä. Inhimillisuus koskee nähdäksesi ja kuulluksi tulemistasi, työntekijän näkökulman, elämäntilanteen ymmärtämistä sekä hänen eteenpäin auttamista tarpeen mukaisesti. (kts.kaavio)



Luottamus on tärkeä osa työkykyjohtamista.



VARALA

Hyvinvointia yrityksille

Luonnonkauniissa ympäristössä
Tampereen keskustan kupeessa.

- Hyvinvointivalmenukset
- Hyvinvointitestaus
- Ravitsemuspalvelut
- Verkkovalmennukset
- Liikuntapäivät

- Varala ja Coronaria
Uniklinikka
- Varala ja Audicin
– palaudu työskennellessäsi
- Oppivan yhteisön
metataidot -johtamisvalmennus



Tiedustelut:

Maria Tuupola +358 40 5470 456, maria.tuupola@varala.fi
Minni Suni +358 40 740 5325, minni.suni@varala.fi

Työkykyongelman ennaltaehkäiseminen

Työkykyjohtamisen epäonnistumista työpaikalla voidaan myös luonnehtia tilanteissa, joissa ongelma on jo ilmennyt. Tärkeää olisikin pysähtyä työkykyongelmien äärelle ja pohtia ongelmaa käsitellessä, olisiko ollut jotain tehtävissä, ennen kuin ongelmia havaittiin.

Työssä tulee olla ja kehittää työkykyä tukevat toimintamallit, kulttuuri sekä kouluttaa esimiehiä kohtaamaan tilanteita inhimillisesti sekä oikea-aikaisesti. Kehitystyön voi aloittaa, vaikka ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon, jossa annetaan tarkempaa tietoa ennaltaehkäisevästä työkykyjohtamisesta, varhaisesta välittämisestä sekä esimieskoulutusta työkykyjohtamiseen.

Työkykyjohtamista voi kehittää yhteistyössä ja hyödyntämällä työterveyshuollon osaamista. Työterveyshoitaja antaa tietoa, ohjaa ja neuvoo työkykyyn liittyvissä asioissa. Lisäksi työterveyshoitajalla on erilaisia työkaluja, jotka auttavat työkykyjohtamisen kehittämisessä. Esimerkiksi hän pystyy analysoimaan organisaation käynti-, sairauspoissaolo- ja työterveyden kustannustietoja. Työterveyshoitaja voi käynnistää työpaikkaselvityksen tai suunnatun selvityksen, joiden avulla kartoitetaan työpaikan tilannetta, altisteita ja kuormitustekijöitä. Selvityksistä kirjoitetaan raportit, joiden avulla pystytään



esimerkiksi ennaltaehkäisemään työtapaturmien ja altisteiden, kuten melun haittavaikutuksia, vaikuttamaan psykososiaalisen kuormituksen tasoon ja vähentämään työstä koituvia fyysisiä ja ergonomisia kuormitustekijöitä. Työterveyshoitaja voi toteuttaa erilaisia kyselyjä sekä terveystarkastuksia, joiden avulla saadaan tietoa organisaation työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden tilanteista.

Työterveyshuollossa tuetaan yksilöitä sekä työnantajaa. Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu (kts. kaavio), johon osallistuu työnantaja, työntekijä ja työterveyshuollon toimija. Tärkeää on työkykyjohtamisen kehittämisen näkökulmasta toimiva yhteistyö työterveyden ja yrityksen välillä.

Työkykyjohtamisen kehittämiseen on syytä osallistaa organisaatiossa työsuojelua, joka selvittää esimerkiksi työpaikalla riskienarviointia, työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä. Työterveyshoitaja voi osallistua työsuojelutoimikunnan kokoukseen ja auttaa näin työkykyjohtamisen käytänteiden kehittämisessä. Pienemmissä työpaikoissa harvemmin on henkilöstöhallintoa, eikä alle 20 työntekijän yrityksissä ole pakollista olla työsuojeluorganisaatiota, jolloin työterveyshoitaja antaa ohjausta ja neuvontaa työkykyasioihin. Työkykyjohtamisen kehittäminen ja kulttuurin jalkauttaminen aloitetaan esimiehistä ja kerrotaan työntekijöille hyvässä vuorovaikutuksessa työkykyjohtamisen käytänteistä työpaikalla.

Työterveyshuollossa tuetaan yksilöitä sekä työnantajaa.

