

# Piru työpaikalla

- narsisti esimiehenä tai työtoverina

Duodecim seura

11.2.2010

Heini Ahveninen

Työterveyshuollon erikoislääkäri

Terveystalo / Kannelmäki

**Terveystalo**

# Työelämä tutkimuksien kertomaa

- 1997, 2003 ja 2008 Työolotutkimus
  - Tilastokeskus
- Työ ja terveys Suomessa 2006
  - Työterveyslaitos
- 2009 Työolobarometri
  - Työministeriö/ TEM
- Suomi osana EU tutkimuksia

# Psykososiaalisten työolojen kehitys työsuojelun painoalueella vuosina 1997 - 2008

Eskola K., Huuhtanen P. & Kandolin I. TTL / STM n 4390 haastatteluta

**Ennallaan** ( melko paljon tai erittäin paljon )

- Ristiriidat työntekijöiden välillä 7 %
  - Ristiriitoja esimiehen ja alaisen välillä 14 %
  - Työpaikan ilmapiiri jännittynyt ja kireä 15 %
  - Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu
- + Tyytyväisiä esimiehen johtamiseen 74 %
- yhteys henkiseen väkivaltaan sekä vakavan työuupumuksen vaaran pelkoon

# Työolotutkimuksessa huonontunut

- **Henkisen väkivallan havaitseminen omalla työpaikalla**
  - 40 % joskus
  - 6 % jatkuvana
- **Työpaikkakiusaamisen kohteena itse**
  - 17 % nykyisessä työpaikassaan
  - 9 % aiemmassa työpaikassa
- Kiusaamiskokemukset assosioituivat työuupumukseen, heikkoon tiedonvälitykseen, töiden organisointiin ja yksilötasolla unihäiriöihin
- Henkisen väkivallan määrittely Työolotutkimuksessa:  
**...eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta**

# Kokenut joutuneensa eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän kohteeksi

- 17 % työtovereiden ja esimiesten asenteissa
- 17 % tiedon saannissa
- 15 % arvostuksen saannissa
- 10 % työn ja työvuorojen jaossa
  
- Havaitun eriarvoisen kohtelun taustalla yleisin **suosikkijärjestelmät** ( 22 %)
  - 17 % miehet
  - 26 % naiset

# ”Kertomuksia ”

- **Tervehtimisen poisjättäminen**
- Julkinen arvostelu ( ” **Besser wisser** ” )
- **Tiedon pimittäminen**
- **Huutaminen, itkettäminen, nimittely**
- Työntekijä valittaa **kiusaamisesta**, ulkopuolelle jäämisestä, samalla kun esimies viestii kaiken jo tehdyn ja **työyhteisön olevan väsynyt** tilanteesta
- Kukaan **ei uskalla sanoa mielipidettä** yhteisessä kokouksessa, kun haluavat välttää yhden henkilön viikkokausia jatkuvia, pitkiä sähköpostiviestejä sekä ”selkäänpuukottelua” tulevaisuudessa
- **Mahdottomien tehtävien** antaminen
- Toistuvia **epäoikeudenmukaiseksi** koettuja tilanteita – usein myös **haluttomuus** lähteä **hakemaan tukea** omaa pientä klikkiä kauempaa, jos omat keinot eivät ole riittäneet. Usein myös kielto olla yhteydessä asian selvittämiseksi ”**sitoo työtervyshuollon käsiä** ”

# Korostuneet luonteenpiirteet...

- Kulttuurista poikkeava tapa
  - ajatella, tuntea ja suhtautua asioihin
- Subjekttiivinen kärsimys
  - mutta myös ympäristön voimakkaat reagoinnit
- Älykkyys yhdistettynä
  - Manipulaatiokykyyn
  - joustamattomiin defenseseihin
  - haavoittuvaan itsetuntoon
- Valta, vihamielisyys, röyhkeys

Esimerkkejä:

1. Johtoportaan maanikko
2. Johtajan " hovi "
3. Työntekijänä
  - ei alistu johdettavaksi
  - ei halua johtajaksi
  - omien virheiden ulkoistus

Mutta " Januksen kasvot "

intelligenssi  
venymiskyky  
huomaavaisuus  
innovatiivisuus  
toisten motivointi huumorintajuisuus

