

Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksissa

1

Mitä kaikkea työhyvinvointi
tarkoittaa sinulle?

Työhyvinvointi

2

- ▶ Työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.

Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksissa

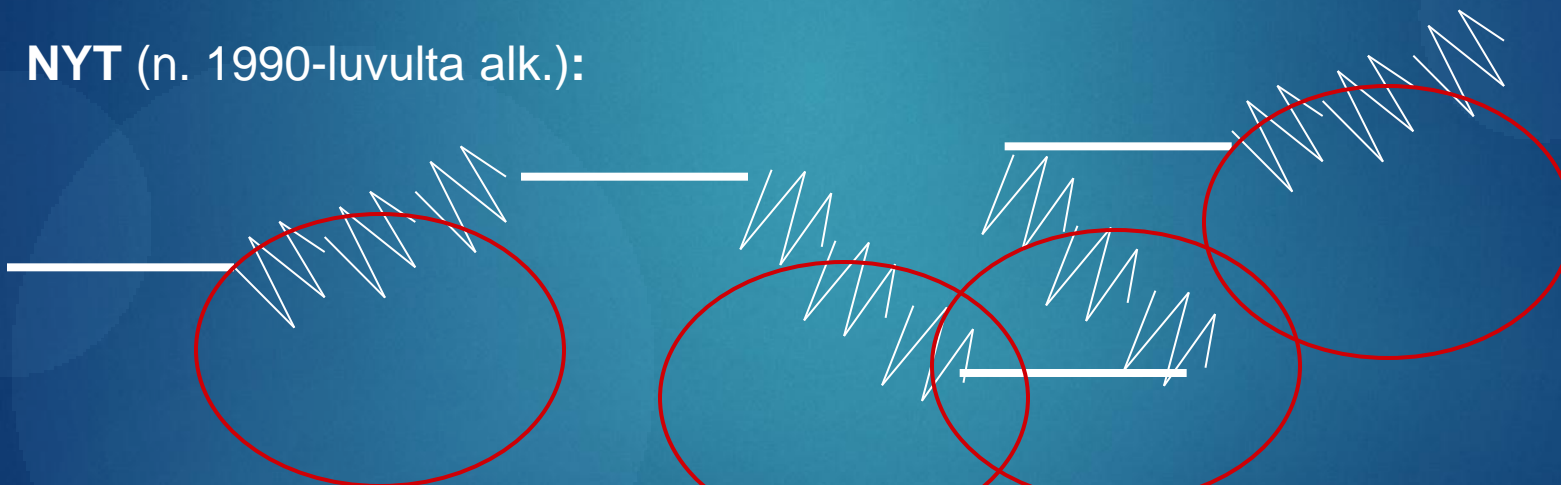
- ▶ Onnistunut muutos lisää hyvinvointia ja jaksamista.
- ▶ Prosessi etenee, kun hyväksymme, että paikalleen ei kannata jäädä.
- ▶ Missä muutos tapahtuu?

ENNEN (ad n.1980-luvulle):



Pitkät vakiintuneen toiminnan vaiheet, lyhyet, ohimenevät muutosvaiheet

NYT (n. 1990-luvulta alk.):



Lyhyet vakiintuneen toiminnan vaiheet, pitkät, osin päällekkäiset muutosvaiheet

Äkilliset kriisit, irtisanomiset, fuusiot, kiina-ilmio,
= *dramaattisia, nopeita, koskevat yleensä harvoja,*
leviävät kriisiaaltona

Työn sisällön muutos, osaamisvaatimusten muutos,
organisaatiomuutokset, uuden teknologian
käyttöönotto
= *epädramaattisia, hitaita – pitkään*
keskeneräisiä, koskevat useimpia, leviävät vyyhtinä

Mikä on tyypillistä työelämässä juuri nyt?

6

Kiire on lisääntynyt ja työn vaatimukset ovat kasvaneet

Työ ei tunnu enää mielekkäältä

Henkisen hyvinvoinnin ongelmat ovat lisääntyneet

Työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt

Työ on haasteellisempaa

Etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia on enemmän

Työ on vaihtelevaa

Työ tarjoaa oppimismahdollisuuksia

Mistä sykäys muutokseen?

