



Johda henkilöstön työkykyä poikkeustilanteessa

Ohjeita ja ajatuksia esimiehille



**1 Poikkeustilanne
haastaa esimiehiä**

**2 Näin tuet
työntekijöiden henkistä
hyvinvointia**

3 Henkinen ensiapu

4 Kriisin jälkeen

**5 Arjen johtamisen
kulmakivet**

**6 Tietoa ja ohjeita
esimiehille ja
henkilöstölle**

Poikkeustilanne haastaa esimiehiä

Paineet esimiehen roolissa

**Omat
henkilökohtaiset
tavoitteet**

**Muun elämän
tuomat paineet**
(perhe, harrastukset,
terveys,
yhteiskunnalliset
haasteet.)

**Johdon tavoitteet ja niiden
toteuttaminen**

Työntekijöiden tilanteet
(kuormittuminen, pelko, motivaatio)

Oman työnkuvan tavoitteet
(suoritteet, budjetti)



Hallinnan kokemuksen palauttaminen

Tämänhetkinen tilanne voi helposti johtaa hallinnan kokemuksen laskuun.

On tärkeää rakentaa päivät rutiinien pohjalle niin, että koet olevasi itse "kuskin paikalla".



Työpäivä haltuun!

Aloita päivä kartoittamalla, mitä päivän aikana on tärkeää saada aikaan.

Pohdi päivän lopuksi, toteutuivatko suunnittelemasi asiat. Jos eivät, päätä, mitä voit siirtää seuraavaan päivään.

Nollaa päivän työhön liittyvät fiilikset: vaihda tietoisesti työmoodista vapaa-ajalle, kun suljen tietokoneen ja lopetat työnteon.

Ethän unohda itseäsi

Myös poikkeustilanteessa on tärkeää muistaa huolehtia elämäsi tärkeimmistä ihmisistä – itsestäsi.

Mitä paremmin huolehdit itsestäsi, sitä paremmin jaksat huolehtia myös muista ja olla läsnä työyhteisöllesi.

- 1 Hyvinvoinnin tärkeät kulmakivet: ravinto, lepo, liikunta.**
- 2 Vaali tärkeitä ihmissuhteita myös kiireen keskellä.**
- 3 Armollisuus itseään kohtaan korostuu poikkeustilanteessa – priorisoi ja siirrä myöhempään se, mikä voi odottaa.**
- 4 Luovu siitä, mitä et voi nyt muuttaa.**
- 5 Muodosta uusia rutiineja myös työpäivään ja pidä kiinni niistä.**
- 6 Jos jokin asia tuntuu väärältä, epämiellyttävältä tai sotii moraaliasi vastaan, älä tee sitä.**

**Näin tuet työntekijöiden henkistä
hyvinvointia**

1 Huomioi kaikki työntekijäsi

Osa työntekijöistä voi olla karanteenissa tai etätyössä kotona, osa sairaana ja osa työpaikalla normaalia vaativammassa työtilanteessa. Muista kysyä kuulumisia ja huolehtia ajantasaisesta tiedon kulusta kaikille. Huolehdi siitä, että kaikkien työtehtävät on mietitty.

2 Varaa aikaa keskustelulle

Käykää yhteistä keskustelua siitä, mitä koronavirustilanteeseen varautuminen tarkoittaa teidän työpaikallanne ja miten muuttuneessa tilanteessa toimitaan.

Keskustelua on hyvä käydä jatkuvasti, koska tilanteet muuttuvat nopeasti ja poikkeustilanteessa tiedon vastaanottokyky on monesti heikentynyt.

Ole mahdollisuuksien mukaan säännöllisesti yhteydessä työntekijöihin ja anna lupa olla sinuun yhteydessä matalalla kynnyksellä. Pyri huomioimaan työntekijöiden erilaiset elämän- ja perhetilanteet.

3 Viesti johdonmukaisesti ja selkeästi

Huomioi oman organisaatiosi johdon linjaukset. On tärkeää, että työpaikalla ei anneta ristiriitaisia ohjeita.

4 Huolehdi työntekijöistäsi

Mikäli huolestut yksittäisen työntekijäsi jaksamisesta, toimi työpaikkasi varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

Osoita välittämisesi ja halusi auttaa.

5 Huolehdi myös omasta hyvinvoinnistasi

Koronaviruksen aiheuttamat työssä käynnin rajoitukset, työtapojen muutokset ja töiden uudelleenjärjestelyt ovat kansallisessa ja kansainvälisessäkin tilanteessa poikkeukselliset.

