

Hyvinvointia vai pahoinvointia työssä?



**Tero Ålander, resilienssi- ja
tunneälyvalmentaja,
konfliktinhallinnan asiantuntija**

Mielenrauha koulutuspalvelut Oy

Linked     [ha.com](https://www.mielenrauha.com)





Mistä tänään puhutaan – ja missä järjestyksessä?



- Vastoinkäymiset ja kriisitilanteet – miksi meistä tuntuu pahalta?
- Ammattilaisen keinoja sopeutua vallitsevaan tilanteeseen
- Mihin ominaisuuksiin ”turbulentissa” tilanteessa kannattaa tukeutua?
- Ylikuormituksen tyypillisiä oireita työyhteisössä – hyväksyttävät työkäyttäytymisen tasot
- ”Mitä se minulle kuuluu, mitä muut tekevät” – työyhteisön jäsenten roolit ja vastuut ongelmatilanteissa
- Ratkaiseminen ja hyvinvoinnin perusta – turvallisuutta vai turvattomuutta?
- Puheeksi ottamisen ABC – periaatteet ja malleja hankalien asioiden puheeksi ottamiseksi työpaikalla



Negatiivista vai positiivista kierrettä?

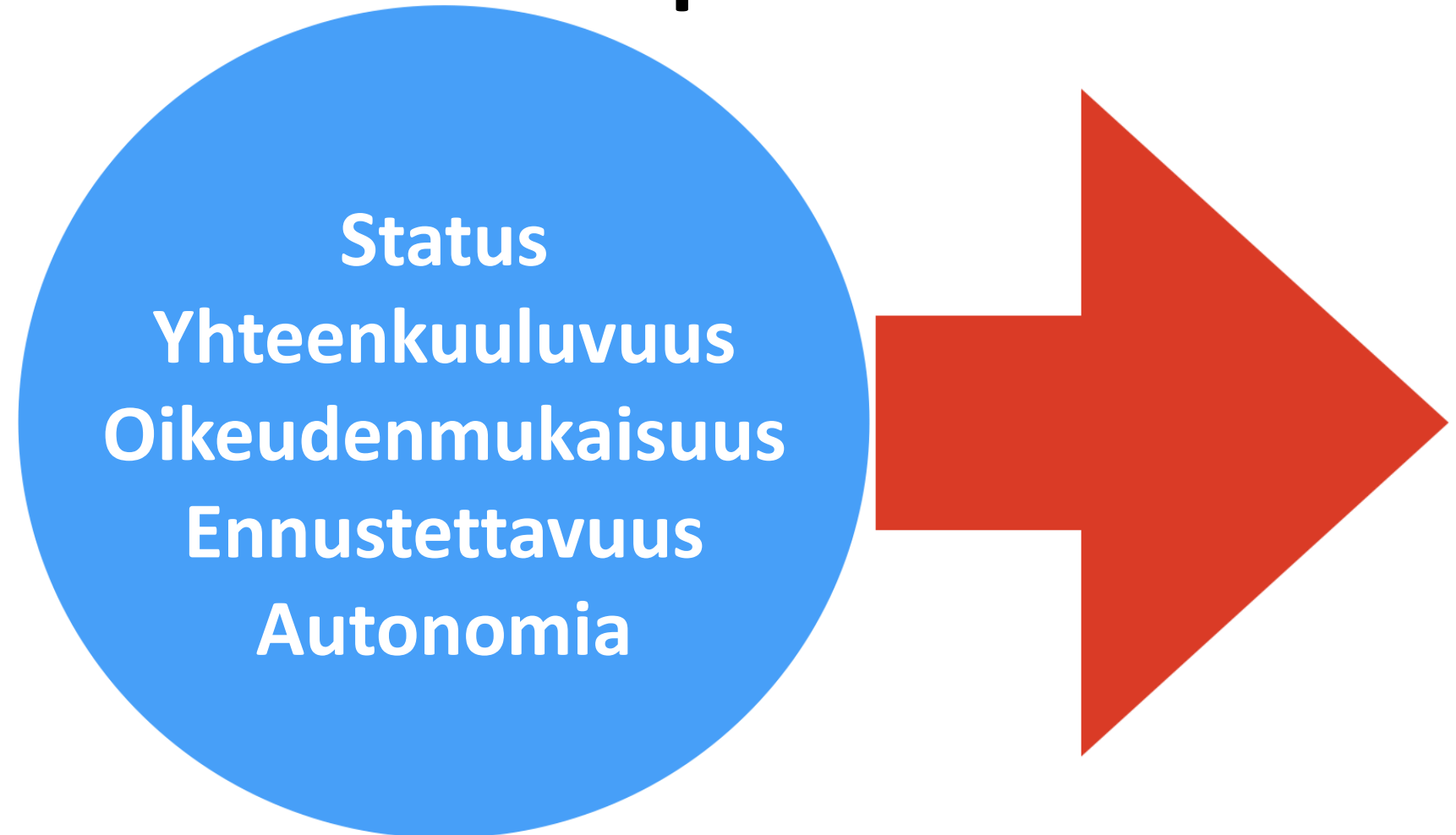
”Tunteet ovat mukana kaikissa elämän tapahtumissa ja vuorovaikutustilanteissa, myös työssä. Tunnetaitojen ja työyhteisön tuen avulla työpaikan tunnemyrskyt voidaan kääntää vahvuudeksi”



