



Työterveyslaitos

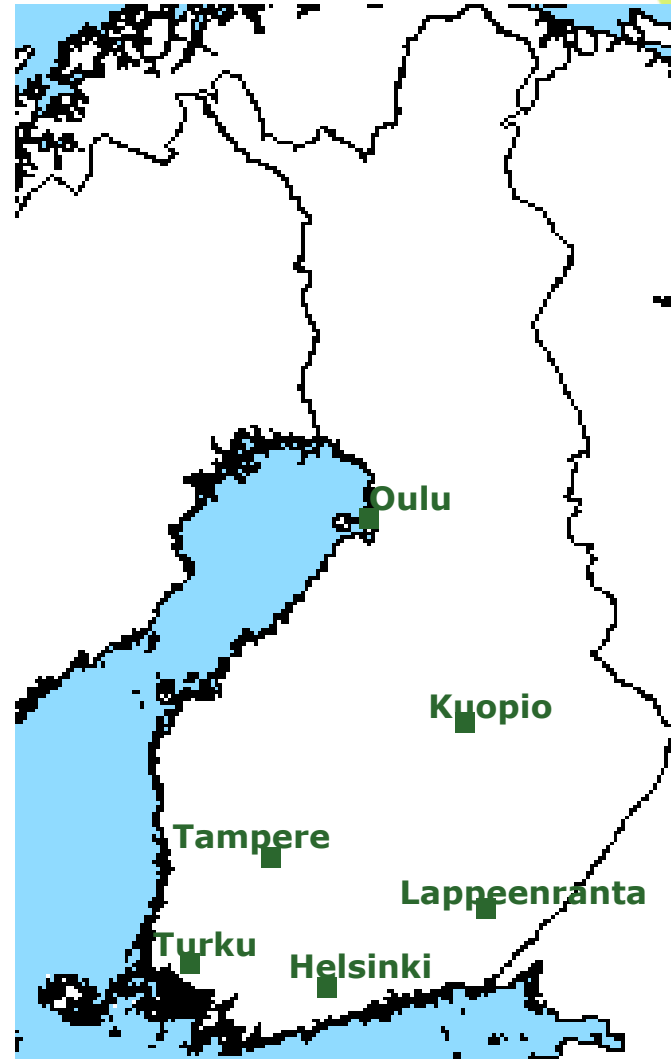
Asuntolaohjaajan työssäjaksaminen

Eija Lehto, erityisasiantuntija
Työterveyslaitos



Työterveyslaitos (TTL)

- Monitieteinen sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan sektoritutkimus- ja asiantuntija-laitos
- Perustettu 1945
- Henkilöstömäärä noin 800
- Edistämme työn terveellisyyttä ja turvallisuutta osana hyvää elämää
- Hyvinvointia työstä
- Tutkimus, koulutus, palvelu ja tiedonvälitys



Työhyvinvoinnin edellytyksiä...



- **Terveellinen, turvallinen työ**, joka vastaa yksilön **edellytyksiä** ja johon liittyy **aikaansaamisen tunne** sekä **oppimiskokemuksia** ja se on **tuottavaa**
- **Työntekijät ja työyhteisöt kokevat** työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään **työ tukee** heidän elämänhallintaansa.

Mukaillen...Työhyvienvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. TTL/EU Progress 2009.

Työhyvinvoinnin määrittelyä

- työntekijän omakohtainen kokemus, joka syntyy työssä ja töitä tekemällä
- työpaikan johto luo puitteet työhyvinvoinnille
- päivittäisellä johtamisella ja töiden organisoinnilla ja työn hallinnantunteella on erityisen suuri merkitys työhyvinvointiin
- **jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen**

Tehtävä I

- Asetu janelle siihen kohtaan, joka kuvastaa sinun **työhyvinvoinnin kokemisen tilaa kouluarvosanalla 4 - 10**
- Keskustele vieruskaverin kanssa -> miksi annoit juuri tämän arvosanan.



