

Tavoite: Psykososiaalinen kuormitus hallintaan

Asiantuntija Seija Moilanen

KM, työnohjaaja

(Osa kuvista: Pixabay.com, julkaistu CC0-lisenssillä)

PAREMPI TYÖ



Työelämä ja töiden luonne muuttuvat. Psykososiaalisen kuormituksen hallinnan merkitys kasvaa työssä.

Muutokset työssä ja työpaikalla ovat yleisiä. Työn intensiivisyys haastaa hyvinvointiamme. Aivotyö korostuu yhä useammassa työssä. Itsensä johtamista tarvitaan. Epävarmuus saa jälleen jalansijaa.

Joka kahdeksas suomalainen palkansaaja ei koe voivansa vaikuttaa työtahtiin lainkaan, joka kuudes ei voi vaikuttaa työtehtäviinsä lainkaan ja joka neljäs ei voi vaikuttaa työnjakoon lainkaan.

Kolmannes (34 %) arvioi, että työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Asiassa ei ole selviä muutoksia viimeisen seitsemän vuoden aikana, jolloin barometrissa kerättyjä tietoja voi vertailla.

Noin viidennes arvioi, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat, kolmen prosentin mielestä jatkuvasti. Esimiesten taholta tulevassa kiusaamisessakaan ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia seuranta-aikana.

Vastaajista 62 % kertoi, että työ on ainakin jossain määrin henkisesti raskasta.

(TEMin työolobarometri 2017 ja 2018)

Mikä ihmeen psykososiaalinen kuormitus työssä – mitä se on ja mistä se syntyy? Entä mitä siitä voi seurata?

Psykososiaaliset kuormitustekijät (Työturvallisuuskeskuksen määritelmä)

...ovat organisaation
työn johtamisen ja suunnittelun
työjärjestelyjen ja työympäristön
työtehtävän
työyhteisön ja vuorovaikutuksen

ominaisuuksia tai piirteitä, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti ihmiseen.

Muista: Kuormitustekijät ovat **työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä riippumatta siitä kuka työtä tekee.**

Psykososiaaliset kuormitustekijät

...ovat **työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen** liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta (Työsuojeluhallinnon määritelmä).

Myös fyysiset kuormitustekijät, kemialliset / fysikaaliset / biologiset tekijät sekä työtapaturman vaarat voivat olla psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Muista: Työntekijän terveyden kannalta olennaista on fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön **kokonaisvaikutus**.

Lähde (osin): Aluehallintovirasto

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Muista: Kuormitus, tai kuormitustekijä, ei automaattisesti ole terveydelle haitallinen.

Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat **mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.** (Työterveyslaitos)

Mikä työssä kuormittaa?

Työn vaatimukset

≠

Omat vahvuudet,
edellytykset ja valmiudet

Fyysiset, määrälliset ja laadulliset
Työsuojeluvalvonta: Työn sisältö, työjärjestelyt
ja työyhteisön sosiaalinen toiminta

Työn ja työpaikan
anti ja mahdollisuudet

≠

Omat odotukset,
toiveet ja tarpeet

Työtehtävä, työyhteisö ja työnantaja

Toimintaympäristö

Palautuminen

Tavoitteena tasapaino. Jos tässä ei onnistuta....

