



FARMASIALIITTO

# **Työhyvinvoinnin portaat**

## **11.1.2022**

### **Teemana**

### **TURVALLISUUS**

PAREMPI TYÖ  
BÄTTRE ARBETE  
BETTER WORK

Päivi Rauramo, asiantuntija TtM

Työturvallisuuskeskus TTK

[Paivi.rauramo@ttk.fi](mailto:Paivi.rauramo@ttk.fi)

# TURVALLISUUSTEEMA

- Turvallinen työ ja työympäristö
- Ristiriidat työyhteisössä
- Luottamuksen rakentaminen



## Työhyvinvoinnin portaat

Työn pysyvyys, riittävä  
toimeentulo, turvallinen työ ja  
työympäristö sekä  
oikeudenmukainen, tasa-  
arvoinen ja yhdenvertainen  
työyhteisö.

2. TURVALLISUUS, LUOTTAMUS, turvallisuuden tarve

# Turvallisuus

Mistä turvallisuus muodostuu?



# Ihmisen perustarpeet

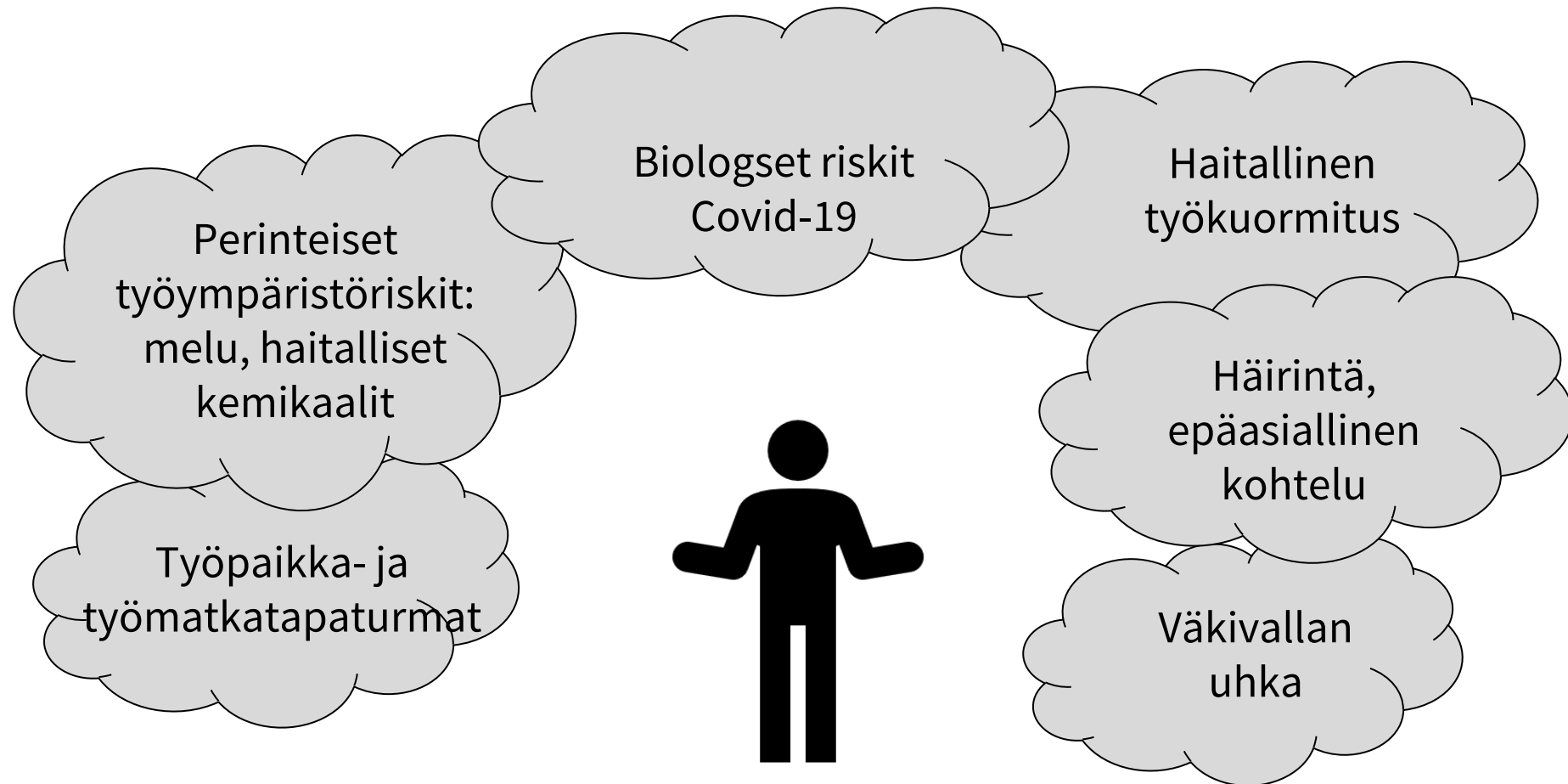
## TURVALLISUUS

- fyysinen
- työhön ja toimeentuloon liittyvä
- psykologinen ja moraalinen turvallisuus
- terveyteen ja omaisuuteen sekä
- rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus.