Esimies joutuu poikkeustilanteessa huolehtimaan monista asioista normaalin arjen työn sujuvuuden lisäksi. Varmista, että pidät työpäivän aikana riittävästi taukoja ja että työpäiväsi eivät veny liikaa. Huolehdi omasta palautumisestasi ja siitä, että sinäkin saat tukea.



Henkinen ensiapu

**Miten purkaa
kuormitustilanne heti?**



**Tarve pikaiselle
henkiselle tuelle
osana normaalia
työtä on
korostunut.**

**Kyse ei ole
terapiasta tai
hoidosta vaan
psyykkisesti
kuormittavan
tilanteen purusta -
kuten jännittynyt
lihas tulee
rentouttaa, jotta ei
jää jumiin.**

**Onko
organisaatiossasi
valmista
toimintamallia tai
koulutettuja
tukihenkilöitä,
jotka voivat tarjota
työntekijällesi
keskusteluapua tai
sparrata esimiehiä?**

**Jos
organisaatiostasi ei
löydy apua tähän,
ole yhteydessä
työterveyshuoltoon
tai yksityisiin
palveluntuottajiin.**

Psyykkisen ensiavun koulutus Henkinen ensiapu

**Työterveyslaitoksen järjestämä
koulutus organisaation
tukihenkilöille. (Kesto 1 päivä.)**

**Koulutettu tukihenkilö
pystyy toteuttamaan henkisen
ensiavun keskustelun joko
kahden kesken tai jos aiempaa
kokemusta ryhmien vetämisestä
niin pienryhmässä.**

Lisätiedot kouluttajalta

Anna-Maria Teperi
Puh. 043 8257454
anna-maria.teperi(at)ttl.fi
Koulutuksen hinta n. 3800€/koulutus

Tutustu koulutusesitteeseen (LIITE)

Pidemmällä tähtäimellä

Koulutuksen lisäksi on tärkeää juurruttaa henkisen ensiavun toiminta osaksi organisaation työkyvyn tuen kokonaisuutta. Tukihenkilöille on hyvä suunnata tarvittaessa työnohjausta ja valmennusta. Vain juurruttamalla toiminta osaksi työkyvyn tuen kokonaisuutta ja HR:n toimintaa, toiminta kantaa organisaatiossa ja saadaan tavoiteltuja hyötyjä.

The background is a solid teal color with a repeating pattern of various white and light teal symbols and icons. These symbols include arrows, circles, squares, and other geometric shapes, some of which are stylized or combined. The pattern is dense and covers the entire background.

Kriisin jälkeen

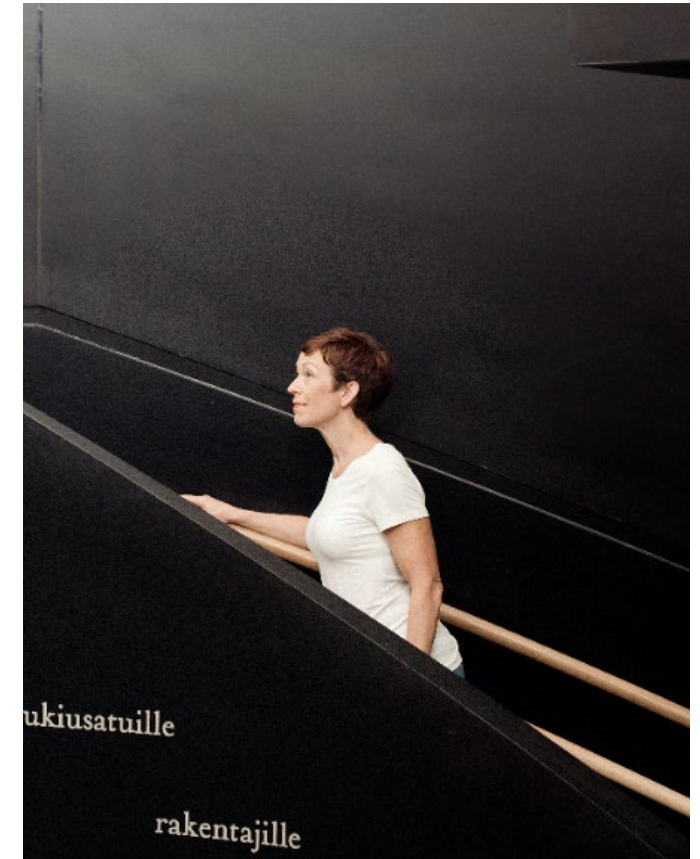
Jaksaminen pitkittyneen kriisin jälkeen – ja kun tulevaisuus on auki

Tällä hetkellä moni työntekijä tsemppaa itseään ja jonkun aikaa poikkeuksellista tilannetta jaksaaakin lisäämällä kierroksia.