Työn vaatimukset

Pitempiaikainen epätasapaino

Omat vahvuudet, edellytykset ja valmiudet

Työn ja työpaikan anti ja mahdollisuudet

Haitallinen kuormitus

Omat odotukset, toiveet ja tarpeet

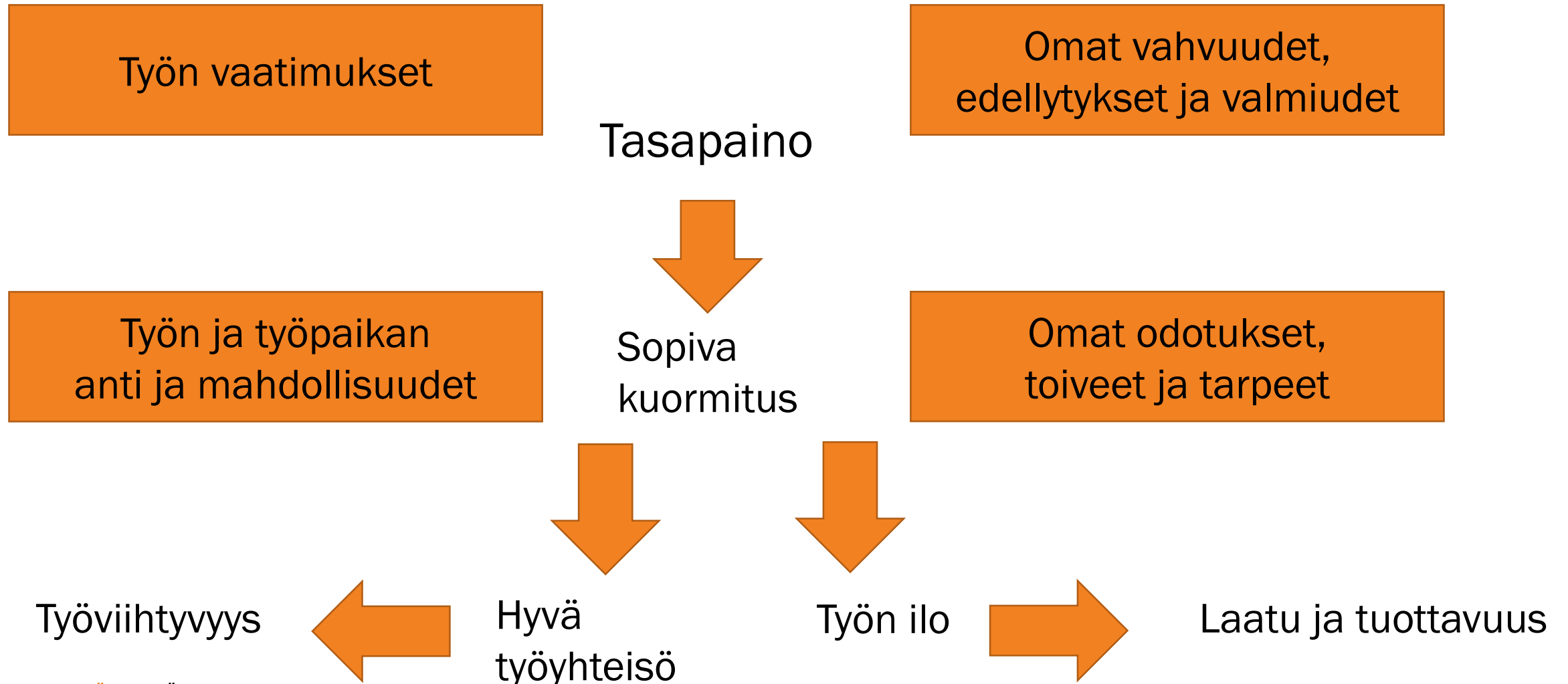
Konfliktit

Työyhteisötörmäykset

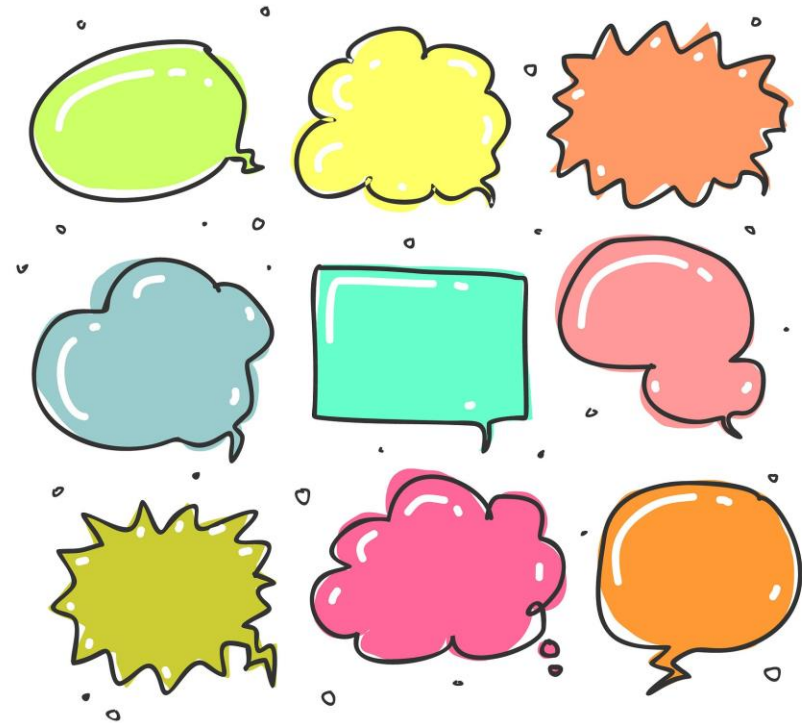
Terveyshaitat

Pidempi työkyvyttömyys

Tavoitteena tasapaino. Kun tässä onnistutaan



Kysymyksiä?
Kommentteja?