(Maslow 1943)



# Turvallisuus- ja terveysriskit työssä





# TYÖSUOJELUTOIMINTA TYÖPAIKALLA

TAVOITTEENA:

**Turvalliset ja terveelliset työolot**

**Työkyvyn ylläpito**

Turvallisuusjohtaminen

Työsuojelun yhteistoiminta

TYKY-toiminta

- käytössä olevat tilat ja työtilojen verkosto
- tilajärjestelyt
- sisustus-, kalustus- ja varusteratkaisut
- koneet, laitteet, sisäilmasto, akustiikka, valaistus

**FYYSINEN JA  
TEKNINEN  
työympäristö**

- työn johtaminen ja organisointi
- yhteistyö
- viestintä ja vuorovaikutus
- yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä

**PSYKO-  
SOSIAALINEN  
työympäristö**

**TYÖTAPATURMIEN  
TORJUNTA**

**TOIMINNALLINEN  
työympäristö**

- työ
- työasennot ja -liikkeet

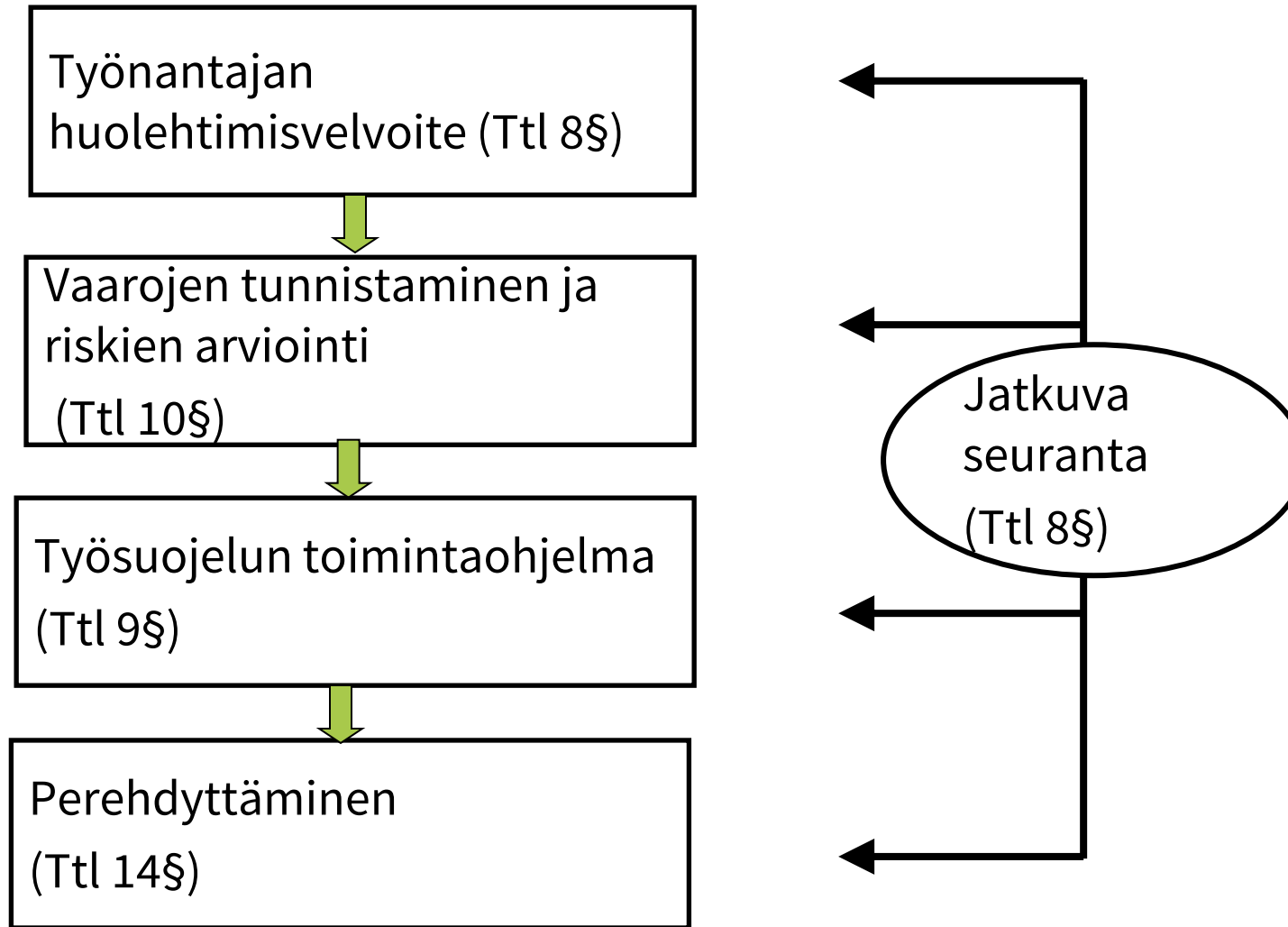
**VIRTUAALINEN  
työympäristö**

- teknologiaratkaisut, välineet, erilaiset sovellukset
- alustat ja palvelut toiminnalle, joka tapahtuu useiden käyttöliittymien avulla.

Toimintamalleja ja arviointimenetelmiä:

