

Avaimia työkykyjohtamiseen

17.6.2014 Harjavallassa klo 12-15

Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen

Kaarina Latostenmaa

Jengoilleen-hanke, SAMK, www.tyomieli.fi



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Vaikeiden asioiden puheeksi otto ja varhainen puuttuminen

Keskusteluja, hyviä käytäntöjä ja harjoituksia

Aineisto koottu pääosin SAMKin lehtori Tapio Myllymaan 19.5.2014 Porissa pitämän Avaimia työkykyjohtamiseen sarjan 3. luennon pohjalta

Viimeisellä tunnilla mukana Suurteollisuuspuiston
työterveyslääkäri Markku Pavela ja aiheena

Lääkkeet työelämässä

Kynnys puheeksi ottamiseen

Uusia haasteita

työn muuttuminen

uusi teknologia, yhteisen ajan vähyys

sukupolvien erot

Perusluonteeltaan vaikeaa?

Menenkö henkilökohtaisuuksiin

Miten muut

Mitä sitten seuraa

Osaanko

Rohkenenko puhua sen kanssa jota asia koskee

Varhainen puuttuminen/tuki
Mitä se on?

Voidaan ajatella, että kyseessä on
varhainen puuttuminen omaan huoleen

Esimiehen rooli:

Työturvallisuuslaki velvoittaa selvittämään ongelmallisen tilanteen, jos se on esimiehellä tiedossa

Siis toimenpiteet käynnistettävä

Tarvittaessa yhdessä asiantuntijoiden kanssa -
Laki velvoittaa yhteistoimintaan

Luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla ja työterveydellä oma roolinsa

Myönteisesti ajateltuna aletaan etsiä

Selkeyttä hämmennykseen

Ratkaisuja, joilla päästään eteenpäin

Työjärjestelyjä, jotka tukevat selviytymistä

Myös taloudelliset syyt kannustavat:

**esim. sairauspoissaolojen väheneminen ja
ennenaikaisen eläköitymisen välttäminen
aikaansaavat isoja kustannussäästöjä.**

Nuoren työntekijän kohdalla puhutaan helposti sadoista tuhansista euroista.

Samoin kaikenlainen satsaus ongelmien ratkaisuun näkyy työn tuottavuudessa

Työpaikan varhaisen tuen malli tukee tehtävässä

Parhaimmillaan se on:

Laadittu yhdessä ja myöhemmin käyty yhdessä läpi

Siinä on mietitty hälytysmerkkejä, joiden kohdalla pitää puuttua ja miten

Aika ajoin puntaroitu yhdessä linjauksia

Lähtökohta tehdyt ja muistiin kirjoitetut havainnot

Ehkä pohdittuna alustavasti: Mitä tukea on tarjota

Mieti miten ja missä otat puheeksi

Paikka

Kahden kesken

Olemassa olevat foorumit

Taustalla:

Oma osaaminen ja asenteet
**Ymmärrys ihmisen rajallisuudesta
- ja toisaalta omasta tehtävästä**

Valmistautuminen tilanteeseen:

Avoin mieli kuulemaan toisen näkemys -

myös ottamaan vastaan kuraa

Tehtävä 1.

Mikä reaktiot tuntuvat hankalimmalta?

Mitkä ovat olleet hyviä ratkaisuja reaktioiden vastaanottamiseen?

Mikä on auttanut pysymään roolissa?

Tuen osoittaminen:

Jokainen haluaa tulla nähdyksi, kuuluuksi ja huomioon otetuksi

Onko toinen saanut valmistautua, tuleeko puslista

4. minuutin sääntö

Jukka Oksanen

Motivointi on taitoa mm.

- rakentaa yhteys ja saada toinen puhumaan
- kuunnella, kysyä, vahvistaa
heijastaa osa kuulemasta takaisin
- luoda hahmo tilanteesta.
- odottaa toisen omaa hahmotusta.
- tehdä yhdessä suunnitelma, johon molemmat sitoutuu

Jukka Oksanen

Hyvä peruskaava:

Huomioivan alun jälkeen **kerro mistä olet huolissasi**
(vaikutukset työhön)

Kuuntele työntekijän näkemys asiasta

Miten itse näet asian?

Keskustele tarpeellisesta muutoksesta

Mitä tukea voit osaltasi tarjota, mitä muutoksia osaltasi edistää

Miten edetään?

Aikataulu ja kenen kanssa

Ei yleensä mene kuin Strömsössä:

Ihminen suojautuu, pelkää, hyökkää...

Taustalla voi olla huonoja kokemuksia esimies-alaisuuhteista, haavoittavia tekijöitä muissa ympäristöissä

Luottamus?

Jos tilanne hankala **jätä portti auki** – uusi tapaaminen

Ongelman selvittämisen tapahtumasarjassa **muutospaineet ja tavoitteet** vaikuttavat toimintaan vaiheittain. **Ristiriita** on muutostarpeelle ominainen asetelma (voi toimia myös muutoksen voimalana)

Jukka Oksanen

Vaihemalli

1. Esiharkinta
2. Harkinta
3. Päätös
4. Toiminta
5. Vakiintuminen
- (6. Paluu entiseen)

(Diclemente & Prohasca 1986, Koski-Jännes ym 2008)

Ansait (Jukka Oksanen) ovat puhetapoja, jotka

aiheuttavat kitkaa keskustelussa
pysäyttävät keskustelun kulun, muuttavat Ilmapiiriä
toimivat kuuntelun esteinä

Yleisiä ansoja (molemmilla puolin pöytää)

Kysymys – vastaus –pingis

Kiire ottaa kantaa

Syyttely, kieltäminen, välttely

...