7

▶ Ihmisen sisältä

- ▶ Halu uudistua ja oppia / poisoppia

▶ Ulkopuolelta

- ▶ Kaikkia elämän asioita ei voi itse valita vaan ne tulevat ulkoapäin osaksi elämää
- ▶ Kuormitus ja stressi lievittyy kuulluksi tulemisella ja vaikutusmahdollisuuksilla

Muutos ja ikä

- ▶ Nuoret pelkäävät työmäärän lisääntymistä ja/tai työn loppumista, vastentahtoisia siirtoja
- ▶ Iäkkäämmät pelkäävät, oppivatko he uusia asioita ja/tai saavatko tietonsa ja taitonsa päivitettyä

Muutokset ja hallinnan tunne

- ▶ Perustelu muutosten tarpeellisuudelle (asiakasnäkökulma, talous...)
- ▶ Luotettava tiedottaminen
- ▶ Aikataulutus
- ▶ Vaikutusmahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen
- ▶ Mahdollisuus kysymyksiin ja epävarmuuteen
- ▶ Mikä pysyy samana ja mikä muuttuu?
- ▶ Mahdollisuus ajatusten tuunaukseen
- ▶ Arjen tolkullisuus
- ▶ Jotain pois ja jotain tilalle

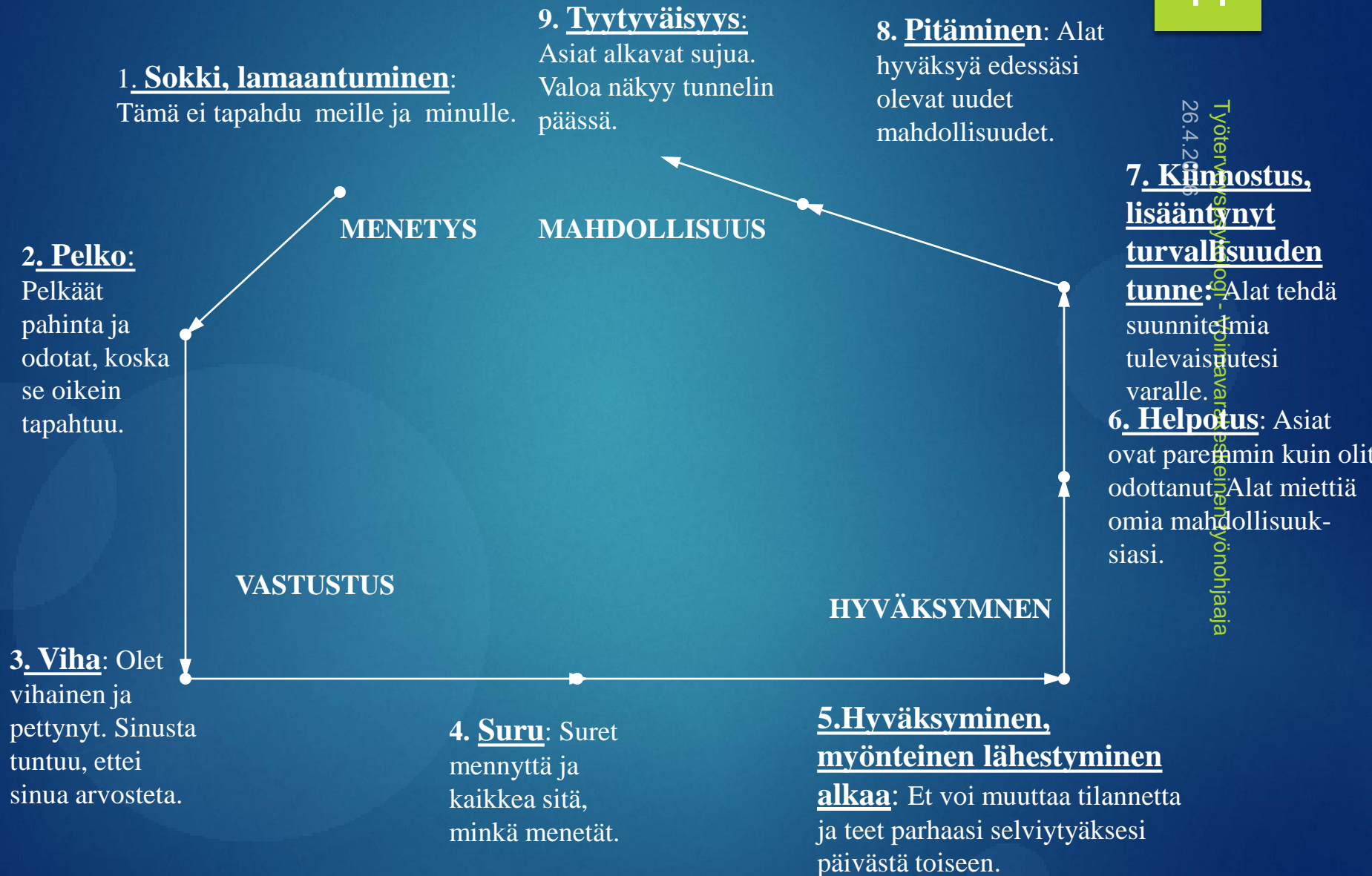
Muutoksen hyväksyminen on prosessi

10

- ▶ Sitoutuminen käy luopumisen kautta
- ▶ Psykologinen sopimus määrittyy uudelleen
 - ▶ Työ ja työyhteisöni ovat minulle...
 - ▶ Mistä luovun ja mitä saan tilalle...
- ▶ Muutosvastarinta on tervettä itsesuojeluvaistoa; mahdollisesti viesti siitä, että ollaan sitouduttu nykyiseen