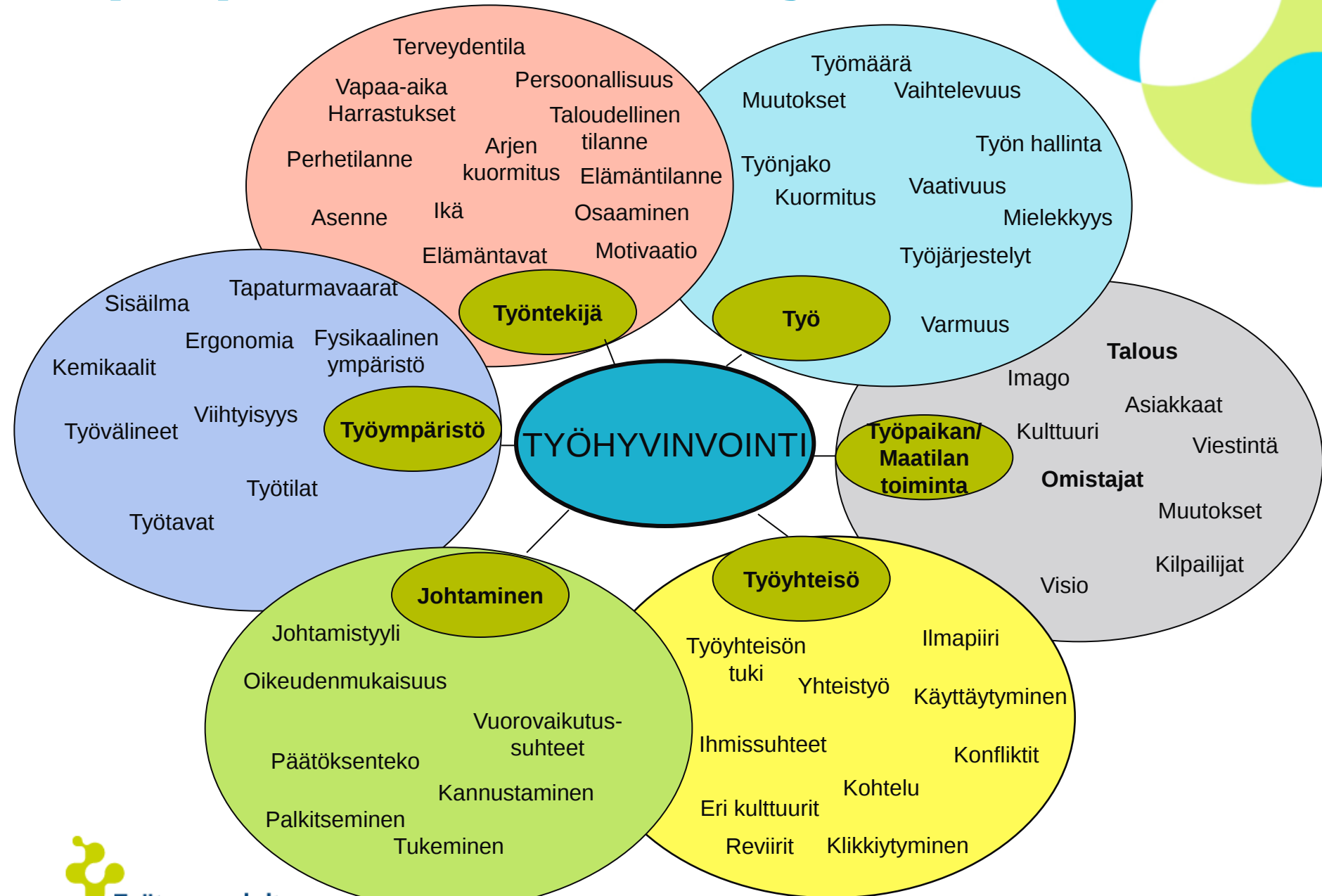
Tehtävä II

Muodostakaa 6-8 henkilön ryhmiä ja keskustelkaa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä/asioista n. 5 min.

-> Valitkaa ryhmänne mielestä tärkein tekijä/asia, joka on erittäin merkitykselleni työhyvinvoinnin kannalta

-> miettikää perusteet valinnalle

Työhyvinvoinnin osatekijöitä



Työhyvinvoinnin kokemiseen



Vaikutta:

- *Terveys, työkyky sekä koulutus ja ammattitaito*
- *Tyytyväisyys omaan työhön ja motivaatio tehdä sitä*
- *Työn hallinnan tunne*
 - *kokemus siitä, että voi vaikuttaa oman työn sisältöön, tapaan tehdä työtä*
 - *-> työ hahmottuu mielekkäänä kokonaisuutena*

Hallinnassa olevassa työssä on ennakkoinnin ja suunnittelun mahdollisuus

Ihmisen perustarpeita työssä...

1. Haluan kuulua ryhmään, kokea olevani aidosti toivottu jäsen.
2. Haluan vaikuttaa ryhmän tavoitteisiin, kokea että minun mielipiteitäni on kuultu tavoitteita asetettaessa.
3. Haluan kokea, että tavoitteet ovat saavutettavissa ja niillä on minulle merkitystä.
4. Haluan kokea, että se mitä tehdään, on mielekästä ryhmälle ja sillä on merkitystä laajemminkin ryhmän ulkopuolella.
5. Haluan olla mukana laatimassa pelisääntöjä, jotka ohjaavat sitä, miten toimimme ja työskentelemme kohti päämääräämme.

Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja

- Työsopimuslaki
- työturvallisuuslaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Työterveyshuoltolaki
- Työntekijän eläkelaki
- Yrittäjän eläkelaki
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Vuosilomalaki
- Ammattitautilaki
- Työaikalaki
- Tapaturmavakuutuslaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Haasteita työpaikalla...



Henkilöstö koostuu:

- eri-ikäisistä
- erilaisen "kunnon omaavista"
- eri osaamistaustaisista
- eri kulttuureista tulevista
- erilaisissa elämäntilanteissa olevista yksilöistä
- erilaiset "persoonallisuudet"
- arvot ja asenteet vaihtelevat työelämän kulun aikana
 - työn merkityksellisyyden kokeminen
 - arvostus turvallisuutta ja terveyttä kohtaan
 - sitoutuminen työhön jne.

Erilaiset työntekijät työssä



Työn kuormitustekijät



TASAPAINO

Sopiva kuormitus

Työntekijän ominaisuudet

edellytykset

vaatimukset

odotukset

mahdollisuudet

RISTIRIITA

Yli- tai alikuormitus

Terveys

- henkinen
- fyysinen
- sosiaalinen

Sairaus

Lähde: Keittiöergonomia –tutkimus, Työterveyslaitos. Muokannut Eija Lehto

Työkuormitus

Työkuormitus syntyy yksilön ja työn vuorovaikutuksesta.