Työ ja työpaikan ihmissuhteet herättävät tunteita, samoin kiireiset aikataulut, monimutkaiset asiat ja toimintatapojen ristiriidat.

Tunteilla on lisäksi taipumus tarttua ja voimistua ihmisten välillä.

Hyvinvoinnin varmistaminen voi joskus olla pahoinvoinnin kanssa painimista



Sopeuttamistoimia, joihin voimme tukeutua



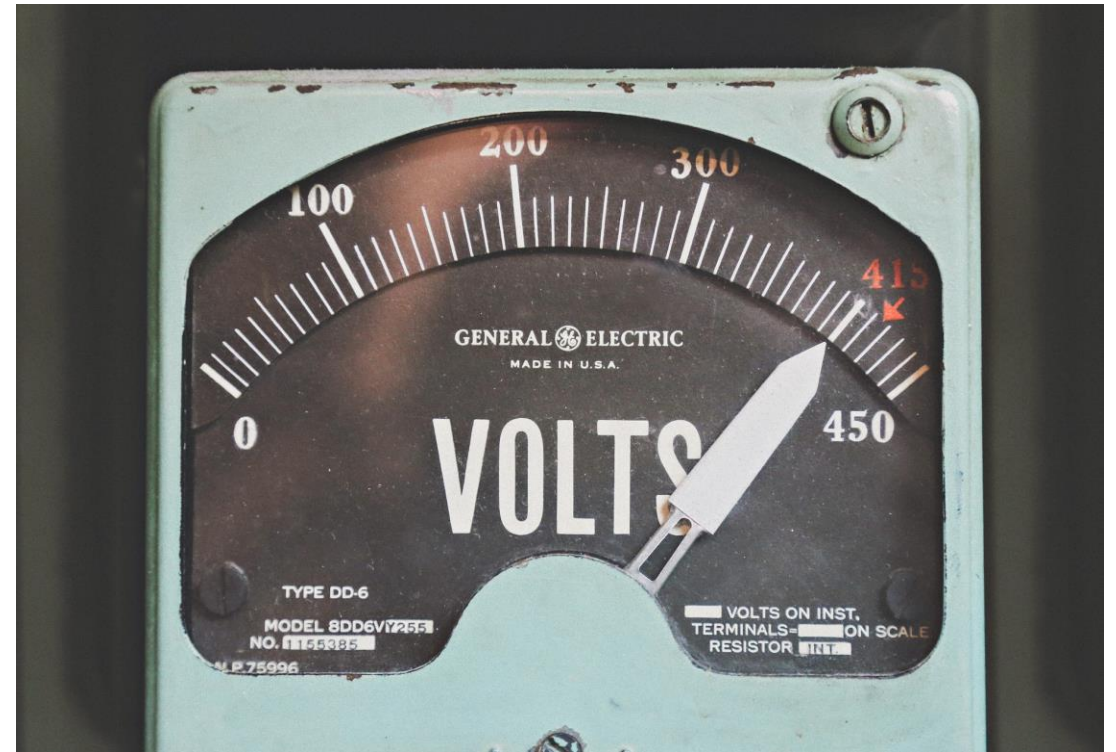
- **Tilanteen muuttaminen**
odotuksiamme vastaavaksi
- **Odotuksiemme muuttaminen**,
ajatuksiemme ja käyttäytymisen
muuttaminen vastaamaan
todellisuutta
- **Ennakoivat toimet** – kun
mahdollista
- **Vaikuttaminen** – oletusten
haastaminen





