

Johtaminen ja asennoituminen

Hanasaari 5.2.09,

SolnFin & Kehityspiikki

Gustav Schulman

koulutuspsykoanalyttikko IPA, psyk. erik. lääk.

Jaksamisen tärkeimmät riskitekijät

- Kunnianhimoisimmat ja tunnollisimmat palavat ensimmäisinä loppuun
- Eräissä yhtiöissä tehdyt tutkimukset osoittivat, että jopa 33 - 55 % 23-39 v koki itsessään loppuun palamisen oireita

Hyvinvoiva työyhteisön tunnusmerkkejä

- Toiminta on oikeudenmukaista ja eettisesti korkeatasoista kaikissa oloissa ja epäeettistä käyttäytymistä tai puhetta ei sallita
- Työn ja perheen välisen ristiriidan suhteen noudatetaan joustavuutta koska vastuullisuuteen voidaan luottaa
- Vastuullisuus, luottamus, luotettavuus ja yritteliäisyys on saatu kukoistamaan kaikilla tasoilla

Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä

- Puolueettomuus, läpinäkyvyys, rehellisyys, avoimuus, luottamus, johdonmukaisuus, ennakoitavuus
- Jokaista kohdellaan ystävällisesti kohteliaasti samojen periaatteiden mukaan hänen ihmisarvoaan kunnioittaen
- Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus kaikessa päätöksenteossa: palautteessa, palkkioissa, palkoissa, tunnustuksen ja ohjeiden antamisessa jne.
- Jokaisella tulee olla oikeus tulla kuulluksi omassa asiassaan,
- Nämä asiat nousevat esiin toistuvasti eri tutkimuksissa

Elovainio M, Duodecim 2008;124:2055

Epäoikeudenmukaisen kohtelun seurauksia

- Stressitaso ja burnout oireet lisääntyvät
- Psykkinen ja fyysinen sairastelu lisääntyy
- Oikeudenmukainen kohtelu vähensi sydäntautiriskiä 30%
- Ihmiset ovat huomattavan herkkiä huomaamaan ja reagoimaan epäeettisyyteen
- *Elovainio M, Duodecim 2008;124:2055*

Tärkeimpiä psykologisen hyvinvoinnin merkkejä

- Aktiivinen toiminta sosiaalisessa kentässä (Hyyppä M.)
 1. itsensä hyväksyminen
 2. positiiviset asenteet toisia ihmisiä kohtaan
 3. autonomia (pystyy vastustamaan sos. paineita)
 4. ympäristön hallinta, hyväksyy ettei voi hallita kaikkea
 5. elämällä on tarkoitus ja päämäärä
 6. henkilökohtainen jatkuvan kasvun & kehittymisen tunne (Ryff & Keyes 1989)

Tuoreita tutkimuksia työstressin terveysvaikutuksista

- Työstressi kaksinkertaistaa sydäninfarktinkin (JAMA 2007;298:1652-1660)
- Masentuneiden auttaminen on kannattavaa
työnantajalle (JAMA 2007;298:1401—1411)
 - Satsaaminen varhaisiin tukitoimiin 100-300 € säästi 1300 € / henkilö / vuosi
 - Tukea saaneet toipuivat 40% todennäköisemmin kuin ilman jääneet ja he työskentelivät keskimäärin 2 t /viikko pidempään
- Uusista depressiotapauksista 45% oli selvä syy-
yhteys työstressiin (Reichenberg A et al, Psykol Med 2007;37:1073)

Oleellisia pahoinvoinnin riskitekijöitä työpaikalla

- Ennakoimaton epäjohtonmukainen johtajuus
- Epäeettisen kohtelun kohteeksi joutuminen erityisesti jos johdon tai esimiesten taholta: epäluotettavuutta, diskriminointia, hyväksikäyttöä, syntipukiksi leimaamista, suosikkijärjestelmä, lain vastainen kohtelu jne.
- Mitä vähemmän työntekijä itse voi säädellä työtään sen alttiimpi stressille.

Rannikkomme ruotsinkieliset ovat maailman terveimpiä hyvinvoivimpia

1. elivät keskimäärin 6-8 v vanhemmiksi
2. yhteikunnal. ja taloudel. ei eroa muihin suomalais.
3. perimässä ei ole eroa muihin suomalaisiin
4. syövät epäterveellisemmin ja liikkuvat vähemmän

Erottava tekijöitä muista suomalaisista (2 kpl)

- yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen eli aktiivinen osallistuminen sosiaalisiin kontakteihin
- toiseksi he eivät kasvata lapsia nöyryyttämällä ja kieltämällä vaan kannustamalla ja auttamalla

(Markku Hyyppä Dos)

Itellan terveysterveys ja työ projekti 2007 (3,4 milj. €) (työntekijöiden määrä 25 000)

- Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä laski Itella **25%** yhdessä vuodessa
- Esimiehille järjestettiin **2 päivän kurssi missä** alleviivattiin heidän vastuutaan työntekijöiden jaksamisesta
- **Keskeinen ajatus oli aikainen puuttuminen**
- Siksi huomio ja apua tarjottiin kun työntekijä palasi sairauslomapäiviltä tai oltuaan poissa töistä.
- Jos työntekijällä oli toistuvia: sairauslomapäiviä, vetäytyi kontaktista, sairasteli flunssiin tai hänen työpanoksensa heikkeni esimiehen tehtävä oli puhua hänen kanssaan työ- ja elämäntilanteesta
 - (HS.fi 12.5.2008 Lisbeth Forsman-Grönholm)

Pahoinvoinnin ja loppuun palamisen oireita

- kun aiemmin lämmin ja ystävällinen sosiaalinen olemus muuttuu, vetäytymistä ja kyynistymistä
- lisääntyvää ilottomuutta ja kyvyttömyyttä saada tyydytystä mistään
- univaikeuksia
- keskittymisvaikeuksia
- Muistamattomuutta
- mielialan vaihteluita,
- masennusvaiheita
- alkoholin ja stimulanttien liikakäyttöä

Loppuun palamisen 11 askelta

1. Tarve näyttää itselle ja muille
2. Lisää työtunteja ja vaatimustasoa
3. Laiminlyö omat tarpeet
4. Konflikteja alkaa syntyä, mutta sijoittaa ne systeemin tai muiden syyksi
5. Arvot alkavat muuttua
6. Ongelmien kieltäminen
7. Luopuu sosiaalisista kontakteista
8. Selkeitä käyttäytymisessä näkyviä muutoksia
9. Sisäinen tyhjyyden ja merkityksettömyyden tuntu
10. Masentuneisuus
11. "Burn out" I. loppuun palaminen eli romahtaminen

(todellisuudessa selkeää jakoa ei ole vaan esiintyy paljon päällekkäisyyttä)



- Autokin on katsastettava joka vuosi ja huollettava säännöllisesti.
- Jotkut meistä ajavat itseään vuodesta toiseen täydellä vauhdilla ”tuhansia kilometrejä” ja hämmästyvät kun väline yhtäkkiä ei enää toimi.

Work and family – a greater risk than stress at work

(Wang JL et al. J Epid. Common Health 2008;62:42)

- **Uncertainty of continuity of work** was a greater risk factor, than stress at work alone, for men but not for women
- Poor fit between *work life / family life*, is more stressful than stress factors at work
- The **employer has the key** to accommodating work with the current family situation when the aim is to maintain the mental health of the worker
- The risk to become depressed was 20-50% greater if the person experienced the working atmosphere to be bad.

(n. 33 000 workers on the public sector, a follow up during 2000-2005. Amer J Epidemiol 2008;167:1143-1151)