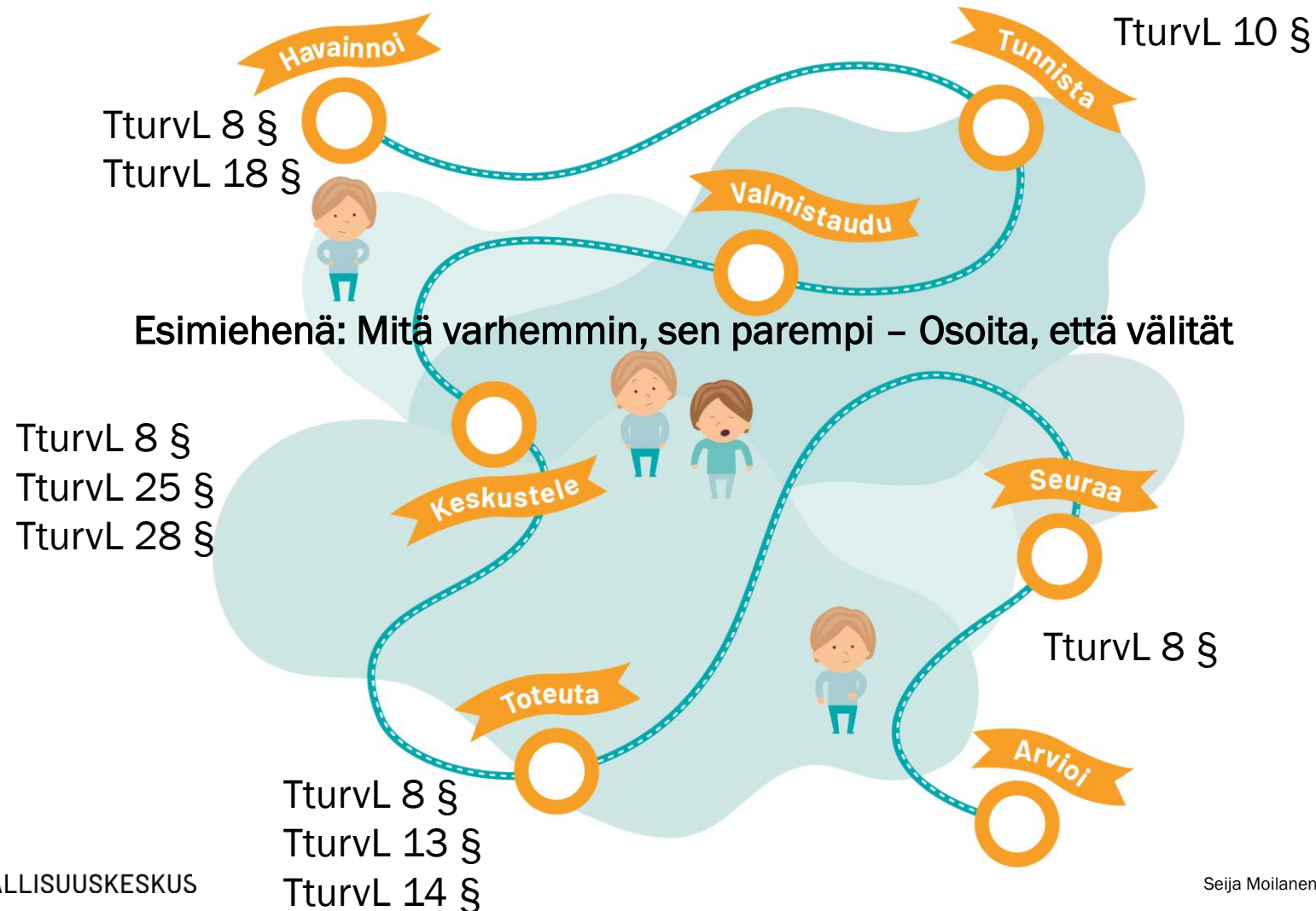
Mitä työpaikalla pitäisi tehdä?

Psykososiaalisen työkuormituksen arvioinnin vaiheet ja välineet



Mikä on esimiehen rooli psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa?

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus/aineistoa_esimiehille



Havainnoi ja tunnista

Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Ennakointi: Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen **riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava** työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, **milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava** niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (TturvL 10 §)

Reagointi: Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on **asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.** (TturvL 25 §)

Muista myös: TturvL 8 §, 13 §, 14 §, 17 §, 18 §, 19 § ja 28 §.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä (Lähde: Aluehallintovirasto)

