

PÄÄASIA- TAPAHTUMA 2024

Ajatuksia johtamisen, esihenkilötyön
ja hyvinvoinnin tueksi.


MEHILÄINEN

MEHILÄISEN PÄÄASIA- TAPAHTUMA 2024

Tästä kirjasesta löydät asiantuntijoidemme antamia vinkkejä ja ajatuksia johtamisen, esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin tueksi.

Meillä on työelämä tehtävänä.

ARVOSTUS LUO HYVINVOINTIA

Arvostus on perustarpeemme, mutta silti sen osoittaminen ja myös vastaanottaminen koetaan usein hyvin vaikeaksi. Organisaatiopsykologimme Pekka Töllin mukaan työntekijöiden pahoinvointi ja vaihtuvuus voivat johtua arvostuksen puutteesta työpaikalla.

Miten työyhteisöissä voidaan osoittaa arvostusta ja näin lisätä hyvinvointia?

3

Mistä arvostuksessa on kyse?

Arvostus on yksilöllinen kokemus. Tarvitsemme arvostusta säännöllisesti ja monipuolisesti niin tekemisen kuin olemisen kautta. Arvostetuksi tullessaan ihminen kokee, että hänet nähdään, häntä ymmärretään, hänet hyväksytään ja hänen ajatuksiaan, tunteitaan ja tarpeitaan kunnioitetaan.

Työyhteisöissä ja ihmissuhteissa yleensä, on tärkeää muistaa, että arvostus ei edellytä, että on toisen kanssa samaa mieltä kaikesta.

Arvostuksen puute työpaikalla, tai elämän muilla osa-alueilla, heijastuu arkeen kokonaisvaltaisesti ja heikentää hyvinvointia ja työviihtyvyyttä.

Mitä hyvää arvostus voi saada aikaan?

Tunne arvostuksesta tukee sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia ja lisää merkityksellisyyden tunnetta. Arvostus vahvistaa ihmissuhteita, auttaa yksilöä kasvamaan ja kehittymään sekä nostaa motivaatiota, suoriutumista ja sitoutumista. Arvostus ravitsee työyhteisöä ja tukee hyvinvointia.

” Jos ihminen ei saa työpaikalla, tai muilla elämän osa-alueilla, kaipaamaansa arvostusta, se johtaa merkityksettömyyden kokemuksiin: sillä mitä teen, ei ole väliä.

Tämä vaikuttaa suoraan itsevarmuuteemme ja siihen, mitä ajattelemme itsestämme ja miten suoriudumme.

Pekka Tölli
Mehiläisen johtava organisaatiopsykologi

Organisaatiopsykologin 5 ajatusta arvostavampaan työkuulttuuriin – näin osoitat ja vastaanotat arvostusta

01

Tunnista mistä toivot saavasi arvostusta.

Pohdi mistä asioista ja millä tavalla toivot saavasi arvostusta. Selvitä myös millä tavalla työkaverisi kaipaavat tulla nähdyksi. Arvostuksen osoitus on vaikuttavinta, kun se kohdistuu vastaanottajalle tärkeisiin asioihin.

02

Ole rehellinen.

Arvostuksen on oltava aitoa ja totta, jotta se olisi vaikuttavaa. Sano mitä tarkoitat ja osoita arvostus myös teoin. Jos sanot toiselle, että hänen kanssaan on mukava tehdä töitä, mutta et koskaan osoita sitä toiminnalla, arvostus ei ole uskottavaa.

03

Osoita luottamusta, kysy näkemystä.

Osoita luottamusta kysymällä ja kunnioittamalla toisen näkemystä, antamalla vastuuta ja toiminnanvapautta. Kerro, että luotat toisen kykyyn.

04

Arvostus rakentuu arjen toistuvista teoista.

Hyväkään ateria ei pidä kylläisenä koko vuotta. Kehut kerran vuodessa kehityskeskustelussa eivät riitä – tärkeämpää on osoittaa arvostusta arjessa säännöllisesti. Arvostus rakentuu pienistä arkisista teoista, joiden ei tarvitse olla suurieleistä. Katso silmiin ja hymyile, kysy mitä kuuluu, kutsu lounaalle, pyydä ja tarjoa apua.

05

Ota arvostus vastaan kuin kaunis lahja.

Arvostus tarvitsee vastaanottajan. Harmillisen usein ravistelemme arvostuksen osoitukset pois, torjumme ja kiemurtelemme niitä saadessamme. Entä jos arvostuksen ottaisi vastaan kuin lahjan, ilahduneesti ja kiitollisena, silloin se lämmittäisi molempien mieliä.

TEKSTI: Pekka Töllä, Mehiläisen johtava organisaatiopsykologi



YHDEN- VERTAISUUS KOSKEE MEITÄ KAIKKIA

On tärkeää muistaa, että yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon sitoutumisen hyvinvointia ja mielenterveyttä lisäävät vaikutukset eivät rajoitu pelkästään vähemmistöihin.

Yhdenvertaiseen ja kunnioittavaan kohtaamiseen sitoutuminen lisää psykologista turvallisuutta ja tukee tutkitusti meidän kaikkien hyvinvointia.

6

Työntekijöiden yhdenvertaisuutta on edistettävä

Yhdenvertaisuustyöllä on vahva lainsäädännöllinen perusta ja se on keskeinen osa jokaisen yrityksen sosiaalista vastuuta. Työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisön kehittämisessäkin.