Se voi olla myönteistä, voimavaroja antavaa ja motivoivaa, mutta se voi olla myös haitallista ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta

Lähde: Kari Lindström ym., Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät

Arkipäivän haasteet

Työn vaatimusten muutos

- sopeutuminen muutokseen
- osaamisen jatkuva päivittäminen
- ATK-taidot
- itseohjautuvuus
- kielitaito
- **vuorovaikutustaidot**

Työolosuhteiden muutos

- nopea muutostahti
- kiire
- keskeytykset
- epäfysiologiset työajat



Univaje

Elämän-
tavat

Stressi

Ikä

Työntekijän psyykkinen & kognitiivinen toimintakyky (aivokunto)

- valppaus / virkeys
- oppiminen ja muisti
- luovuus
- toiminnanohjaus
- motivaatio
- mieliala



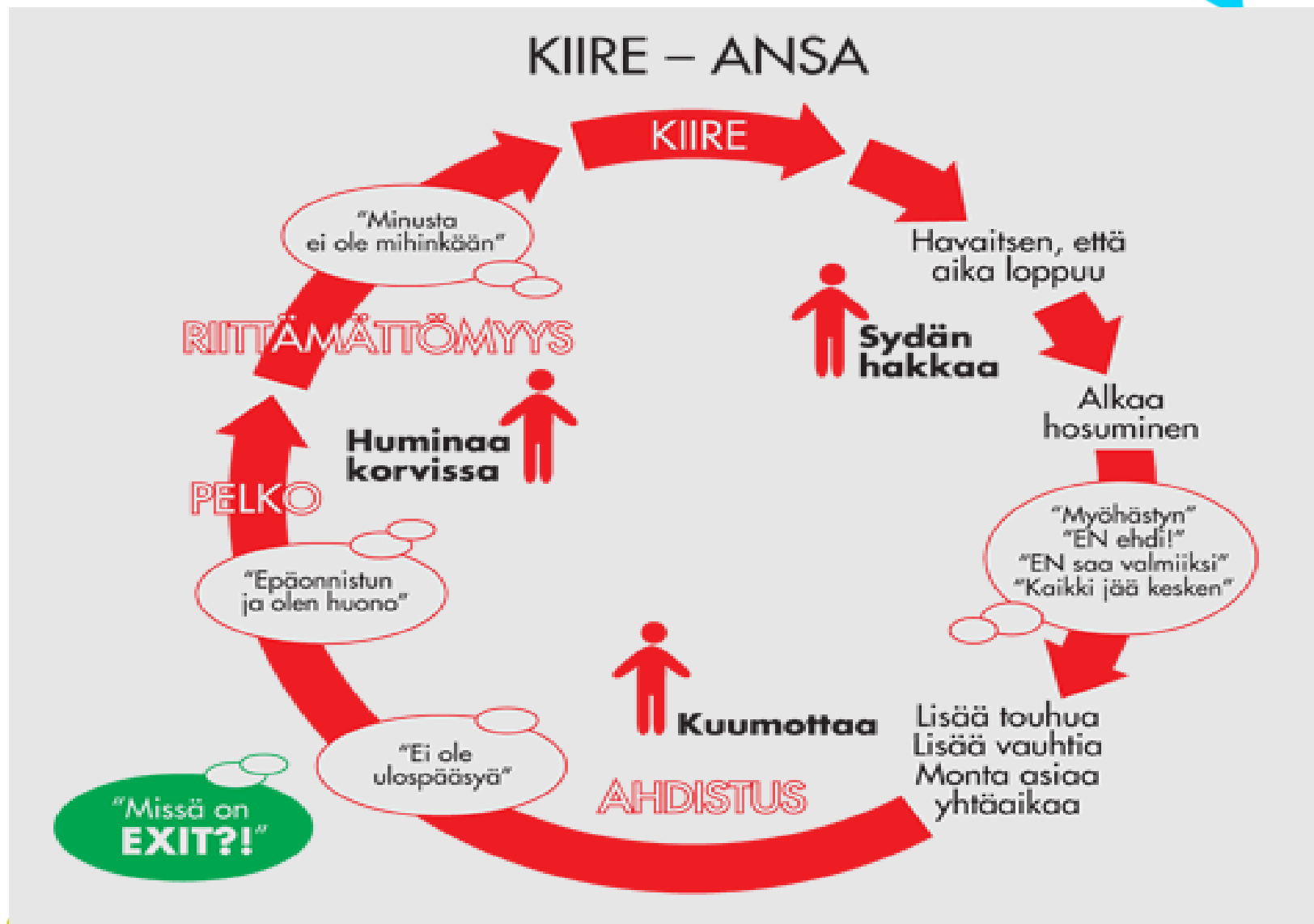
Mukaillen Mikael Sallinen, Työterveyslaitos

Kiire..

- **Kiire** on jännitteinen tila, jolla on suhde aikaan.
- Kiire on **henkilökohtaisesti** koettu rasittava tunne siitä, että on toimittava liian nopeasti..
- Merkittävä osa jatkuvan kiireen vahingollisuudesta ihmisille johtuu siitä, että ihmisen elimistö suhtautuu kiireeseen kuten **henkeä uhkaaviin stressitilanteisiin**



