

Miten huomata ajoissa työkykyongelmat ja muutokset

Esim Uupumus

Päihteet

Mielenterveyden häiriöt

25.4.2014



Satakunnan ammattikorkeakoulu | Terveys

Satakunta University of Applied Sciences | Faculty of Health

Sisältöä

- Miksi työkyvyn muutosten tunnistaminen on tärkeää?
- Miten tiedämme, milloin ihminen on tuen tarpeessa?
- Päihdehaittojen ja mielenterveysongelmien näkyminen työssä – toimintatapoja tuen tarpeen tunnistamiseksi
- Suhtautuminen henkilöön, jolla on muutoksia työkyvyssä

Miksi on tärkeää havaita ajoissa? Miksi pitäisi tunnistaa?
Samassa veneessä. *“Vuoroin vieraisa käydään”*

- Hyvä työkyky hyvin tärkeä tavoite niin yhteiskunta- kuin terveystieteellisesti
 - Mm. Työterveyslaitos (TTL)
- Siis tavalla tai toisella koskettaa meitä kaikkia. Tärkeätä että mahdollisimman moni säilyttää mahdollisimman hyvän työkyvyn tai onnistuu palauttamaan sitä

Miksi on tärkeää havaita ajoissa? Miksi pitäisi tunnistaa?

Samassa veneessä

- Työkykyongelmia paljon
- Työhyvinvointi vaikuttaa muuhun hyvinvointiin
- Työ auttaa jaksamaan!!
- Monet masentuneet, uupuneet, päihteistä kärsivät, jne sinnittelevät meidän kanssamme ja antavat arvokkaan panoksensa
 - Miten heidän yhdenvertaisuutensa toteutuu?
 - Miten heidän viestinsä otetaan yhteisössä vastaan?

Yhdenvertaisuus

- Mikä on työsyryjintää?
- Syryjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin laissa kielletyllä syryjintäperusteella . Tällaisia syitä ovat työntekijän asettaminen eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen (=seksuaalisen) suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Laissa kielletystä syryjinnästä ei ole kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa mainittu syryjintäperuste tai se ei ole millään tavalla vaikuttanut työnantajan toimintaan.
- <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuus

- Yhdenvertaisuuslain mukaan lain tarkoittamana syrjintänä ei pidetä tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Esimerkiksi:
- Työsuhteen päättäminen työntekijän terveydentilan perusteella voi olla oikeutettua silloin, kun sairaus on aiheuttanut työkyvyn merkittävän alenemisen eikä alenemistä voida pitää tilapäisenä tai ohimenevänä.
- Yhdenvertaisuuslain vastaisina ei pidetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjintäperusteista johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, joiden katsotaan olevan vaikkapa alkuperänsä, ikänsä tai osatyökykyisyytensä vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. Tällaiseen positiiviseen erityiskohteluun liittyvien toimenpiteiden on kuitenkin oltava kannalta oikeasuhteisia.

Miksi on tärkeää havaita ajoissa? Miksi pitäisi tunnistaa?

Epäsuorat viestit

Työkyvyttömyystilastot, eläkkeet, psyyken lääkkeiden käyttö, epämääräinen psyykkinen pahoinvointi, masennus

Eivät koko totuus

Mieli -suunnitelma

Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma - Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015

- Työikäisten mielenterveys- ja päihdehäiriöiden ehkäisyä ja varhaista puuttumista edistetään työterveyshenkilöstön täydennyskoulutuksella, vahvistamalla työterveyshuollon koordinaatoroolia työpaikan, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen välillä sekä Kelan korvauskäytäntöjä kehittämällä.
- Työikäisten mielenterveys- ja päihdeongelmaisten työttömien työkykyongelmiin puututaan ajoissa ja työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevien kuntoutujien työllistymisedellytyksiä parannetaan.