Yhdenvertaisuus koskee meitä kaikkia

Psykiatrian erikoislääkäri **Teemu Kärnä** aloitti vuoden 2023 lopulla Mehiläisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden johtavana asiantuntijana. Konsernilaajuinen konsultatiivinen rooli tukee Mehiläisen yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön kehittämisessä. Kärnä on tehnyt pitkän työuran vähemmistöjen mielenterveyspalveluissa. Viimeiset lähemmäs viisitoista vuotta hän on toiminut sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen parissa sukupuolen moninaisuuden kansallisena asiantuntijana HUSissa ja TAYSissa. Kärnä toimii myös Suomen Psykiatriyhdistyksen eettisen neuvoston puheenjohtajana.

Lue Teemun näkemyksiä siitä, miten yhdenvertaisuustyötä voidaan työpaikoilla edistää ja mitä hyötyä monimuotoisesta työyhteisöstä on yritykselle.

Monimuotoisuus lisää innovatiivisuutta ja tuottavuutta

Tutkimustiedon mukaan vähemmistöihin myönteisesti suhtautuvat yritykset ovat kannattavampia ja markkina-arvoltaan suurempia kuin erilaisuutta torjuvat. Vähemmistöjä huomioivat yritykset ovat muita innovatiivisempia ja luovat enemmän patenteja.

Yhdenvertaisuuteen sitoutuminen luo terveyshyötyä lievittämällä vähemmistöstressiä, jolla tarkoitetaan sitä pitkäaikaista ylimääräistä henkistä kuormitusta, jota vähemmistöryhmään kuuluva henkilö saattaa kokea enemmistön ehdoilla toimivassa yhteiskunnassa eläessään.

Vähemmistöstressin lievittäminen on kustannustehokas keino terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen yleisesti ja työyhteisössä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Yhdenvertaisuus luo psykologista turvallisuutta

Yhdenvertaisuuteen sitoutuminen synnyttää psykologista turvallisuutta eli luottamukseen perustuvaa työyhteisön ja organisaation toimintakulttuuria, jossa jokainen työntekijä kokee itsensä arvostetuksi ja tervetulleeksi. Psykologinen turvallisuus vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työntekijöiden sitoutumiseen ja tuottavuuteen.

Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä jokainen kokee voivansa ilmaista itseään, jakaa mielipiteitään sekä kokeilla uusia ideoita ilman pelkoa nöyryyttämisestä tai tuomitsemisesta. Tämä taas mahdollistaa luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntymisen.

Teemu Kärnän vinkit, jotka mahdollistavat moninaisuutta tukevan johtamisen:

- 1 Aito kiinnostus ihmisyyteen ja erilaisuuden sekä moninaisuuden arvostus.
- 2 Halu ja kyky tiedostaa ja tarkastella omia ennakkokäsityksiä ja stereotyyppisiä ajattelumalleja sekä tarvittaessa rohkeutta luopua niistä.
- 3 Kiireettömyys ja kyky olla aidosti läsnä.
- 4 Pystyvyyden tunteen kasvattaminen ja "lojaalisuuden kudoksen" luominen.
- 5 Yhteisten tavoitteiden äärelle asettuminen.

” Yhdenvertaisuustyö kattaa kaikki ne ihmisten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät haasteet, jotka estävät heitä hyödyntämästä täyttää potentiaaliaan yhteiskunnassa.

TEKSTI: Teemu Kärnä, Mehiläisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden johtava asiantuntija ja psykiatrian erikoislääkäri



MYÖNTEISET MINÄTARINAT VAHVISTAVAT ITSETUNTOA

Tarinat, joita kerromme itsestämme vaikuttavat siihen, miten suhtaudumme uusiin haasteisiin, miten otamme vastuuta tekemisistämme, ja miten rakennamme luottamusta ja yhteistyötä muiden kanssa.

Mehiläisen johtava organisaatiopsykologi Pekka Tölli kertoo, että työelämässä tarinoilla on valtaa, ja ammatti-identiteetti rakentuu vahvasti minätarinoiden kautta.

Myönteiset minätarinat vahvistavat luottamusta omiin kykyihin

Jatkuva muutos ja epävakaa maailmantilanne haastavat työelämässä ja voivat murentaa uskoa omaan tulevaisuuteen. Myönteiset minätarinat voivat vahvistaa luottamusta omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin kehittyä. Kun uskomme itseemme, huomaamme enemmän mahdollisuuksia ja tartumme niihin rohkeammin.

Ensimmäisen työpaikan vaikutus työuraan on tärkeä

Ensimmäisen työpaikan tai ensimmäisten työvuosien vaikutus työuraan on keskeinen. Nuoret näkevät itsensä helpommin sellaisina kuin heidät nähdään, sillä heidän tarinansa eivät ole vielä niin vakiintuneita kuin vanhemmilla. Ensimmäiset kokemukset työelämästä muokkaavat työtapoja, näkemystä itsestä työntekijänä sekä uskomuksia työstä.

