

FYYSINEN HYVINVOINTI 1. LIIKUNTA

- Liikunnan hyödyt suurelta osin jo aktiivisesta arkiliikunnasta + esim. kävelystä lähes päivittäin
- **Uusi suomalainen liikuntasuositus:**
 - **2,5 TUNTIA /VKO REIPASTA LIIKUNTAA TAI**
 - **1,25 TUNTIA /VKO RASITTAVAA LIIKUNTAA**
 - **LISÄKSI PARI KERTAA VIIKOSSA LIHASKUNTOA/ LIIKEHALLINTAA**



FYYSINEN HYVINVOINTI 2. UNI

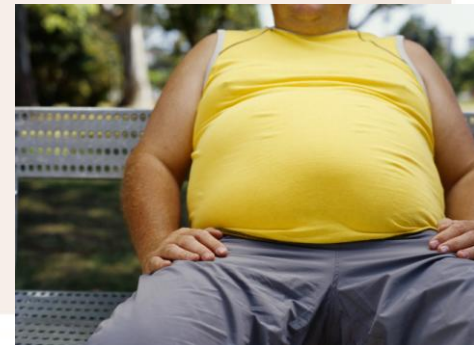
- Riittävä uni
 - Lyhyt- ja pitkäuniset (< 6 t /vrk tarvitsee 14%, > 9 t /vrk tarvitsee 13% suomalaisista aikuisista)
 - Liian vähän nukkuvien joukko kasvamassa
 - Riittävä uni parantaa mielialaa
 - Univaje on lihavuuden, sokeritaudin ja verenpaineen riskitekijä
- Unen häiriöt
 - Rutiinit ja hyvä unihygienia keskeistä riittävän unen saamisessa
 - 24 tunnin valvominen = 1 promillen humalatile!



FYYSINEN HYVINVOINTI 3.

PAINON HALLINTA

- Uusia muotivirtauksia alkanut taas pitkän tauon jälkeen nousta (alakarppaus; Antti Heikkilän opit; Montignac-dieetti; ZONE-dieetti ym.)
- **Perusmatematiikkaa ei vielääkään ole kumottu:**
RAVINNON SAANTI –ENERGIAN KULUTUS = PAINONLISÄYS
- Painon pudotukseen /hallintaan moni miespuolinen kokee edelleen tarvitsevansa ruoan kalorien seurantaa; **Painonvartijoiden pisteet** tässä edelleen helpoin tapa



Yksikään ihminen ei ole saari - työyhteisön kehittäminen

Jukka-Pekka Kuokkanen



Bergvik 2010

Yksikään ihminen ei ole saari - työyhteisön kehittäminen

Jukka-Pekka Kuokkanen

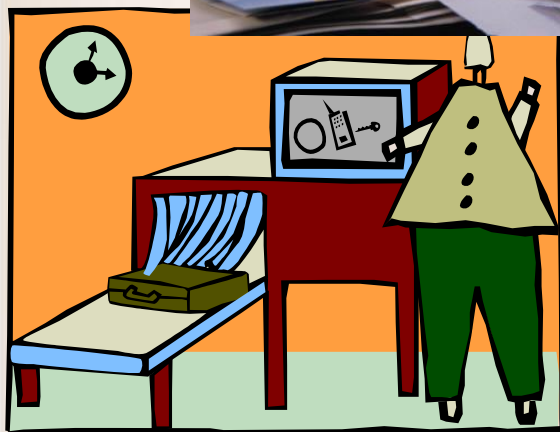


Miksi minun pitäisi olla kiinnostunut koko työyhteisön hyvinvoinnista?

- ”Jokaisellahan on vastuu omasta jaksamisestaan, eikös?”
- ”Eihän työtoverin työkykyyn edes voi vaikuttaa!”
- ”Minulla on esimiehenä ja vastuunkantajana tarpeeksi tekemistä omassakin jaksamisessa...”



Kuvia ihmisistä työssä?