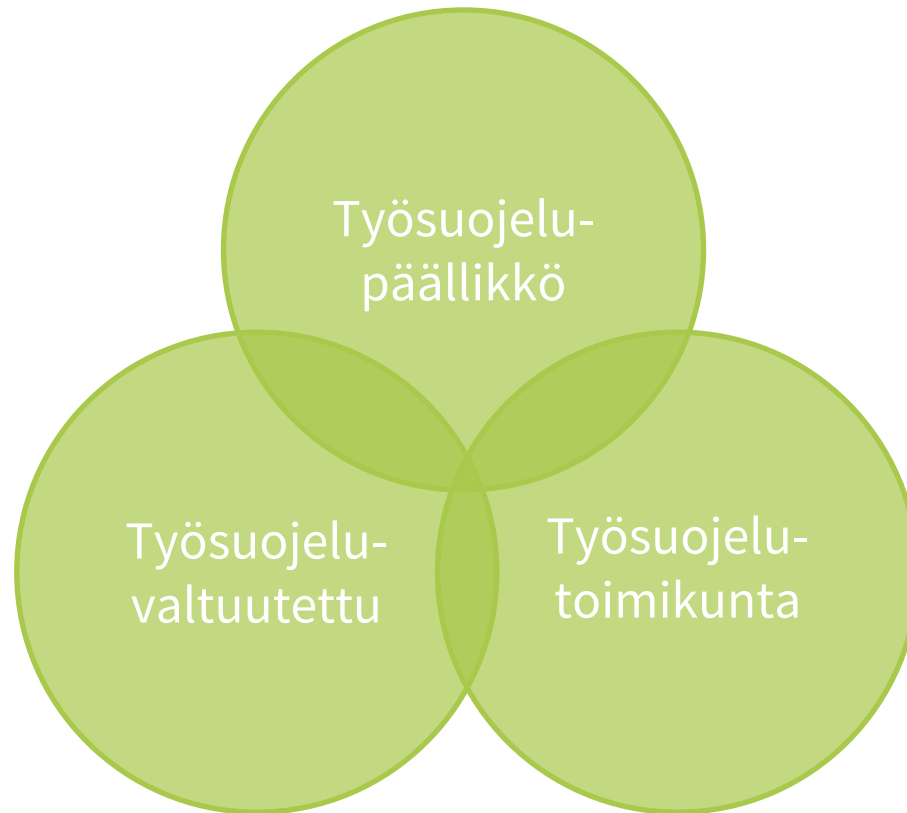
- ☐ Työsuojelun toimintaohjelma
- ☐ Riskien arviointi
- ☐ Toimintaohjeet
- ☐ Perehdytys
- ☐ Koulutus
- ☐ Työtapaturmatilastot
- ☐ Turvallisuushavainnot
- ☐ Sairauspoissaolot
- ☐ Työpaikkaselvitys
- ☐ Terveystarkastukset
- ☐ Työkyvyn arviointi ja seuranta
- ☐ Tietojen antaminen ja ohjaus
- ☐ Ensiapu

# Turvallisuusjohtamisen perusmalli





# Työsuojelun yhteistoiminta



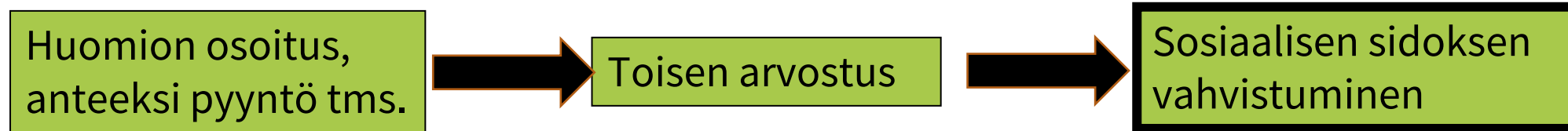
# Ristiriidat työyhteisössä

## Ymmärryksen luominen

### RISTIRIITAMALLI



### YHTEISYMMÄRRYS



### RISTIRIITOJEN TAUSTAA

# Työyhteisön ristiriitojen taustaa

## Työyhteisön muutos- ja kriisitilanteet

- Organisaatiomuutokset
- Äkilliset kriisitilanteet: irtisanomiset
- Ympäristön odotukset vs. omat tavoitteet
- Epäselvät tavoitteet
- Johtajuuden ongelmat
- Tiedonkulun ongelmat

## Yhteisöllinen stressi ja työuupumus

- Organisaation väsyminen jatkuviin muutoksiin
- Henkilöresurssien vähyys työn määrään nähden

## Kärjistyneet yhteistyöongelmat

- Yhteisön jäsenten välillä
- Esimiehen, tiimin ja organisaation välillä
- Syntipukki-ilmiö
- Kiusaaminen

## Yksilölähtöiset ongelmat

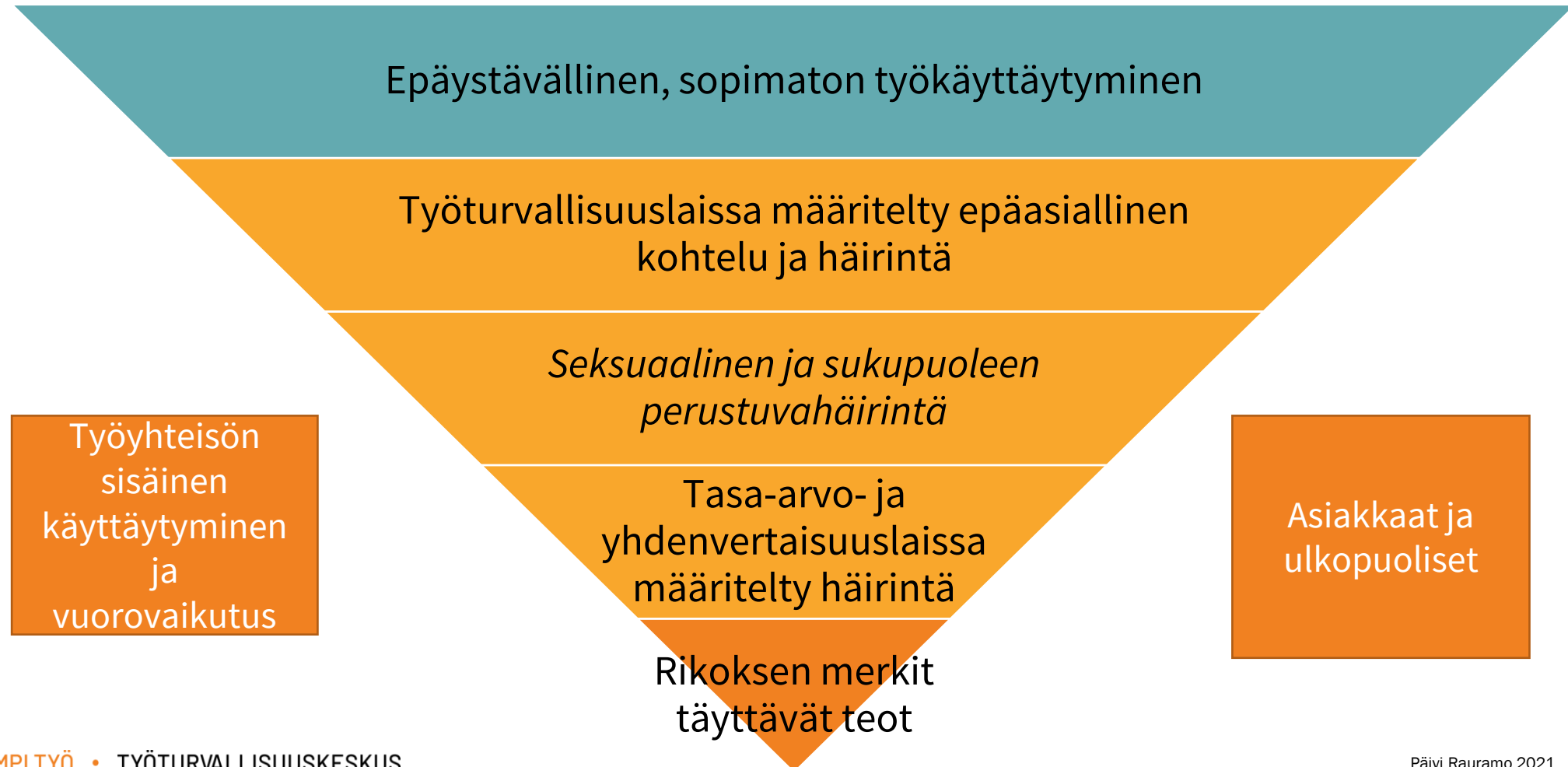
- Elämänkriisi
- Työuupumus
- Mielenterveysongelmat
- Alkoholiongelmat
- Motivaatio-ongelmat
- Velvollisuuksien laimin lyöminen, väärinkäytökset
- Osaamiseen liittyvät puutteet