Työn järjestelyihin

liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät

Työn sisältöön

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka

Työn sosiaaliseen toimivuuteen

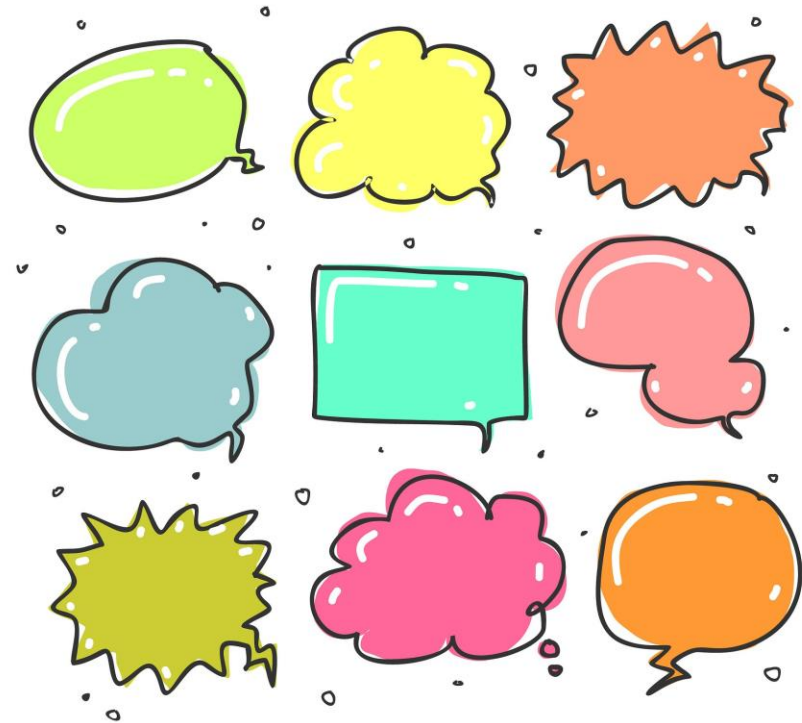
liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella

Puuttuuko luetteloista jokin ryhmäsi/yksikkösi työlle luonteenomainen psykososiaalinen kuormitustekijä?

Kuva 2. Kyselyssä tarkasteltavat työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

Kysymyksiä?
Kommentteja?



Tunnistamisen välineinä esimerkiksi...

- Riskienarviointi ja sen tulokset, apuna mm. tarkistuslistat
- Työtapaturma-analyysit
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, yleinen tai kohdennettu
- Työterveyshuollon raportit, esimerkiksi sairauspoissaolotilastot ja tiedot terveystarkastuksista yleisellä tasolla
- Henkilöstöbarometri, työilmapiirikartoitus, työtyytyväisyyskartoitus, fiilismittari tai muut kyselyt
- Henkilöstökertomus, henkilöstötilinpäätös
- Strategia, hankesuunnitelmat, isompien projektien suunnitelmat

...lisäksi esimerkiksi....

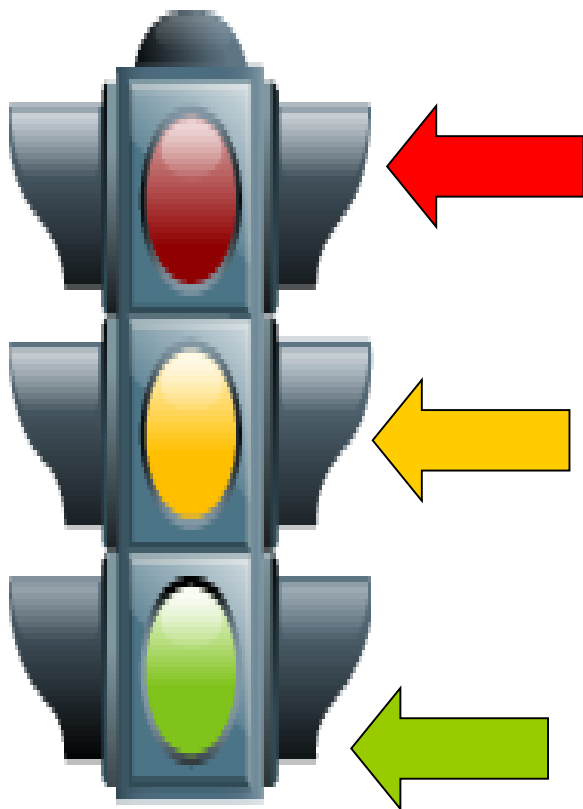
- Tulokas- ja lähtöhaastattelut
- Kehitys- ja työurakeskustelut, hyvinvointikeskustelut
- Osaamisen kehittämistä koskevat tilastot ja muut tiedot, ml. osaamiskartoitukset
- Työvuoroluettelo, työaikakirjanpito, työajanseuranta
- Matkustuspäivien lukumäärä, lähtö- ja paluuajat
- Turvallisuushavainnot
- Työpaikan sisäisten asiantuntijoiden havainnot ja asiakirjat
- Yksikkökokousten arviointi (määrä, säännöllisyys, vuorovaikutteisuus, käsiteltävät asiat)

➔ • **Yhteinen keskustelu työstä ja työn tekemisestä**

➔ • **Osa jokapäiväistä esimiestoimintaa**

Stressin ja uupumuksen oireita eri tasoilla

(Lähde: Tarja Rätty, Työturvallisuuskeskus)



- Vähentynyt suoriutumiskyky ja yrittämisen halu
- Luovuttamismieliala, passiivisuus, aloitekyvyttömyys
- Välinpitämättömyys, toivottomuus
- Muistivaikeuksia, virhesuoritukset lisääntyvät
- Alentunut mieliala, epämääräiset kivut ja säröt