1. Jokaisen oma terveys on tärkeää...



...mutta työhyvinvointiin tarvitaan
muutakin:



Lähde:
varma.fi

2. Työyhteisön laatuun kannattaa satsata!

Elämäntavat -> riski

- tupakointi 1,6 x
- runsas alkoholinkäyttö 1,5 x
- vähäinen liikunta 1,5 x
- lievä ylipaino 1,3 x

Työyhteisön laatu -> riski

- huonot osallistumismahd. 2,5 x
- huono työtoverituki 2,0 x
- ristiriidat esimiehen kanssa 1,8 x
- työ yksipuolista 1,8 x

Sairauslomariskin lisääntyminen eri riskitekijöiden takia.

Mukaillen kopioitu lähteestä: Työ ja terveys Suomessa v. 2000 (J.Vahtera)

Tutkimusten mukaan:

Työyhteisön kehittäminen (ja muu työhyvinvoinnin parantaminen)

1. Parantaa työilmapiiriä
2. Lisää luovuutta
3. Vähentää sairauspoissaoloja
4. Vähentää työtapaturmia
5. Auttaa jaksamaan pidempään työelämässä -> vaara joutua työkyvyttömyyseläkkeelle pienenee
6. Lisää työn sujuvuutta -> tavoitteet saavutetaan varmemmin
7. Maksaa jonkin verran aikaa, vaivaa, joskus myös rahaa
8. Puhtaasti rahassa laskettuna maksaa kuitenkin itsensä takaisin (ks. kohdat 3-6)

3. Myös laki velvoittaa työnantajaa



- Työnantajan vastuulla on mm.
 - Tavoitteiden asettaminen
 - Työn johtaminen ja valvominen
 - Työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtiminen
 - Työterveyshuollon järjestäminen
- Nämä vastuut ovat tiukentumassa suomalaisen yhteiskunnan kehityksen myötä ->
jatkoissa ei tule enää riittämään ”puuhastelu” asioissa, jotka koskevat työtä tekevää kansalaista –
 - VAIKKA tämä on hengellisessä työssä
 - VAIKKA kyseessä on kutsumusammatti

Olisiko työterveyshuollosta apua?

- Monissa pastorin ja muiden seurakunnan työntekijöiden työkykyyn liittyvissä asioissa *oma työterveyshuolto* voi auttaa ja antaa tukea
- Työterveyshuolto on lakisääteistä jokaiselle työpaikalle; työnantajan järjestettävä ja kustannettava
 - Laki ei (ikävä kyllä!) edellytä sairaanhoidon kuulumista mukaan
- Kustannukset riippuvat laajuudesta: jos sairaanhoito mukana, tyypillinen hinta 200-400 €/ vuosi / henkilö
 - Kansaneläkelaitos palauttaa työnantajalle jälkikäteen n. 50 % kustannuksista
- Ellei työterveyslääkärinä käytettävissä, olisi hyvä olla terveyskeskuksessa omalääkäri...



Työterveyshuollon ja työpaikan pitää kuitenkin löytää yhteinen kieli ...



Sairaalsangi

Työterveyshuollon kolesterolikieli

Työsuojelun suojainsanasto

Työpaikan kahvipöytämurteet

Pappispuhe

Kaanaankieli



Neljä tärkeää kysymystä helluntaipastorille

1. Kuka on esimieheni?
2. Tiedätkö mitä työtehtäviini kuuluu ja onko minulla niihin tarvittava osaaminen?
3. Milloin olen tehnyt tarpeeksi?
4. Mistä saan tukea, kun työssä ei mene hyvin?

Neljä tärkeää ...

