

# Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen, varhainen puuttuminen, kehityskeskustelut

-

Luento ja harjoituksia 19.5.2015

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu | Terveys

Satakunta University of Applied Sciences | Faculty of Health

# Sisältöä

- Perusteluja puheeksi ottamiselle ja varhaiselle puuttumiselle
- Varhaisen tuen sisältöä
- Miten puheeksi ottaminen ja varhainen puuttuminen toteutetaan – toimintakäytäntöjä ja harjoituksia. Esimerkkinä kehityskeskustelu

# Perusteluja varhaiselle tuelle ja varhaiselle puuttumiselle

- Terveysten edistämistä
- Tärkeätä että mahdollisimman moni säilyttää mahdollisimman hyvän työkyvyn tai onnistuu palauttamaan sitä
- Näkyy ”viivan alla” monilla tahoilla
- Vahva lakipohja
- Ohjausinstrumentit ja hallitusohjelma

# Työhyvinvoinnin haasteiden muutosta

- Työn muuttuminen. Mm. uusi teknologia.
- Ihmisten muuttuminen
  - Vrt. nuoret nuoret työntekijät ja arvomuutos
  - Ikääntyneet työntekijät, keskustelu työajan pidentämisestä

# Varhaisen tuen sisältö

- Puhuisin ihmisen varhaisesta tuesta (välittämisestä) kuin työkyvyn varhaisesta tuesta
  - Ihminen ei tyhjene työkykyyn. Hyvinvoiva työntekijä antaa myös panoksensa työhön
- Varhaista puuttumista voidaan ajatella myös varhaisen puuttumisena omaan huoleen

# Varhaisen tuen sisältö työpaikalla

- Kuvataan työpaikan varhaisen tuen mallissa
  - Hyvin valmennettu
  - Hälytysmerkit, joiden kohdalla pitää puuttua
- Milloin puuttua? Vrt. luentoni tunnistamisesta

# Esimiehen roolista varhaisessa puuttumisessa ja tuessa

- Esimiehen rooli:
  - Työturvallisuuslaki velvoittaa selvittämään ongelmallisen tilanteen jos esimiehellä tiedossa. Siis toimenpiteet käynnistettävä. Tarvittaessa asiantuntijoita. Laki velvoittaa yhteistoimintaan
  - selkeyttä hämmennykseen (kriisi)
  - Ratkaisuja, joilla päästään eteenpäin
  - Työjärjestelyjä jotta jaksaminen ja työn mielekkyyden kokemus tukisi selviytymistä

# Varhaisen puuttumisen sisältö

## Valmistautuminen

- Valmistautumalla pystyt paremmin auttamaan henkilöä itseään havaitsemaan ja sitoutumaan
- Pidä huolta omasta osaamisestasi, asenteista mielenterveysongelmista kärsivää kohtaan ja omasta suhteestasi alkoholiin. Tunnusta jokaisen ihmisen rajallisuus
- Mieti mitä tukea sinulla on hänelle tarjota. Työn luonne asettaa usein rajat järjestelyille
- Ole valmis ja avoin ottamaan vastaan palautetta



# Varhaisen puuttumisen sisältö/Miten toteutetaan? Valmistautuminen

- Kirjaa tekemäsi havainnot
  - Huom! Havainnot
  - Haitat työlle
- Mieti miten ja missä otat puheeksi
  - Paikka
  - Olemassa olevat foorumit
  - Kahdenkesken

# Varhaisen tuen sisältö

## Puheeksiottokeskustelu

- Kerro mistä olet huolissasi. Keskustele tarpeellisesta muutoksesta
- Vaikutukset työhön
- Pelin säännöt, mm. mahdolliset seuraamukset kuten esim. puheeksiotto→huomautuksen antaminen→varoitusta hoitoon ohjaus, lopputili
- Kuuntele työntekijän näkemys asiasta
- Tavoitteet

Kirjaa muistiin, muistio

# Varhaisen tuen sisältö

## Puheeksiottokeskustelu

- Tietoa välineistä
  - Itsehoito, itsestä huolehtimisen tärkeys
  - Työn ja perheen yhteensovittaminen
  - Työpaikan toimintamalli (varhaisen tuen toimintamalli, sairauspoissaolojen toimintamalli) ja muut tärkeät asiantuntijat, työterveyshuollon työntekijät, luottamusmies, jne.