Kiire ja sen vaikutukset



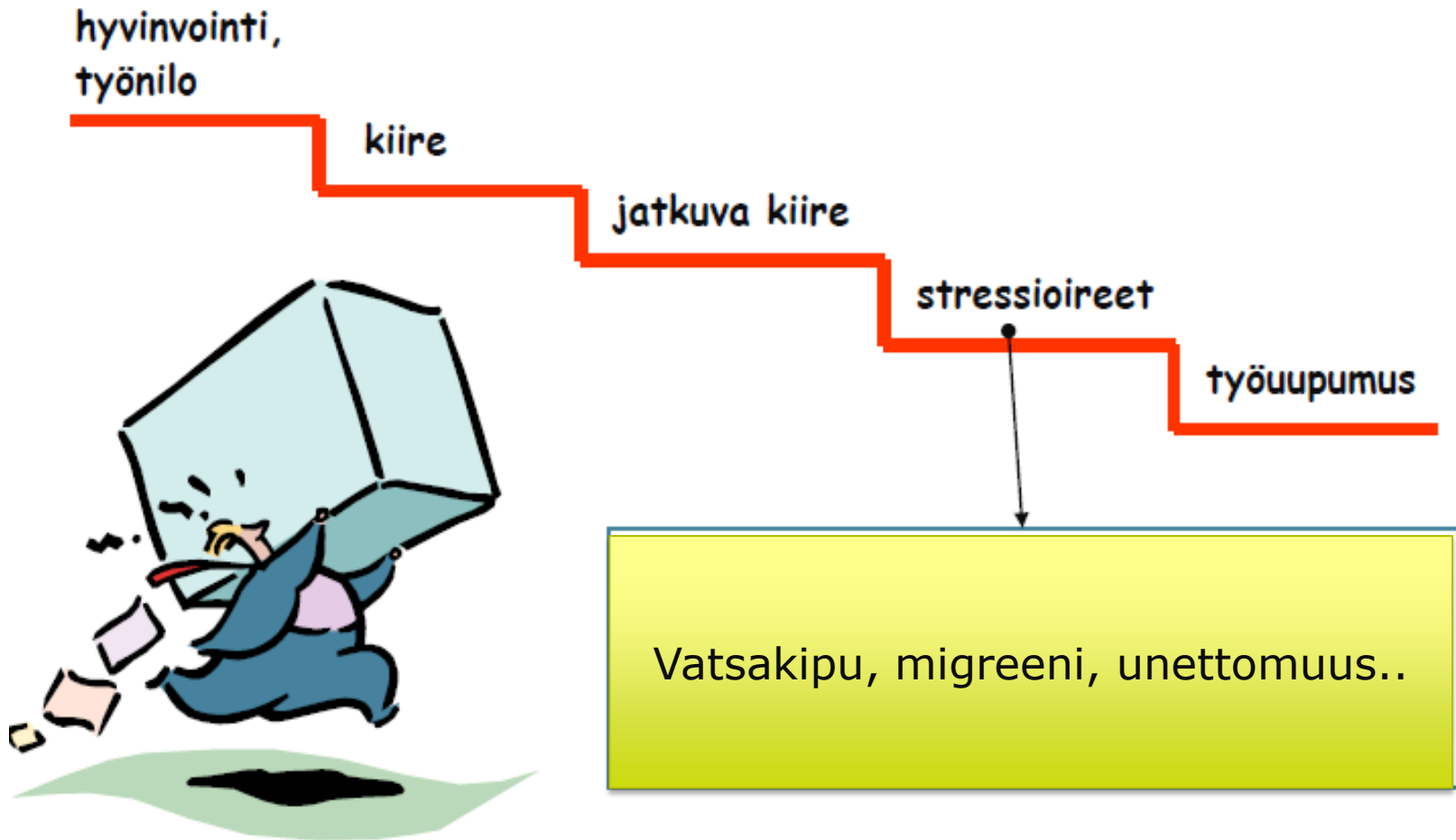
Stressi

- yksilön omat tarpeet tai kyvyt ristiriidassa ympäristön asettamien vaatimusten kanssa
- yksilö arvioi tilanteen vaatimukset omat voimavaransa tai taitonsa ylittäviksi

Stressi ei ole se, mitä minulle tapahtuu, vaan se, **miten minä reagoin asiaan tai ongelmaan.**

Stressi on tunnetila
Kiire – Stressi... yhteys ?

Työn organisointi- kuormittavuus- perustehtävä?



Mistä tunnistan stressin?



- Yleiset tuntemukset
 - tyytymättömyys, hyvän olon puuttuminen, vaikeus rentoutua sekä kalvava epäily siitä, ettei selviä
- Tunnetasolla
 - hermostuneisuus, ärtyisyys, ahdistuneisuus, mielialan lasku, aiempaa rajummat tunne-elämän vaihtelut
- Tiedon käsittelyn tasolla
 - keskittymis-, muisti-, päätöksenteko- ja suunnitteluvaikeudet
- Käyttäytymisen tasolla
 - eristäytyminen, aloitekyvyttömyys, arvaamattomuus, käyttäytymisen säätelyvaikeudet
- Ruumiilliset tuntemukset
 - unihäiriöt, kivut, elimistön toimintahäiriötuntemukset

Myönteisellä ajattelulla stressi aisoihin: miksi myönteinen ajattelu työssä on tärkeää?

