



Miten tunnistan psykososiaaliset kuormitustekijät?

Työpaikalla ”hässäkkä” päällä?
Turku 6.2.2018

Tarkastaja Ulla Riikonen



Psykososiaaliset kuormitustekijät työsuojeluvalvonnassa

- Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä **tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen** liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.
 - Kuormitustekijät ovat työhön tai työoloihin liittyviä tekijöitä riippumatta siitä kuka työtä tekee.
 - Kuormitustekijän olemassaolo ei välttämättä ole terveydelle haitallinen.
 - Väärin mitoitettuna, puutteellisesti hallittuina tai epäsuotuisissa olosuhteissa psykososiaaliset kuormitustekijät saattavat aiheuttaa haitallista psykososiaalista työkuormitusta.
 - Usein haitallista kuormitusta syntyy kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta.
- Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaarat voivat olla psykososiaalisia kuormitustekijöitä.



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Esimerkiksi:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- runsas työhön liittyvä matkustaminen
- puutteet työvälaineissa tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako

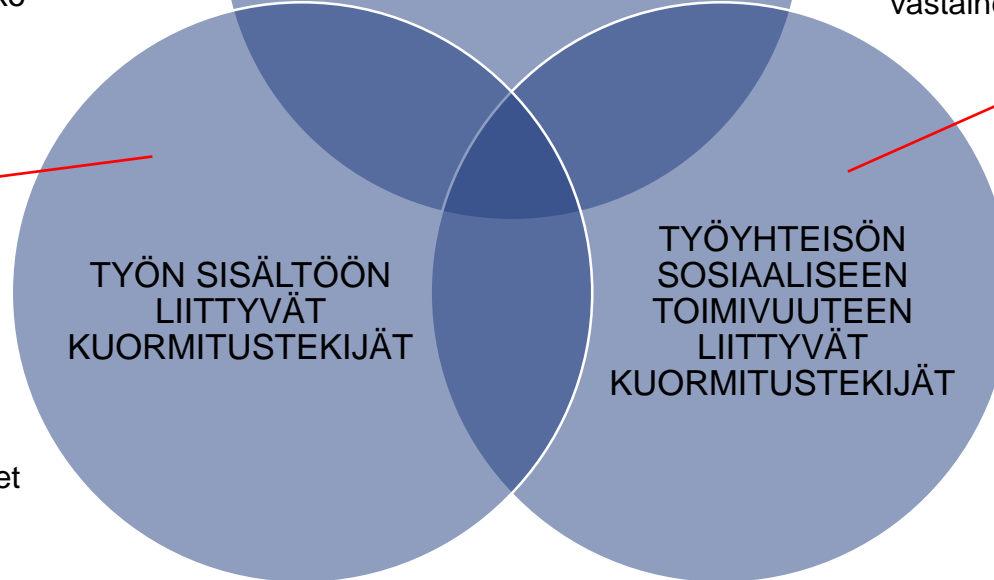


Esimerkiksi:

- yksintyöskentely
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

Esimerkiksi:

- yksitoikkoinen työ
- jatkuva valppaana olo
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä





Ei kuormitustekijöitä valvonnassa

- Työsuojeluvalvonnassa työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä **ei** tarkoiteta:
 - työnantajan liikkeenjohdollisia tai muita linjaratkaisuja
 - työnantajan ja työntekijöiden välisiä sopimussuhteita
 - työpaikan ulkopuolisia tekijöitä
- Esim. organisaatiomuutokset, palkkataso, työuran pysähtyneisyys, työpaikan menettämisen uhka, työsuhteiden määräaikaisuus sekä työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset.
- Näihin tilanteisiin voi kuitenkin liittyä muita psykososiaalisia kuormitustekijöitä.



Psykososiaalisen työkuormituksen arvioinnin vaiheet ja välineet

1. Kuormitustekijöiden tunnistaminen

Välineitä:

- Työterveyshuollon työpaikkaselvitys
- Tarkistuslistat, kyselylomakkeet
- Henkilöstötyytyväisyys ja -ilmapiiritutkimukset
- Kehityskeskustelut
- Työaikakirjanpito, matkustuspäivät yms.

4. Seuranta

- Työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksien toteutumisen seuranta
- Työsuojelun yhteistoiminnassa toimenpiteiden toteutumisen ja vaikutuksien seuranta
- Sairauspoissaolojen seuranta

2. Terveydellisen merkityksen arviointi

Huomioitava:

- Työpaikkaselvityksen johtopäätökset
- Työperäiset sairaudet
- Henkilöstön ikä, ammattitaito ja muut yleiset henkilökohtaiset edellytykset
- Kuormitustekijöiden yhteisvaikutus

3. Toimenpiteet

- Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotukset
- Työnantajan johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä riskien vähentämiseksi
- Toteutetaan heti - toimenpidesuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma välineenä



Työpaikalla on *toimivat käytännöt* psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttaman terveysvaaran välttämiseksi, kun

- **Vaarojen arviointi** tehty kattavasti niin, että työnantaja voi tehdä johtopäätökset tarvittavista toimista haitallisen työkuormituksen välttämiseksi.
- **Työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä** on selvitetty myös psykososiaaliset kuormitustekijät.
- Tarvittavat toimet vaaran välttämiseksi kohdennetaan ensisijaisesti tunnistettuihin haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.
- Jos haitallisia kuormitustekijöitä ei työstä voi poistaa, voidaan työntekijöille tarjota keinoja kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. Haitallisesti kuormittuneille työntekijöille voidaan luoda tukikäytäntöjä.



Työpaikalla on *toimivat käytännöt* psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttaman terveysvaaran välttämiseksi, kun

- Työntekijöille on annettu **opetusta ja ohjausta** haitallisen työssä kuormittumisen välttämiseksi.
 - Opetukseen ja ohjaukseen sisältyy myös tieto siitä, miten työssä koettua haitallista kuormitusta käsitellään.
- **Työyhteisön tilan ja turvallisten työtapojen tarkkailu**
- Esimiehet tunnistavat haitallisesta kuormittumisesta kertovia hälytysmerkkejä ajoissa, jos niitä ilmenee.
- Esimiesten vastuut ja velvollisuudet haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä on selkeästi määritelty ja heillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä tehtäviään.



Jos koet työsi liian kuormittavana

- Kerro mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimiehellesi olevasi haitallisesti kuormittunut ja kuvaa, mitkä tekijät työssäsi aiheuttavat haitallista kuormitusta.
- Pyydä, että työnantajasi puuttuu tilanteeseen.
- Jos työpaikallasi on varhaisen tuen toimintamalli tai muita ohjeita kuormittumisen käsittelyyn, noudata niitä.
- Voit pyytää apua työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä, mikäli asian vieminen esimiehen tietoon tuntuu vaikealta.
- Jos asia koskee koko työyhteisöä, voit pyytää työsuojeluvaltuutettua käsittelemään asiaa työntekijöiden edustajana työnantajan kanssa.



Lisätietoja psykososiaalisen kuormituksen valvonnasta

- Työsuojelu.fi-sivusto:
<http://www.tyosuojelu.fi/>
- Valvontaohjeet:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet>
- Puhelinneuvonta:
Valtakunnallinen puhelinneuvonta toimii numerossa
0295 016 620 maanantaista perjantaihin klo 9:00–15:00.