Työyhteisössä on altistavia tekijöitä

Jokainen työpaikka on erilainen

- Ulkomailta työskentely
- Humalahakuinen yhteinen vapaa-aika
- Vuorotyö
- Kova työtahti
- Ryhmäpaine, jne

Esimerkkitalasto

- Työkyvyttömyyseläkettä saaneet
 - Vuonna 2013 työeläkejärjestelmästä sai työkyvyttömyyseläkettä 182 500 henkilöä. Heistä 20 500 (11 %) sai osatyökyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyden aiheuttaneen sairauden suurimmat ryhmät olivat mielenterveyden häiriöt (40 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (28 %), verenkiertoelinten sairaudet (7 %) ja hermoston sairaudet (8 %). Mielenterveyden häiriöiden osuus on ollut suurin vuodesta 2000 lähtien. (<http://www.findikaattori.fi/fi/76>)

Voimme tehdä asialle jotain Miksi emme siis tekisi?

- Esimiesten ja koko yhteisön tuki
- Työn sisältö ja siihen vaikuttamisen mahdollisuudet (vrt. kehittämiskeskustelut)
- Työn voimaannuttavuus
- Tarvittaessa ongelmien havaitseminen ja varhainen tuki

Miten tiedämme?

- Pohjalla monenlainen toiminta työpaikalla, joka vaikuttaa havaitsemiseen jotta havaitsisimme
- Ilmapiiri. Esimiehen rooli tärkeä
- Avoimuus, sallivuus ja luottamus ovat vaalimisen arvoisia
- Avointa keskustelua päihteistä ja mielenterveydestä jos rekrytointivaiheesta lähtien

Mitä tiedämme, mitä havaitsemme?

Kaikkea emme koskaan.
Päihdeongelmakin voi olla pitkään piilossa työkavereilta

Joharin ikkuna

	Tuntee itse	Ei tunne itse
• Muut tuntevat	Avoin	Sokea
• Muut eivät tunne	Salattu	Tiedostamaton

Ennakointi, ennaltaehkäisy ja työkyvyn edistäminen taustalla.

- Näitä tekoja siis pitää tehdä
- Tärkeätä myös henkistä turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien riskien kartoitus
- Työturvallisuuslaki
 - 8 § työnantajan tulee huolehtia, että työolosuhteet eivät aiheuta haittaa tai vaaraa
 - Laissa tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä terveyttä
 - Henkinen kuormittavuus

Jatkuu..

- Työntekijä ei saa aiheuttaa vaaraa muille
- Työturvallisuuslaissa velvoitetaan yhteistoimintaan
- Työntekijät tekevät ehdotuksia työnantajalle
 - Tehdäänkö ja miten suhtaudutaan?

Jatkuu.. pohjaa

- Toisten esimiesten tuki
- Oman esimiehen tuki, omat kehittämiskeskustelut
- Puhumisen kulttuuri läpi koko organisaation, positiivinen arvioinnin kulttuuri. Työpanosta kuuluukin odottaa

Foorumit hyödyksi

- Esimiespäivät, yms. Oikeista asioista puhuminen
- Voimme hukata nämä mahdollisuudet

Miten paljon puhua työpaikalla kotiasioista?

- Iso kysymys, tasapaino löydyttävä (esim)
- Keskeistä kotiasioiden osalta on vaikutus työhön. Kaikkea ei tarvitse kertoa
- Mitä työnantaja voi tehdä?

Avoimuus

- Miten lisätä, missä rajat?
- Työterveyslaitos muistuttaa, että tavallisella ihmisellä on oikeus yksityisyyden suojaan ja rauhaan myös työpaikalla. Omia yksityisasiota ei pidä kaataa työkavereiden niskaan liikaa, eikä heitä saa pakottaa kuuntelemaan jokapäiväistä avautumista.
- Esimerkiksi omasta avioerosta, huoltajuuskiistasta tai lähiomaisen kuolemasta ei tarvitse kertoa edes työnantajalle, Työterveyslaitos muistuttaa.
- Laitos myöntää, että avoimuus työpaikalla on työilmapiirin, työssä jaksamisen ja keskinäisten suhteiden kannalta erittäin hyvä asia. Silti kenenkään yksityisasiota ei saa väkisin urkkia.
- <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/04/14/tyokaveria-ei-saa-pakottaa-terapeutiksi/20099464/139>

Vaatimuksia esimiehelle (John Whatmore, What is leadership and how can we enhance it?)