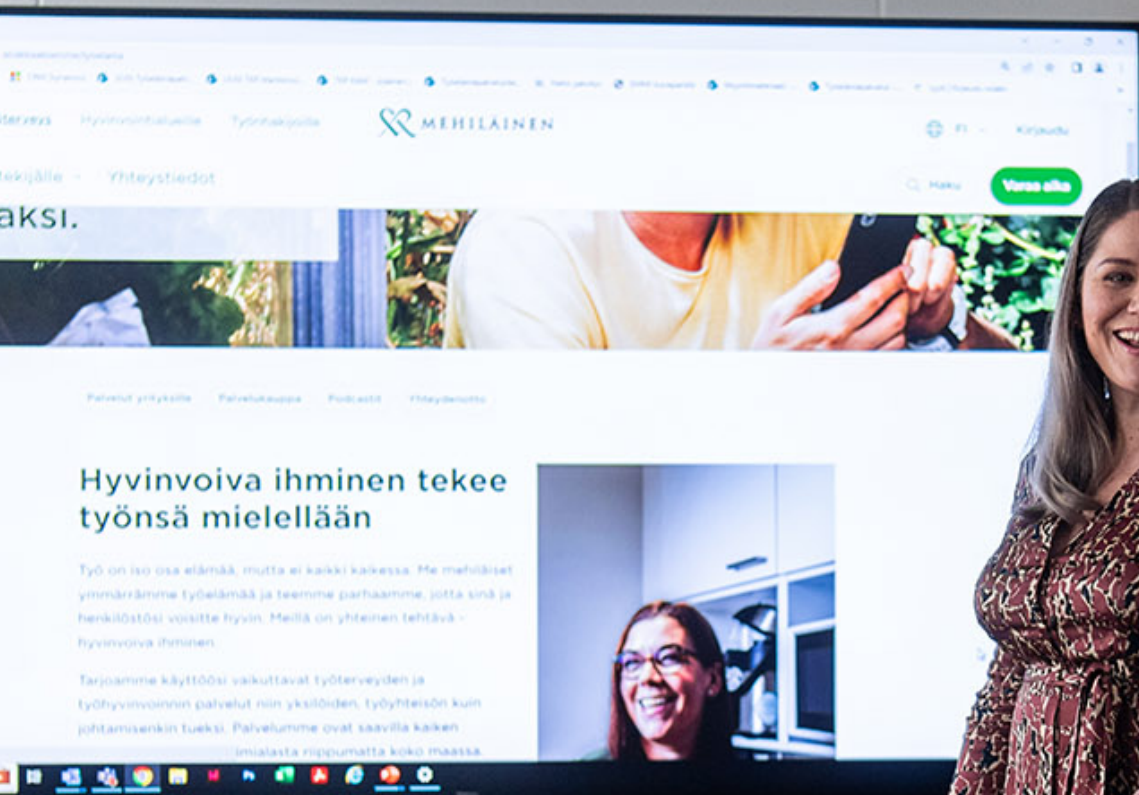
On tärkeää tiedostaa, että tarinat voivat myös rajoittaa meitä. Esimerkiksi henkilö, joka on aina nähnyt itsensä "hiljaisena taustavaikuttajana", saattaa estää itseltään mahdollisuuden hakea vastuutehtäviä.

Tarina on lopulta valikoima kokemuksia ja tulkintoja, joista punomme yhtenäiseltä tuntuvan kokonaisuuden. Se ei ole totuus, ja siksi jokaisella on myös valtaa muuttaa omaa tarinaansa.

Näin voit itse ohjata ja vaikuttaa tulevaisuutesi minätarinoiden kautta:

- Tunnista myönteiset minätarinasi: Pohdi ja kirjoita millaisia kannustavia ja myönteisiä tarinoita kerrot itsestäsi. Missä koet olevasi hyvä, millaisia rohkaisevia kokemuksia sinulla on, miten olet huomannut kehittyväsi.
- Tunnista rajoittavat minätarinasi: Mieti millaisia rajoittavia tarinoita kerrot itsestäsi: Mihin sinusta ei ole, mikä ei ole mahdollista tai mitä sinulta odotetaan. Haasta näitä tarinoita: Mistä ne ovat peräisin, mistä tiedät, että ne ovat totta. Mitä tapahtuisi, jos toimisit päinvastoin kuin ne ohjaavat.
- Pyydä ihmisiä, joihin luotat, kertomaan, miten he hahmottavat "sinun tarinasi". Mitä uutta niissä tulee esille, mitä tuttua. Pohdi, voitko sisällyttää minätarinaasi erilaisia, ehkä keskenään ristiriitaisiakin puolia. Olla vaikkapa toisaalta rohkea, toisaalta epävarma.
- "Mitä voisini olla": Kuvittele, että esittäydyt kolmelle uudelle ihmiselle. Muodosta kolme erilaista versiota minätarinastasi valikoimalla niihin vain muutamia yksityiskohtia. Millainen kuva syntyisi, jos kuvailisit itsesi vain harrastustesi, kiinnostuksen kohteidesi tai luonteesi kautta.
- Minätarinoiden muokkaamisessa voi olla apuna myös ulkopuolinen sparraaja, esimerkiksi työterveyspsykologi, joka voi auttaa löytämään näkökulmia ja kannustaa positiiviseen minäpuheeseen.

TEKSTI: Pekka Tölli, Mehiläisen johtava organisaatiopsykologi



ERILAISTEN IHMISTEN YKSILÖLLINEN JOHTAMINEN

Kun organisaation johtamisessa huomioidaan yksilöllisyys ja moninaisuus, paranevat kokemukset tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta, jotka taas edistävät hyvinvointia ja tuottavuutta.

Kokemus yksilöllisestä johtamisesta lisää työtyytyväisyyttä sekä sitoutumista työnantajaan.

11

Erilaisten ihmisten yksilöllinen johtaminen

Erilaisten ihmisten yksilöllinen johtaminen tarkoittaa johtamistyyliä, jossa tunnustetaan ja huomioidaan jokaisen työntekijän ainutlaatuiset ominaisuudet, tarpeet, vahvuudet ja motivaatiotekijät. Tämä lähestymistapa edellyttää joustavuutta ja kykyä mukauttaa johtamistapaa kunkin yksilön tarpeiden ja työskentelytapojen mukaan. Yksilöllinen johtaminen parantaa tiimien suorituskykyä, lisää työntekijöiden sitoutumista ja edistää monimuotoisuutta, kun jokainen tiimin jäsen kokee tulevansa arvostetuksi ja huomioituksi omana itsenään.