Toiminta ja työskentely kuormittuneena

- **Positiivisuus** – mistä saamme energiaa?
- **Itseluottamus** – olenko pystyvä ja arvokas, osaanko toimia?
- **Prioriteetit** – osaanko sanoa ei ja keskitäkö energiaani?
- **Luovuus** – joustanko ajattelultani?
- **Yhteys toisiin** – tiimissä on fyysistä ja henkistä energiaa!
- **Rakenne** – suunnitelmallisesti ja rakenteissa pitäytyen
- **Kokeilunhalu** – päätöksiä pitää tehdä ja kokoajan oppia!



Kaikenlainen kopiointi ehdottomasti sallittu

Mielenrauha koulutuspalvelut Oy

www.mielenrauha.com

Mitä epävarmuus ja uhan kokeminen voi aiheuttaa pitkittyessään?



Joidenkin kollegojen suhde saattaa olla niin tulehtunut, ettei edes käytävällä tervehditä.



Yllättävän monessa työyhteisössä pinnan alla kuohuu: pahimmassa tapauksessa joidenkin kollegojen suhde saattaa olla niin tulehtunut, ettei edes käytävällä tervehditä.

Miten tällaisista tilanteista päästään yli ja eteenpäin?

Ylikuormituksen oireita – työyhteisötason vaikutuksia ja seurauksia



- Sairauspoissaolot lisääntyvät
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Laadun ja tuottavuuden heikkeneminen
- Työkäyttäytyminen työyhteisötasolla; kannustava, vastuullinen, vastuuton, rikollinen
- Laiminlyöntejä, vahinkoja



Työkäyttäytymisen tasot työyhteisössä



- **Kannustava, toisia voimaannuttava työkäyttäytyminen**
 - Auttamista, avun tarjoamista, huomaavaisuutta, ideoiden jakamista, reiluutta ym.
- **Asiallinen, vastuullinen työkäyttäytyminen**
 - Omien tehtävien hoitaminen viivytyksettä, ohjeiden noudattamista, huomioimista
- **Epäasiallinen, vastuuton työkäyttäytyminen**
 - Valtuuksien ylittämistä, muiden komentelua, laiminlyöntejä, mielenosoittamista ym.
- **Työpaikkakiusaaminen (usein myös rikollista)**
 - Toistuvaa, alistavaa, mitätöivää käyttäytymistä, seksuaalista häirintää, syrjintää
- **Rikollinen käyttäytyminen**
 - Fyysinen väkivalta, kavallukset, petokset, varkaudet, lahjuksen vastaanottaminen, virkavelvollisuuksien laiminlyönti

Mitä työpaikallani tavoitellaan ja miksi?

- Noin 37 % ilmoitti omaavansa selkeän ymmärryksen siitä, mitä työnantajan organisaatio tavoittelee ja miksi
- Noin 20 % oli innostunut ja kiinnostunut oman organisaation tavoitteista
- 20 % ymmärsi oman roolinsa ja tehtävänsä merkityksen organisaation tavoitteiden suhteen
- Jalkapallojoukkueessa tämä tarkoittaisi sitä, että joukkueen yhdestätoista pelaajasta kaksi tietäisi mitä paikkaa he pelaavat. Ainoastaan neljä pelaajaa kentällä tietäisi kumpaan maaliin pelattaisiin ja kaksi olisi kiinnostunut pelin lopputuloksesta.