# Yksilön kokemus yksinkertaistettuna

- Tilanne mielekäs, hallittava ja ymmärrettävä ja voimavaroja
- Tarve arvostukseen ja **oikeudenmukaisuuteen**
- Toinen herättää itsessä tunteita, jotka uhkaavat viedä koherenssin tunteen
  - Esimies vrt. vanhempi tai auktoriteetti
  - Työtoveri vrt. sisarus
  - Osaako konfrontoida eli onko ” kilpi ja miekka ”



# Työn ja terveyden välinen lainsäädäntä:

- Työturvallisuuslaki 738/2002;

- 25§

jos työntekijän **todetaan** työssään kuormittuvan / **terveyttään vaarantavalla** tavalla, **työnantajan** on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin **ryhdyttävä toimiin** kuormitustekijöiden **selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi** ja vähentämiseksi

- 28§

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa **häirintää** tai **epäasiallista kohtelua**, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan...

- §18

Työntekijän on työpaikallaan **vältettävä** sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta **epäasiallista kohtelua**, joka aiheuttaa näiden turvallisuudelle tai **terveydelle haittaa tai vaaraa**

# Ristiriitatilanteet ja työterveyshuolto

- Lakisääteinen oikeus pyytää kuormitusarvio tilanteesta
- Jo yhteys työterveyteen unihäiriön / ahdistuksen muodossa riittää laukaisemaan tilanteen selvittelyn
- Subjekttiivinen kokemus uhasta käynnistää stressimekanismit
- Toiminnan tasot:
  - 1) Yksilön työ- ja toimintakyvyn arvioiminen, tuki, neuvonta, ohjaus, hoito
  - 2) Esimiehen ohjaus, neuvonta, vaihtoehtojen tarkastelu, etenemisideat
  - 3) Yhteisötason selvitys
  - 4) Työsuojelun apu
  - 5) Luottamusmiehen tuki

# Työterveyshuollon toimintamalli työyhteisön ristiriitatilanteissa

- Laaja työyhteisöä koskettava työyhteisöongelma – kysely, ryhmämenetelmä
- Henkilöitynyt ristiriitatilanne työperäinen - haastattelu – rajaus
  - Alainen - alainen
  - Esimies - alainen
  - Esimies - esimies
  - Johtaja – esimies
  - Johtaja - työyhteisö
- Työpsykologi ja/tai ulkopuolinen konsultti - moniammatillisuus
- Tärkeintä on **arvostus** ja arvio saatujen tulosten pohjalta
  - Terveystieteellinen merkitys – riskinarvio 3,4 tai 5
  - Toimenpidesuositukset
  - TYÖN kehittämisen kannalta KUORMITUKSEN hallitseminen
  - Tavoiteena edistää YHTEISTOIMINTAA

# Mielipide-erosta henkiseen väkivaltaan

Lähde : Maarit Vartia 2006



## Miten näkyy?

osittainen  
kuuntelu

huudetaan  
väittely

mykkäkoulu  
yhteistyö ei suju

klikit  
tietoa  
pantataan

mitätöinti  
eristäminen

## Miltä tuntuu?

loukkaantuminen

turhautuminen

ahdistus

viha

puolustus-  
kyvyttömyys

---

# TIKKA – Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät (Lindström, ym. 2004/11)

---

## □ Psyykkiset

- työn tavoitteet
- työmäärä ja työtahti
- vaikuttaminen työtahtiin
- kehittymismahdollisuudet
- keskeytykset
- vastuun kohtuullisuus
- palaute ja arvostus

## □ Sosiaaliset

- yksintyöskentely
- yhteistyö
- tiedonkulku
- johtaminen
- tasa-arvoisuus
- epäasiallinen kohtelu
- kielteiset vuorovaikutustilanteet