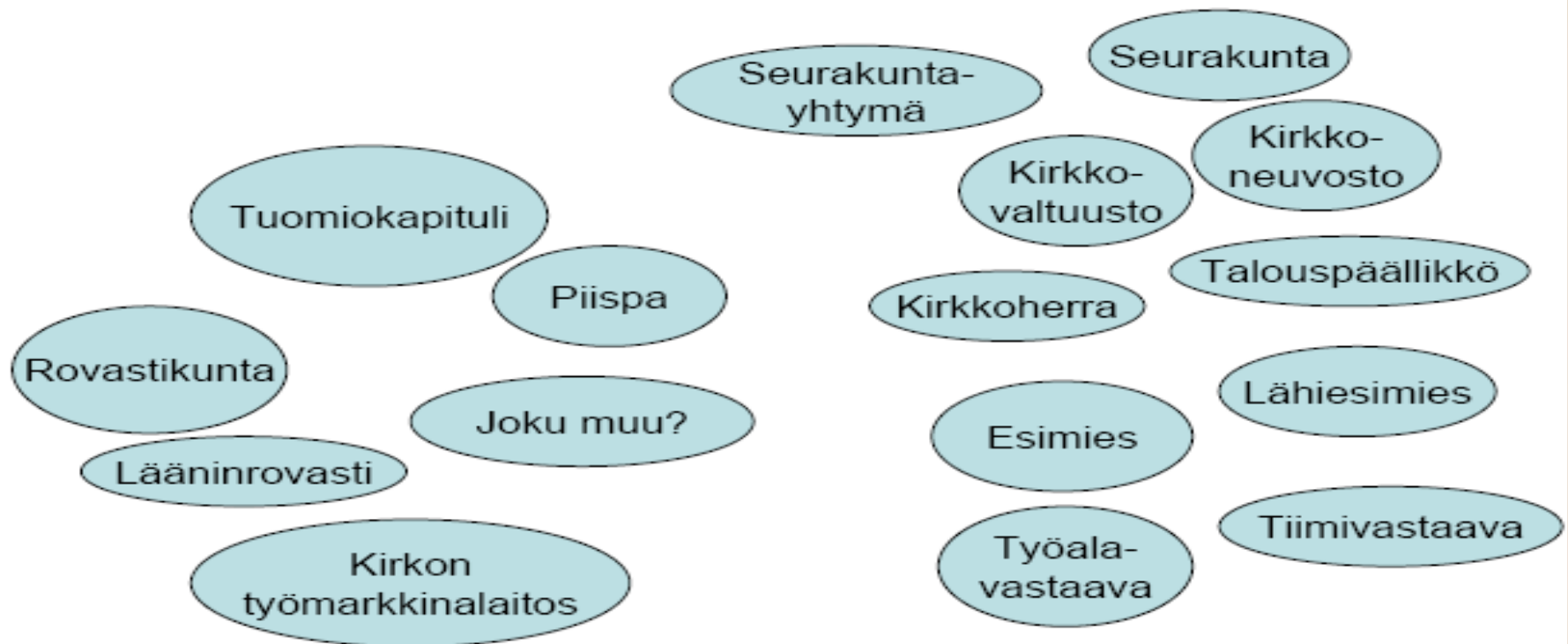
1. Kuka on esimieheni?

- Missä käytännön asioissa tämä esimiesasema näkyy?
- Käykö hän kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun?
- Antaako hän muuten minulle palautetta työstäni?

2. Tiedätkö mitä työtehtäviini kuuluu ja onko minulla niihin tarvittava osaaminen?

- Onko selvää, mikä on minun ja mikä työtovereideni vastuulla?
- Onko minut perehdytetty töihini?
- Saanko niihin tarvittavaa lisäoppia?

Kuka on työnantaja / kuka edustaa työnantajaa kirkossa? Kuka tai mikä delegoi? Kenelle tai minne valtaa ja vastuuta on delegoitu?



EI SE AINA HELPPOA OLE MUISSAKAAN KRISTILLISISSÄ YHTEISÖISSÄ...!

Neljä tärkeää...

3. Milloin olen tehnyt tarpeeksi?

- Olenko tavoitettavissa 24 / 7 vai jotenkin muuten?
- Mistä tiedän että olen tehnyt riittävästi?

