



Pihlajalinna

KYMENLAAKSON JOURNALISTIT

TYÖHYVINVOINTI JA ITSEN HOITAMINEN

Työterveyspsykologi Minna Virtanen

5.10.2020

HENKINEN ERGONOMIA – IHMINEN TYÖSSÄ



Pihlajalinna

AJATTELU

Reflektoinnin taito. Ihmisellä on 60 000 ajatusta päivässä, ja niistä 90% on samoja, kuin eilen.

Tuo keskeneräisiäkin ajatuksia esiin, jotta voimme ajatella yhdessä uusia yhdistelemällä ajatuksiamme.



Pihlajalinna

SISÄLTÖ

Mikä meitä haastaa?

Palautumisen tuki

Miten toimia riittäväällä tasolla?

yksin - työntekijä

yhdessä - työyhteisö



Pihlajalinna

KYSELYSTÄ

Mikä työssä kuormittaa?
kiire, epäselvyys

Mikä työssä tuo tyydytystä?
työn sisältö, monipuolisuus, oma asiantuntijuus

Millaista muutosta toivoisin työhön?
enemmän aikaa

Mikä sinua huolestuttaa?
jaksaminen, kyynistyminen, epävarmuus työstä

Pihlajalinna

HALLINNAN TUNNE

- Psyykkisen työkyvyn tärkeänä tekijänä on hallinnan tunne suhteessa omaan elämään, työhön, ihmissuhteisiin, ympäristöön ja kaikkeen, minkä osana toimin.
- Hallinnan tunteen taustalla on realistinen käsitys ympäröivästä todellisuudesta. Siihen kuuluu myös ymmärrys siitä, että kaikki ei ole omassa hallinnassamme.
- Toimitaan sen pohjalta, millainen todellisuus on, eikä esim. sen pohjalta millainen sen mielestämme pitäisi olla.
- Kriisitilanteessa hallinnan tunne järkkyy.



Pihlajalinna

KAIKKEA EI VOI HALLITA

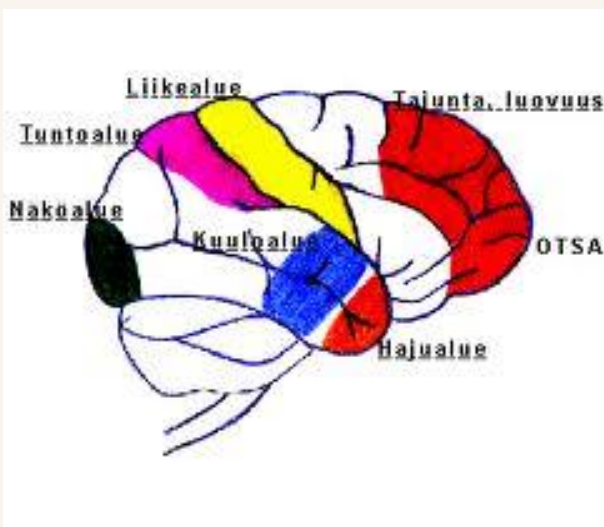
- Joskus pyrkimykset kontrolloida tilannetta pahentavat stressiä
- Pysähdy - näe todellisuus sellaisena kuin se on, ei tulkintojen värittämänä
- Huomaa, mihin asioihin VOIT vaikuttaa
- Huomaa, mihin ET voi vaikuttaa:
 - silloin taistelu on hyödytöntä, kuluttaa vain voimia ->
 - hyväksyminen säästää energiaasi ja voit nähdä rakentavat vaihtoehdot



Pihlajalinna

7

NEUROPSYKOLOGIAA



Pihlajalinna

”KOLMET AIVOT”

BY JOE DISPENZA

- **Matelijan aivot** sijaitsevat aivorungossamme. Nämä aivot muun muassa ohjaavat fyysistä turvallisuuttamme: ”olenko elossa vai kuollut?”. Kyse on siis perusturvallisuudesta ja selviytymisestä.
- **Paleonisäkkäiden** aivot hallitsevat limbistä järjestelmäämme. Tämä aivojen osa hallitsee emotionaalisia ja motivoivia järjestelmiä. Se myös sääntelee sisäeritystämme ja määrittää, kuinka reagoimme ärsykkeisiin.
- **Neonisäkkäiden** aivot ovat uusin ja kehittynein osa aivojamme. Siellä sijaitsevat päättely ja logiikka, joille aistimme välittävät aineksia.



Pihlajalinna

NEUROPSYKOLOGIAA

- **Christine Comafordin** mukaan 90 prosenttia käyttäytymisestämme ohjaavat niin sanotut emotionaaliset aivot. Älymme varassa on siis vain 10 prosenttia päätöksenteostamme ja käyttäytymisestämme.



Pihlajalinna

KIIREEN KOKEMUS ON HÄDÄN TUNNETTA KEHOSSA

- Ajatus herättää tunteen, tunne tuntuu kehossa
- Kiireessä pulssi nousee, sympaattinen hermosto aktivoituu
- Keho valmistautuu pakenemaan tai taistelemaan
- Ajatus kapeutuu, voimistaa tunteen hädestä ja noidankehä on valmis

TALTUTUS LÄHTEE HENGITYKSESTÄ

- Ja pysyy yllä ajatuksella



11

Pihlajalinna

HAITALLISET AJATTELU- JA TOIMINTAMALLIT:

- Katastrofi-ajattelu
 - menetän kaiken, koko tulevaisuuteni on uhattu
- Fanaattinen perfektionismi
 - Minun on pakko suoriutua täydellisesti tästä, en saa antaa periksi
- Pakonomainen tarve olla muiden hyväksymä
 - Muut tulevat hylkäämään, tuomitsemaan jos en onnistu
- Matala turhautumiskynnys
 - en voi sietää että minua kohdellaan väärin
- Mitä tunteita näihin automaattisiin ajatuksiin liittyy?
 - pelkoa, hätäännystä, häpeä, syyllisyyttä, vihaa, katkeruutta

Räisänen: Työstressirokotus 2012

12

Pihlajalinna



PALAUTUMINEN

Stressiä emme saa aina eliminoida pois...

