



# Luottamushenkilön jaksaminen ja voimavarat

Vesa Kotaviita Työympäristöyksikkö

# Mitä on työhyvinvointi?



# Työhyvinvoinnin määritelmä



- Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa.
- Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi.
- Työ tukee elämänhallintaa.

# Mitä on hyvinvointi?

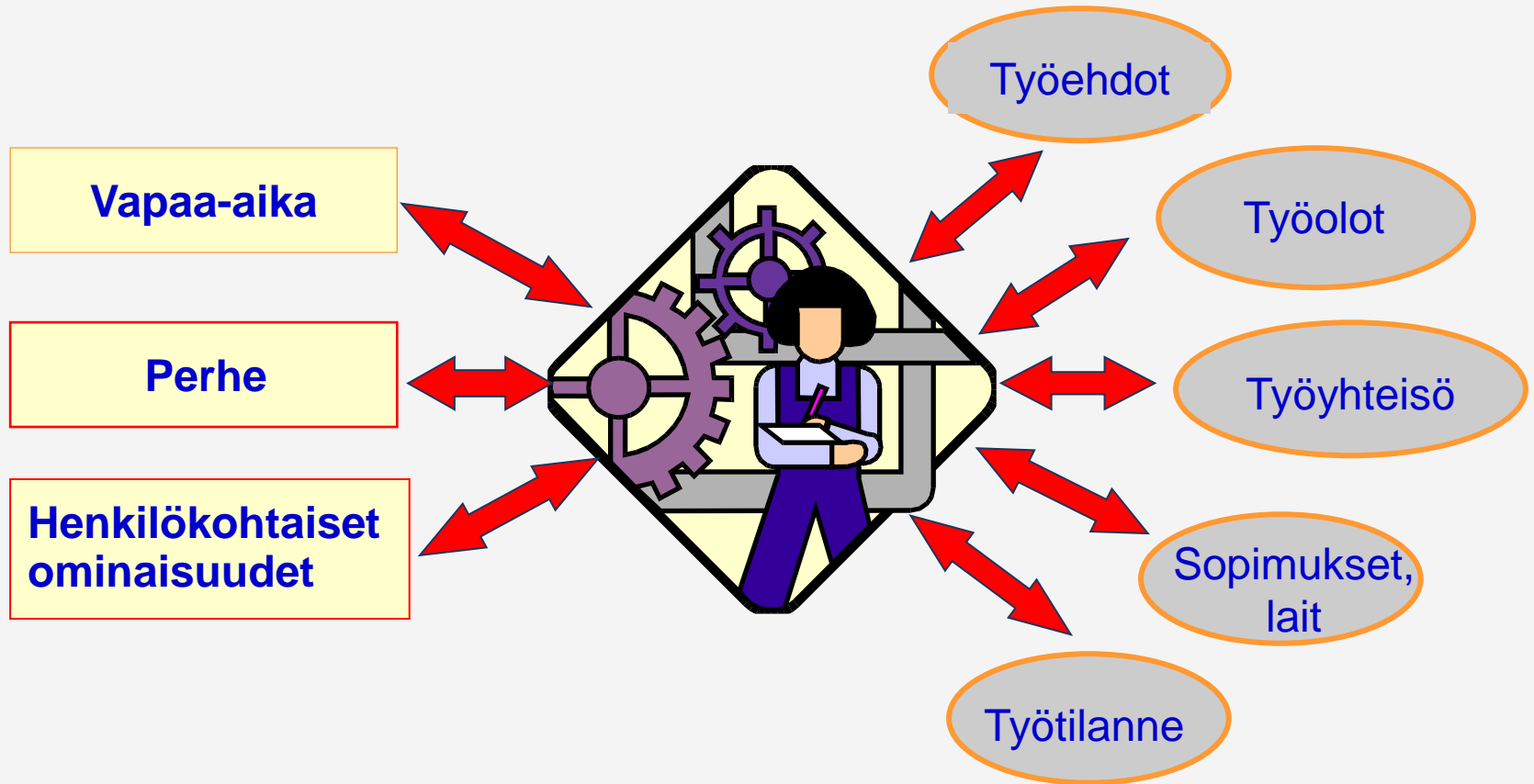


- Henkilön **oma** kokemus (subjektiivinen)
- **Luottamushenkilön tehtävät ja toimintaedellytykset**
- Psykkinen ja fyysinen olotila, joka perustuu työn, **työyhteisön**, työympäristön ja vapaa-ajan tasapainoon
- **Työyhteisön tuki luottamushenkilön toimintaan ja yhteistyön luonne työnantajan kanssa**
- **Yksilön näkökulma:** Ihminen voi ja viihtyy työssään hyvin, **on toimintakykyinen** ja motivoitunut.
- **Organisaation näkökulmasta:** Yksilöiden muodostama työyhteisö toimii tehokkaasti **yhteisen päämäärän** saavuttamiseksi.