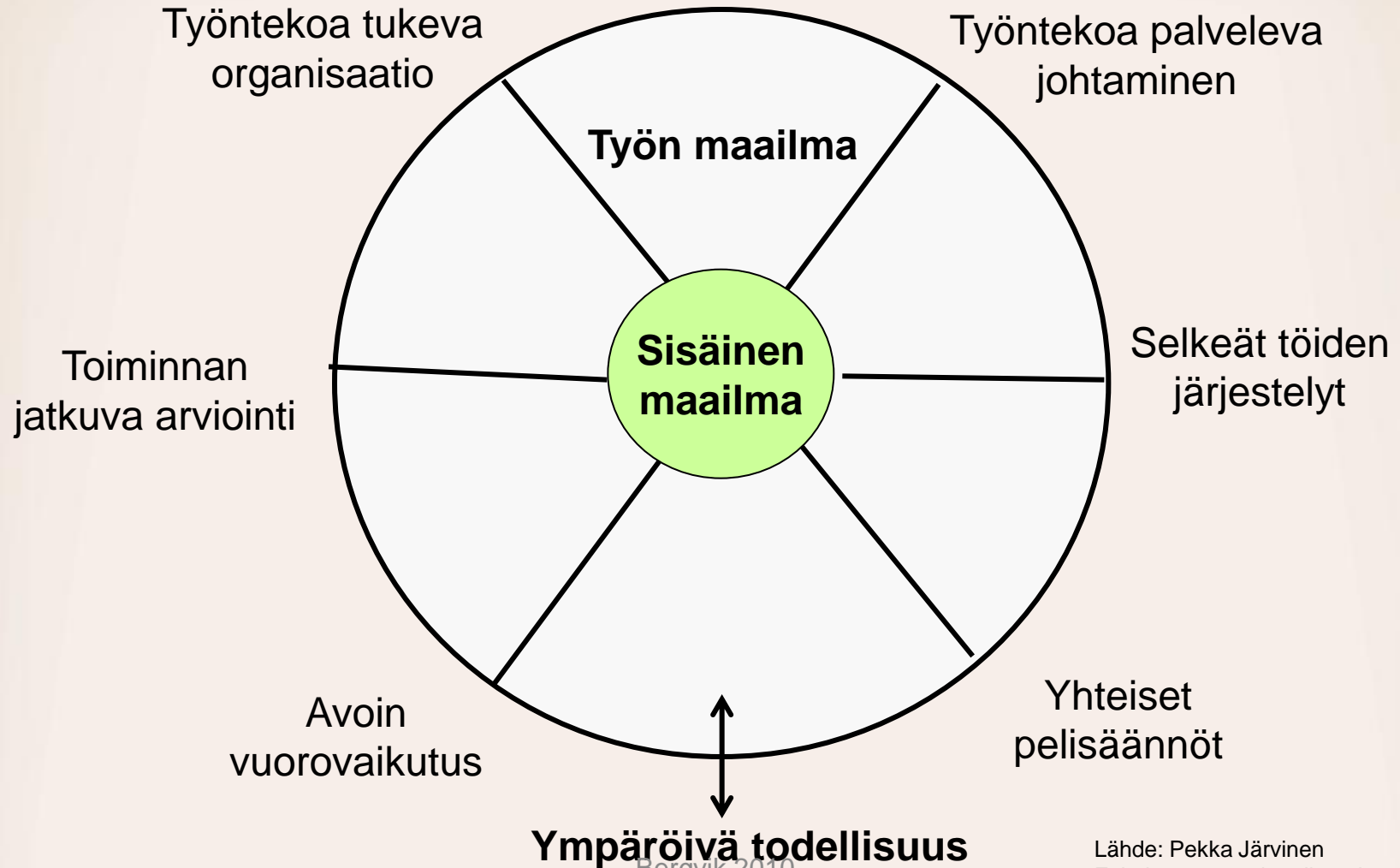
4. Mistä saan tukea, kun työssä ei mene hyvin?

- Onko minulla oma sielunhoitaja ja/tai mentori?
- Onko minulla mahdollisuus työnohjaukseen?
- Onko työterveyshuoltomme järjestetty?

Kun työpaikalla
jokainen pystyy
vastaamaan neljään
peruskysymykseen, on
työyhteisö jo matkalla
menestykseen!!