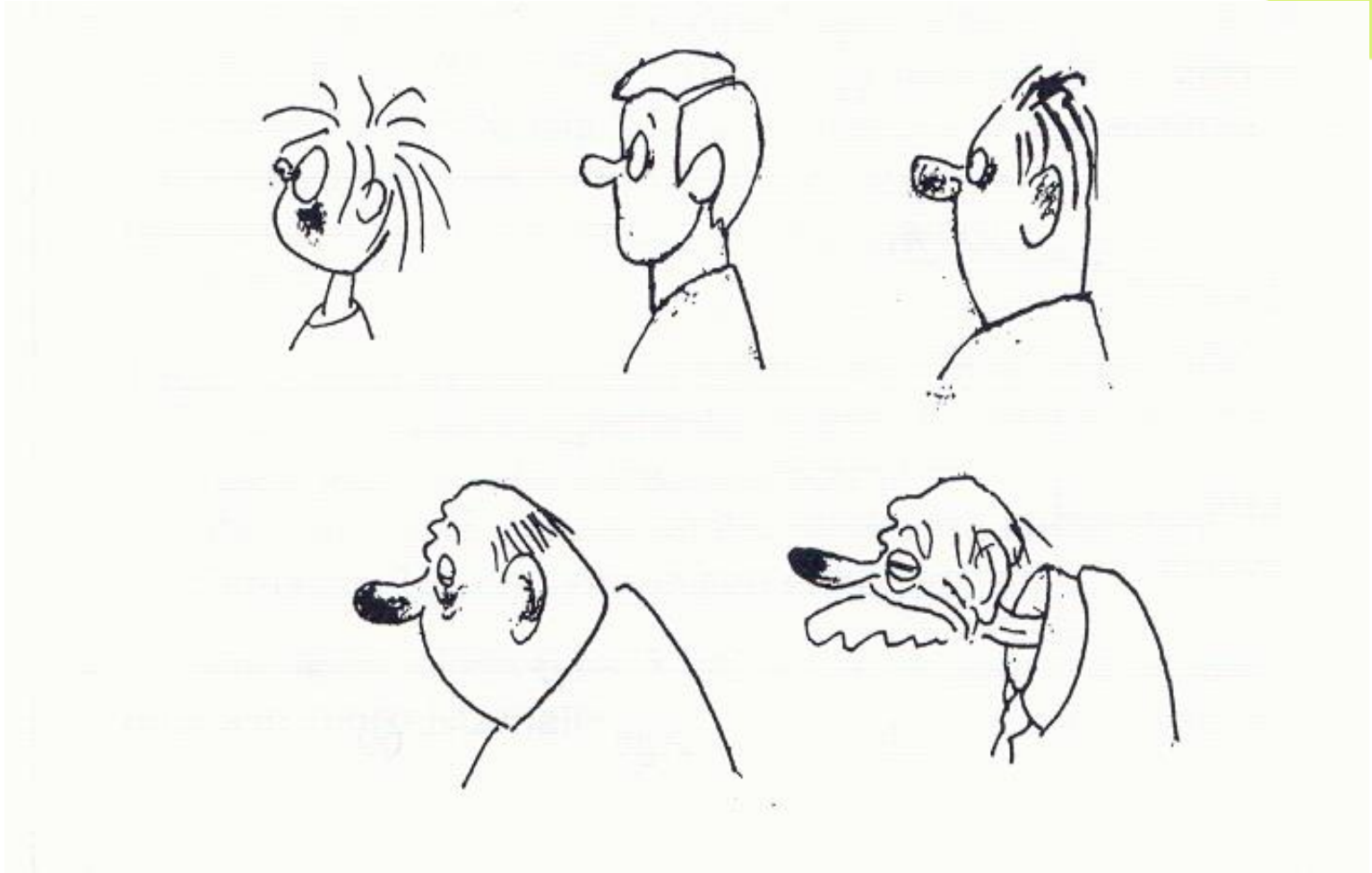
Alice Isen (2003); Barbara Fredrickson (2002; 2009)

- Positiiviset tunteet edistävät kekseliäisyyttä, luovuutta ja ongelmanratkaisua.
 - esim. neuvottelu voi epäonnistua kun tullaan pahalla tuulella → positiivisella mielialalla saavutetaan helpommin tuloksia
 - hyvä mieliala erityisen tärkeä kun tehtävä epämiellyttävä
- Positiivinen tunne helpottaa muistamista ja auttaa löytämään muistista laajemmin materiaalia
 - edistää oppimista, suunnitelmallisuutta ja kestävyyttä

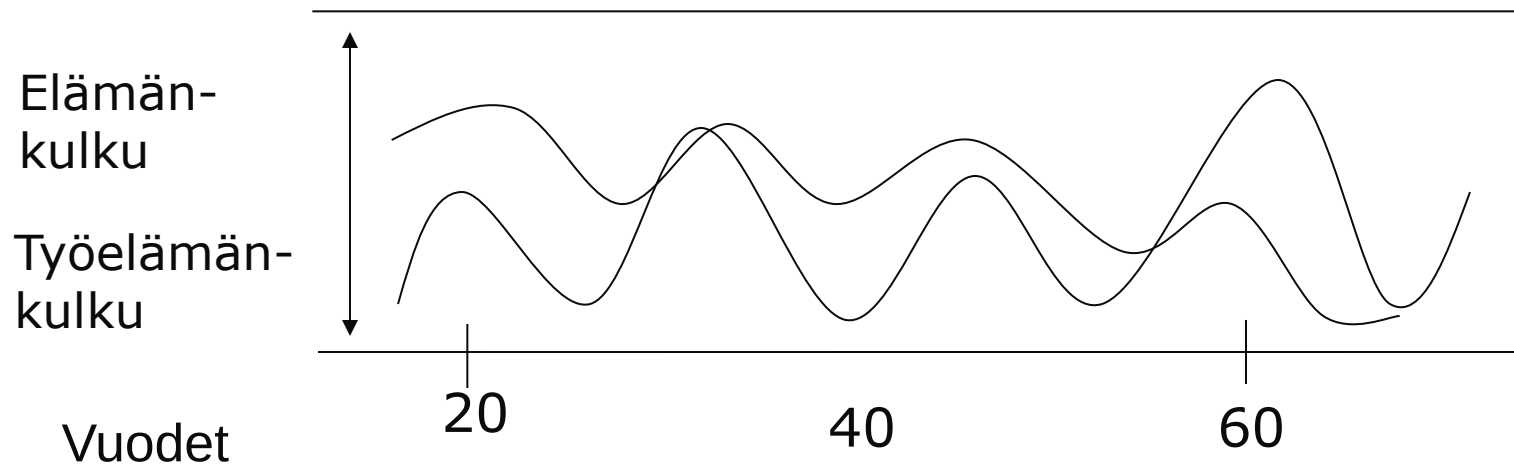
*Myönteisyys ei vain
HEIJASTA menestystä ja
terveyttä vaan myös
TUOTTAA niitä.*

*Kielteinen mieliala
kaventaa maailmaa,
positiivinen
laajentaa sitä.*

Voimavaroja työhön



Työelämä ja sen kulku



- jokaisella omanlaiset vaiheet

Ihmisen monet iät



- Kronologinen ikä – kalenteri-ikä
- Biologinen ikä – fyysinen toimintakyky
- Psykologinen ikä – käsitys omasta iästään
- Sosiaalinen ikä – eri-ikäisten roolit yhteisössä