# Työyhteisön ongelmakierteen vaiheet

(Järvinen 1998)



# Käsitteistä



## JOKAINEN KOHTAAMINEN VAIKUTTAA

### Itsetunnon ja elämänuskon vahvistuminen



- Tervehtiminen
  - Hymy
  - Myönteinen palaute
  - Kuuntelu
  - Tuen ja myötätunnon osoittaminen
- innostusta
  - motivaation vahvistumista
  - aktiivisuutta
  - terveyttä
  - työkyvyn vahvistumista
  - työn tuloksellisuutta

### Mielipahakertymä



- Epäasiallinen kohtelu
  - Häirintä, kiusaaminen
  - Seksuaalinen häirintä
  - Syrjintä
- masentuneisuutta
  - työhaluttomuutta
  - unettomuutta
  - sairauksia, sairauspoissaoloja
  - työkyvyttömyyttä
  - ennen aikaista eläkkeelle jäämistä

# Varhainen välittäminen, puuttuminen

- Havainto, huolestuminen, välittäminen
- Puheeksi otto
  - Kuka tahansa työyhteisössä
  - Kuormittuminen, käyttäytyminen, työhön liittyvät häiriöt, normien rikkominen
- Keskustelu
  - Kahdenvälinen
  - Tukihenkilö tarvittaessa
- Työnantajan/esihenkilön vastuu
- Työterveyshuolto
- Ryhmäneuvottelu, sovittelu
  - Asianosaiset, esimies, tukihenkilöt tai fasilitaattori
- Seuranta



# Työnantajalle

- 1.** Kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle joutuneensa työssään häirinnän kohteeksi, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä käytettävissä olevin keinoin toimiin häirinnän poistamiseksi.
- 2.** Jos työpaikalla on sovittu toimintatavat häirintäasian käsittelyyn, noudata niitä.
- 3.** Kuule asianosaisia ja selvitä tapahtumien kulku puolueettomasti.
- 4.** Selvittelyn jälkeen tee asiassa johtopäätökset sekä toteuta toimet, jotka tulee tehdä tilanteen ratkaisemiseksi.
- 5.** Jos katsot asiassa olevan kyse kielletystä häirinnästä, sinun tulee lopettaa häirintä käytettävissä olevin keinoin.
- 6.** Kerro ilmoituksen tehneelle työntekijälle johtopäätökset ja ratkaisut perusteluineen.
- 7.** Johtopäätökset, annetut ohjeet ja mahdolliset määräykset on suositeltavaa kirjata ylös.



# Työsuojeluvaltuutetun rooli

- Tiedon välittäminen (kirjallinen, koulutus)
- Toimintamallien rakentamiseen osallistuminen
- Asian esiin nostamiseen rohkaisu
- Yksilöllinen tuki
- Asian eteenpäin vieminen yhdessä asiakkaan kanssa
- Ei vastuuta selvittämisestä