Ehkä tärkein kysymys onkin, hyödynnetäänkö työterveyshoitajan osaamista riittävästi työkykyjohtamisen kehittämisessä? Työterveyshuoltoa ei pitäisi pitää vain ”lakisääteisenä pakkona” organisaatiolle. Työkykyongelmia ei pitäisi pyrkiä ratkaisemaan tulipaloja sammuttelemalla, vaan ennakoidmalla tilanteita. Työterveyshoitaja antaa informaatiota aina asiakassuhteen alkaessa esimerkiksi työkyvyn tukemisessa, varhaisen puuttumisen mallissa ja päihdemallissa. Tarvittaessa työterveyshoitaja voi käynnistää työpaikkaselvityksen työolosuhteiden kartoittamiseksi, joka antaa työkykyjohtamisen tilasta sekä kehitettävistä kohteista tietoa. Asian äärelle olisi kuitenkin tärkeä pysähtyä, sillä tiedon antaminen ei riitä, tietoa pitäisi myös sisäistää ja käsitellä. Usein juuri kiire ja ajanpuute sekä johdon sitoutumattomuus työkykyjohtamisen kehittämiseksi ovat merkityksellisimpiä syitä uusien asioiden halluun ottamisen epäonnistumiselle. ■

VASTUULLINEN JA LUOTETTAVA PYÖRÄETUPALVELU

Saumaton palvelukokemus, tech-first hallinnointijärjestelmällämme

Electrobike pyöräetu on suunniteltu täyttämään työnantajien tarpeet ja tarjoamaan heille helppokäyttöisen ja tehokkaan palvelumallin. Tarjoamme työnantajille täysin kuluttoman pyöräetupalvelun, joka mahdollistaa pyöräedun tarjoamisen ilman taloudellista riskiä. Lisäksi tarjoamme työntekijöille kattavan pyörämalliston useista laadukkaista merkeistä.

Vastuullisuus ja luotettavuus ovat toimintamme kulmakiviä. Panostamme vastuullisiin tuotantoketjuihin sekä sujuviin takuu-prosesseihin ja ensiluokkaiseen tuotetietouteen. Electrobike pyöräetupalvelun avulla voit tarjota työntekijöillesi laadukkaita ja kestäviä pyöriä, jotka edistävät kestävästä liikkumisesta.

Työsuhdepyöräpalveluumme sisältyy täysarvovakuutus ilman ikävähennyksiä, joten voit tarjota työntekijöillesi täydellistä turvaa vahinkotilanteisiin. Turvallisuus on meille ensisijaisen tärkeää, ja haluamme tarjota työntekijöillesi mielenrauhaa ja luottamusta pyöräetupalvelumme kautta.

Keskeinen osa Electrobike pyöräetua on digitaalinen hallinnointijärjestelmä, joka mahdollistaa kuluttoman palvelun työnantajille. Innovatiivinen järjestelmämme automatisoi sopimus- ja rahoitusprosessit, mikä säästää aikaa ja vaivaa työn-



antajalta. Lisäksi digitaalinen alustamme kokoaa automaattisesti raportin palkanlaskentaan, mikä tekee palkanlaskennasta nopeaa ja vaivatonta.

Laiterekisterimme pitää kirjaa kaikista pyöristä, niiden huoltotiedoista sekä pyörän omistajasta. Tämä tekee pyörien hallinnoinnista entistä helpompaa ja järjestelmällisempää.

Pyöräedun avulla voit tehdä merkittäviä päästövähennyksiä ja vaikuttaa positiivisesti ympäristöön. Kun työntekijät valitsevat pyörän auton sijaan työmatkansa kulkuvälineeksi, CO₂-päästöt vähenevät huomattavasti. Tämä auttaa suojelemaan ympäristöä ja ilmastoa.

Electrobike Pyöräetupalvelu on eettinen ja arvovaltainen valinta, joka tarjoaa kustannustehokkuutta sekä työnantajalle että suojelee ympäristöä. Korkeana tunnustuksena panoksellemme yhteiskunnan hyväksi, Electrobikelle on myönnetty arvostettu Yhteiskunnallinen Yritys -merkki. Rohkaise työntekijöitäsi ottamaan askeleita kohti vihreämpää elämäntapaa ja ota käyttösi meidän täysin kuluton Pyöräetupalvelumme, joka tarjoaa heille paitsi terveellisen myös eettisesti kestävästä liikkumisvaihtoehdon. Tehdään yhdessä valintoja, jotka kantavat hedelmää niin yrityksellesi kuin koko yhteisölle.

Electrobike pyöräetupalvelun avulla työnantajat voivat keskittyä olennaiseen – tarjoamaan työntekijöilleen parasta mahdollista palvelua. ■

Lisätietoja: www.pyoraetu.fi & yritysmyynti@electrobike.fi



HÄIRINTÄÄN JA TYÖSSÄ KUORMITTUMISEEN LIITTYVIÄ YHTEYDENOTTOJA TULI TYÖSUOJELUVIRANOMAISELLE VIIME VUONNA NOIN 2 200

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2022 yhteensä noin 2 200. Häirintään liittyviä yhteydenottoja oli noin 1 500 ja työssä kuormittumiseen liittyviä 900. Osassa yhteydenotoista oli kyse molemmista.

Yhteydenottojen kokonaismäärä on pysynyt viime vuosina suunnilleen samana. Työssä kuormittumiseen liittyvien yhteydenottojen osuus on kuitenkin kasvanut.