- **Passion** Intohimoa Vrt. tahtotila
- **Commitment** Sitoutumista Mihin? Tahto, Vrt Paluun tuki -raportti
- **Strategic thinking** Strategista ajattelua Vaatii myös herkkyyttä
- **The ability to find and take opportunities** Kykyä löytää ja tarttua tilaisuuksiin
- **Interest in people** Kiinnostusta ihmisiä kohtaan
- **Networking capabilities** verkottumisvalmiuksia. Vrt. velvoite yhteistyöhön

Arvioi omia kykyjäsi

Miten otamme selvää milloin ihminen on tuen tarpeessa?

- Kaverilta voi kysyä miten voi? Hänen oma arvionsa ennustaa hyvin tulevaa työkykyä
 - What's going on?
- Suoraa puhetta ihmiseltä ihmiselle
- Matalalla kynnyksellä. Jos näin kysyy ei se ole Suuri järkytys. (Avattujen ovien kautta....)
- Porukkansa tunteminen

What's going on?

- Tapa ottaa selvää
 - Huono kohtelu herkissä hetkissä muistetaan kauan. Vältä tuomitsemista.
 - Välittämisen viestittyminen. Aitous. Luottamuksellisuus.
 - Sen välittyminen, että halutaan hyvää, ratkaisuja

Merkkejä tunnistamiseen

- Poissaolot ja myöhästelyt tärkeä viesti, niihin puuttuminen ja käytännöt
 - Luvattomat, ajoitus
- Työskentely vapaa-ajalla
- Vaikeus suoriutua työtehtävistä, työtehtävien laiminlyönnit, muut paikkaa

Merkkejä tunnistamiseen

- Motivaation puute, vaikeus ottaa vastaan uusia haasteita, uusia toimintakäytäntöjä, tekniikkaa, hankkeita, tarvittavaa koulutusta
- Osaamiseen puutteet ja niistä nouseva epävarmuus. Uuden oppimisen vaikeus.
- Sinun arviosi (esimiehenä) työsuorituksesta
- Muutokset käyttäytymisessä, esim. joustavuuden puute
- Vastarinta. Se on myös tarpeellinen suoja.

Merkkejä tunnistamiseen

- Heikentyneet palautteet asiakkailta
- Riidat, aggressiivisuus ja/tai eristäytyminen
- Tarinat, jotka liittyvät kotitilanteeseen ja vapaa-aikaan

Merkkejä tunnistamiseen

- Fyysinen oireilu, niistä puhuminen
- Psyykinen oireilu, niistä puhuminen.
Väsymys, huono uni (hyvä nukkuminen
hyvin tärkeää)

Merkkejä tunnistamiseen

Ilmapiiri → välittämisen kulttuuriin

- Työpaikkakiusaaminen, ihmisten väliset suhteet → nollatoleranssi, työnantajan on tarjottava turvalliset olosuhteet. Työstressi voi lisätä kiusaamista
- Työyhteisön ilmapiirin heikkeneminen, joidenkin ihmisten kanssa työskentelyn vältteleminen

'Kiusaamistapauksen' takaa löytyy usein

Työjärjestelyihin liittyviä ongelmia, esim.

- rooliristiriitoja
- Taitamatonta johtamista ja esimiestyötä
- Kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri työpaikalla
- Organisaatiokulttuuri, joka sallii tai palkitsee
- kiusaamisen
- Uhri sosiaalisesti tilanteessa, joka altistaa kiusaamiselle (ryhmästä poikkeaminen)

http://www.ttk.fi/files/1902/Maarit_Vartia_TTL_handouts2011.pdf

- Vrt. avoimuus

Merkkejä tunnistamiseen

- Intuitio
 - Välitön näkeminen
 - Varmennettava puheeksi ottamalla
 - Jotakin tapahtunut henkilölle, mutta emme oikein tiedä mitä
 - ”minusta tuntuu”

Uupuminen. Mitä se on?