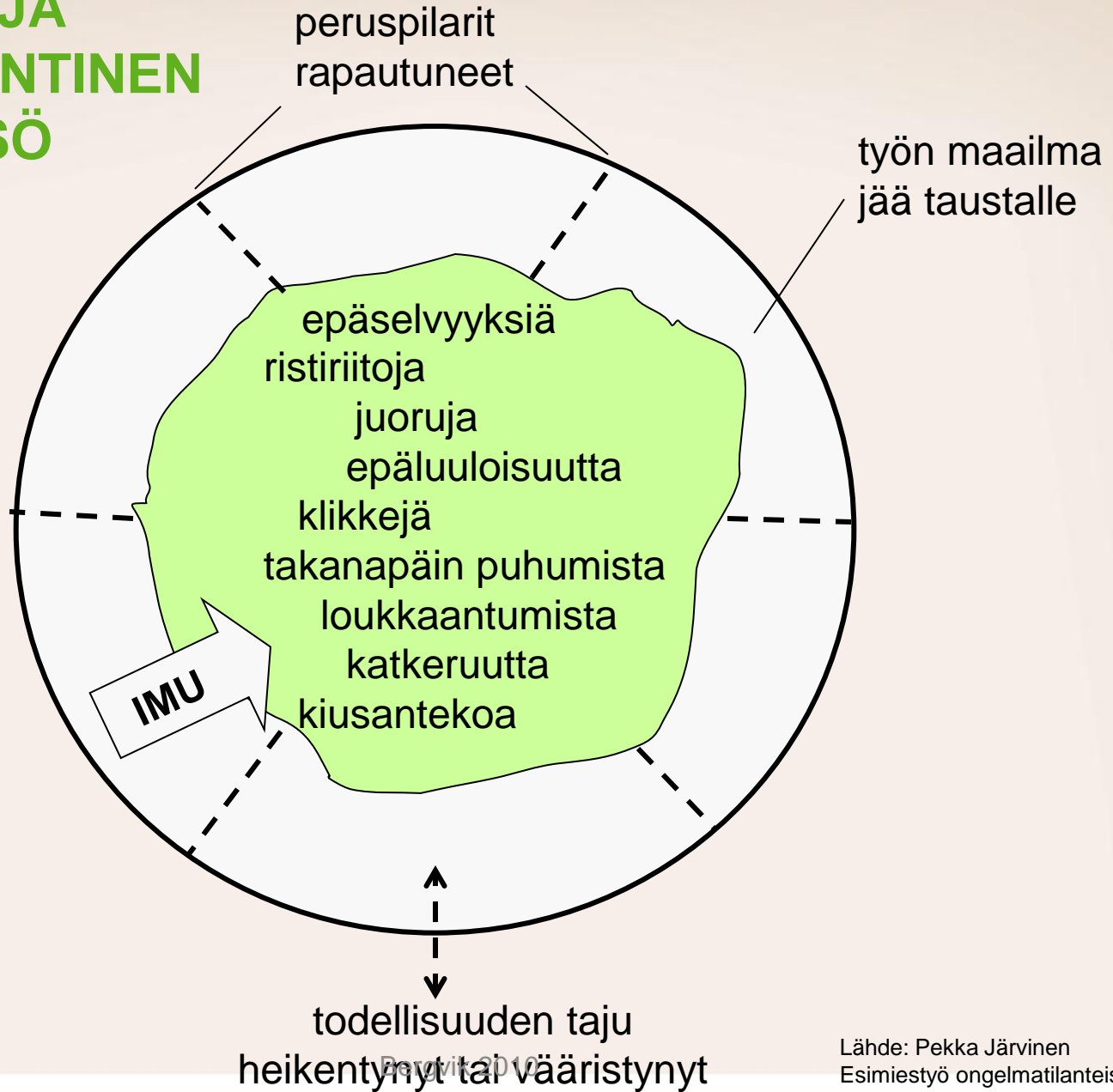
TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN KAKSI PUOLTA