- ▶ Erialaisten tunteiden hyväksyminen ja läpikäyminen: se, joka pelkää, on päässyt asian käsittelyssä eteenpäin (vrt. ahdistus)
- ▶ Työnantajan ja oman itsen osuus eteenpäin pääsemisessä
- ▶ Faktat ja tunne
- ▶ Heimokokous: sisäinen ja ulkoinen dialogi

Muutoksen kokemisen vaiheet – yksilön näkökulmasta

11



Kaksi merkittävintä tapaa hahmottaa maailmaa

Eloonjäämisen skeemat:

- Selviytyminen
- Avuttomuus
- OSAANKO?
- EHDINKÖ?

Kiintymyksen skeemat:

- Rakastettavuus
- Kelpaamattomuus

KUULUNKO TYÖYHTEISÖÖN

Minkälaisia tunteita ja ajatuksia muutos herättää?

13

- Miten minun käy?
- Mikä on paikkani?
- Milloin ja miksi?
- Mihin yhteisöön kuulun?
- Riittääkö osaamiseni?
- Mitä tilalle?
- Mitä minulta odotetaan?
- Mitä menetän / saan?
- Tunteeni?
- Sallitaanko erilaiset tunteet?

- **Uhkat ja riskit**

- **Mahdollisuudet**

Pitkäaikaisen stressin kehittyminen

14

▶ **Altistavat tekijät:**

- ▶ Perimä, herkkyys tietyille reaktiotavoille

▶ **Pitkän aikavälin kuormitustekijät:**

- ▶ Kauan jatkunut kuormitus, monet muutokset ja/tai toistuvat stressaavat tilanteet

▶ **Laukaisevia tekijöitä:**

- ▶ Merkittävä henkilökohtainen menetys, elämänmuutos tai mikä tahansa stressiä aiheuttava tilanne

▶ **Ylläpitäviä tekijöitä:**

- ▶ Oman ajan ja palautumisen puute, elämäntavat, välttämiskäyttäytyminen, murehtiminen, jämäkkyuden puute...