# Psyykkisen hyvinvoinnin tekijöitä luottamushenkilöllä



# Psyykkinen kuormittuminen luottamushenkilöllä



# Mitkä tekijät kuormittavat luottamushenkilön tehtävässä?

- 1) Mene osoitteeseen [menti.com](https://menti.com)
- 2) Lisää täyttökenttään koodi **1937 4227** ja paina ”Join”
- 3) Valitse oikealla olevista vaihtoehdoista **yksi** ja **vahvista** valinta painamalla ”Submit”
- 4) Voit sen jälkeen poistua sivulta.

# Miksi palautumisesta kannattaa kiinnostua?



Tämä kuva, tekijä Tuntematon tekijä, käyttöoikeus:  
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

- Onnistunut palautuminen ehkäisee stressin kasaantumista ja siis suojaa meitä mm. työuupumukselta ja muilta pitkittyneeseen stressiin liittyviltä terveysongelmilta.
- Kun palaudumme työstä, meille jää enemmän jaksamista panostaa kaikkeen siihen, mistä pidämme ja mikä meille on tärkeää työn ulkopuolella.
- Palautuminen auttaa paitsi voimaan hyvin, myös suoriutumaan paremmin työtehtävistä ja pitämään yllä työkykyä.



# Työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat palautumiseen

- Epätasapaino työn vaatimusten ja voimavarojen välillä vaikeuttaa palautumista ja altistaa työuupumukselle.
- Palautumisen ei siis tulisi olla vain yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan työn vaatimusten kohtuullistamiseen ja voimavarojen tukemiseen on tärkeää kiinnittää yhdessä huomiota.



# Millaiset merkit voivat kertoa palautumisvajesta?

- Tiedonkäsittelyyn liittyvät oireet: keskittymis- ja muistivaikeudet, asiasta toiseen hyppivät ajatukset, tunne siitä että (työ)asiat eivät ole hallinnassa.
- Tunne-elämän oireet: ärtyneisyys, hermostuneisuus, avuttomuuden tunne, itsetunnon lasku.
- Uniongelmat, kuten unettomuus ja yöllinen heräily.
- Keholliset oireet: päänsäryt, lihasjännitykset, hengitysongelmat vailla elimellistä syytä, ruoansulatusvaivat, sydämentykytykset, kohonnut verenpaine, jatkuva sairastelu.



# Stressistä palautuminen



## Palautumista ei voi pakottaa

- Palautuminen tapahtuu luonnostaan, kun olosuhteet ovat suotuisat.
- **Oleellista on siis järjestää itselle tilanteita, joissa palautumiselle on hyvät edellytykset.**

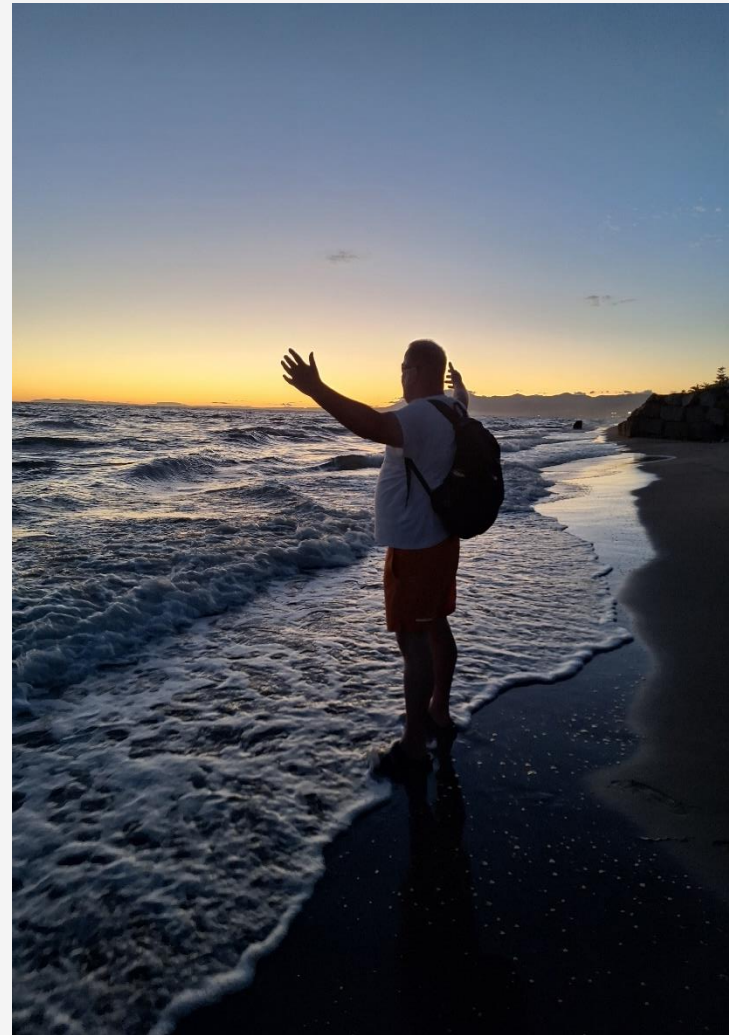
Tavanomaisesta stressistä palaudutaan monin eri keinoin, jotka voivat olla joko aktiivisia tai passiivisia (urheilu vs. television katselu).