Työelämä ja eri sukupolvet

-> erilaisuuden sieto



Baby Boomerit

1943- 1960

X- sukupolvi

1960- 1980

Y- sukupolvi

1980- 2000

Z- sukupolvi

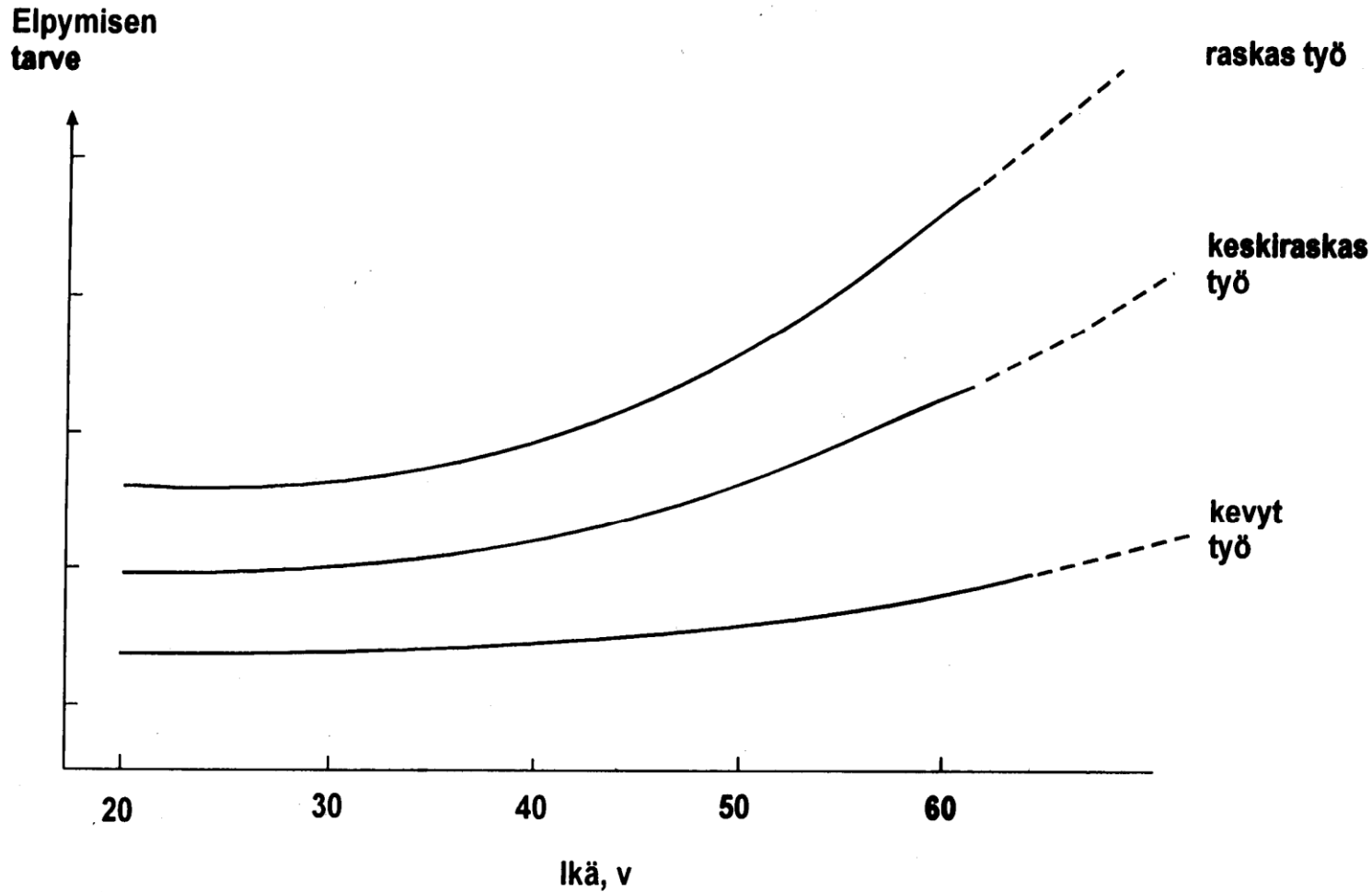
2000-

Biologinen ikääntyminen -> alkaa näkyä vähitellen



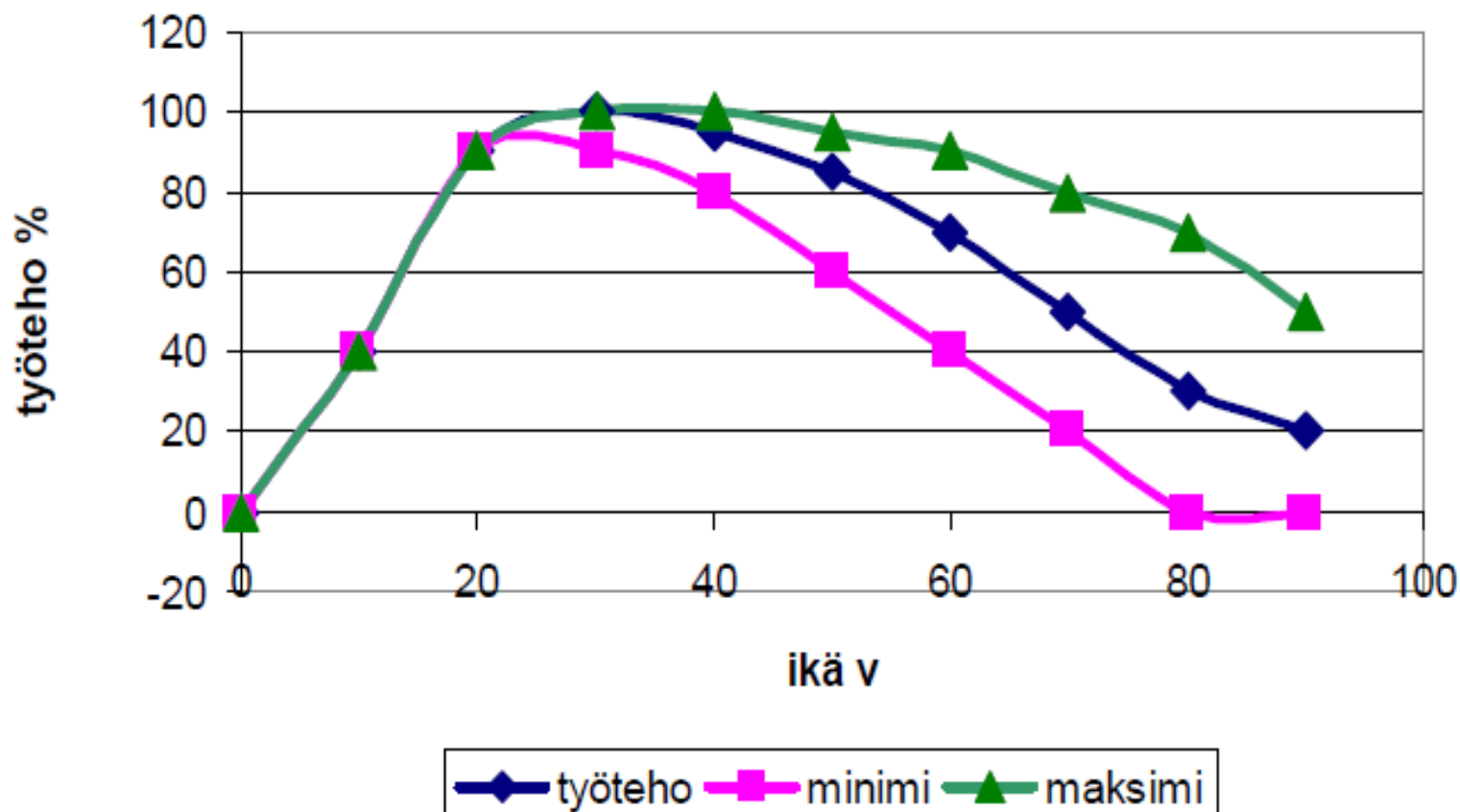
- Biologinen ikääntyminen tapahtuu solutasolla ja vaikuttaa kaikkien elinjärjestelmien toimintaan sekä kehon rakenteeseen.