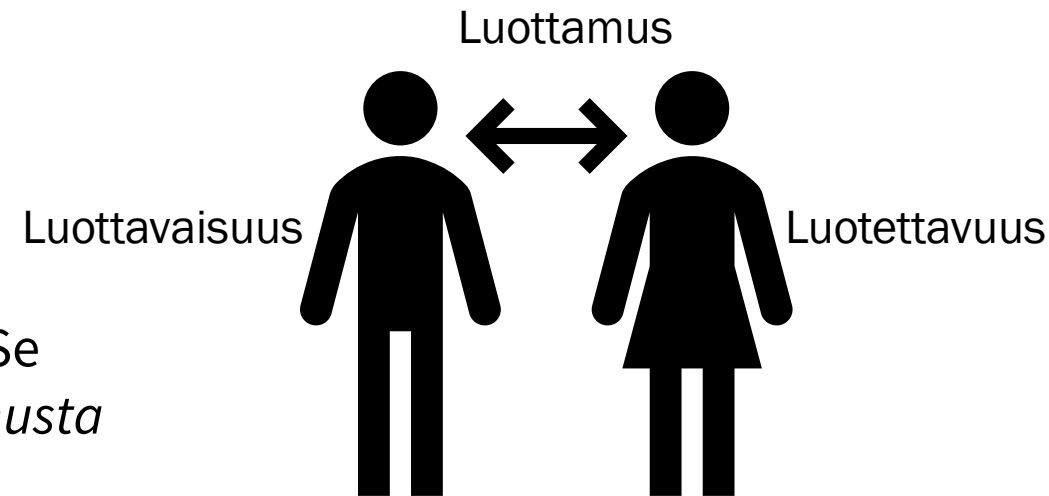


# Luottamus

- *Yksilön tai organisaation halu ja kyky ottaa riskiä tai asettua alttiiksi tilanteissa, mihin liittyy epävarmuutta ja myönteisiä odotuksia toisen aikeista.*

- *Kirsimarja Blomqvist, professori LUT*

- Voima l. vuorovaikutuksen voimakkuutta kuvaava vektorisuure, jolla on sekä suuruus että suunta.
- Tunne- ja tietopohjainen
- Voidaan määritellä tunteeksi, joka kohdistuu johonkin. Se voi olla positiivista *luottamusta*, negatiivista *epäluottamusta* tai neutraalia tunnetta.



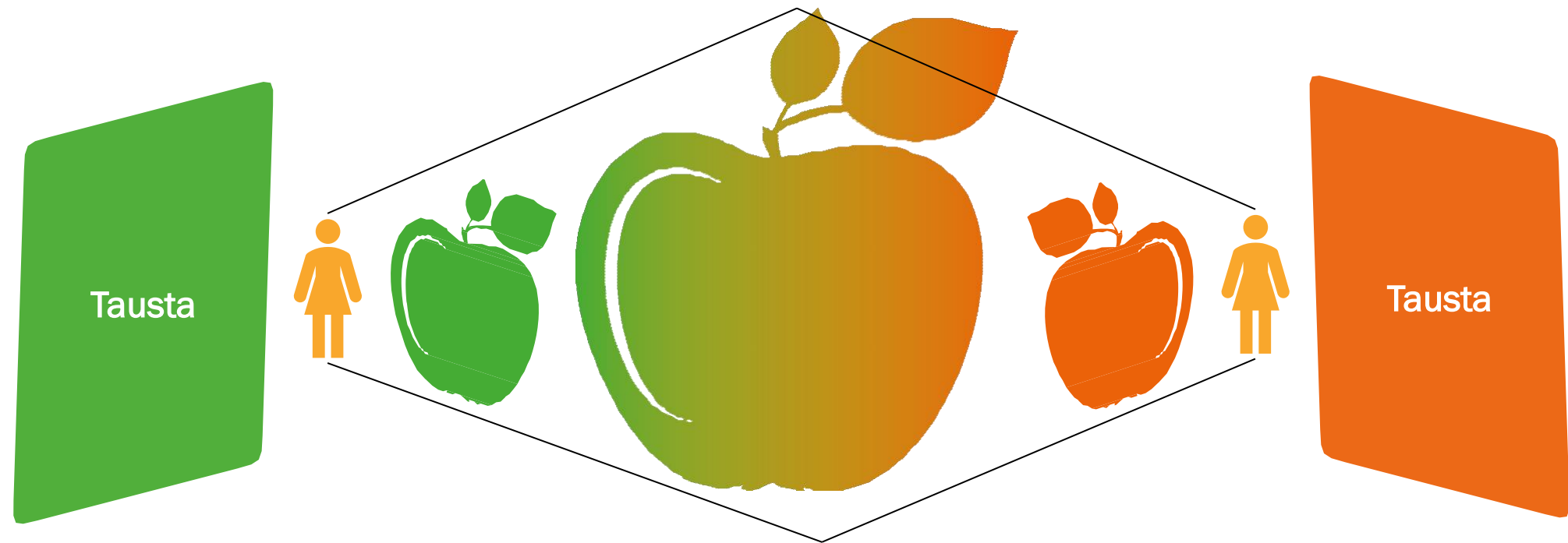
# Luottamuksen jatkumo



Minkäläistä käyttäytymistä seuraa?