Työelämän moninaisuus

Työelämän moninaisuus on ajankohtainen ja tärkeä teema hyvässä johtamisessa. Yksilöllisessä johtamisessa on keskeistä ymmärtää moninaisuuden erilaisia näkökulmia. Moninaisuus on moniulotteinen käsite, joka kattaa muun muassa iän, sukupuolen, terveyden, etnisen ja sosiaalisen taustan, koulutuksen, ammatin, kulttuurin, kielen, elämäntyylin sekä toimintatavat tai kuulumisryhmät. Tavoitteena on inkluusio ja osallisuuden kehittäminen sekä työyhteisön potentiaalin ja hyvinvoinnin mahdollistaminen.

Kun organisaation johtamisessa huomioidaan yksilöllisyys ja moninaisuus, paranevat kokemukset tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta, jotka taas edistävät hyvinvointia ja tuottavuutta. Työurajohtaminen, työkykyjohtaminen, ikäjohtaminen, monimuotoisuuden johtaminen, valmentava johtaminen ja inklusiivinen johtaminen ovat esimerkkejä erilaisuuden johtamisen muodoista.

Työterveyspsykologin vinkit johtajille ja esihenkilöille

1. **Tunnista moninaisuuden merkitys ja arvo:** Ymmärrä, mitä moninaisuus pitää sisällään ja kuinka se rikastuttaa organisaatiotasi sekä luo kilpailuetua.
2. **Kasvata arvostavaa, inklusiivista ja psykologisesti turvallista ilmapiiriä:** Tue työympäristöä ja kulttuuria, jossa jokainen tuntee olonsa turvalliseksi, arvostetuksi ja voi kokea yhteenkuuluvuutta sekä osallisuutta.
3. **Näytä esimerkkiä omalla toiminnallasi:** Johda esimerkilläsi ja osoita, mitkä toimintatavat ja arvot ovat tärkeitä työyhteisössäsi.
4. **Panosta vuoropuheluun ja luottamuksen rakentamiseen:** Vahvista yhteyttä työntekijöihin läsnäolon ja aktiivisen, avoimen vuorovaikutuksen kautta.
5. **Ole joustava ja mukauta johtamistyyliäsi:** Huomioi kunkin työntekijän yksilölliset tarpeet ja motivaatiotekijät, ja mukauta johtamistapaasi niiden mukaan.
6. **Hyödynnä työntekijöidesi vahvuudet:** Tunnista ja tue työntekijöidesi yksilöllisiä vahvuuksia, mahdollista heidän oppimisensa ja onnistumisensa, mikä lisää sitoutumista ja parantaa työyhteisön suorituskykyä.
7. **Yksilöllinen johtaminen ei poissulje jäämäkkyyttä:** Huomioi työntekijöiden tarpeet, mutta säilytä johdonmukaisuus, läpinäkyvyys ja jäämäkkyys johtamisessasi. Avoin viestintä ja selkeät periaatteet luovat vakautta ja ennustettavuutta.
8. **Hae tarvittaessa tukea haastavissa tilanteissa:** Pyydä apua esimerkiksi henkilöstöosastolta tai työterveyspsykologilta, jos kohtaat vaikeuksia.

TEKSTI: Merike Aminoff, Mehiläisen työterveyspsykologi



KOKONAI- VALTAINEN HYVINVOINTI

Työelämässä henkilöstön hyvinvointi on keskeinen menestystekijä, joka vaikuttaa suoraan yrityksen tuottavuuteen, innovaatiokykyyn ja kilpailuetuun.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi työterveydessä tarkoittaa työntekijöiden fyysisen, henkisen, sosiaalisen hyvinvoinnin huomioimista ja terveyden edistämistä.

13

Yrityksen tärkein voimavara on sen henkilöstö

Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi on yritykselle parhaimmillaan investointi, joka maksaa itsensä takaisin vähentyneinä sairauspoissaoloina, parempana työilmapiirinä ja sitoutuneempana henkilöstönä.

Kokonaisvaltaista hyvinvointia ei pysty luomaan yksipuolisesti - laaja kokonaisuus rakentuu muun muassa työterveysyhteistyön kautta, joka edellyttää pitkäjänteistä ja suunnitelmallista yhteistyötä yrityksen ja työterveyden välillä sekä aktiivisia toimia ja sitoutumista työnantajalta.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja työkyvyn tuki

Kun työterveysnäkökulma laajenee fyysisestä terveydestä kattamaan myös henkisen, sosiaalisen ja emotionaalisen hyvinvoinnin, luodaan kestävä perusta terveelle ja tuottavalle työympäristölle.

Ymmärrämme, että jokainen organisaatio on ainutlaatuinen, ja siksi suunnittelemme palvelumme vastaamaan teidän tarpeitanne ja tavoitteitanne. Olemme sitoutuneet työskentelemään yhdessä kansanne luodaksemme kestävä ja jatkuvasti kehittyvän yhteistyömallin, joka tukee työntekijöidenne hyvinvointia ja yrityksenne tavoitteita. Tunnetta asiakasyritystemme ja työelämän tarpeet ja yhteistyössä kansanne ylläpidämme työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä läpi työuran.

Työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia tuetaan muun muassa seuraavilla asioilla

Mielen hyvinvointi. Stressi ja henkinen kuormitus voivat vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden suorituskykyyn. Mielen hyvinvoinnin haasteiden ongelmat ovat usein laaja-alaisia ja voivat liittyä niin yksilöön, koko työyhteisöön tai johtamiseen. Hyvinvoiva mieli auttaa sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin ja parantaa henkistä sietokykyä.