Tunnistatko, millaisia elpymisen tarpeita työntekijöillääsi on? Ketkä ovat erityisesti tuen tarpeessa ehkä pitkäaikaisen kuormittumisen seurauksena?

Esimiehenä roolisi on olla perillä jaksamisen ja voimavarojen tilanteesta, mutta älä jää tähän yksin.

Hyödynnä voimavarojen palauttamisessa yhteistyökumppaneita esim. HR, työsuojelu, työterveys, oma esimiehesi, muut esimiehet ja vertaistuki.



Arjen johtamisen kulmakivet

**Muista arjen johtamisen
kulmakivet**

**Kirkasta tilanne,
selkeytä tavoite –
mihin ohjaat
ihmiset
keskittymään?**

**Huomioi pienet
onnistumiset. Sano
usein kiitos.**

**Välitä saamasi positiivinen
palaute heti sen ansaitseville.
Kehittävän palautteen kohdalla
mieti, auttaako se onnistumaan
paremmin juuri nyt.**





Tietoa ja ohjeita esimiehille ja henkilöstölle

Tietoa ja ohjeita työntekijälle ja esimiehelle koronatilanteessa




Työterveyslaitoksen ohjeita työpaikoille koronavirusepidemian ehkäisyyn

- ohjeita mm. tartuntojen välttämiseksi, etätyöhön ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseen

Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työntekijöiden terveyden suojelemiseksi koronavirustilanteessa

- Viranomaisohjeet koronavirustilanteessa



**Voimia ja
terveyttä.**



Liite
Henkinen ensiapu –
koulutusesite
(Työterveyslaitos)



Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Henkinen Ensiapu™

Vertaistukea henkisesti kuormittavien tilanteiden jälkihoitoon

Anna-Maria Teperi, johtava tutkija, Työterveyslaitos

Ilkka Asikainen, asiantuntija, Työterveyslaitos





Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Kiitos!



ttl.fi



[@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)
[@fioh](https://twitter.com/fioh)



[tyoterveyslaitos](https://www.facebook.com/tyoterveyslaitos)



[tyoterveys](https://www.instagram.com/tyoterveys)



[Tyoterveyslaitos](https://www.youtube.com/Tyoterveyslaitos)



Henkinen Ensiapu™ defusing-malli

Lähtökohtia



- Koulutettu osaa pitää oman työyhteisönsä jäsenille purkukeskusteluja, jotka auttavat toipumaan työssä tapahtuneista henkisesti kuormittavista tilanteista
- Malli, joka kehittää ja vahvistaa ihmisten luonnollista keskinäistä "tukihenkilötoimintaa"
 - Lisää rohkeutta ja taitoa toimia kollegan tukena. Auttaa välttämään tukitoiminnan riskejä ja ongelmakohtia.
- Työterveyslaitos on kouluttanut mallia useille kaupunkiorganisaatioille
- Käytetään suhteellisen lievien henkisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyyn. Ei korvaa työterveyshuollon ammattilaisten tarjoamaa tukea, kuten debriefingiä.

Tavoitteet

- Varmistetaan, että henkisesti kuormittavaan tilanteeseen joutunut kollega voi turvallisesti jatkaa työskentelyä
- Tukihenkilö voi myös opastaa hakeutumaan työterveyshuoltoon
- Organisaatiokulttuurin kehittäminen: inhimilliset reaktiot henkisesti kuormittaviin tilanteisiin tulevat luontevammaksi osaksi työyhteisön arkea

Sisältö

- Turvallisuusjohtamisen kokonaisuus ja Henkinen Ensiapu –tukihenkilön rooli
- Tietoa ihmisen reagoitaitaipumuksista henkisesti kuormittavissa tilanteissa
- Defusing: S.A.F.E.R –keskustelumalli
- Ohjattuja purkukeskustelu-harjoituksia (draamaharjoitukset)

Toteutus

- Järjestetään max. 15 hengen ryhmille
- Vaatii organisaatiolta omaa pohdintaa: mitä organisaatiolta vaatii, että Henkinen Ensiapu on käytännössä työntekijöiden saatavilla (viestintä, organisoituminen)?
- Kaksi toteutusvaihtoehtoa:
 - A. Toteutus yhden päivän aikana 3.800€ + alv.
 - B. Toteutus 2*1/2 päivän aikana (sis. välitehtävän) 5.200€ + alv.
- Työterveyslaitos suosittelee B-vaihtoehtoa (2*1/2 pv.). Osallistujilla on tällöin mahdollisuus kokeilla purkukeskustelun vetämistä koulutusten välissä ja reflektoida kokemuksiaan ryhmän kanssa. Kokemuksemme mukaan tämä kehittää valmiuksia ja vahvistaa sitoutumista.