- Fyysisiä ja psyykkisiä merkkejä
 - Vatsavaivat
 - Selkävaivat
 - Väsymystä
 - Levottomuutta
 - Ahdistusta
 - Kokemus asioiden vaikeudesta, ylivoimaisuudesta
 - Mielialan vaihtelua
 - Kyynistymistä, työn mielekkyyden ja merkityksen kokemus vähenee

Päihdehaittojen käytön ja mielenterveysongelmien näkyminen työssä

Monin tavoin. Esimerkiksi

- Vaaratilanteet ja tapaturmat
- Ristiriidat
- Laatu asiakastilanteissa. Yrityksen maineen vaarantuminen

Päihdehaittojen käytön ja mielenterveysongelmien näkyminen työssä

Valtionvarainministeriö

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työ-aikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- rokkipäivät

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/Paihdea_siasuositus.pdf

Lääkkeet työssä

- Hyvä muistaa:
 - Usein sairaus on isompi ongelma työelämässä kuin lääkkeet
- Määrät kasvussa
- Esimerkiksi > 400000 syö masennuslääkkeitä
- Vaaraa mm. liikenteessä ja työkoneiden kanssa

Lääkkeet työssä

- Väärinkäyttö
- Huono lääketasapaino
- Uuden lääkkeen aloitus ja totuttelu
- Yhteisvaikutukset
- Vieroitusoireet
- Käyttö alkuperäisen tarkoituksen ulkopuolella
 - ”Pönttö sekaisin -kulttuuri”
 - Jotta selviäisi työssä

Milloin voi olla kyse lääkkeen vaikutuksista

- Keskittymisvaikeudet
- Tarkkaavaisuuden heikkeneminen
- Väsymys
- Lihaskivut
- Päänsärky
- Muistivaikeudet

Milloin voi olla kyse lääkkeen vaikutuksista

- Tapaturma-alttius
- Väkivaltaisuus
- Sekavuus, levottomuus

Kolmiolääkkeet

- ”Kolmiolääke voi vaikuttaa työntekijän havainnointi- ja työkykyyn – joko kielteisesti tai myönteisesti. Esimerkiksi epilepsiaa sairastavat joutuvat yleensä jatkuvasti syömään varoituskolmiolla varustettuja lääkkeitä. Kolmiolääke voi asianmukaisesti käytettynä parantaa sitä käyttävän henkilön autonajokykyä (Huttunen M, 2008). Vakava masennus tai psykoottiset oireet todennäköisesti heikentävät autonajokykyä enemmän kuin niiden hoitoon käytetyt lääkkeet.”

Työsuojeluhallinto. Asko Aalto. Mehiläinen Oy

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyotohtori/4054>

Työturvallisuuslaki

Työntekijällä on työsuojelulainsäädännön mukaisesti yleinen velvollisuus noudattaa turvallisuuden ja terveellisyys ylläpitämiseksi tarvittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtia käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (työturvallisuuslaki 738/2002 18 §).

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

(työturvallisuuslaki 738/2002 8 §).

Oppaita

Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen

- http://www.mielenterveysseura.fi/files/409/stressiopas_fin_netti.pdf

Oppaita

Mielenterveys- ja päihdeongelmien
varhainen tunnistaminen

Opas ennaltaehkäisevän työn

Ammattilaisille

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/8c520a2b-6ed1-4789-bc9b-8597c85121ee>

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Aito arvostus. Suhtautuminen ”kuten ennenkin”. ”Hyväksy ihminen vaikkeet tekoja”.
- Aitoa vuorovaikutusta
- Erilaisuuden hyväksyminen
- Esimiehen esimerkki
- Usko ihmisen kasvuun

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Osaamisen näkeminen ja arvostaminen
 - Osaamisen kehittäminen
 - Uuden oppimisessa voi olla haasteita
- Sairaus sinänsä ei aiheuta työkyvyttömyyttä: monia tekijöitä vaikuttamassa
- Tukea itsestä huolehtimiseen ja hyvään hoitoon