Luottamus synnyttää luottamusta

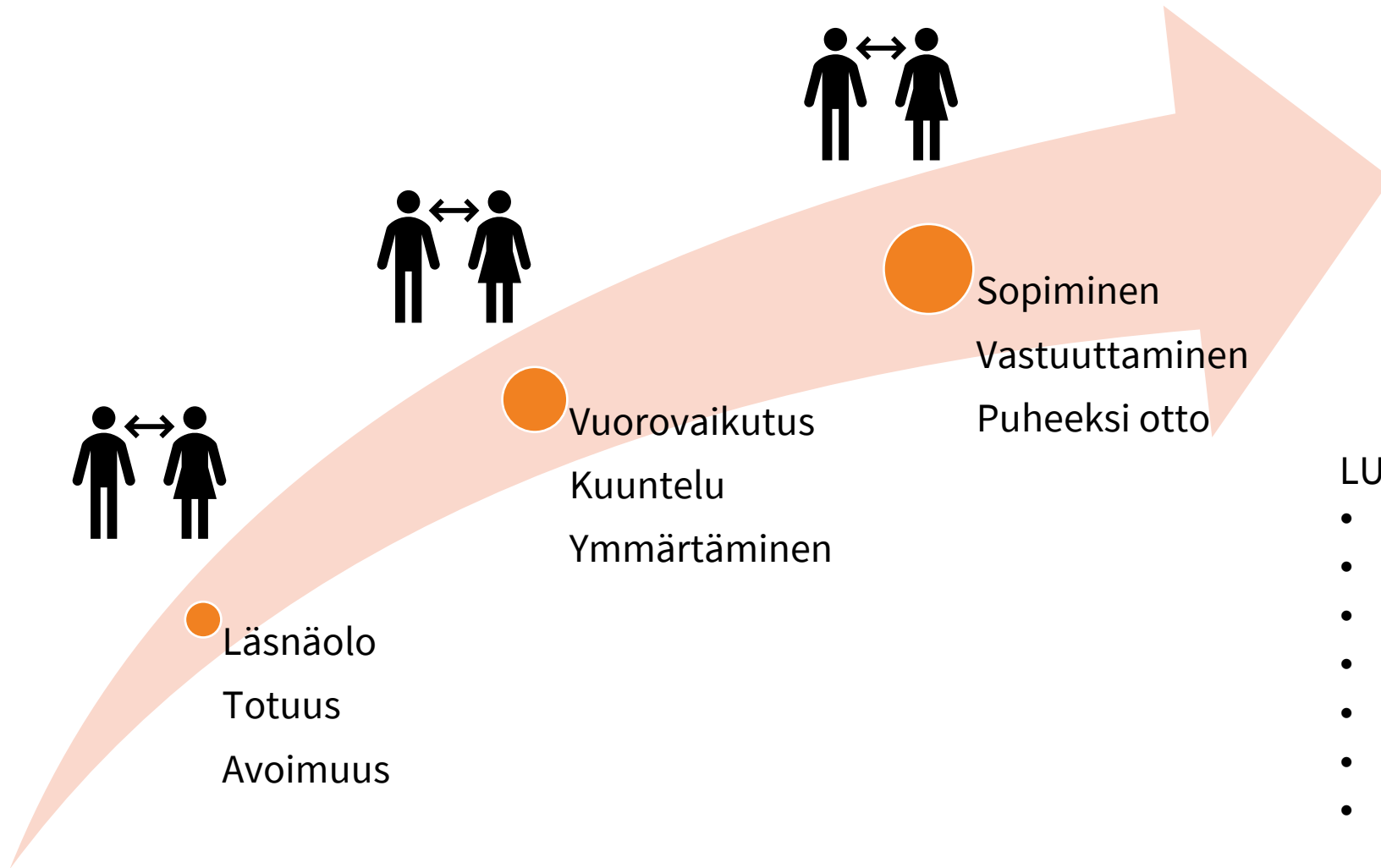
Tarkasteltava asia värittyy ihmisen taustan mukaan  
Samankaltaisuus rakentaa luottamusta. Mitä yhteistä meillä on?



**Tausta**

- Asenteet
- Tiedot
- Kokemusvarasto
- Uskomukset
- Pelot
- Olettamukset
- Tulkinnat
- Mieltymykset
- Arvostukset
- Tavoitteet
- Tehtävä