Kehon hyvinvointi. Fyysinen terveys on perusta, jonka päälle rakennamme kaiken muun. Työterveydessä pyrimme kannustamaan työntekijöitä pitämään huolta itsestään liikkumisen, terveellisen ravinnon ja riittävän unen avulla. Työnantajan edistämä inklusiivinen ja hyvän mielen kulttuuri, joka kannustaa liikkumaan työpäivän aikana, edistää merkittävästi terveyttä.

Sosiaalinen hyvinvointi. Työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat monin eri tavoin niin yksilön kuin työyhteisön hyvinvointiin. Työterveys yhdessä työnantajan kanssa voi tukea työyhteisön kehittämistä, tukea yksilöä ja yhteisöä muutostilanteissa ja tarjota tukea uravalmennusten tai uudelleenkoulutusten kautta.

Työterveyspalvelut. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

TEKSTI: Mehiläinen

Liike on lääke - hyvinvoinnin johtamiseen liittyviä lukuja

On olemassa vahva näyttö siitä, että liikkuminen edistää työkykyä ja vähentää työnantajan kustannuksia. Se myös pidentää työuria, lisää tuottavuutta sekä parantaa työnantajakuva.

- Suositusta vähäisempi reippaan ja rasittavan liikkumisen määrä eli liikkumattomuus aiheuttaa Suomessa vuosittain yli 3 miljardin euron kustannukset
- Fyysisesti vaativammissa työtehtävissä eläkeiän saavuttaminen on jatkossa äärimmäisen epätodennäköistä. Ennuste vuodelle 2040 on se, että 50-vuotiaista vain 2 % selviää fyysisestä kuormittavasta työstä.
- Liikunnan myönteisistä vaikutuksista mielen hyvinvointiin on runsaasti tutkimustietoa. Liikunta lisää mielenterveyttä ja vähentää stressioireita, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta.
- Liikunta lisää hyvää oloa tuottavien välittäjäaineiden määrää ja edesauttaa negatiivisen ajatuskierteen katkaisua.
- Tutkimuksissa on osoitettu, että hyvä hapenottokyky edistää jaksamista, koska se kehittää palautumiskykyä ja stressin hallintaa.

” On hienoa, että lähes kaikki yritykset tukevat työntekijöiden liikkumista.

Työpaikoilla kannattaa miettiä, halutaanko lisätä liikkumista vai vähentää liikkumattomuutta?

Tärkeää olisi tunnistaa ja kohdentaa toimia työkyvyn näkökulmasta siihen, että myös liikkumattomat saadaan liikkeelle.

Anna Gustafsson,
Mehiläisen tuki- ja liikuntaelinpalveluiden palvelujohtaja



Tiesitkö, että OmaMehiläisen veloitusettomasta videokirjastosta löytyy tietoa ja vinkkejä liikunnan merkityksestä mielen hyvinvoinnille sekä vinkkejä siihen, miten aloittaa liikunta ja miten suunnitella itselleen sopivaa liikkumista?



HYVINVOIVA JOHTAJA

Johtajana ja esihenkilönä on tärkeää pitää omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolta.

Erilaiset muutokset niin henkilökohtaisessa kuin työelämässä voivat osua kenen kohdalle tahansa ja tästä syystä olisikin tärkeää välillä miettiä omaa tilannetta.

Onko minulla voimavaroja ja resilienssiä eri tilanteisiin? Löytyykö lähipiiristä tai töistä tarvittaessa tukiverkostoa? Olenko liian kuormittunut tekemään vaativia päätöksiä?

16

Johtajan keho ja mieli

Kun puhutaan johtajan kehon ja mielen hyvinvoinnista, on tärkeää ymmärtää, että oma hyvinvointi vaikuttaa suoraan johtamisen laatuun ja organisaation menestykseen. Tässä on muutamia keskeisiä näkökulmia, jotka kannattaa ottaa huomioon oman hyvinvoinnin johtamisessa. Näiden näkökulmien huomioiminen auttaa johtajaa ylläpitämään tasapainoista ja kestävästä hyvinvointia, mikä puolestaan parantaa johtamiskykyä ja vaikuttaa positiivisesti koko organisaation toimintaan.

- 01 Hyvinvointi esimerkkinä muille**, johtajan omat hyvinvointitottumukset ja tapa johtaa omaa elämäänsä heijastuvat myös muuhun organisaatioon. Kun johtaja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, se luo kulttuurin, jossa hyvinvointi on arvostettua ja tavoiteltavaa. On tärkeää varmistaa, että liikkuminen ja hyvinvointi ovat inklusiivisia ja saavutettavissa kaikille. Kannustetaan jokaista löytämään oma tapansa liikkua, sen sijaan että asetamme yhdenlaisen liikuntamuodon tavoiteltavaksi standardiksi.
- 02 Kuuntele ja kunnioita**, johtajana on tärkeää tuntea oma lähtötilanteesi – missä kunnossa olet ja millaisia voimavaroja sinulla on. Tämän rehellinen tunnistaminen mahdollistaa oikeanlaisen kuormituksen ja palautumisen suunnittelun, mikä on välttämätöntä oman kehon suorituskyvyn kehittämiseksi. Olemalla rehellinen itsellesi luot pohjan kestävämmälle hyvinvoinnille ja tehokkaammalle johtajuudelle.
- 03 Säännöllisyys ja armollisuus**, hyvinvoinnin parantaminen perustuu pieniin, säännöllisiin tekoihin arjessa. On tärkeää sitoutua näihin rutiineihin, mutta yhtä tärkeää on olla armollinen itselleen. Jos viikko on ollut raskas, on viisasta kuunnella kehoa ja valita kevyempiä aktiviteetteja, kuten metsäkävely kovatehoisen lenkin sijaan. Tunnistamalla oman kuormituksesi voit pitää yllä tasapainoista hyvinvointia ilman liiallista painetta.
- 04 Nauti matkasta**, hyvinvoinnin ylläpitämisen tulisi olla mukavaa, ei pelkkää suorittamista. Jos huomaat, että olet kiinnittynyt liikaa laitteisiin, jotka mittaavat kehon suorituskykyä, unta tai palautumista, voi olla hyödyllistä jättää ne hetkeksi sivuun. Laitteet ovat hyviä apuvälineitä, mutta on yhtä tärkeää oppia kuuntelemaan omaa kehoa ja tunnustelemaan itse, miltä tuntuu.