- Mieli ja keho käyvät ylikierroksilla
- Keskittymisvaikeudet, ärtyneisyys, hermostuneisuus
- Univaikeudet
- Yliherkkyys, itkuisuus
- Pelko kontrollin menetyksestä
- Ristiriitoja saattaa ilmaantua herkästi
- Lisääntynyt tupakointi tai alkoholin käyttö

- Vireys, aktiivisuus
- Hyväntuulisuus, rakentavuus
- Asiat sujuvat, eri roolit toimivat
- Vapaa-aika riittää palautumiseen
- Ajatus seuraavasta työpäivästä tuntuu mukavalta

Jos työyhteisössä yksi oireilee, on varsin todennäköistä, että muutkin voivat kokea jonkinasteista uupumusta.

”Muilla elämäalueilla ilmenevät ongelmat eivät yksinään aiheuta työuupumusta, kun työolosuhteet ovat hyvät. Ne voivat nopeuttaa työuupumuksen kehittymistä silloin, kun työkuormitus ei ole kohdallaan.”
(www.ttl.fi)



Tietoa meistä ▾

Työturvallisuus ja työsuojelu ▾

Koulutus ja kehittäminen

Ajankohtaista ▾

Koulutukset

Julkaisut

Työkalut

Luottamuksen rakentaminen

Kehittämispolku -testi

Sykettä työhön

Turva Arvi

Yksilötutka

Ohje I UKK

Työpaikkatutka

Työhyvinvoinnin itsearviointi

Etusivu

Koulutus ja kehittäminen

Työkalut

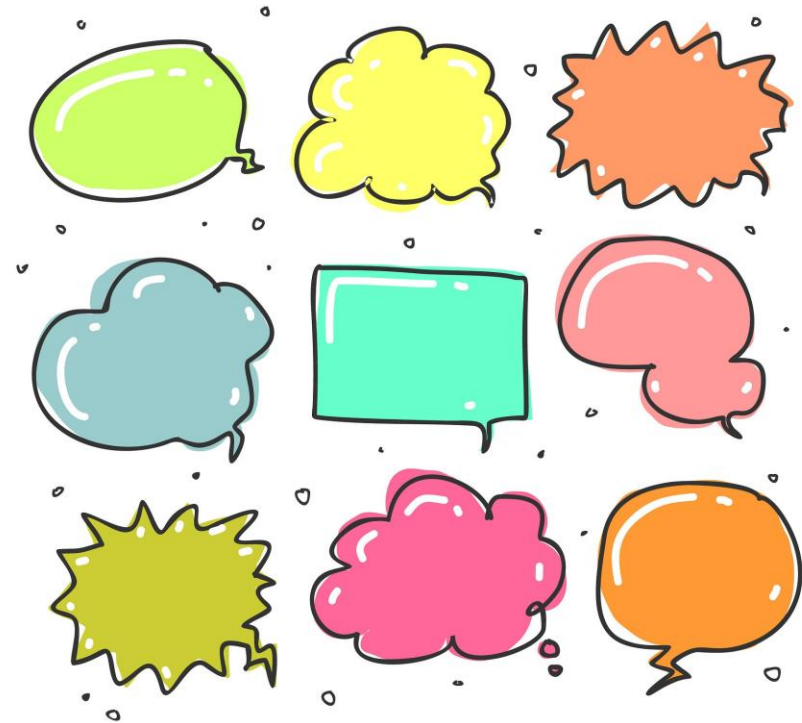
Yksilötutka

Yksilötutka kartoittaa työhyvinvointia



Yksilötutka-työhyvinvointikysely on maksuton työkalu, jonka avulla kartoitetaan työntekijän arvio omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Vastauksia voidaan hyödyntää kehittämisen pohjana työpaikalla.