Bergvik 2010

Lähde: Pekka Järvinen
Esimiestyö ongelmatilanteissa

TEHOTON JA HUONOVOINTINEN TYÖYHTEISÖ



Työyhteisön toiminnan vastakkaiset puolet

Työn maailma

- toiminnan keskipisteenä on yhteinen työtehtävä
- edellyttää tietoista järkiperäistä ja tavoitteellista toimintaa
- edellyttää itsenäistä ajattelua ja yhteistyötä
- perustuu työhön liittyviin realiteetteihin
- työrooli ja työnjako ovat keskeisiä

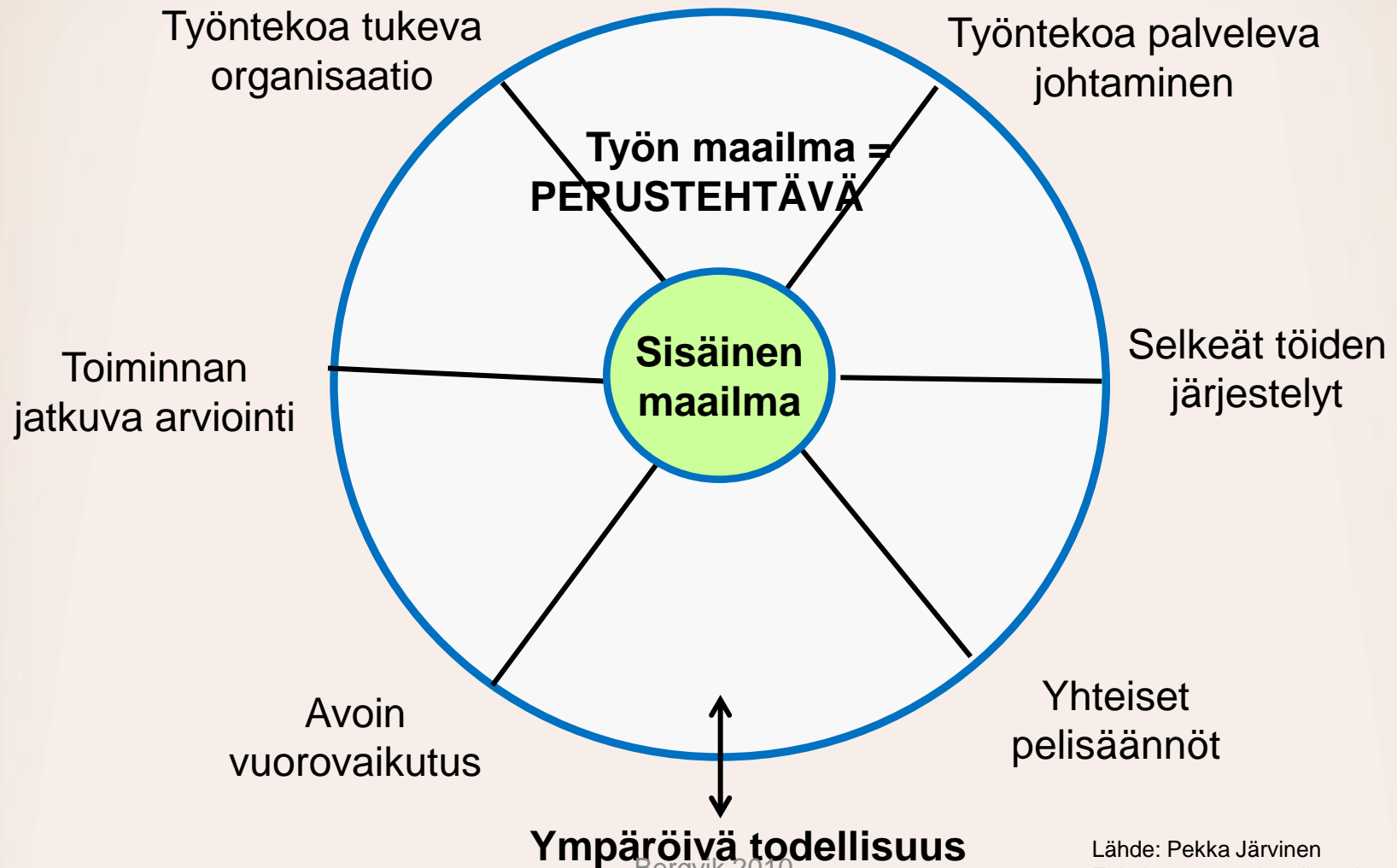
- vaatii pitkäjänteisyyttä ja turhautumien sietoa
- vaatii aikuismaista ja yksilövastuullista toimintaa
- vaatii ponnistelua, oppimista ja kehittymistä