(23.000 vastaajaa eri organisaatioista, Stephen Covey, The 8th Habit)

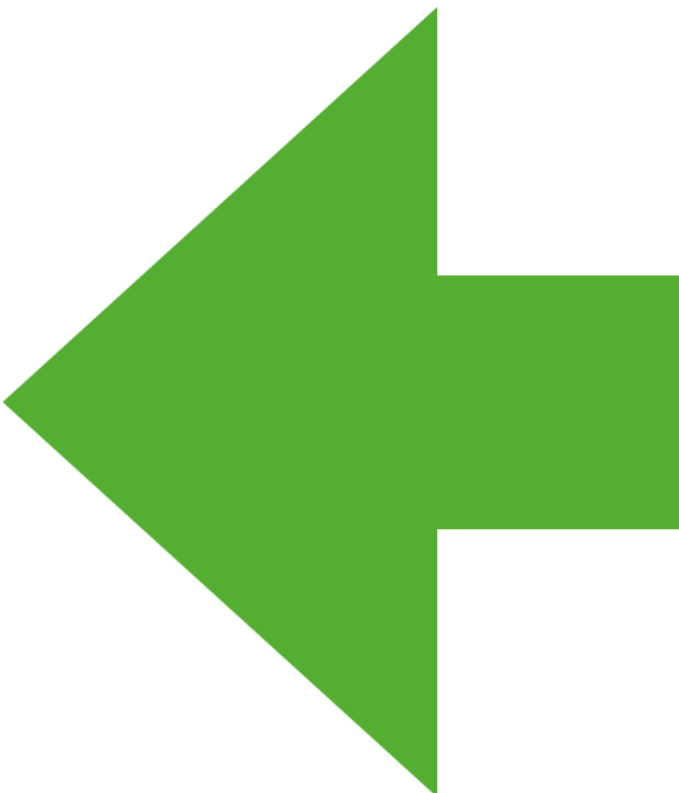
Työelämän tärkeimpiä tekijöitä – kenen on vastuu?



”Suomalaiset uskovat, että työhyvinvoinnin tärkeimmät tekijät ovat **hyvä työilmapiiri, motivoiva työ ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja toimenkuvaan. Valtaosa, 96 prosenttia, suomalaisista on lisäksi sitä mieltä, että jokaisen työntekijän tulee kantaa vastuuta oman työyhteisönsä hyvinvoinnista**”

Työelämä 2020

Työyhteisön taitoja ja vuorovaikutusta kehittämällä käännetään voimavaroiksi



Status
Yhteenkuuluvuus
Oikeudenmukaisuus
Ennustettavuus
Autonomia

Työyhteisön tuki – turvallisuutta ja luottamusta



- Työhön liittyvät ongelmat helpottavat, mikäli työyhteisö **kykenee jakamaan vaikeita asioista**
- **Yhteinen “uhka”** lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta
- Tiimin vahvuuden kannalta vaaditaan hyvää **psykologista turvallisuutta**
- **Myötäelämistä ja läsnäolon tunnetta**, onnistumisten yhteistä jakamista, vastoinkäymisten yhteistä kohtaamista



**Tarvitaan sopivasti empatiaa ja toisten
näkökulmien ymmärrystä**



**”Voit saada enemmän ystäviä
kahdessa kuukaudessa kiinnostumalla
toisista ihmisistä, kuin kahdessa
vuodessa yrittämällä saada ihmiset
kiinnostumaan sinusta”**

(Dale Carnegie)