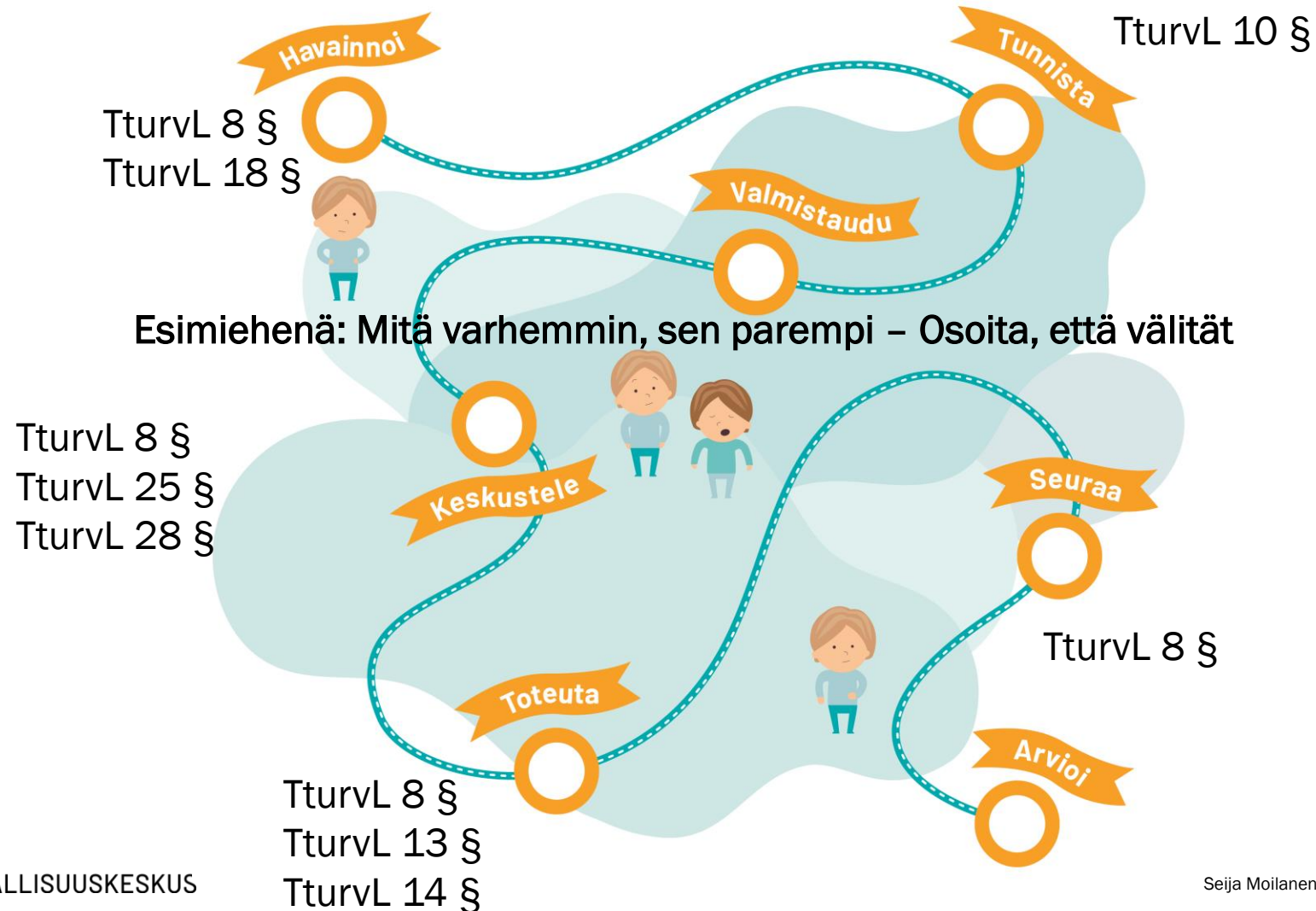
Kysymyksiä?
Kommentteja?



Valmistaudu ja keskustele

Mikä on esimiehen rooli psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa?

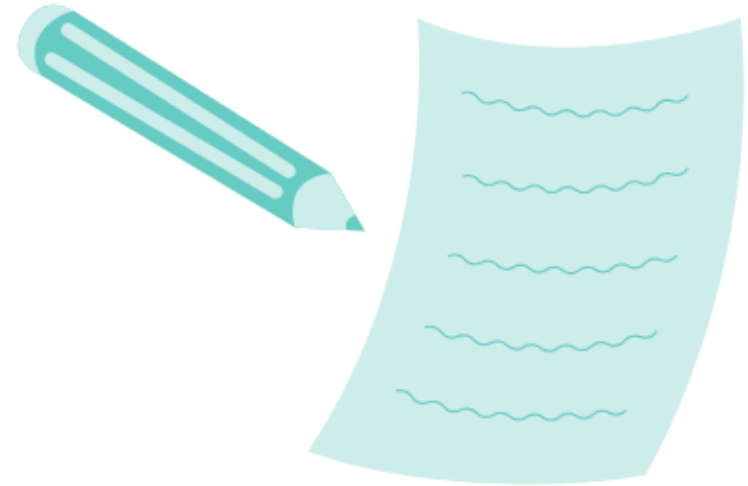
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus/aineistoa_esimiehille



KÄSIKIRJOITUS KESKUSTELUUN

Muistiinpanopohja, jonka avulla esimies voi valmistautua keskusteluun.

