

IRTISANOMISIA TYÖPAIKALLA? ANNA NEGATIIVISTEN TUNTEIDEN TULLA

26.4.2016 12:48:42 | ARTIKKELI



Pelkoa, surua, turhautumista, häpeää, syyllisyyttä. Irtisanomisten yhteydessä työyhteisössä heräävät tunteet ovat negatiivisia ja vaikeita, mutta niillä on merkitys. Näin muistuttaa Annamari Heikkilä, Terveystalon johtava työterveyspsykologi.

– Tärkeää on tunnistaa tunteet ja ymmärtää, että niillä on oma tarkoituksensa. Tunteet tekevät irtisanomisiin johtavista yt-neuvotteluista vaikeat, joten ilmapiirin johtaminen tällaisissa tilanteissa on erittäin tärkeää, **Heikkilä** sanoo.

Irtisanomisten uhatessa kaikki ihmiset voivat toimia Neljän Koon hengessä toisiaan kohtaan: olla kiinnostuneita toistensa jaksamisesta, kuunnella herkillä korvilla, kiittää kollegaa yhteisestä työstä ja kannustaa myönteisillä havainnoilla.

– Kilpailutilanteessa helposti heräävä oman edun tavoittelu kannattaa unohtaa, sillä nykyisin verkostot ja yhteistyö ovat oman osaamisen rinnalla erittäin tärkeitä, Heikkilä muistuttaa.

Myös irtisanomiselta säästynyt ihminen kokee negatiivisia tunteita. Se on vain hyvä, Heikkilä toteaa.

– Syyllisyyttä omasta säilyneestä työpaikastaan tunteva ihminen ottaa toisten ihmisten tunne-elämän huomioon eikä käyttäydy loukkaavalla tavalla. Se on syyllisyyden funktio.

PSYKOLOGINEN TYÖSOPIMUS RAUKESI

Pitäisikö kaikilla työpaikoilla sitten varautua pahimpaan eli yllättäviin irtisanomisiin? Annamari Heikkilän mukaan psykologinen sopimus työpaikan kanssa ei enää päde niin kuin 10 vuotta sitten: silloin työntekijä pystyi olemaan suhteellisen varma, että jos ei pahasti mokaa, työt jatkuvat.

– Siihen ei enää ole paluuta. Nyt vaaditaan itsensä johtamista, jossa tunteiden tunnistaminen on erityisen tärkeää. Irtisanomisiin varautuminen tarkoittaa käytännössä avointa keskustelua työpaikalla siitä, mitä ihmisiltä odotetaan ja mitä he vastineeksi saavat.

Työelämän muutos vaatii muitakin uudentyyppejä taitoja. Tarvitaan rajojen vetämisen taitoa ja epävarmuuden sietoa. Tarvitaan ymmärrystä siitä, että kukaan ei enää millään saa kaikkia töitään tehdyksi.

– Negatiivisten tunteiden vältteleminen lisää huonoa oloa. Omia tunteita pitää arvostaa eikä niistä pidä yrittää päästä eroon. Vastustan naiivia positiivista psykologiaa, että aina pitäisi ajatella optimistisesti.

MYÖNTEINEN PALAUTE, OHOI!

UUTISET

ILMARISEN LAHJA 100-VUOTIAALLE SUOMELLE: TUKEA YRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSEEN
6.9.2017 | Tiedote

MAJAKKAPIHAN YRITTÄJÄPARISKUNTA JÄTTI TYÖT MERELLÄ JA PALASI JUURILLEEN
5.9.2017 | Artikkel

UUDISTU TAI KATO - MITKÄ OVAT TULEVAISUUDEN TÄRKEIMMÄT TYÖELÄMÄTAIDOT?
4.9.2017 | Artikkel

MINUSTAKO YRITTÄJÄ?
4.9.2017 | Artikkel

PAREMPI VIRE TOI FINGRIDIIN LIIKETTÄ JA PAREMPAA TYÖKYKYÄ
31.8.2017 | Artikkel



Tweet



Lähetä sähköpostitse

Annamari Heikkilä tietää, että suomalaisessa työelämäkulttuurissa kiittäminen ja myönteisen palautteen saaminen ovat tiukassa. Hän toivoisi sydämestään, että kiittämisestä tulisi luonteva osa työelämää.