- Työelämän kannalta keskeisiä ovat vanhenemismuutokset hengitys- ja verenkiertojärjestelmässä, tuki- ja liikuntaelimissä, keskushermostossa sekä aistijärjestelmissä.

Elpyminen kuormituksesta -> hidastuu



Fyysinen työ -> pidä huolta itsestäsi

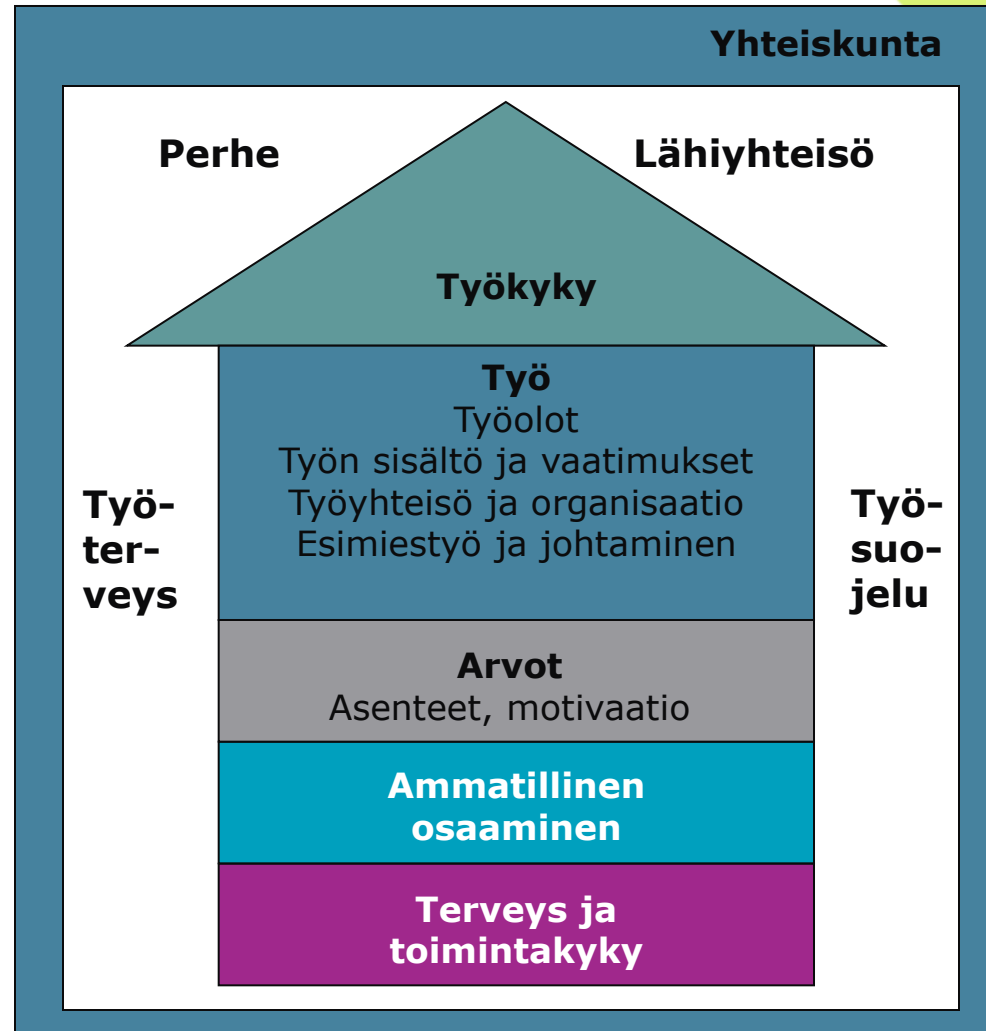
Ajatus fyysisestä työtehosta iän myötä



Työkyky..