Muutokset ja kriisit - miten varmistat kykysi johtaa

Muutokset ja kriisit koskettavat myös johtajia

Johtajan vastuuseen kuuluu kyky tehdä vaativia päätöksiä paineistetuissa tilanteissa. Johtajaa koskettavat kuitenkin samanlaiset elämän realiteetit kuin muitakin ihmisiä: myös johtaja voi kohdata koko elämän perustaa liikuttavan kriisin tai muutoksen, eivätkä tämänkaltaiset tilanteet useinkaan ole ennakoitavissa vaan tilapäisesti ylittävät tavanomaisessa arjessa riittävän psyykkisen joustokyvyn.

Suurenkin henkilökohtaisen kriisin keskellä johtajalla on usein vastuullaan ja hoidettavanaan vaativia, aikakriittisiä ja laajoihin kokonaisuuksiin vaikuttavia tehtäviä. Tällaisissa tilanteissa korostuvatkin johtajan luotetun tukiverkoston sekä psyykkisen selviytymis- ja säätelykyvyn merkitys.

Kriisistä selviytymisen tavat ovat yksilöllisiä

Kriisistä selviytyminen ja suureen muutokseen sopeutuminen on kehämäinen, dynaaminen prosessi. Selviytymiseen vaikuttavat yksilölliset ominaisuutemme, mutta myös kohtaamamme kriisin luonne. Esimerkiksi äkillisesti tapahtuneesta läheisen menettämisestä selviytyminen on luonteeltaan erilaista, kuin tietoon hitaasti etenevästä, toimintakykyyn vaikuttavasta sairaudesta sopeutuminen. Prosessin etenemisen vaihteellisuus tai nopeus on yksilöllistä, mutta tavallisesti prosessista on kuitenkin erotettavissa tiettyjä vaiheita tai jaksoja, jossa kussakin on erityispiirteensä ja jotka edellyttävät erilaisia selviytymis- ja säätelykeinoja.

Johtavan psykoterapeutin tärkeä viesti johtajille:

- Kasvata resilienssiäsi pitämällä huolta itsestäsi arjessa, esimerkiksi huolehtimalla rutiininomaisesti riittävästä levosta ja palautumisesta. Tämä luo puskuria ja pohjaa myös kriisitilanteissa selviytymiselle.
- Ketkä kuuluvat luotettuun tukiverkostoosi? Kenen seurassa voit olla kokonaan oma itsesi? Varmista, että ympärilläsi on ihmisiä, joihin voit tarvittaessa tukeutua myös silloin, kun sinulla on todella vaikeaa.
- Kenelle voit tilapäisesti jakaa suurtakin vastuuta? Kuka tai ketkä ovat tarvittaessa sinun sijaisiasi? Varmista, että prosessit kriisitilanteiden varalle ovat selkeät.
- Miten purat ja säätelät vaikeita tunteita? Onko käytössäsi useampi, kuin yksi keino?
- Mikä tuo sinulle hyvää oloa? Nämä keinot todennäköisesti auttavat sinua myös kriisitilanteissa.
- Kriisitilanteessa rutiinit tuovat turvaa. Ole selvillä itsellesi tärkeistä arjen rutiineista ja rakenteista.
- Näytä esimerkkiä luomalla yhteisösi selviytymistä tukevaa kulttuuria, jossa kenenkään ei tarvitse olla loputtoman vahva.

TEKSTI: Anna Kallanranta, Mehiläisen johtava psykoterapeutti



PÄIHTEET TYÖKYVYN UHKANA

Alkoholihaitat ovat merkittävä työn tuottavuutta alentava tekijä. Alkoholin suurkuluttajista suurin osa on mukana työelämässä. Nykyään alkoholin rinnalle ovat tulleet myös muut päihteet, kuten huumeet.

Päihteiden käytöstä aiheutuviin erilaisiin ongelmiin on tärkeää puuttua ennaltaehkäisevästi niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.



Alkoholi työelämässä

Suomalaiset juovat alkoholia entistä harvemmin humalahuokuisesti, mutta alkoholia juodaan säännöllisemmin. Mehiläisen päihdepalvelujen johtaja **Kaarlo Simojoen** mukaan yli 30 prosenttia aikuisväestöstä on alkoholin riskikäyttäjiä. Työikäisten alkoholinkäyttö on Simojoen mukaan yhä kasvava, vakava haaste. Simojoen mukaan juomisen syyt kietoutuvat usein työelämän paineisiin.

Alkoholinkäytöstä aiheutuu vuosittain merkittäviä taloudellisia vaikutuksia niin kansanterveyden kuin työn tuottavuudenkin osalta. Alkoholi aiheuttaa erilaisia terveysongelmia, mielialavaikeuksia, työtapaturmia ja loukkaantumisia. Alkoholin vuoksi menetetyistä työpanoksesta koitui suomalaisille työnantajille arviolta vähintään 500 miljoonan euron taloudelliset menetykset.