Yhteisön sisäinen maailma

- toiminnan painopisteenä on jokin muu kuin yhteinen työtehtävä
- toiminta on tiedostamatonta, irrationaalista ja spontaania
- edellyttää ryhmäpaineelle alistumista ja itsenäisyydestä luopumista
- perustuu kuulopuheisiin, uskomuksiin, mielikuviin ja tunteisiin
- henkilökohtaiset asiat ja ihmissuhteet ovat keskeisiä
- lyhytjänteistä ja turhautumisen sietokyky on matala
- toimitaan lapsenomaisesti ja anonyymisti

- ei edellytä ponnistelua, oppimista tai kehittymistä

TERVE JOHTAJUUS TOIMII MOLEMMILLA RAJOILLA



Bergvik 2010

Lähde: Pekka Järvinen
Esimiestyö ongelmatilanteissa

Suuri suomalainen ikätutkimus v.2009

1. Alle 30-vuotiaat nuoret ovat johtamishaaste

Nuorten työkyvyn säilyttäminen vaatii hyvää, osallistavaa johtamista ja rohkaisevien tulevaisuudennäkymien tarjoamista. Heidät on myös saatava ottamaan itse vastuu omasta terveystyöskäytännöstään.

2. Keski-ikäiset (30-54 -vuotiaat) potevat mielialaoireita

Työhyvinvointikyselyissä painottuvat mielialaoireet. Masennus vie ensin sairauslomalle ja sitten työkyvyttömyyseläkkeelle.

Mielialaoireisiin tehoavat erilaiset varhaisen tuen mallit. Myös hoito- ja kuntoutusjärjestelmät auttavat pitämään masentuneet työelämässä. Tärkeää on myös, että työpaikka pystyy ottamaan huomioon erilaiset elämäntilanteet. Keski-ikäisellä voi olla vastuullaan jopa kolmen sukupolven hoivaaminen, kun omat vanhemmat ikääntyvät ja lapset perheellistyvät.

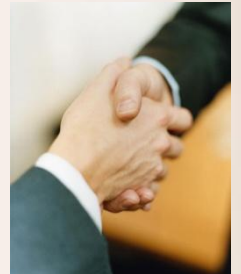
3. Iäkkäämmät eivät aina jaksaa

Yli 55-vuotiailla työkykyriskit ovat konkreettisempia sairauksia kuin nuoremmilla, siis tuki- ja liikuntaelinvaivoja tai muita oireita. Vanhin ikäryhmä on tunnollista eikä pidä lyhyitä, muutaman päivän sairauslomia sen enempää kuin muutkaan. Pitkiä sairauslomia iäkkäämmillä työntekijöillä kuitenkin on muita useammin.

Siksi joustavat työhönpaluu mallit sairauslomien jälkeet ovat tärkeitä. Iäkkäämmät tarvitsevat myös muita työn järjestelymahdollisuuksia, jotta heidän tehtävänsä eivät kävisi fyysisesti ylivoimaisiksi.

HYVINVOINTIJOHTAJA ON OLLUT TÄÄLLÄ, KUN...

- Pelisäännöt, vastuut ja toimintatavat on sovittu ja kerrottu kaikille
- Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi
- Jokaista arvostetaan yksilönä
- Huumorikin on sallittua – ja välillä yhdessä innostutaan jostakin





**Kiitos
mielenkiinnostanne!**