1. Mihin kiinnitin huomiota? Mikä herätti huoleni?



https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus/aineistoa_esimiehille

Toteuta

Toimenpiteitä kuormitustilanteissa, esimerkiksi

- Työolot: näkösuoja, akustiikka, rauhallisempi työpiste, järjestys
- Työajat: työaikajoustot, lyhyempi työaika, työaikasuunnittelu, muut työaikajärjestelyt
- Työtehtävät: muokkaaminen ja keventäminen eri keinoin, työnjako, tehtäväkuva, työnkulku
- Työjärjestelyt: tauotus, parityöskentely, prosessimuutokset, digityö, työkierto, pelisäännöt
- Apuvälineet ja softat
- Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet: viestintä, palaverikäytännöt
- Voimavarat: osaaminen, kollegatuki, esimiestuki, terveysneuvonta

Marraskuu 2019: #KevennäKuormitusta

Viitenä päivänä viikossa kerroimme jonkin vinkin, jolla

- työyhteisö yhdessä tai
- yksittäinen työntekijä

voi vaikuttaa työkuormitukseen –

joko kuormitusta vähentävästi tai voimavaroja vahvistavasti.

Kerroimme tapoja,

- jotka on helppo toteuttaa työyhteisön omin voimin ja toimin ja
- jotka eivät edellytä erityisiä rahallisia satsauksia.

[Linkki kampanja-aineistoon.](#)

- Varmistetaan, että kaikki ovat tietoisia tehtäväkuvastaan ja työyhteisön työnjaosta.
- Käyttäydytään ystävällisesti ja asiallisesti toisiamme kohtaan.
- Toimitaan sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.
- Keskustellaan työhön liittyvistä asioista oikeaan aikaan ja oikeilla foorumeilla.
- Huolehditaan, että työssä tarvittava tieto siirtyy itseltä toisille oikeaan aikaan ja oikean sisältöisenä.
- Kerätään yhteen useampi kysyttävä asia ennen kuin keskeytetään työkaverin työ – mutta ei odoteta liian kauan.
- Hoidetaan asia kasvokkain keskustellen, jos mahdollista.
- Mennään yhdessä kahvitauolle tai lounaalle ja puhutaan enimmäkseen muusta kuin työhön liittyvistä asioista. Lounas toki maksaa, mutta juttuseura ei.
- Suostutaan muuttumaan.
- Huolehditaan omalta osaltamme työympäristön järjestyksestä ja siisteydestä.
- Asetetaan realistisia ja kohtuullisia odotuksia niin työkavereita kuin esimiestä kohtaan.
- Tuetaan työkaveria ja esimiestä. Tsempataan, vastataan kysymyksiin, autetaan, opastetaan, kiitetään.

Seija Moilanen Työturvallisuuskeskuksen
Parempi työ –blogissa 15.3.2019.

Työ sujuvaksi -materiaali

<http://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/>

Työ sujuvaksi! / Tunnista pulmat

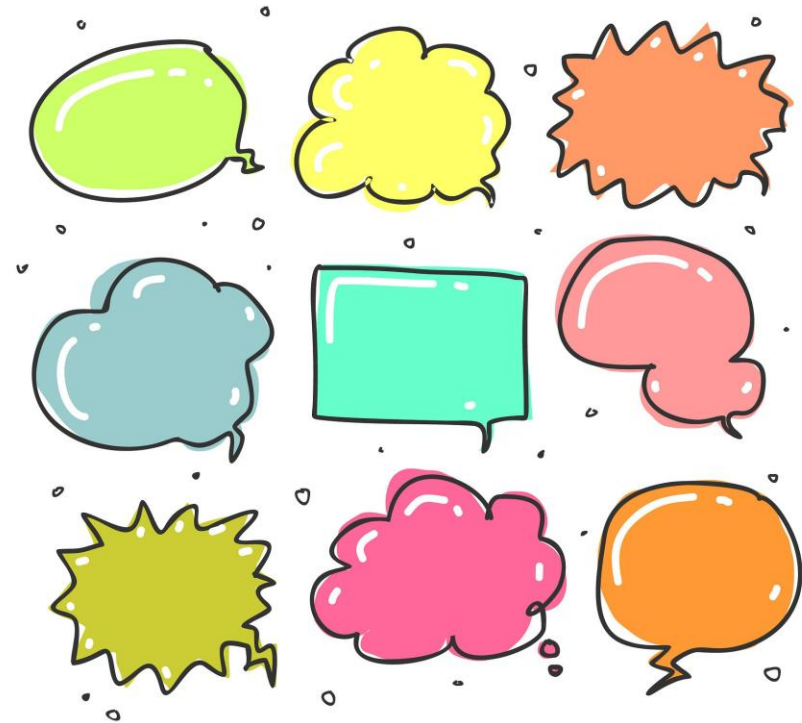
Tunnista pulmat

Syitä perustaitojen puutteeseen ja niihin liittyviin vaikeuksiin on useita. Syynä voivat olla myös erityiset oppimisvaikeudet. Oppimisvaikeudet on hyvä tunnistaa, sillä niihin on saatavilla apua ja tukea.

- Miten pulmat näkyvät työn arjessa
- Murretaan myyttejä oppimisvaikeuksista
- Luku- ja kirjoitusvaikeudet
- Matemaattiset vaikeudet
- ADHD
- Kouluajan oppimisvaikeudet

Kysy oppimisvaikeuksista

Kysymyksiä?
Kommentteja?