Miten sitten palautua



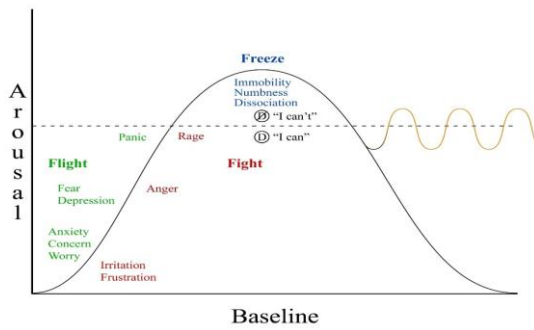
13



Pihlajalinna

PALAUTUMISEN TARVE KOROSTUU

- Aggressiivisten tunteiden kohtaaminen työssä
- Toistuva turhautumisen, ärsyyntymisen kokemus työssä
 - Kiire
 - Keskeytykset ja esteet
 - Tunnekuorma (työpaikan ihmissuhteisiin liittyen)



Pihlajalinna

TYÖSSÄ TAPAHTUVAA PALAUTUMISTA

15

Pihlajalinna

TYÖVUORON AIKANA

- Miten rauhoitun jo työpäivän aikana
 - **Keskity yhteen asiaan kerrallaan**, jos mahdollista → mieli/ajatukset sekä itse tekeminen ovat ikään kuin samassa paikassa → kiireen tuntu vähenee ja fysiologiset reaktiot rauhoittuvat (esim. syke), mikä puolestaan edelleen rahoittaa mieltä
 - kun ajatukset karkailevat, palauta ne lempeästi takaisin siihen, mitä olet tekemässä
 - **Huomaa temposi**: kävely/liikkuminen, hengittäminen, syöminen → rauhoita tekemisen vauhti tietoisesti
 - **Työn tauottaminen**: työpisteestä poistuminen konkreettisesti tai työajatuksista irrottautuminen → edistää työkuormituksesta palautumista



Pihlajalinna

RIITTÄVÄN HYVÄ VAI TÄYDELLINEN

- erotetaan täydellisen työntekijän ideaali ja realistinen työntekijäkuva, otetaan mittapuuksi ”riittävän hyvä työntekijä”
- asetetaan työlle realistiset tavoitteet
 - huomataan tehty työ, ei vain tekemätöntä
 - muistetaan että tärkeät työvaiheet voivat olla myös henkisiä, näkymättömiä
 - säilytetään suhteellisuudentaju virheiden ja epäonnistumisten kohdalla, yritetään suhtautua niihin oppimismahdollisuuksina, muistetaan että jokainen voi erehtyä ja tehdä virheitä
 - tyytymättömyyden sijaan pyritään kannustavaan ja tukevaan asenteeseen”
Me pärjätään!” ”Hyvä me!”



Pihlajalinna

MITÄ ESIMIES VOI TEHDÄ?

- Rohkaise työntekijöitä tuomaan ylikuormittavuus (tai ali-) rohkeasti keskusteluun ja suhtautumaan asiaan riittävän vakavasti
- Ole itse esimiehenä valmis kuulemaan ja tarvittaessa myös tekemään aloitteita keskustelulle, mikäli herää huoli vaikka ”näyttää” uupumuksesta vielä ei olisikaan
- **Hahmottakaa yhdessä työntekijän kanssa työtilannetta, varmistakaa, että teillä on yhteinen kuva työmäärästä, aikatauluista ja prioriteeteista**
 - => Yhteinen näkemys siitä, mihin työntekijän kannattaa keskittyä
- Ole valmis tekemään toimenpiteitä työtilanteen helpottamiseksi, harvoin pelkkä puhe auttaa
- KESKUSTELE säännöllisesti, 1-2 kehityskeskustelua vuodessa ei riitä, jotta esimies pysyisi kartalla alaisten työtilanteesta



Pihlajalinna

TYÖYHTEISÖLLINEN PALAUTUMISEN TUKI

- Jakaminen (sharing)
 - Mahdollisuus näkemysten vaihtoon (varataan aikaa)
 - Palavereissa yhteenvedon tekeminen loppuksi yhdessä
 - Omien vaikutelmien (mielikuvat, olotilat) jakaminen ryhmässä; nauraminen yhdessä
- Valmiiksi saamisen tunne
 - Aikaansaamisten ja onnistumisten seuranta
 - ”Riittävän hyvän” määrittely



Pihlajalinna

YHTEISÖLLISYYS – TYÖPAIKAN VAHVA VOIMAVARA

- Tuntuu turvalliselta, kuulun ryhmään
- Yhden onnistuminen on kaikille ilon aihe
- Vaikeita asioita voidaan hahmottaa eri näkökulmista – näkökulmien rikkaus (vrt. samanmielisyyden paine)
- Autetaan – pyydetään kaveriksi



Pihlajalinna