Päihdeohjelma kuntoon ja julkiseksi työpaikalla

Yritysten työhyvinvointi- ja työturvallisuustyöhön kuuluu päihdetyö, joka on osa ennaltaehkäisevää toimintaa. Päihdetyö pitää sisällään päihdeasioiden käsittelyn ja hoitoonohjauksen. Päihdeohjelma antaa raamit sille, miten työpaikalla toimitaan päihteisiin liittyvissä asioissa. Ohjelman tavoitteena on ehkäistä ongelmia ja herättää keskustelua. Päihdeohjelma ohjaa ja auttaa apua tarvitsevaa hoitoonhakeutumisessa sekä kollegoita ja esihenkilöitä asian puheeksiotossa.

” Juomisen taustalla olevat syyt liittyvät yhä useammin työhaasteisiin ja yhteiskunnallisiin haasteisiin, kuten kiireeseen ja riittämättömyyden tunteeseen.

Burnout-riskissä on noin 600 000 suomalaista.

Kaarlo Simojoki,
Mehiläisen päihdepalveluiden johtaja ja ylilääkäri



Jos oma tai läheisen alkoholin käyttö mietityttää, tutustu arvioi alkoholinkäyttöäsi -videovalmennukseen OmaMehiläisessä. Valmennus on veloitukseton kaikille työterveysasiakkaillemme.

Päihdelääkäri Simojoen huomiot työpaikalla tehtäviin toimenpiteisiin päihteisiin liittyen

- 01 Varmista päihdeohjelman ajantasaisuus.** Työnantajan vastuulla on päihdeohjelman laatiminen työterveyshuollon tukemana. Päihdeohjelma liitetään osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.
- 02 Varmista että henkilöstö tietää päihdeohjelmasta.** Ohjelma on tarkoitettu julkiseksi dokumentiksi koko henkilöstölle, joten varmista sen löydettävyys ja puhukaa asiasta avoimesti myös esimerkiksi henkilöstöinfoissa. Päihhteistä ja riippuvuuksista avoimesti puhuminen madaltaa kynnystä hakea apua ja toisaalta ottaa asia puheeksi.
- 03 Puheeksioton tärkeys.** Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus puuttua työtä tai työyhteisön toimintaa haittaaviin tilanteisiin. Myös jokaisella työntekijällä on velvollisuus ottaa puheeksi, jos herää epäily työkaverin päihdeongelmasta. On tärkeää, että kaikki tietävät, miten päihdeongelmiin liittyvissä tilanteissa toimitaan. Erityisesti esihenkilöiden suunnitelmallinen ja jatkuva kouluttaminen toimintatapoihin on tärkeää, mutta myös muun henkilöstön tulee olla tietoinen toimintatavoista.

- 04 Varhaisen puuttumisen malli helpottaa ja madaltaa puheeksioton kynnystä.** Varhaisen puuttumisen malli on tehokas tapa haasteiden ja ongelmien käsittelemiseen työpaikoilla ennen kuin niistä muodostuu vakavampia ongelmia. Malli tarvitsee selkeät ja ymmärrettävät ohjeet, mutta myös selkeää viestintää siitä, että sen tarkoituksena on kaikkien työntekijöiden tukeminen ja työpaikan hyvinvoinnin edistäminen.
- 05 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä** Jotta työntekijät ja työyhteisöt tuntevat toisensa ja osaavat huomioida ja ottaa asioita puheeksi, on psykologisella turvallisuudella valtava merkitys. Psykologinen turvallisuus on kokemus siitä, ettei kysymysten, virheiden tai huolenaiheiden esiintuominen johda eristämiseen, rankaisemiseen tai nolaamiseen työpaikalla.

TEKSTI: Kaarlo Simojoki, päihdelääkäri ja Työturvallisuuskeskus

22

MUUTOS- TILANTEIDEN KÄSITTELY

Monet organisaatiot, yrittäessään muovautua kohtaamaan nykyistä markkinatilannetta ja tulevia haasteita, joutuvat tilanteeseen, joilloin muutosneuvottelut on aloitettava.

Muutos on aina yksilöön ja työyhteisöön vaikuttava prosessi ja muutokset vaikuttavat usein laaja-alaisesti koko organisaatiota.

Mielen ja kehon reaktiot muutoksessa

Ihmisen hyvinvoinnille on usein tärkeää ennustettavuus ja jatkuvuus, tunne siitä, että isossa kuvassa asiat ovat hyvin ja taloudellisesti elämä on varmaa. Tästä syystä tieto muutosneuvotteluista on usein tilanne, joka virittää monia työyhteisön jäseniä ja varsinkin niitä, jotka ovat neuvotteluiden piirissä. Ihan jo kehollisella tasolla mieli-keho -järjestelmä valmistautuu kohtaamaan haasteen aiheuttamalla stressireaktion.

Työ- ja toimintakyvystä huolehtiminen muutostilanteissa

Muutosneuvotteluiden aikana, päätöksiä odottaessa, olisi tärkeää pyrkiä keskittymään asioihin, joihin voi itse vaikuttaa ja pyrkiä huolehtimaan terveyden peruskulmakivistä kuten unesta, levosta, liikunnasta ja sosiaalisista suhteista. Töissä olisi tärkeää keskittyä omaan perustehtävään, kunnes tietoa tilanteesta tulee lisää.

Muutoksen kohtaaminen

Päätöksen tullessa oman ja lähimpien työkavereiden kohtalo vaikuttaa vointiin voimakkaimmin. Työyhteisössä on päätöksen hetkellä irtisanottuja, organisaatioon jääviä, irtisanomisia toteuttaneita esihenkilöitä ja yrityksen ylin johto. Jokainen kokee muutoksen eri tavalla ja tästä syystä yrityksen on hyvä turvata työtehtävien ja työyhteisöjen toiminnan jatkuvuus ja tarjota erilaisia tukikeinoja sitä tarvitseville.