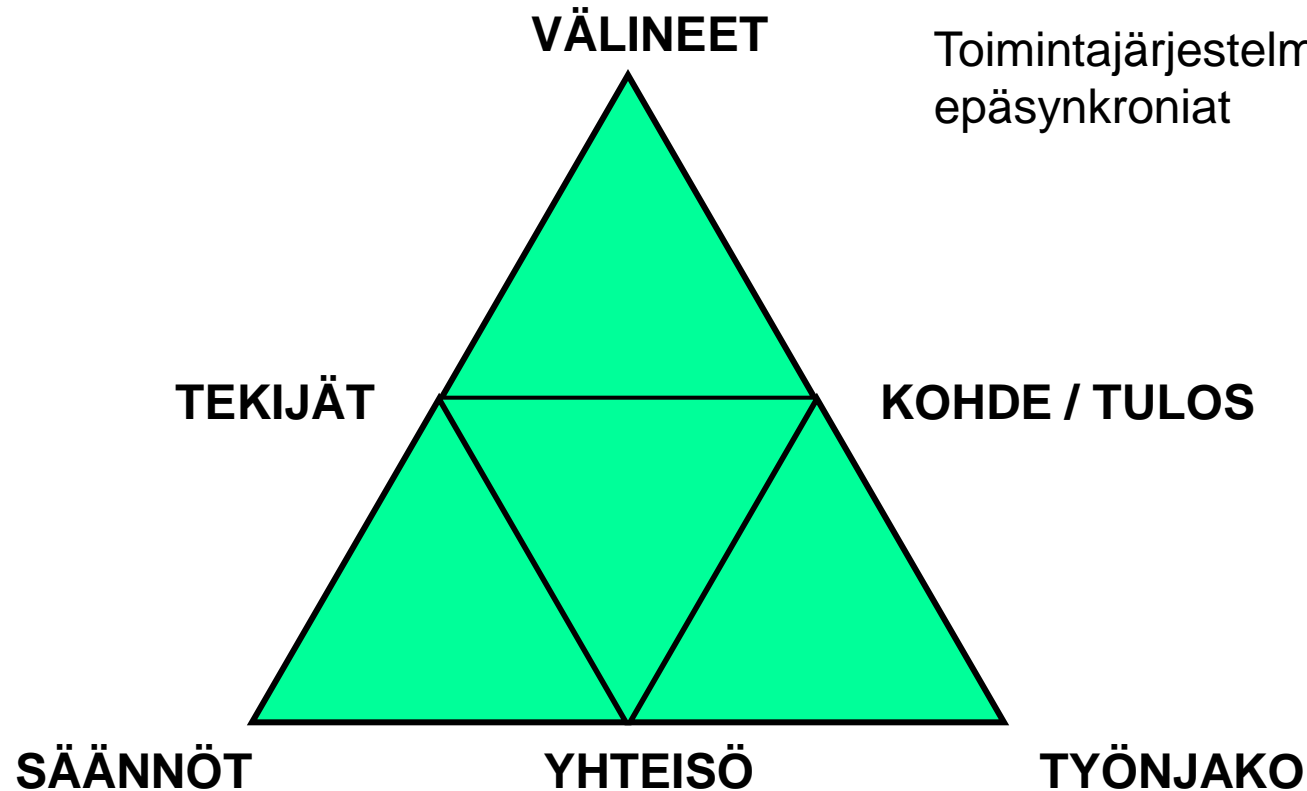
Lähe Päivi Jalonen TTL 2005

# TOIMINTAJÄRJESTELMÄMALLI ENGESTRÖM 1987

Kohdehyvinvointi

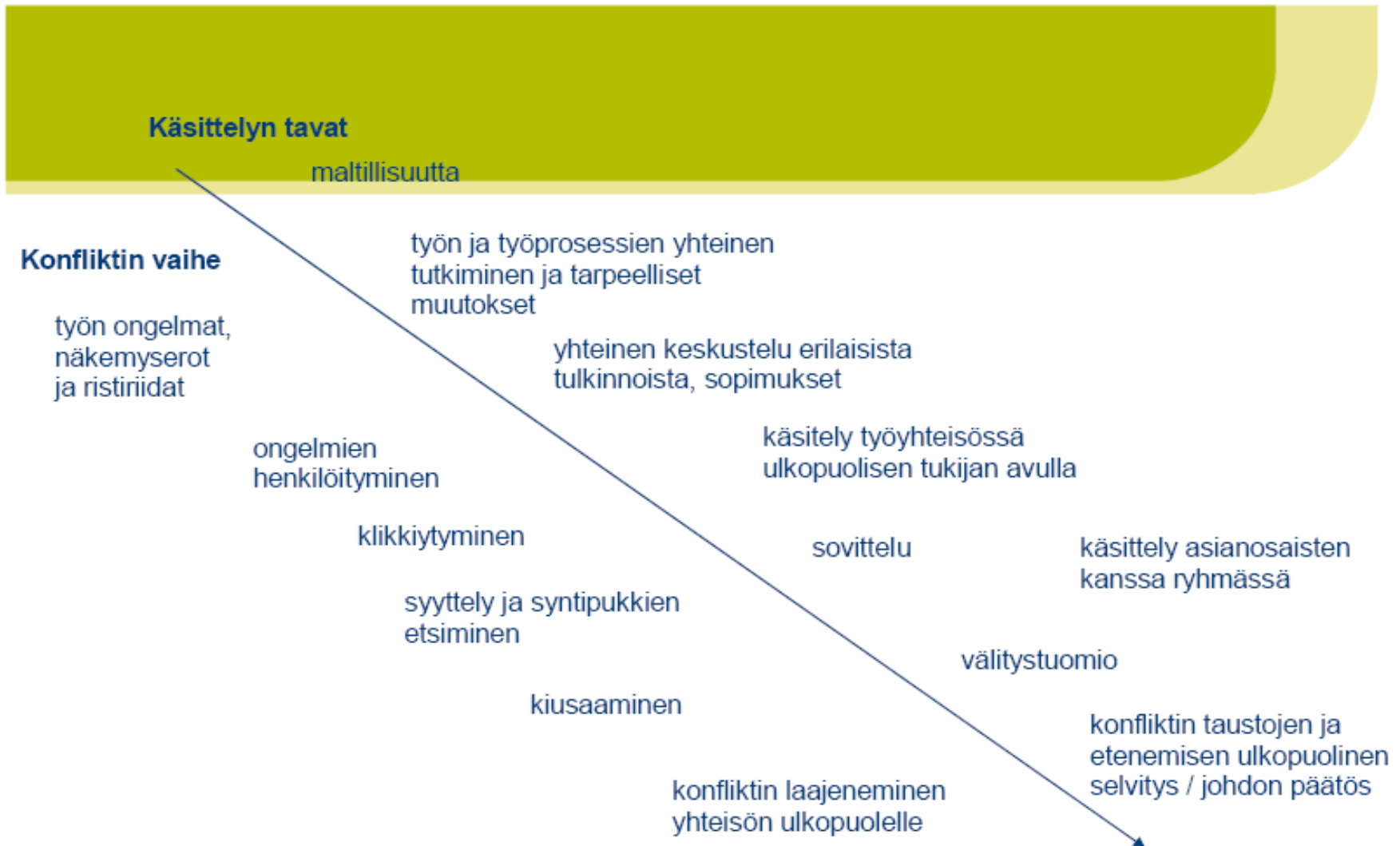
Häiriökuormitus

Toimintajärjestelmien  
epäsynkroniat



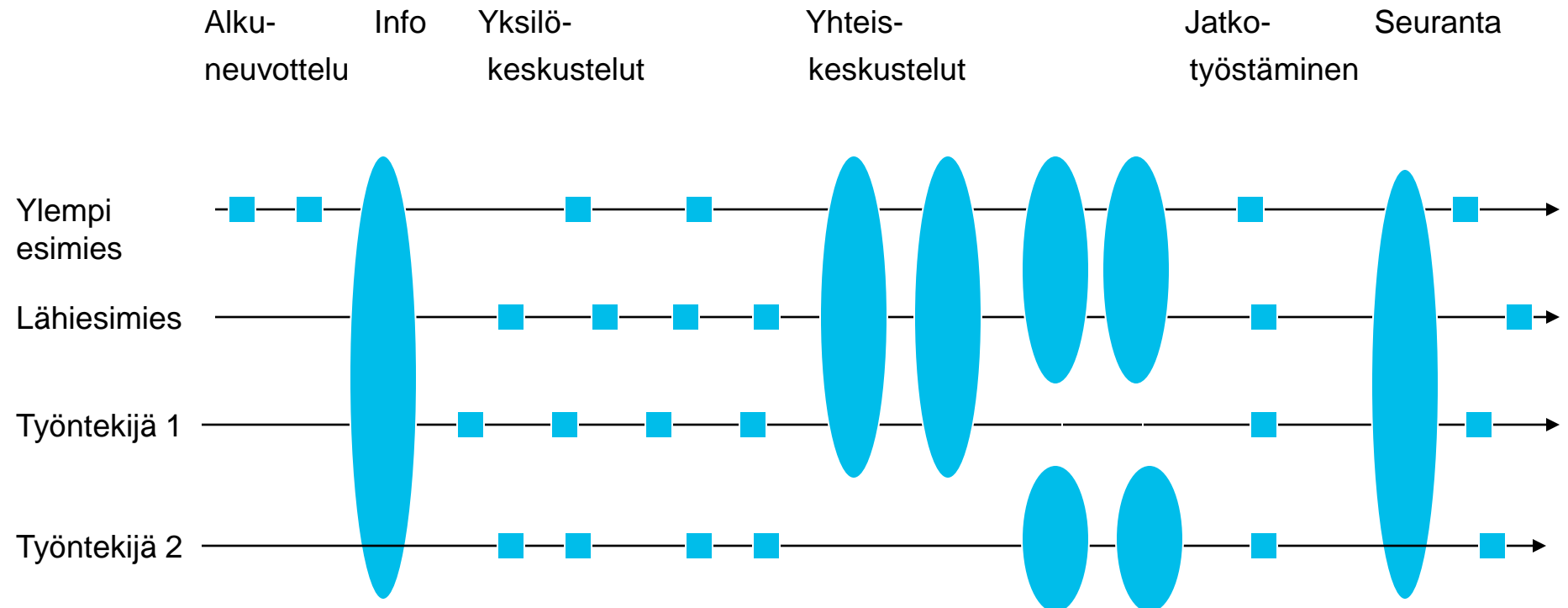
# Konfliktin käsittely

Lähde: Maarit Vartia 2006 TTL



# Konfliktin selvittelyn vaiheet

Esimerkki lähiesimiehen ja kahden työntekijän välisestä konfliktin selvittelystä





# Lisää mausteita elämän käytäville...

- **Narsisti** – itsekeskeisyys, erityiskohtelu
- **Aggressiivinen**- provosoivat konflikteja
- **Assosiaalinen**- manipulaatiokyky
- **Affektilabiili** – ailahtelu, väkivalta (alko)