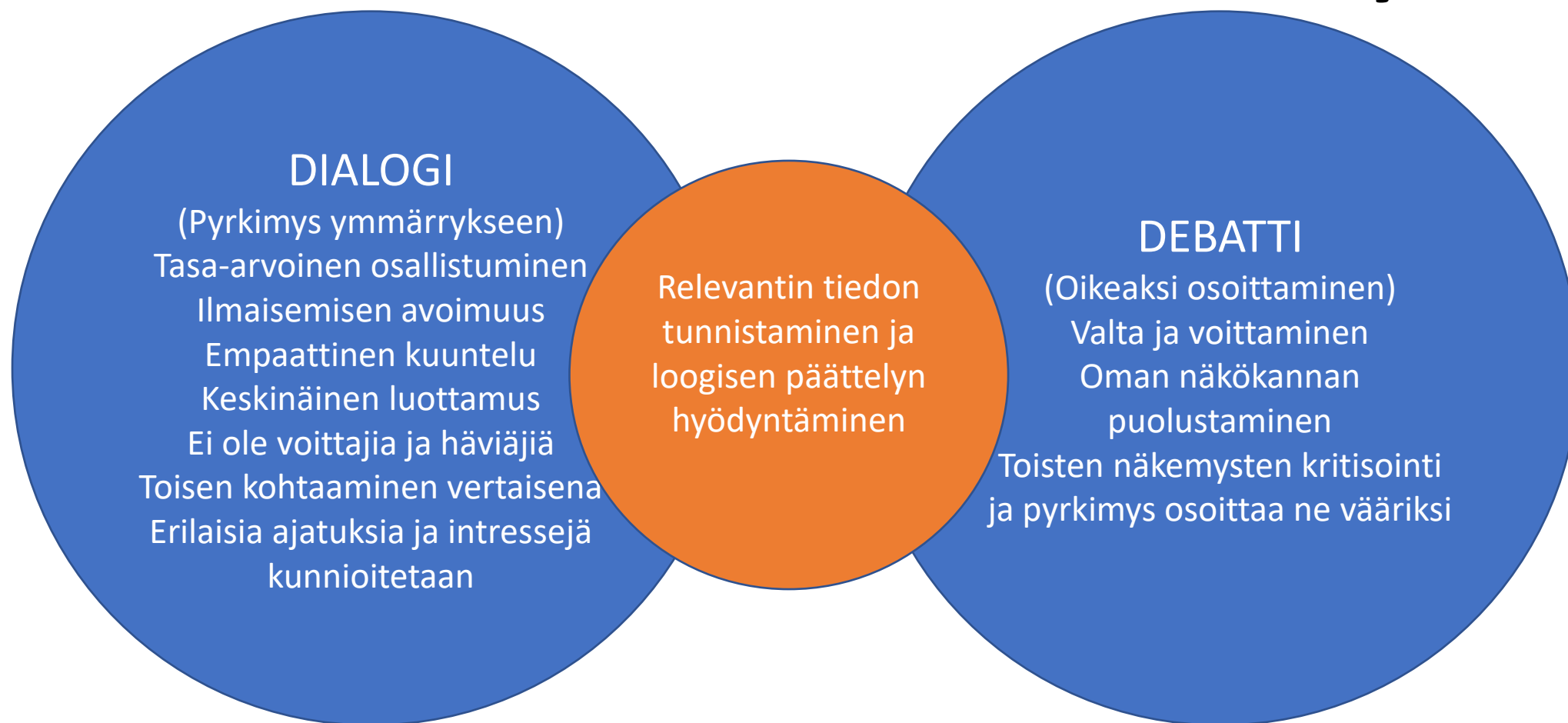


Yhteisten mielikuvien merkitys

Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset, Ruurik Holm FT
Deductia, Petro Poutanen VTT Aalto-yliopisto, Pirjo Stähle Professori Aalto-yliopisto

Debatissa osallistujien puolustama kanta on oikea ja vastapuolen kanta on lähtökohtaisesti väärä. **Oikeassa oleminen ja voittaminen muodostavat debatin perusdynamiiikan, joka on usein voimakkaampi kuin tarve löytää paras ratkaisu.** Debatissa väittely voidaan voittaa tai hävitä, mutta dialogissa ei ole voittajia tai häviäjiä. **Dialogissa ei ylipäätään ole tarkoitus olla oikeassa tai väärässä.**

Dialogin keinoin ymmärrystä ja ratkaisua – tarvitaan onnistunutta debattia myös



Turvallisuutta vai turvattomuutta – psykologinen turvallisuus työpaikalla



” Psykologisesti turvallisella työpaikalla jaetaan tietoa ja raportoidaan virheistä. Viestintää on kaiken kaikkiaan enemmän kuin psykologisesti turvattomilla työpaikoilla. Turvallinen ilmapiiri heijastuu myönteisesti oppimiseen ja on yhteydessä muun muassa luovaan ajatteluun, innovaatioihin, riskien ottamiseen ja organisaatioon sitoutumiseen”

”...silloin tietoa ei jaeta eikä virheistä kerrota, vaan niitä piilotellaan. Uusia ideoita ja ajatuksia ei tuoda esiin eikä uusia toimintatapoja uskalleta kokeilla. Toisin sanoen paljon kyvykkyyttä ja luovuutta voi jäädä piiloon”

Paranoidi optimisti: Näin johdin Nokiasa murroksessa, Risto Siilasmaa

Työterveyslaitos

Kaikenlainen kopiointi ehdottomasti sallittu

Mielenrauha koulutuspalvelut Oy

www.mielenrauha.com

Pitääkö sitten kaikesta olla samaa mieltä?