Avoimet kysymykset

”Miten itse koet tämän”...

Tarkoitus on saada toinen puhumaan tilanteestaan, tunteistaan ja ajatuksistaan

Miettimään äänten omia asioitaan

Dialogissa

Olen valmis muuttamaan käsityksiäni

Kuuntelen

Säilytän roolini

Vastuutani en pääse karkuun,
mutta minun ei tarvitse tehdä diagnoosia

Kun on selkeä tavoite:

Esim. hoitoon ohjaus

Pelin säännöt

mahdolliset seuraamukset kuten

→ huomautuksen antaminen → varoitus → lopputili

Muistio

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut

Yksi ”virallisen” puheeksioton muistiomalli:

Milloin pidettiin ja ketkä paikalla

Miksi keskustelu

Työkäyttämisen ongelmat yksityiskohtaisesti

Työntekijän näkemys tilanteesta

Mitä sovittiin

Toivotun tapahtumisen kuvaus

Muutoksen tavoiteaika ja rytmitys (esim. 1-3 kk)

Milloin asiaan palataan uuden palaverin merkeissä

Läsnäolijoiden allekirjoitukset

Harjoitus 2. Muodostakaa pareja (roolit esimies ja alainen)

Rakentakaa tilanne, jossa esimiehen näkökulmasta tapahtuu seuraavaa:

Otat puheeksi tilanteen, jossa alaisesi käytös on viime aikoina muuttunut

Alaisesi käyttäytymisessä on merkkejä, jotka herättävät sinussa huolta. Voit keksiä lisää omien kokemustesi pohjalta.

Väsymystä, muistivaikeuksia, myöhästelyä töistä. Muut ovat alkaneet vältellä työskentelyä hänen kanssaan ja ensimmäiset kielteiset kommentit kumppaneilta ovat saavuttaneet korvasi. Kun työssä otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä on työntekijä näkyvästi vastustamassa niitä.

Esimiehenä otat puheeksi nämä, sovit jatkosta työntekijän kanssa. Voit myös harjoitella muistion teon.

Toistakaa harjoitus päinvastaisella roolituksella!

Sairauslomat epäselvissä tapauksissa: tukea vai ei?

Joskus asioiden selvittely vaatii poissaoloa työstä.

Eristäytyminen voi hidastaa paranemisprosessia

Vrt. Leena Alamursula

työyhteisönäkökulma
– yrityksen kulttuuri !

Palautteesta

Selkeät tavoitteet – **Palaute pitää tiellä**

”Ilman toimivaa palautteenantosysteemiä tavoitteiden asettaminen menettää merkityksensä”

Palautetta annetaan vain kyseessä olevasta tekemisestä, ei ihmisen henkilökohtaisista ominaisuuksista

Jos meidän pitää antaa kielteistä palautetta annamme sitä kahden kesken, ei toisten kuullen

Hampurilaispalaute

(Kaukkilaa ja Lehtosta soveltaen)

Myönteinen asia

Parannusta kaipaava asia

Päättäminen myönteiseen
loppukommenttiin

Osallisuus:

Ihmisen voimaantumista edistää kun kokee itse
voivansa vaikuttaa, **tietää miten se tapahtuu**
ja voi luottaa tehtäviin sopimuksiin

Tutkimustulos:

Yritykset joissa positiivista palautetta on enemmän kuin negatiivista, menestyvät parhaiten.

Parhaiten menestyvät yritykset, joissa myönteistä palautetta on kuusi kertaa enemmän kuin kielteistä.

Pätee myös toisinpäin: Huonosti menestyvissä firmoissa kielteisen palautteen määrä on suuri

Psykologinen sopimus **kehityskeskusteluissa**

Vastavuoroiset odotukset ja oletukset

Mitä toiselta odottaa ja voi toiselle tarjota?

Kehityskeskustelut vuoden kohokohdaksi!

Vapaavalintainen pitopaikka?

”Esimies näkee missä mennään”

”Katsotaan yhdessä tulevaisuuteen”

”Määritellään paikka työpaikan isossa kuvassa”

Rakentava ja jatkuva neuvottelukulttuuri

Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työtapa

Avaimia työkykyjohtamiseen

**OPAS LÄHIESIMIEHILLE
JA HEIDÄN VERKOSTOILLEEN:**

Julkistetaan lokakuun 2014 alussa

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

Työturvallisuuslaki

Työntekijällä on työsuojelulainsäädännön mukaisesti yleinen velvollisuus noudattaa turvallisuuden ja terveellisyyden 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 §).

Kolmioläkkeet

- ”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>

Miten turvallisesti? Pohdintaa!

Kiitokset!

Kaarina Latostenmaa

044 710 3662

kaarina.latostenmaa@samk.fi

Ollaan yhteydessä!

