

Työeläkeratkaisu jäi torsoksi, koska ratkaisulla ei puututa työelämän rakenteisiin. Työurien todellinen pidentäminen vaatii panostuksia työhyvinvointiin.

Työstressi on saatava haltuun

Teksti

VIERAILIJAT

Marja-Liisa
Manka
Tuula
Oksanen

nakokulma
@aamulehti.fi



Syyskuussa tehty työeläkeratkaisu jäi torsoksi, koska ratkaisulla ei puututa työelämän rakenteisiin. Työurien todellinen pidentäminen vaatii panostuksia työhyvinvointiin.

Johtaminen ja työn organisointi pitää muuttua paremmaksi. Työstressi on saatava haltuun.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston EU-maissa tekemän kyselyn mukaan yli puolet työntekijöistä kokee työpaikallaan stressiä.

Tuloksista ilmeni, että yleisimmät stressin syyt ovat työn uudelleenjärjestely tai työpaikan epävarmuus, pitkät työajat tai liian suuri työtaakka sekä työpaikkakiusaaminen tai häirintä.

Yli puolet vastaajista ei saa tukea esimieheltään tai työkavereiltaan.

STRESSI AIHEUTTAA työtehon laskua ja henkilökohtaisia terveysongelmia. Pitkäaikaisen stressin terveyshaittoista on vahvaa tutkimusnäyttöä.

Kahdeksassa EU-maassa tehdyn laajan seuranta tutkimuksen perusteella työstressi lisää sydäntaudin riskiä noin 20 prosentilla. Riski on sama eri Euroopan maissa työskentelevillä iästä ja sukupuolesta riippumatta.

Suomalaisista vastaajista 38 prosenttia ilmoitti kokevansa stressiä työssään erittäin usein tai melko usein. Monet stressiä aiheuttavat asiat vaikuttavat kaikkiin työyhteisöissä.

Työstressin kokeminen ei ole vain yksilöllinen ominaisuus. Stressi on koko työyhteisön asia, ja syy on usein työn organisoinnissa.



ACUTASSA toimii uudenvuodenlainen ja tehokkaaksi havaittu työntekijöiden työhyvinvointia ylläpitävä järjestelmä.

Jotta ihmiset jaksaisivat tehdä entistä pidempiä työuria, heille on luotava siihen edellytykset.

Euroopan tasolla stressin ja työn psykososiaalisten riskien vaarallisuus ja ongelman kasvu on jo ymmärretty, joten työantajia, johtoa ja työntekijöitä kannustetaan yhteistyöhön Euroopan työterveys-

ja työturvallisuusviraston ”Terveellinen työ – stressi hallinnassa!” -kampanjalla.

Stressi on hallittavissa siinä missä muutkin työturvallisuusriskit, mutta sen ratkaiseminen vaatii koko työyhteisön ja johtamisen panostusta. Tämä edellyttää ymmärrystä työhyvinvoinnin merkityksestä kansantaloudelle ja yritysten tuottavuudelle.

TYÖSTRESSIN HALLINTA edellyttää johtoportaalta työntekijöiden erilaisuuden huomioimista, eli erilaisuuden johtamista.

Johdon on käytävä työntekijöiden kanssa avointa keskustelua siitä, mitä kukin stressillä tarkoittaa, mikä stressiä aiheuttaa ja mitä pitäisi tehdä sen vähentämiseksi tai poistamiseksi.

Myös työntekijöiden työyhteisötaidot ovat tärkeitä. Työntekijän pitää uskaltaa ottaa tilanteensa pu-

EMILIA KANGASLUOMA/AAMULEHDEN ARKISTO

heeksi. Työntekijät tuntevat työnsä parhaiten, ja ratkaisut työstressiin löytyvät usein paikallisesti.

HYVÄSTÄ ESIMERKISTÄ käy ensiapupoliklinikka Acuta Tampereella, jonka 200 työntekijää otettiin mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Acutassa kiire kuuluu työn luonteeseen, joten työntekijät nostivat yhdeksi tärkeimmistä kehityskohteista kiireen taltuttamisen.

Työntekijät perustivat yhteen kokoushuoneista Lataamon, jossa jokainen työntekijä osallistui kerran kuukaudessa ratkaisujen etsimiseen.

Kehitettävä asia vaihtui kuukausittain. Tässä hyviä kysymyksiä olivat muun muassa mikä on hyvin ja mikä vaatii korjaamista, millä toimenpiteillä, mitkä ovat ensimmäiset askeleet ja kuka tekee ne?

Johtoryhmä kokoontui Lataa-

mon tilassa, joten he näkivät heti työntekijöiden esille nostamat asiat ja saattoivat tehdä tarvittavat päätökset ideoiden käyttöönotosta. Tuloksena työhyvinvointi kohentui Acutassa huomattavasti.