”Myönteinen, avoin ja toisia kunnioittava vuorovaikutus kuuluu psykologiseen turvallisuuteen. **Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikesta täytyy olla samaa mieltä**”

”Töissä pitää huolehtia esimerkiksi siitä, että **kaikkia kuunnellaan, jokaisen mielipide on arvokas eikä kenenkään näkemyksiä väheksytä**”

”Kaikki voivat tukea psykologista turvallisuutta käyttäytymällä muita kohtaan kunnioittavasti, arvostavasti, huomioiden ja kuunnellen”

Työterveyslaitos



Mind Full, or Mindful?



Palaute vai puheeksi otto?

Puheeksi ottamisessa on kyse jonkin työyhteisöön liittyvän asian esille tuomisesta yhteiseen keskusteluun. Puheeksi otto ei ole arvostelua tai moittimista ja siinä on tärkeää vastavuoroinen kuuntelu ja kuulluksi tulo (Hanna Wikman-Heino).

Palautteen antamisessa puolestaan on osoitus siitä, että toisen työ on tärkeää. Palaute voi olla positiivista tai rakentavaa. Palaute mielletään usein herkästi pelkäksi kritiikiksi. Oikeasti sillä tarkoitetaan työyhteisössä kaikkea työntekijän omasta työnteostaan saamaa huomiota.

Puheeksi ottaminen on aina mahdollisuus



Suu auki syntyy kunnollista työhyvinvointia



Kuten parisuhteessa tai elämässä yleensä, on töissäkin hyvä ottaa asiat puheeksi. Työpaikalla puheeksi otto vain tapahtuu usein **väärän henkilön kanssa.**

Kaikenlainen kopiointi ehdottomasti sallittu
Mielenrauha koulutuspalvelut Oy
www.mielenrauha.com





Millaista on hyvä palaute?

Paras palaute on saajalleen hyödyllistä – riippumatta siitä, onko se kiittävää vai korjaavaa. Hyödyllinen palaute vie tekemistä eteenpäin, sanoo tutkimusprofessori **Jari Hakanen** Työterveyslaitoksesta.

Hakanen näkee palautteen antamisen jatkumona. **Mikropalautetta** annetaan vaikkapa työpaikan käytävällä, ohimennen. Se voi olla tervehdys tai toteamus ”hyvin tehty”

Jatkumon toisessa päässä palaute on työn tekemisen **järjestelmällistä ja kokonaisvaltaista arviointia**. Kehityskeskustelu on tästä yksi esimerkki.



Vaikeat viestintätilanteet

- Kiinnitä esihenkilön tai kollegan huomio asiaan, **keskustele nimenomaisesti kohteena olevan henkilön kanssa**
- Identifioi ongelma, **kuvaile huolesi ilman tunnepitoista viestintää**
- Kuvaile ongelma selkeästi, **selvitä faktat** miksi olet päätenyt tähän johtopäätökseen
- **Esitä ratkaisu asiaan ja tarjoa selkeä ja yksilöity ratkaisu ongelmaan – mitä muita toimenpiteitä pitäisi tehdä asian selvittämiseksi**
- **Huolehdi siitä, että asiassa saavutetaan konsensus, yritä saavuttaa toisen, toisten, kanssa sellainen ratkaisu, johon osapuolet ovat tyytyväisiä**

(Burns, C.; Deadly Decisions 2008)

Kaikenlainen kopiointi ehdottomasti sallittu

Mielenrauha koulutuspalvelut Oy

www.mielenrauha.com

Mielenrauha koulutuspalvelut Oy
Suomi
info@mielenrauha.com
www.mielenrauha.com



Peace of Mind Threat Management Company Ltd.
Hong Kong
info@peaceofmind.hk
www.peaceofmind.hk



Mielenrauha Koulutuspalvelut OY



Mielenrauha Koulutuspalvelut OY



MielenrauhaOY



MielenrauhaOY