# Muistio

- Työkäyttämisen ongelmat yksityiskohtaisesti. Miksi keskustelu?
- Milloin pidettiin ja ketkä paikalla
- Työntekijän näkemys tilanteesta
- Mitä sovittiin:
  - Toivotun työkäyttämisen kuvaus
  - Muutoksen tavoiteaika (1-3 kuukautta)
  - Milloin asiaan palataan uuden palaverin merkeissä
- Läsnäolijoiden allekirjoitukset
  - Työterveyslaitos, Keva, jne

# Varhaisen tuen sisältö

## Dialogi

- Valmistaudu muuttamaan käsityksiäsi
  - Meillä monenlaisia ennakkokäsityksiä
- Kuuntele
- Säilytä esimiehen roolisi, sitä vastuuta et pääse karkuun
- Et ole tekemässä diagnoosia

# Voimaantuminen

- Ihminen koee olevansa vahva ja tasapainossa ja voi asettaa päämääriä
- Toivoa tulevaisuuteen
- Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työtapa
- Ihmisen kykyjen hyödyntämistä
- Ihmisen mahdollisuuksien hyödyntämistä

# Suojataan mielenterveyttä

- Koettava tulevansa hyväksytyksi
  - Ihmistä ei tuomita vaikka tekoja ei hyväksytä
  - Taustalla voi olla monia haavoittavia tekijöitä työympäristön lisäksi muissa ympäristöissä sisäisten haavoittavuustekijöiden lisäksi
  - (työ häiritsee kotiasioita, jne.)
- Ristiriitoihin suhtaudutaan ratkaisukeskeisesti ja kiireettömästi. Olet esimerkki.
- Tilanteeseen liittyy monia uhkaavia tekijöitä

# Osallisuus

- Ihmisen voimaantumista edistää jos kokee itse voivansa vaikuttaa ja tietää miten se tapahtuu ja voi luottaa tehtäviin sopimukseen



# Ihminen reagoi jotenkin

- Ihminen suojautuu, pelkää, hyökkää
  - Tärkeä asia
  - Myös huonoja kokemuksia esimies-alaisuudesta
- Luottamus on ansaittava
  - Sen varassa voi toimia
- Jos tilanne hankala jätä portti auki

# Varhaisen tuen sisältö

## Tarvittaessa uudet keskustelut

- Tilanne ei ole korjaantunut riittävästi tai mennyt hankalampaan suuntaan
- Kytke mukaan muu henkilö kuten työterveyshoitaja, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai joku muu jos niin sovitaan
- Jälleen muistio

# Varhaisen tuen sisältö, sairauslomien dilemma

- Ovatko sairauslomat tukea vai eivätkö ole?
  - Toisinaan kyllä, toisinaan ei
  - Sairaus voi tehdä työn tekemisen mahdottomaksi ja joskus asioiden selvittely vaatii poissaoloa työstä.  
Siis →Kyllä
  - Vaarana eristää henkilö ja hidastaa paranemisprosessia
    - Vrt. Leena Alamursula

# Palautteen antaminen

- **Hampurilaispalaute** (Kaukkilaa ja Lehtosta soveltaen)
  - Myönteinen asia
  - Parannusta kaipaava asia
  - Päättäminen myönteiseen loppukommenttiin

# Palautteen sääntöjä Kaukkila & Lehtonen

- Selkeiden tavoitteiden asettaminen luo palautteen tarpeen. Ilman palautetta 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

# Toimintakäytäntö, johon voi liittää varhaisen puuttumisen Kehityskeskustelut

- 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. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# Kehityskeskustelut

- 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, muutoksiin sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Parhaimmillaan kehityskeskustelusta tulee avoin ja luottamuksellinen, kolmiosainen kanssakäymistilanne. Siinä syvennyttään
  - Työntekijän sillä hetkellä tärkeiksi kokemiin asioihin, tuntoihin ja kysymyksiin
  - Niihin esimiehen tärkeiksi kokemiin asioihin, jotka hän haluaa käydä juuri kyseisen työntekijän kanssa läpi, sekä
- organisaation yleisiin ja yhteisiin asioihin, jotka jokaisessa keskustelussa käydään läpi kaikkien kanssa. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# 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.



# Kehityskeskustelut psykologien sopimuksen toteuttamisessa

## Psykologinen sopimus

- Vastavuoroiset odotukset ja oletukset
- Mitä voi toiselta odottaa ja toiselle tarjota?
- Mitä työnantaja ja työntekijä odottavat?
- Mitä työntekijä ja työnantaja tarjoavat?
- (Vrt. palautteen säännöt)

# Esteitä

- Havaitsemisen haaste, peittely
- Pelko vastareaktiosta
- Usko (tai toive) että asia korjaantuu itsestään
  - Usein syveneviä prosesseja
- Työn menettämisen pelko
- Luottamuksen rikkomisen vaara

# Esteitä

- Kokemukset
- Ikä-, kulttuuri, yms. Erot
- Kulttuuri, jossa vaikea näyttää heikkouttaan
- Pelko että ihminen menee rikki
- Oma suhde hankaliin tilanteisiin

# Esteitä

- Ajatus että puheeksi ottamisessa vaaditaan joitain erityisosaamista (sosiaali- ja terveysalan osaamista, en osaa)
- Esteitä siis molemmissa osapuolissa ja ryhmään liittyviä esteitä