# Luottamuksen rakentuminen

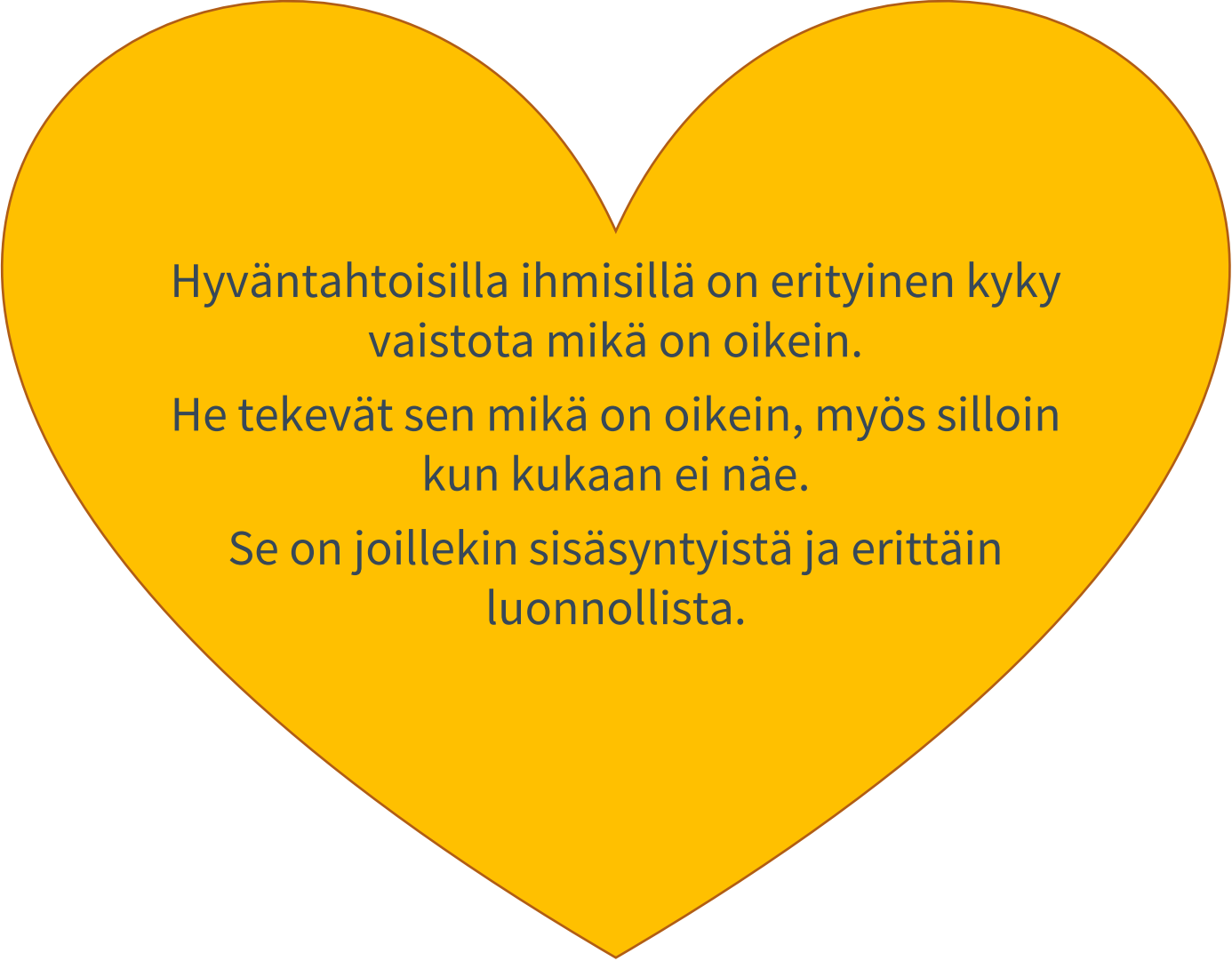


## LUOTTAMUKSEN ARVOPOHJAA

- Oikeudenmukaisuus
- Johdonmukaisuus
- Osallistuminen
- Läpinäkyvyys
- Vastavuoroisuus
- Psykologinen turvallisuus
- Hyväntahtoisuus

# Hyväntahtoisuus

## Henkinen johtajuus



Hyväntahtoisilla ihmisillä on erityinen kyky  
vaistota mikä on oikein.

He tekevät sen mikä on oikein, myös silloin  
kun kukaan ei näe.

Se on joillekin sisäsyntyistä ja erittäin  
luonnollista.

# Luottamuksen psykologiaa

- Luottamus on ihmisen persoonallisuuden piirre: kognitiivinen, emotionaalinen ja käyttäytymiseen liittyvä.
- Perusluottamus itseen ja ympäristöön: ihmisen ensimmäisen ikävuoden aikana syntyvä.
- Identiteetti tarvitsee turvan ja luottamuksen kokemuksen, jotta ihminen pystyy muodostamaan tyydyttäviä ihmissuhteita.
- Itseluottamus vaikuttaa tapoihin hahmottaa maailmaa ja tehdä tulkintoja ympäristöstä
- Heikon itseluottamuksen kautta muita ihmisiä voidaan pitää herkästi uhkaavana.
- Luottamus on olennainen osa hyvinvointia ja ihmisen identiteettiä.

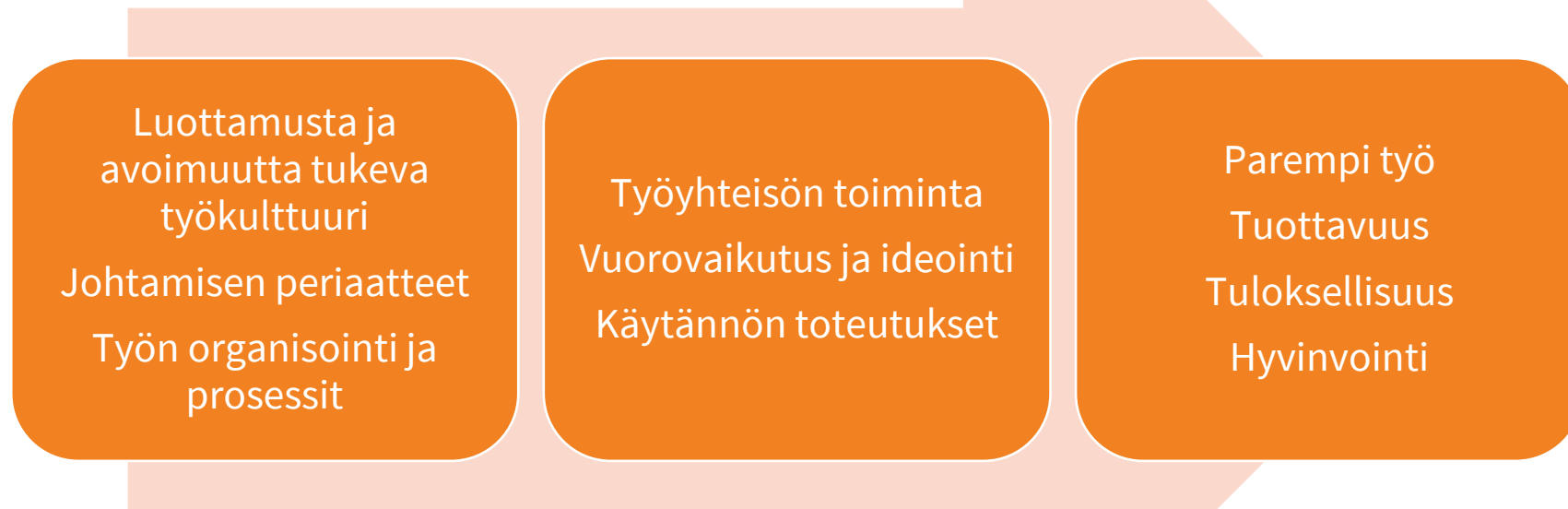
# Luottamuksen sosiologiaa

- Luottamus on tulos kertyneistä kokemuksista, asteittain kehittyvä prosessi.
- Luottamus on jonkin antamista itsestään, itsensä paljastamista toiselle. Luottamukseen kuuluu riski.
- Luottamuksen olemassaolo on elintärkeä osa kaikkia kestäviä sosiaalisia vuorovaikutussuhteita.
- Keskinäinen, vakaa luottamus yksilöiden välillä on elinehtona myös kaikelle pitemmän tähtäimen sosiaaliselle järjestykselle ja jatkuvuudelle.
- Yhteiskunnallisesta näkökulmasta on tärkeää, että ihmiset luottavat **keskeisiin instituutioihin ja niiden toimintakykyyn.**



## Luottamus on organisaation kannalta tärkeää sosiaalista pääomaa.

- Sosiaalinen pääoma kuvaa avointa dialogia ja tasavertaisesta yhteisöllisyyttä.
- Sen mekanismit, luottamus ja vuorovaikutus, edistävät tiedon kulkua ihmiseltä toiselle.
- Tällöin rakennetaan yhteisiä merkityksiä ja yhteistä ajattelua tulevaisuudesta ja tavoitteista.
- Työn arvo syntyy vuorovaikutustilanteissa ja keskusteluissa ryhmissä ja verkostoissa.