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Työturvallisuuslaki turvaa myös työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioimisen työuran aikana
- Muita lakeja
 - Työaikalaki
 - Työterveyslaki yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Työtehtävien muuttamisen tarve tai korvaavat työt
- Työyhteisön ongelmiin puuttuminen tarvittaessa

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Mielenterveysproblematiikkaa haasteellista ymmärtää. Poikkeaa somaattisista sairauksista (Kela ja pyörä)
- Vaihtelu työpanoksessa
- Järjestelyjen hyväksyminen

Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Hänellä saattaa olla vaikeuksia seuraavissa:
 - Suhtautuminen omiin kykyihin, itsetuottamus
 - Vaikeus omaksua uusia asioita
 - Vaikeus tehdä päätöksiä

Käytäntöjä. Integroituminen työpaikan toimintaan

- Poissaolojen seuranta
- Kehittämiskeskustelut
- Riskien arviointi
- Palautejärjestelmät. Niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin palaute

Kehittämiskeskustelut mahdollisuutena

- Ei lypsyllä vaan vuoden kohokohta

Kehittämiskeskustelut

Työterveyslaitos
www.ttl.fi

Kehityskeskustelut on paikka, jossa esimies ja työntekijä yhdessä katsovat tulevaisuuteen ja tulossa olevien uusien asioiden käyttöönottoon. Keskustelussa arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa, muutosten etenemistä sekä tiimin toimintaa ja talon asioita sekä sovitaan keinoista tulostavoitteisiin pääsemiseksi.

Esimiehen ja työntekijän luottamuksellinen keskustelu tärkeistä asioista

Esimiehelle kehityskeskustelu on foorumi saada syvälinen kuva siitä, missä hänen johdossaan oleva alainen/tiimi menee. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, jaksamiseen, muutokseen sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Parhaimmillaan kehityskeskustelusta tulee avoin ja luottamuksellinen, kolmiosainen kanssakäymistilanne. Siinä syvennyttään

- työntekijän sillä hetkellä tärkeiksi kokemuksiin asioihin, tunteisiin ja kysymyksiin
- niihin esimiehen tärkeiksi kokemuksiin asioihin, jotka hän haluaa käydä juuri kyseisen työntekijän kanssa läpi, sekä
- organisaation yleisiin ja yhteisiin asioihin, jotka jokaisessa keskustelussa käydään läpi kaikkien kanssa.

Kehityskeskustelut Työterveyslaitos 15.8.2013

Kehityskeskustelujen hyödyllisyys

- Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen väline ja suoriutumisen arvioinnin myötä jo miltei jokaisessa organisaatiossa käytössä. Vaikka kehityskeskusteluja käydään paljon, ei niitä aina koeta hyödyllisiksi. Kehityskeskustelujen molemminpuolinen hyödylliseksi kokeminen edellyttää, että
- Kehityskeskustelut ovat aidosti osa johtamisjärjestelmää. Organisaation johto antaa kehityskeskusteluissa työstettäväksi akuutisti tulossa olevien muutosten kehittelyä ja käyttää keskusteluissa kertynyttä tietoa suunnittelussa, suuntaamisessa ja korjaamisessa.
- Keskusteluihin valmistaudutaan hyvin. Esimies toimii keskustelun puheenjohtajana ja vastaa siitä, että keskustelu aloitetaan tekemällä yhdessä asialista ja että keskustelu päätetään kummankin osapuolen arvioon siitä, mitä keskustelussa saatiin aikaan ja mistä sovittiin.
- Huolehditaan siitä, että kehityskeskustelu on puhumista, jossa esimies ja työntekijä kuuntelevat ja kuulevat toisiaan ja siltä pohjalta kehittelevät asioita eteenpäin.

Kehittämiskeskustelut mahdollisuutena Psykologinen sopimus

- Vastavuoroiset odotukset ja oletukset
- Mitä voi toiselta odottaa ja toiselle tarjota?
- Mitä työnantaja ja työntekijä odottavat?
- Mitä työntekijä ja työnantaja tarjoavat?