Noin 170 häirintään liittyvässä tapauksessa työntekijä teki kirjallisen valvontapyyntöä, jonka perusteella tarkastaja arvioi, voiko asiassa ryhtyä valvontatoimenpiteisiin. Työssä kuormittumisesta tehtiin hieman alle 70 valvontapyyntöä. Useassa tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

Tarkemmat tiedot selviävät työsuojeluviranomaisen tuoreesta raportista. Raportissa on myös tapauskuvauksia vuoden 2022 valvonnasta.

Lähes puolessa valvotuista tapauksista työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan

Häirintään liittyviä tarkastuksia tehtiin 59. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Vajaassa puolessa häirintään liittyvistä tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Yleisimmin työnantaja ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Tyypillistä oli, että työnantaja ei ollut ryhtynyt lainkaan toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi tai toimet häirinnän lopettamiseksi havaittiin riittämättömiksi. Usein työnantaja ei myöskään ollut ollenkaan selvittänyt tapahtumien kulua tai oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Joissain tapauksissa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti.

Noin puolessa valvotuista tapauksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita. Yleensä näissä tapauksissa tarkastaja totesi työnantajan selvityksen perusteella, että kyse ei ollut työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä.

Työsuojeluviranomainen muistuttaa, että häirintää voi ja pitää ennaltaehkäistä työpaikoilla.

”Selkeät toimintatavat epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen ja pelisäännöt hyvään työpaikkakäyttäytymiseen ennaltaehkäisevät häirintätilanteiden syntymistä. Esihenkilöiden koulutus epäasiallisen kohtelun tilanteiden käsittelyyn on erityisen

tärkeää”, painottaa ylitarkastaja **Päivi Laakso** Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta.

Kuormitustilanteissa työnantajalla on velvollisuus toimia

Työssä kuormittumiseen liittyviä tarkastuksia tehtiin 30. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä kuormituksen vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä. Noin puolessa tehdyistä tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan.

Useissa tapauksissa oli kyse siitä, että työnantaja oli selvittänyt työntekijän kuormittumisen syitä puutteellisesti. Joissakin tapauksissa katsottiin, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka työntekijän kuormittumisen syiksi oli todettu terveyttä vaarantavia työn kuormitustekijöitä. Tyypillistä oli, että työnantaja ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin riittävän varhaisessa vaiheessa tai toimenpiteet eivät olleet kohdistuneet todettuihin haitallisiin kuormitustekijöihin. Monessa tapauksessa oli kyse sekä työntekijän kokemasta häirinnästä että työssä kuormittumisesta.

”Kun asia päättyy viranomaisen käsittelyyn, on usein kyse siitä, että työpaikalla on epäselvää, miten ja kenelle kuormittumisesta kuuluu ilmoittaa. Toinen tyypillinen tilanne on se, että kuormittumisen syitä ei ole selvitetty riittävästi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toimintatapojen luominen ovatkin avainasemassa kuormitustilanteiden käsittelyssä” ylitarkastaja Päivi Laakso toteaa.

Työsuojeluviranomainen tekee viranomaisaloitteisesti työpaikoille psykososiaalisen kuormituksen hallintaan kohdistuvia tarkastuksia. Tarkastuksilla pyritään varmistamaan, että työpaikoilla on keinot ennaltaehkäistä haitallisen kuormituksen syntymistä.

Tarkastuksilla käsitellään myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintymistä. Psykososiaalisen kuormituksen viranomaisaloitteisesta valvonnasta voit lukea tarkemmin Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksesta vuodelta 2022. ■

Lähde: Aluehallintovirasto

JÄRJESTÄ OMA YRITYSNÄYTÖS!

Tarjoo työntekijöillesi tai asiakkaillesi
eksklusiivinen kokemus ja järjestä
heille oma ennakonäytös. Elokuvan
voit valita useiden ensi-iltaan tulevien
elokuvien joukosta.



finnkinob2b.fi
yritysmyynti@finnkino.fi



Finnkino
B2B



**Palkitse, kiitä ja
kannusta leffalla!**

Tilaa yritysleffalippuja

HELSINKI | ESPOO | VANTAA | LAPPEENRANTA | LAHTI | TURKU | RAISIO | TAMPERE | PORI | JYVÄSKYLÄ | KUOPIO | OULU

Pitäisikö päivittää **toimistokalusteet**?



Istutko mieluummin lattialla kuin työtuolissasi?

Tuntuuko sinusta, että työpisteesi aiheuttaa sinulle selkä- ja päänsärkyä?

Toimimattomia tiloja ja epämukavia kalusteita ei kannata sietää, kun työympäristössä on tarkoitus tehdä positiivista tulosta. Nyt onkin oikea aika laittaa aikansa eläneet kalusteet kiertoon ja päivittää työtila ajan tasalle.

Kotimainen Hexaplan kalustaa ankeista tuotantotiloista, varastoista ja toimistoista positiivisen työsykkeen tiloja. Tilaa tuotteet verkkokaupasta suoraan työpaikalle napin painalluksella tai ota yhteyttä projektimyyjiimme Anttiin, Heliin tai Juhamattiin.



Klikkaa heti



ja aloita matkasi kohti
tehokkaampaa
työpäivää!



hexaplan.fi