## Toisiinsa luotavien tiimien jäsenet...

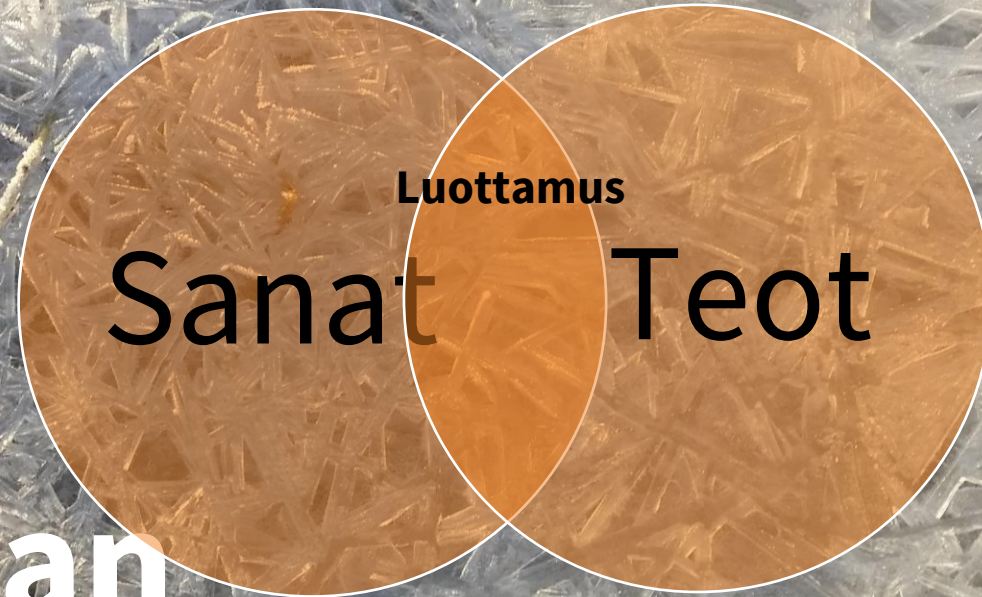
- Myöntävät heikkoutensa ja virheensä
- Pyytävät apua ja antavat palautetta
- Hyväksyvät omiin vastuualueisiinsa liittyvät kysymykset ja avun tarjoamisen
- Antavat toisilleen mahdollisuuden ennen kuin tekevät negatiivisen johtopäätöksen
- Arvostavat toistensa taitoja ja kokemusta
- Käyttävät yhdessä aikaa ja energiaa tärkeisiin asioihin
- Pyytävät ja antavat anteeksi epäröimättä
- Odottavat palavereita ja muita yhdessä työskentelemisen tilaisuuksia.

## Jos luottamus puuttuu

- Heikkouksia ja virheitä salataan toisilta
- Apua ei pyydetä eikä rakentavaa palautetta anneta
- Apua ei tarjota oman vastualueen ulkopuolella
- Tehdään johtopäätöksiä muiden pyrkimyksistä yrittämättä selvittää niitä
- Toisten taitoja ja kokemuksia ei haluta ottaa huomioon
- Aikaa ja energiaa tuhlataan, jotta voitaisiin tehdä vaikutus muihin
- Ollaan kateellisia ja pitkävihaaisia
- Etsitään syitä, jotta voidaan välttää viettämästä aikaa yhdessä.



# Miten rakennan luottamusta?





# Luottamusta rakentamaan ja lujittamaan

- Luottamuksen rakentaminen pohjautuu organisaation ja **työyhteisön kulttuuriin**.
- Pitää voida luottaa myös organisaatioon.
- Tarvitaan luottamukseen perustuvia **yhteistyömalleja ja -taitoja**. Nämä muuttavat kulttuuria vähitellen.
- Tarvitaan **herkkyyttä, aktiivisuutta, pitkäjänteisyyttä ja johdonmukaisuutta**.
- Yhteisöllisyyden ja yksilöllisen **kohtaamisen tukeminen** on keskeistä.
- **Johdon ja henkilöstön edustajien vuoropuhelu** on tärkeää.
- [Hyvät kokouskäytännöt, yhteistyö, yhteistoiminta ja vuorovaikutus.](#)
- Luottamusta on vaikea mitata.
- Tilanneanalyysi: Mitkä asiat ovat horjuttaneet luottamusta? Mitä on tapahtunut?
- Ei syyttelyä eikä turhaa negatiivista tunnekuormaa! Erilaisuuden ja erilaisten tuntemuksien hyväksyminen.

# Arvot käytäntöön ja luottamusta lujittamaan yhdessä!

- Luottamustunti haastaa työpaikkojen tiimejä keskustelemaan luottamuksesta ja tekemään luottamuslupauksia.
- Tiimien keskustelualustana käytetään Työturvallisuuskeskuksen tuottamaa Luottamustunti-verkkotyökirjaa.



[www.ttk.fi/luottamus](http://www.ttk.fi/luottamus)



# Työhyvinvoinnin portaat

Työkirja

## TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Kiitos!

paivi.rauramo@ttk.fi