Vaikuttamisen ja hallinnan alueet

15

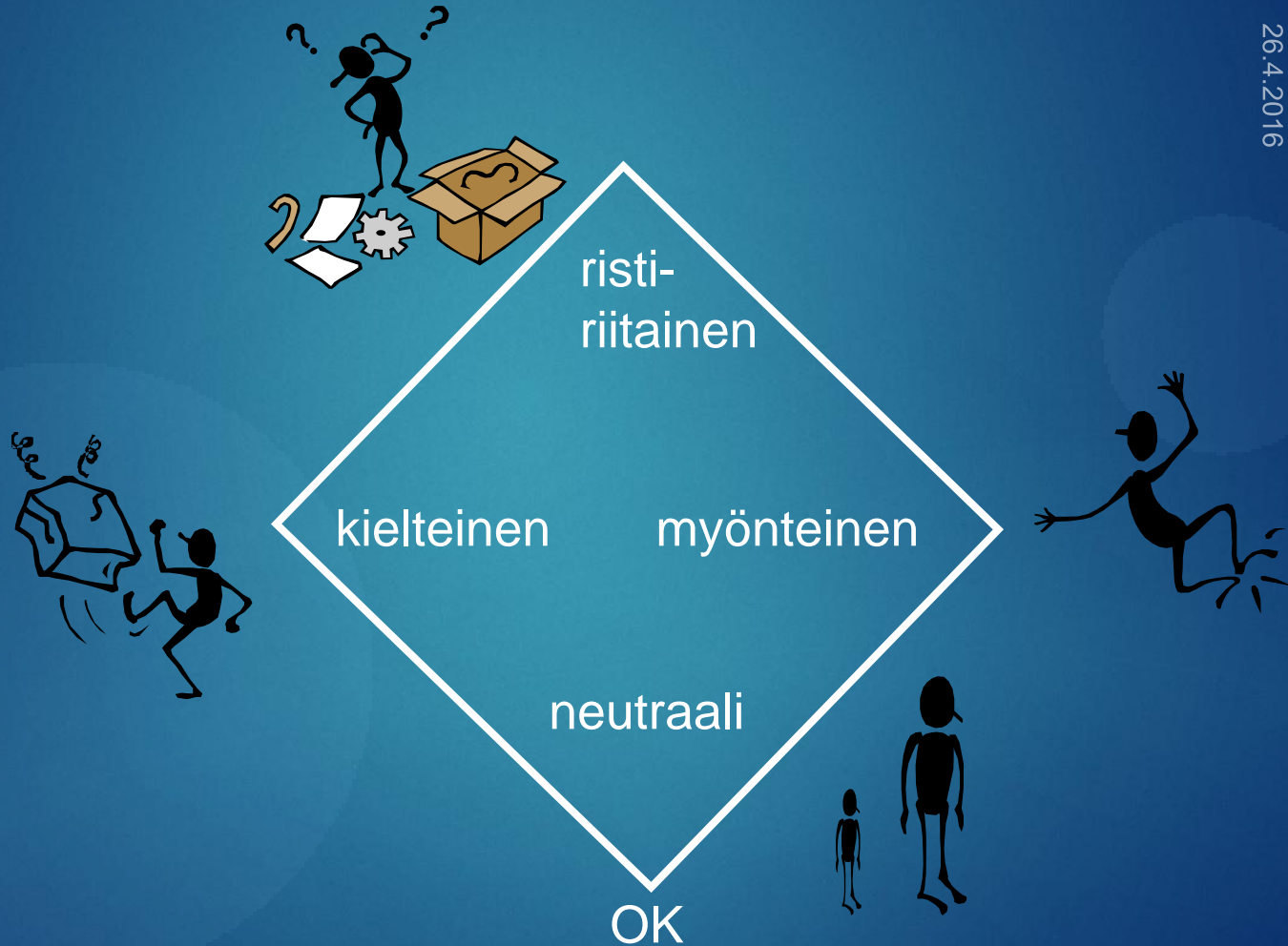
- ▶ Mihin minä haluan ja voin vaikuttaa?
- ▶ Mihin minä haluan ja voin vaikuttaa vain yhdessä muiden kanssa?
- ▶ Mihin muut haluavat ja voivat vaikuttaa, mutta minä en voi?
- ▶ Mihin kukaan ei halua eikä voi vaikuttaa?

- **Persoonallisuus**
(itseluottamus, luonteenpiirteet, arvot, temperamentti, asenteet)
- **Muutoskokemus**
Elämänkokemus
(tunteeko omat voimavaransa ja selviytymiskeinonsa)

- **Elämäntilanne**
- **Kokemus omasta työmarkkina-arvosta**
(yrityksen sisällä ja sen ulkopuolella)
- **Tukiverkosto**
(perhe, yritys, esimies, yhteiskunta)

Suhtautumisvaihtoehtoja

17



Työyhteisön kehittäminen dialogisesti

- ▶ Miten meidän kannattaa olla, ajatella ja toimia, jotta yhteistyömme ja työyhteisömme kehittyy?
- ▶ Miten pidämme yhdessä huolta siitä, että asiat eivät mene ainakaan huonommaksi?

Voimavaroina

19

- ▶ Dialogisuus
 - ▶ Sisäinen ja ulkoinen dialogi
- ▶ Reflektiivisyys
- ▶ Tarinallisuus
- ▶ Ratkaisukeskeisyys

Hyvinvoiva, jaksava työntekijä

- ▶ Henkilökohtaiset voimavarat riittävät
 - ▶ Tyytyväisyys elämään ja työhön
 - ▶ Aktiivisuus, jaksaa tehdä muutakin kuin pakolliset
 - ▶ Myönteinen perusasenne, avoin ja kiinnostunut suhtautuminen asioihin
 - ▶ Kyky sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vaatimuksia
 - ▶ Riittävä tilanteen hallinta ja/tai vaihtoehtojen näkeminen
 - ▶ Itsensä ja muiden hyväksyminen kaikinensa
 - ▶ Merkityksen kokemukset
 - ▶ Tietoinen läsnäolo: mindfulness
- ▶ Syy – seuraus?!

Energianlähteitämme

21