- **Vaativa** – idealismi, riittävyys ei hahmotu

# Lopputulemia

- Esimiehen kyettävä toimimaan jämäkästi tilanteessa
  - Pelisääntöjen selkeytys
  - Tukitoimiin ohjaaminen
  - Oman osuuden tai kehityshaasteen näkeminen ja sitoutuminen
- Seurantatapaamiset
- Työtoimintaan keskittyminen ja yrityksen edun mukaisen työskentelyn vaade
- Juridiset neuvot
  
- Harvoin työkykyarviossa työkyvyttömyyden toteamista – usein työpaikkatasoisten ratkaisuiden löytäminen tai hallinnollinen toimenpide

# Hyvä työtoveri

R.Jauhiainen

- Ole persoonallinen
- Viesti minä-kielellä
- Tunnista rajasi
- Älä kahmi- et edistä yhteisön etua
- Kunnioita erilaisuutta
- Mitä säteilet ulospäin?
- Pidä huolta itsestäsi
- Älä juoruile
- Kannusta ja kiitä
- Johda itseäsi – älä sooloile
- Tunnista tarpeesi ja tunteesi joita tyydytät työllä
- Jos työ ykkönen – ihmiset vähäisiä

# Mitä olen tehnyt luovuutta suosivan ilmapiirin hyväksi työssäni ?

- Ilahduttanut toisia ?
- ” Joskus hullutellut ” ?
- Rohkaisenko/tuenko?
- Annako myönteistä palautetta?
- Kuuntelenko toisia ?
- Autanko mykkää avaamaan suunsa?
- Riittääkö myötätuntoa toisen ahdingossa?
- Osaanko laukaista kireän ilmapiirin ?
- Keskustelenko avoimesti vaikeistakin asioista ?
- Miten olen ryhtynyt sanoista tekoihin ?
- Miten olen lisännyt viihtyvyyttä työpaikallani ?