– Kiitosta ja myönteistä palautetta saavat ihmiset ovat sitoutuneita työhönsä ja tekevät tulosta, tämä ei ole kukkahattutätien höpinää vaan tutkittua tietoa, aiemmin Helsingin yliopistossa tutkijana ja opintopsykologina toiminut Heikkilä painottaa. Koulutukseltaan hän on psykologian maisteri, filosofian tohtori sekä kognitiivinen psykoterapeutti.

Vanhakantainen, vahtimiseen perustuva johtaminen tulisi Heikkilän mukaan hylätä samantien.

NYT TARVITAAN TUNNETAITOJA

Heikkilä painottaa, että työhön kannattaisi yleisesti ottaa uutta näkökulmaa. Yt-neuvottelut eivät aina johda irtisanomisiin, vaan niissä on mahdollisuus organisaation ja yksilön kehittymiseen. Psykologisen sopimuksen puuttumisessa on myös vapauttava piirre. Lisäksi työ ei lopulta olekaan niin kovin tärkeää elämässä.

– Kuulin erään ihmisen arvion, että työ kuuluu toiseksi tärkeimpien asioiden listan kärkipäähän. Minusta se oli hyvin sanottu. Harva ihminen haluaa firman logon hautakiveen, Heikkilä muistuttaa.

Tärkeintä hänen mukaansa suomalaisessa työelämässä on nyt opetella tunnetaitoja. Tunneskaalasta ei tarvitse poistaa mitään eikä muuttaa mitään. Tunnista ja pureskele, kuuluu työterveyspsykologi Annamari Heikkilän neuvo.

Myllerrysten keskellä täytyy myös muistaa levätä tarpeeksi, syödä hyvin, olla ihmisten seurassa ja tehdä kivoja asioita: iloa ja nautintoa ei saa unohtaa. Huumori ja näkökulman vaihtaminen keventää raskaita tilanteita.

– Ja jos omat voimat eivät tunnu riittävän, ota yhteys työterveyshuoltoon. Matalalla kynnyksellä, Heikkilä lisää.

KIITOS ON TÄRKEÄ TYÖKAVERILLE

Neljän Koon henki sopii myös irtisanotun työkaverin kohtaamiseen. Annamari Heikkilän mukaan ihmisenä olemiseen kuuluu tarve näyttäytyä kiinnostavana muiden silmissä. Irtisanottu ihminen on edelleen ihminen.

– Erityisesti esimiehen täytyy muistaa tämä ja kertoa, että työntekijä on ollut yritykselle tärkeä.

Toinen Koo liittyy kuuntelemiseen. Irtisanottujen tulee saada sanoittaa ajatuksensa ja tunteensa. Kaikki eivät halua puhua yhtä paljon, mutta varsinkin esimiesten täytyy keskustella Heikkilän mukaan "todella suurilla korvilla".

Kolmas Koo eli kiittäminen on Terveystalon johtavan työterveyspsykologin mielestä kaiken kivijalka.

– Irtisanotun täytyy ehdottomasti tulla kiitetyksi työstä, jonka hän on tehnyt. Työkaveritkin voivat kiittää irtisanottua ihmistä yhteisestä työstä. Irtisanomisen hetki on tuhannen taalan paikka vahvistaa ihmisen ammatillista itseluottamusta. Se on tekijä, joka ennustaa irtisanotun selviytymistä, Heikkilä painottaa.

Hänen mukaansa irtisanomisen hetkellä tarvitaan niin paljon kiitosta ja myötäkarvaan silittämistä, että irtisanottu voisi lähteä jopa entistä vahvempana työn hakuun.

– Jos kiittäminen ei työpaikan arkeen kuulu, esimiehen ei kannata alkaa vuolaasti irtisanomistilanteessa kiittelemään, siinä voi käydä huonosti, Heikkilä kuvailee.

Neljäs Koo tarkoittaa kannustamista. Pärjäämisvakuutteluiden sijaan irtisanottu työkaveri tarvitsee lohdutusta ja lempeää silittämistä.

– Itseluottamus vahvistuu vain todellisten kokemusten kautta, ohjaamalla ihmistä havainnoimalla omia onnistumisiaan, Heikkilä painottaa.

Teksti: Jaana Ahlblad

Kuvitus: Aiju Salminen

AIHEPIIRI

[Työhyvinvointi Työnantaja](#)



OK