Ylikuormitustilassa normaalit palautumiskeinot eivät välttämättä teipsi ja voivat jopa ylläpitää stressireaktiota (esim. nopeasykkeinen liikunta).

# Pysähdy.

Työkuormitusta, stressiä, henkisiä kriisejä ja uupumusta voi estää ja niistä voi myös toipua.

Siihen tarvitaan kuitenkin **asioiden uudelleen pohdiskelua ja aikaa.**



# Vinkkejä ja kokemuksia yhteisesti luottamushenkilönä jaksamisen tueksi?

**PORISE KAVERIEN KANSSA KEINOISTA, JOILLA VOIT OMAA JAKSAMISTASI PARANTAA.**

Älä ole aina .....

Suhteuta luottamustoimi oikeaan .....

Ole sopivan .....

Saat .....

On lupa .....

Vain sinä tunnet .....

Levon merkitystä ei voi .....

# Kysely luottamushenkilöiden jaksamisen ja tuen tarpeiden selvittämiseksi

Liiton toiminnansuunnitelman kirjaus – liitossa kiinnitetään erityishuomiota työpaikkojen luottamushenkilöiden henkiseen jaksamiseen liittokokouskauden aikana.

- Toteuttaa tutkimusyksikkö syys-lokakuussa 2024
- Työympäristöyksikön ja työympäristö- ja tasa-arvojaoston kanssa yhteistyössä
- Kohderyhmänä kaikki liiton luottamushenkilöt – yli 8000 hlöä
- Tuotoksena: diasarja, luottamushenkilön itsearviointikortti, koulutukset

# Luottamushenkilöiden työnohjaus- ja voimavarakahvilatoiminnot

**Luottamushenkilöiden työnohjaukset ovat menossa useilla toiminta-alueilla ja tulevat jatkumaan syksyllä.**

Teollisuusliiton luottamushenkilöilleen tarjoama työnohjaus käynnistyy jälleen loka–marraskuussa usealla paikkakunnalla sekä Teamsissa. Luottamushenkilöille on tarjolla työnohjausta noin kymmenen tapaamisen verran. Työnohjaus alkaa, ryhmästä riippuen, loppuvuoden aikana ja päättyy toukokuussa kaikkien ryhmien yhteiseen Voima-viikonloppuun.

**Voimavarakahvilat TEAMSin kautta 20.5. ja 23.5. ja syksyllä jatkuen, päivät vielä auki.**

Voimavarakahvilat tarjoavat Teollisuusliiton pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille areenan, jossa on mahdollista tuulettaa tuntojaan ja voimaannuttaa ajatuksiaan.

Seuraa viestintää ja ilmoittaudu mukaan!