Työkyky muodostuu yksilön ominaisuuksista ja voimavaroista sekä työolojen, työn sisällön ym. yhteensopivuudesta

Hyvä työkyky tarkoittaa, myös että, ihmisen voimavarat ja osaaminen riittävät käsillä olevan työn tekemiseen





Työkyky ja työhyvinvointi

Omasta terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen sekä terveelliset elämäntavat muodostavat

henkilökohtaisen työkyvyn ja työhyvinvoinnin perustan.



- Terveellinen ravinto
- Liikunta
- Lepo ja uni
- Kohtuullinen alkoholin käyttö
- Tupakoimattomuus
- Sosiaaliset suhteet
- Harrastukset

Palautuminen ja tauotus

-> muista pitää taukoja



Tauoilla on sosiaalinen merkitys ja mikrotauot ovat jaksamisen kannalta tärkeitä kaikenikäisille.

- Mikrotauot (1-3 min) heti kuormitushuippujen jälkeen edistävät tehokkaasti palautumista **kaikissa ikäryhmissä**
- *Ikääntyneet työntekijät tarvitsevat enemmän taukoja kuin nuoret.*

Tauotuksen ja elpymisen tarvetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon

- Ikä (palautuminen)
 - työn raskaus (henkinen tai fyysinen)
 - työskentelyolosuhteet
- > 10-20 min torkut lisäävät vireyttä !

Hyvän työn kriteerit

-> tuo esiin omat näkemyksesi



Työjärjestelyt

- selkeät tavoitteet ja oman osuuden näkeminen kokonaisuudessa
- riittävä työn hallinta ja sopiva työkuormitus
- palaute hyvin tehdystä työstä
- oman työn merkityksellisyyden ja arvon kokemus arjen työssä
- elämäntilannetta mukailevat joustot esimerkiksi työajoissa

Mahdollisuus jokaiselle

- kykyjen käyttöön ja kehittämiseen läpi työuran
- tehdä laadukasta työtä, saada palautetta ja sosiaalista tukea
- vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin
- osallistua ja saada tietoa työtä koskevista muutoksista.

Parempaa työhyvinvointia..

Työn muokkaamista
tekijälleen sopivaksi

Työpaikan johto
-> aktiivisuus

Työntekijät

***Epäkohtiin
puuttumista
ja
työkäytäntöjen
kehittämistä***

Työterveys-
huolto

sekä

Työsuojelu

***Vahvuuksien
tunnistamista ja
vahvistamista
sekä
terveyden ja
työkyvyn tukea***

Työyhteisö

Ammattitaidon ja osaamisen käytön
mahdollistamista

Työn voimavarojen vahvistamista

Arkipäivän työhyvinvointia..

- **paras osaaminen käyttöön/ toimenkuva> joustavuus**
- **erilaiset työn joustot – kirjatut toimintatavat -> tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus**
 - esim. työaikajoustot, osa-aikatyö,
- **vaikutusmahdollisuus omaan työhön**
- **töiden organisointi ja sujuvuus**
 - Esim. yksilölliset työskentelytavat, kiireen minimointi, yksilöllinen tauotus
- **työterveyshuollon kanssa tiivis yhteistyö**
 - Esim. terveystarkastukset, henkilöstö tietoisiksi työterveyshuollon palveluista mm. terveyden tuki, varhainen tuki, työhön paluun tuki
- **osaamisen tuki ja osaamisen siirto**
 - Esim. nuorten ja kokeneiden työntekijöiden osaamisen siirto, perehdytys, kehityskeskustelut
- **työympäristö ja työsuojelutyö**
 - Esim. aktiivinen työsuojelutoiminta
- **Arvostava toiminta työpaikalla ja työkaverin tuki**
kiitos avusta ja hyvin tehdystä työstä
- **jokainen on vastuussa työyhteisöstään ja sen työhyvinvoinnista**

Eija Lehto,
Työhyvinvointipalvelut

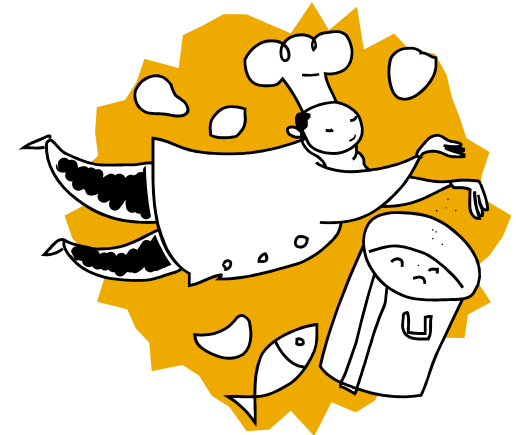


Hyvinvoinnin tunnusmerkkejä:

- ♥ tyytyväisyys elämään ja työhön; vaikka asiat eivät olisikaan täydellisen hyvin
- ♥ aktiivisuus, jaksaa tehdä muutakin kuin sen, mikä on pakko
- ♥ itsehallintakyky
- ♥ joustavuus
- ♥ kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä
- ♥ kyky ratkaista arkipäivän ongelmia
- ♥ oman itsensä hyväksyminen puutteineen ja vahvuuksineen

Lupaukset itselle ja muille

- Millä tavoilla minä voin osallistua työhyvinvointityöhön työpaikalla?
- Mitä minä itse voin tehdä, jotta xxxx on entistäkin parempi työpaikka - me kaikki voimme entistäkin paremmin?
 - Lupaus työyhteisölle



Kiitos mielenkiinnosta ja aurinkoisia kesäpäiviä !