Työterveyspsykologin muistilista yrityksille muutostilanteiden tueksi

- Irtisanotuilla voi olla monenlaisia toimintakykyä rampauttavia tunteita, joita olisi tervehdyttävää jäsenellä toisen ihmisen kanssa. Jäsentely auttaa lisäksi löytämään itseä auttavia tekoja kaiken sen kohinan keskeltä, jota irtisanominen tuottaa.
- Työnsä säilyttäneet käyvät myös läpi muutosta ja työyhteisön toimintakyvystä ja hyvinvoinnista tulee huolehtia. Työnsä säilyttäneille voidaan järjestää tuntemusten purkua, joka voi auttaa pahimman motivaatiokadon ylitse tai ainakin vauhdittaa toipumista.
- Irtisanomisia toteuttaneena esihenkilönä tai muutoksista päättäneenä johtajana voi myös olla sellaista painolastia hartioilla, jonka käsittely yhdessä voi auttaa nopeammin kiinni normaaliin toimintakykyyn. Esihenkilöille voidaan järjestää koulutusta vaikeiden tilanteiden kohtaamisesta; miten kannattaa toimia ja miten vaikeita tunteita voidaan vastaanottaa rakentavasti.
- Ylin johto vastaa muutoksesta ja haluaa toteuttaa sen mahdollisimman hyvin. Ylintä johtoa usein kiinnostaa tunnelmat organisaatiossa irtisanomisten jälkeen. Muutoksille altistuneita tiimejä voidaan esimerkiksi haastatella, josta voi kertyä arvokasta tietoa ylimmälle johdolle siitä, että missä osaa organisaatiota tarvitaan huomiota ja tukea normaalia enemmän.

TEKSTI: Kimmo Haapanen, Mehiläisen työterveyspsykologi



**Inhimillistä ja rohkeaa
keskustelua työelämästä,
sen ilmiöistä ja
työpaikkojen tärkeimmästä
voimavarasta, eli ihmisistä.**



PÄÄASIA- PODCAST TYÖELÄMÄSTÄ

Podcastissa keskustelemme työelämään liittyvistä teemoista yhdessä asiantuntijoidemme ja yritysvieraidemme kanssa.

Nostamme keskusteluun myös vaikeita ja haasteellisia kysymyksiä, jotka vaikuttavat niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Kuuntele podcast

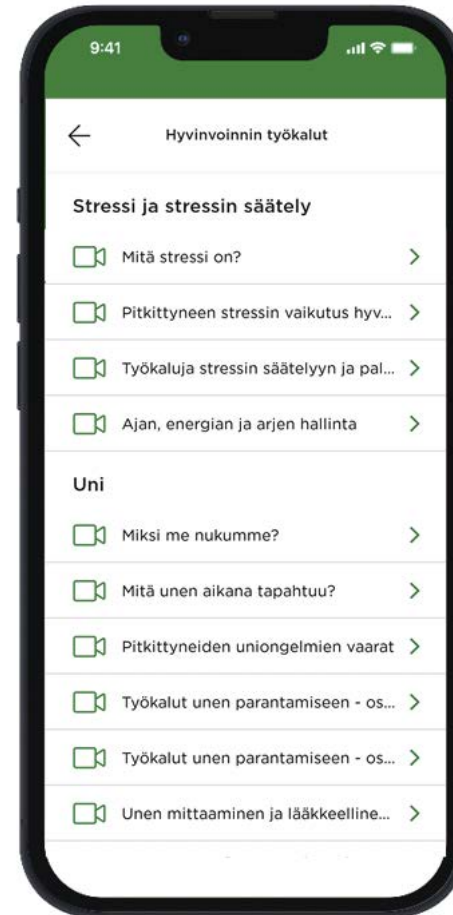


VELOITUKSETON VIDEOKIRJASTO HYVINVOINTISI TUEKSI

Haluamme tarjota mahdollisuuden tutustua kumppanimme Lifeclassin tuottamiin sisältöihin, joiden avulla voit oppia ja oivaltaa mielen hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta sekä saada tietoa esimerkiksi masennuksesta tai alkoholiriippuvuudesta.

Löydät videosisältöjä myös parempaan uneen ja ravintoon, stressin säätelyyn sekä liikunta-aktiivisuuden parantamiseen.

Videoita löytyy kirjastosta yli 120 kappaletta ja voit tutustua sisältöihin haluamassasi järjestyksessä silloin kun sinulle sopii.



**Löydät
videokirjaston
OmaMehiläisen
Minä-välilehden
alta kohdasta
Omat
valmennukset.**

TYÖELÄMÄ TEHTÄVÄNÄ.

Työ on iso osa elämää, mutta ei kaikki kaikessa. Me mehiläiset ymmärrämme työelämää ja teemme parhaamme, jotta sinä ja henkilöstösi voisitte hyvin. Meillä on yhteinen tehtävä - hyvinvoiva ihminen.

**Työelämä
tehtävänä.**

Tutustu Mehiläisen
Työelämäpalveluihin



TYÖTERVEYDEN MONIAMMATILLINEN TIIMI

Mehiläisen työterveydessä yrityksellesi nimetään aina moniammatillinen työterveystiimi. Mikä heidän mielestään on parasta yritysysteistyössä.

[Katso videot](#)



TYÖHYVINVOINTIA YRITYKSELLESI

Johdon coaching, aivotyön ergonomiaa tai soveltuvuusarviointi rekrytoinnin tueksi. Tutustu ja tilaa palvelut yrityksellesi.

[Tutustu palveluihimme](#)



TYÖELÄMÄPALVELUT
MEHILÄINEN

mehilainen.fi