Toimintamallista uutisoitua/julkaistua

- Hetipurku – työpaikan omaa henkistä ensiapua <http://www.kunteko.fi/katso/418>
- Työpiste-lehti:
http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Hetipurku_on_henkinen_laastari_kollegalta_kollegalle.aspx
- Teperi, A-M., Leinonen A. Henkisen jälkihoidon käyttöönotto ja kehittäminen turvallisuuspoikkeamia varten. Oulun kasvatustieteen päivät 21.-22.11.2014. Suullinen esitys ja abstrakti.
http://www oulu.fi/sites/default/files/KT_Paivat_2014_Abstrakti_Henkisen_jalkihoidon_kehittaminen_ja_kayttoonotto_turvallisuuspoikkeamia_varten.pdf
- Safety2016 –kongressi: Jurvansuu, H., Paukkonen, M., Teperi, AM. MENTAL FIRST AID MODEL HELPS WORK COMMUNITY IN VARIOUS DIFFICULT SITUATIONS. Oral presentation in the 12th World Conference on Injury Prevention and Safety Promotion, to be held on 18–21 September, 2016 in Tampere, Finland.
- EDUSAFE-hankkeen loppuraportti <http://www.julkari.fi/handle/10024/136842>

Henkistä ensiapua kollegalta kollegalle

Monenlaiset turvallisuuspoikkeamat ja työn häiriöt, kuten hankala käytös, väkivalta- ja uhkatilanteet ja muut työturvallisuutta uhkaavat tapahtumat ovat nykyisin työpaikkojen arkea. Ne vaikuttavat henkilöstön työkykyyn, työhön sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen.

Henkinen ensiapu™ on matalan kynnyksen tukea

Henkisen ensiavun tarkoituksena on kehittää työyhteisön kykyä käsitellä poikkeamien mahdollisesti aiheuttamia reaktioita – pahaa oloa ei kannata työyhteisössä sivuuttaa, vaan sen yhteistä käsittelyä työpaikalla voi harjoitella.

”Henkinen ensiapu on matalan kynnyksen tukea lievien poikkeamien ja kuormittavien tilanteiden läpikäymiseen. Henkisen ensiavun malli on auttanut työpaikkoja ottamaan itse haltuun erikoistilanteista toipumista ja niistä palautumista,” sanoo henkisen ensiavun toimintamallia kouluttava johtava tutkija, FT Anna-Maria Teperi Työterveyslaitokselta.

Henkisen ensiavun -malli pohjautuu kriisipsykologi Jeffrey Mitchellin luomaan malliin. Sitä on kehitetty Suomessa Finavialla v. 2007-2011 ja Helsingin kaupungilla v. 2013 lähtien Anna-Maria Teperin johdolla.

Mallista on tuoretta tutkimustietoa EduSafe- hankkeesta www.ttl.fi/edusafe sekä Työsuojelurahaston loppuraportissa.

SAFER-tukihenkilö

Koulutettu ja nimetty SAFER-tukihenkilö antaa henkistä matalan kynnyksen ensiapua kollegalle SAFER-keskustelumallia käyttäen. Keskustelumallin avulla SAFER-tukihenkilöt voivat purkaa poikkeamien aiheuttamia reaktioita nopeasti ja systemaattisesti tapahtuman jälkeen.

Lähteitä:

Teperi, AM. (2014) . Turvallisuus ihmisten toimintana. Helsingin kaupungin työterveyskeskus. Helsinki. (tilattavissa viestintä@helsinki.fi)

Teperi, AM & Puro, V. (2017). Turvallisesti merellä. Työterveyslaitos, Helsinki. www.ttl.fi/seasafety

Teperi, AM (2017). Työssä jaksaminen. Teoksessa Ensihoito-oppikirja. Toim. Kuisma, M., Porthan, K., Holmström, P., Nurmi, J., Taskinen, T. Sanoma Pro, Helsinki.

Hetipurku – työpaikan omaa henkistä ensiapua <http://www.kunteko.fi/katso/418>