TYÖURIN PIDENTÄMINEN lähtee hyvästä esimiestyöstä, jolla on mahdollista vaikuttaa kaikissa tilanteissa työntekijöiden stressitasoon.

Luottamuksen ja myönteisen ilmapiirin rakentaminen on oleellista.

Esimies voi ratkoa työstressiä myös hyvällä töiden organisoinnilla. Työntekijöille tulee tarjota mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, sillä oman työn hallinnan tunne tukee työssä jaksamista.

Myös omien työaikaohjeiden hallinta vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen.

Tasapuolinen johtaminen tukee epävarmuuden ja muutosten kanssa elämistä. Tärkeää on myös luoda työpaikalle yhteistä sosiaalista pääomaa.

Tämä onnistuu vaikkapa yhteisten onnistumisten jakamisella ja asenteella, että toimimme yhdessä.

Stressinhallinta on työnteon edellytysten luomista siinä missä muistakin työturvallisuus kysymyksistä huolehtiminen.

Se maksaa itsensä takaisin työntekijöiden hyvinvointina, näkyy työn tuottavuudessa ja yrityksen tuloksessa sekä työurien pituudessa.

Kirjoittajat: Marja-Liisa Manka on tutkimusjohtaja ja professori Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa. Tuula Oksanen on apulaisylilääkäri ja tiimipäällikkö Työterveyslaitoksessa.

KESKUSTELE AIHEESTA

Pitenisvätkö työurat sillä, että työstressiä vähennettäisiin järjestelmällisesti? Kommentoi: aamulehti.fi tai kirjoita Jatkot-palstalle: nakokulma@aamulehti.fi

JATKOT

Tuloerojen kasvu parantaa köyhienkin asemaa

Martti Lindroos arvelee Arto Satosen esittämien taloudellisten realiteettien merkityksen sellaista tuloerojen kasvua, joka mielestään olisi-kin muka haitallista tavoitellulle kasvulle ja työllisyydelle.

Lindroosin mukaan mitä enemmän on tuettu teollisuutta, sitä huonommat olot olisivat köyhillä. Tuloerojen kasvun olisi mielestään huono asia!

Höpö, höpö! Ay-liikekin on joutunut hyväksymään yksinkertaisen totuuden: ”jos kakkua vain jaetaan, se ei kasva”.

Miten sitten työpaikkoja luodaan? Esko Ahon hallitus satsasi temppuyöllistämiseen; lisättiin voimakkaasti opiskelumahdollisuuksia, tilastollisestihan opiskelija ei ole työtön! Nykyhallitus käyttää todellisia keinoja, se muun muassa tukee teollisuutta, mikä aiheuttaa Lindroosin mielestä siis lisää köyhien köyhtymistä.

Haluamatta sitoutua kaikkiin Satosen ja Jyrki Kataisenkin esittämiin väitteisiin, joudun hyväksymään jälkimmäisen taannoin *Turun Sanomissa* esittämän ajatuksen: ”kaverin onnistuminen ei ole mi-

nulta pois”. Ajatus perustuu ns. tihkumisteoriaan, jonka mukaan tuloerojen kasvu on hyväksi talouskasvulle ja kasvu taas parantaa köyhienkin asemaa.

Tilastokeskuksen mukaan ovat tuloerot Suomessa selvästi pienemmät kuin EU-valtioissa keskimäärin.

Suurituloisimman kymmenyksen käytettävissä olevat tulot (EULaskentatavalla ilman myyntivoitoja) olivat Tilastokeskuksen mukaan Suomessa vuodesta 1966 kasvaneet vuoteen 2012 vähemmän kuin pienituloisimman 10 prosen-

tin väestönosan. Samoin olivat kehittyneet mediaanikansalaisen tulot. Numerot osoittavat Lindroosin väitteen perättömäksi.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (Etla) ennustaa raportissaan tuloerojen kasvavan, mutta kasvu johtunee sekä matala- että korkeapalkkaisten tehtävien kasvusta (keskiluokkaisten kustannuksella).

Yhdysvalloissa on havaittu rikkaimman prosentin joutuneen lisäämään työtuntejaan, kun taas köyhin kymmenesosa on saanut 14 tuntia lisää vapaa-aikaa.

PASI ASIKAINEN

TAUSTA



Rikkaita ei ole riittävän paljon

Tästä puhutaan

● Kokoomuksen eduskuntaryhmän puheenjohtaja Arto Satonen aloitti keskustelun verotuksesta ja työpaikkojen luomisesta (15.10.) ja Martti Lindroos vastasi (18.10.), että teollisuutta on jo tuettu runsaasti.