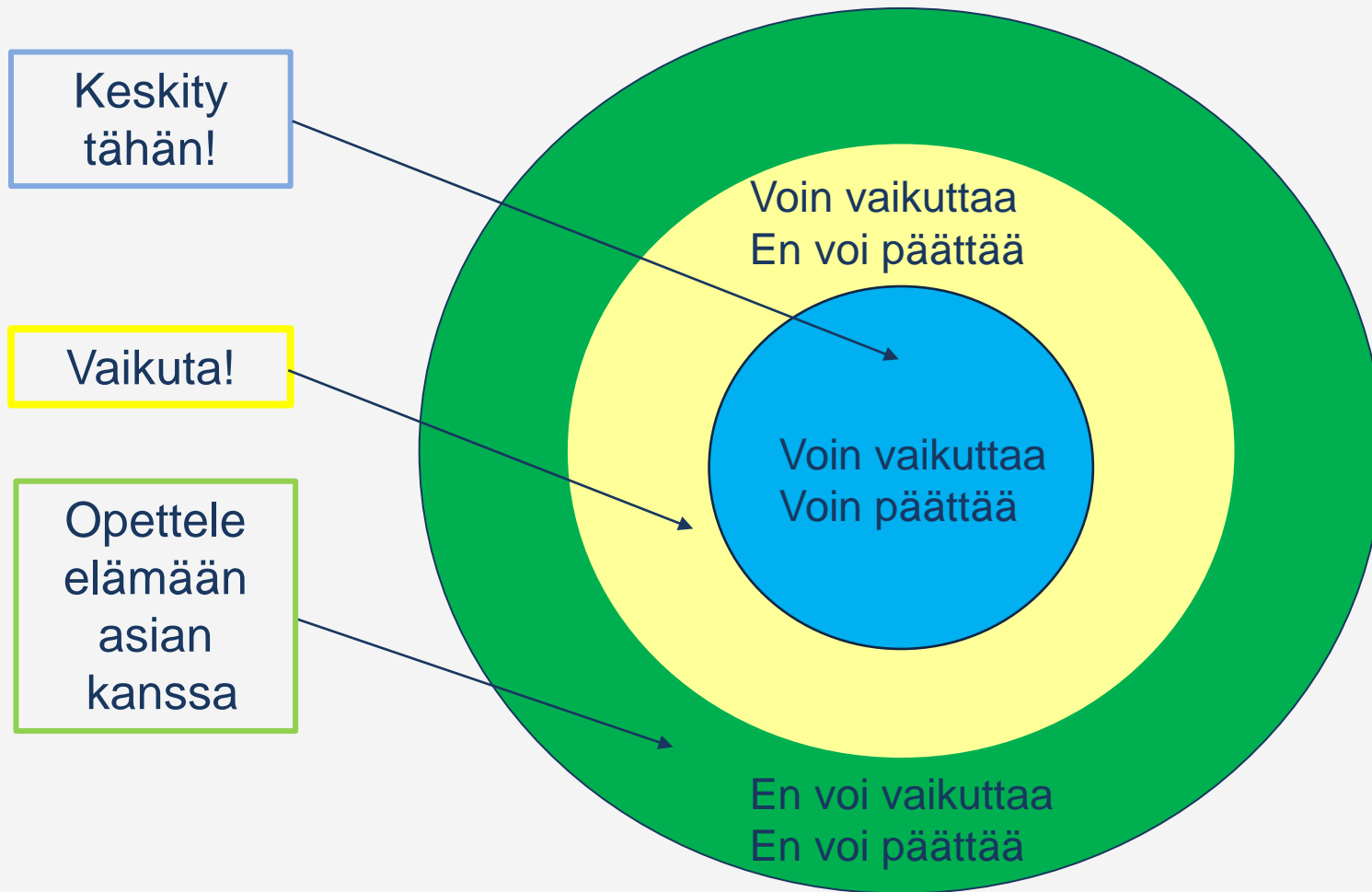
Lisätietoa: Tanja Mettovaara ja Vesa Kotaviita

# Mitä työnohjaus käytännössä on?

- ✓ Prosessi, usein pidempi ajanjakso
- ✓ Teollisuusliitolla noin 10 istuntokertaa
- ✓ Yksi istunto 1,5-2 tuntia
- ✓ Tapaamiset 3-4 viikon välein (ryhmä sopii itse)
- ✓ Teemoitetut istunnot (esim. tunnetaitoja, ryhmädynamiikkaa) tai case työskentely, jolloin käsittelyssä työpaikan hankalat vuorovaikutus-tilanteet tai muut akuutit haasteet.
- ✓ Ryhmän kokoonpano koko ajan sama.
- ✓ Tavoitteellista toimintaa, sekä yksilön että ryhmän lähtökohdista.
- ✓ Työnohjaaja ohjaa keskustelua tavoitteiden suuntaan. Ei opeta tai tulkitse.



# Ratkaisukeskeinen ajatusmalli



**Elämä ei ole  
ravia.**

**Tämäkään  
kaveri ei  
turhaan  
juokse.**