Seuraa ja arvioi

Tukea on saatavilla.

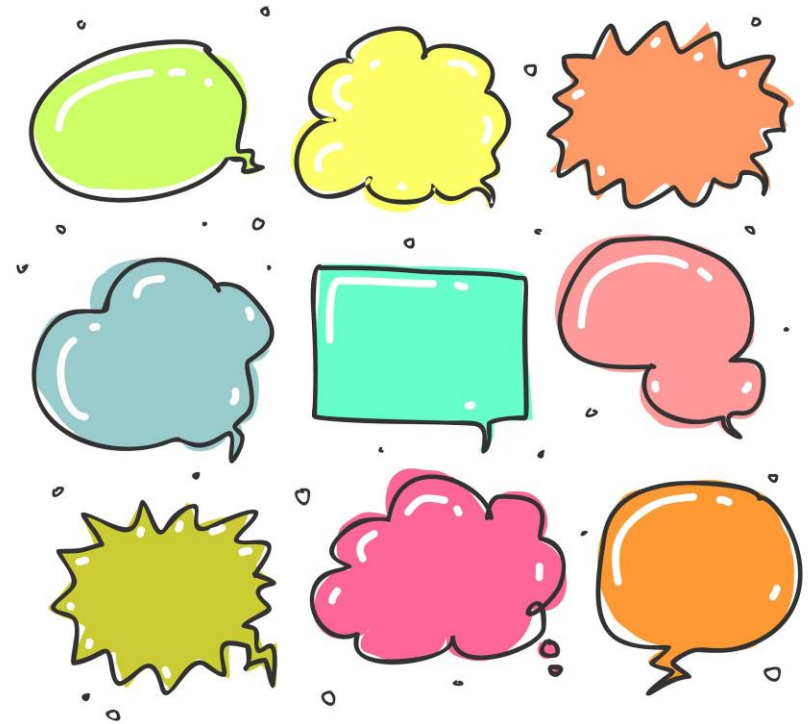
Työterveyshuolto työpaikan ja esimiehen tukena

- Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- Työpaikkaselvitykset
- Kartoitukset
- Esimiehen sparraus, keskustelut
- Terveystarkastukset
- Terveydellisen merkityksen arviointi
- Työkyvyn arviointi
- Työterveysneuvottelu
- Yksilöllinen tuki
- Suositukset ja toimenpide-ehdotukset
- Työnohjaus (yksilö, ryhmä)

Työsuojeluviranomainen/-sen edustaja

- antaa neuvoja ja ohjeita
- tekee tarvittaessa työpaikalle työsuojelutarkastuksen
- esittää tarkastuksen pohjalta toimintaohjeita tai kehotuksia työnantajalle
- seuraa parantamisehdotusten toteutumista
- antaa tarvittaessa työsuojeluviranomaisen päätöksen
- (tekee ilmoituksen epäilystä työsuojelurikoksesta)

Kysymyksiä?
Kommentteja?



Esimiehen muistilista

Esimies omalla toimialueellaan

- tavoitteiden asettaminen; työn suunnittelu ja mitoittaminen
- opetus ja ohjaus, osaamisen varmistaminen, vahvistaminen ja laajentaminen
- työn oikean ja turvallisen suorituksen valvonta, toimintatapojen valvonta
- työmenetelmien ja työyhteisön kehittäminen yhdessä, osallistumismahdollisuudet
- tiedonkulusta huolehtiminen, viestintä
- läsnäolo, tarkkailu ja palaute jatkuvasti, puheeksiottaminen ja puuttuminen tarvittaessa
- tilannetaju: oikeat johtopäätökset, tarkoituksenmukaiset toimenpiteet
- työntekijöiden esille nostamiin ongelmiin vastaaminen, epäkohtiin puuttuminen
- tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus
- aktiivinen tuen tarjoaminen
- oman roolin ymmärtäminen, tuen pyytäminen ja vastaanottaminen tarvittaessa

Erityisesti tässä ajassa

Varmista, välitä, luota ja rohkene.

Voimavaratekijät ja palautuminen ovat kuormituksen vastalääkettä.

Hyvä psykososiaalinen työympäristö

Hyvä johtaminen

- Tavoitteiden määrittely
- Töiden organisointi
- Oikein suunniteltu, mitoitettu ja mielekäs työ
- Perehdytys ja muu osaamisesta huolehtiminen
- Osallistava johtaminen
- Oikeudenmukainen toimintatapa
- Haetaan ratkaisuja ongelmatilanteisiin
- Kehitetään työtä yhdessä



Hyvä vuorovaikutus

- Yhteistyö sujuu
- Pelisäännöt
- Hyvä työkäyttäytyminen
- Viestintä ja palaute

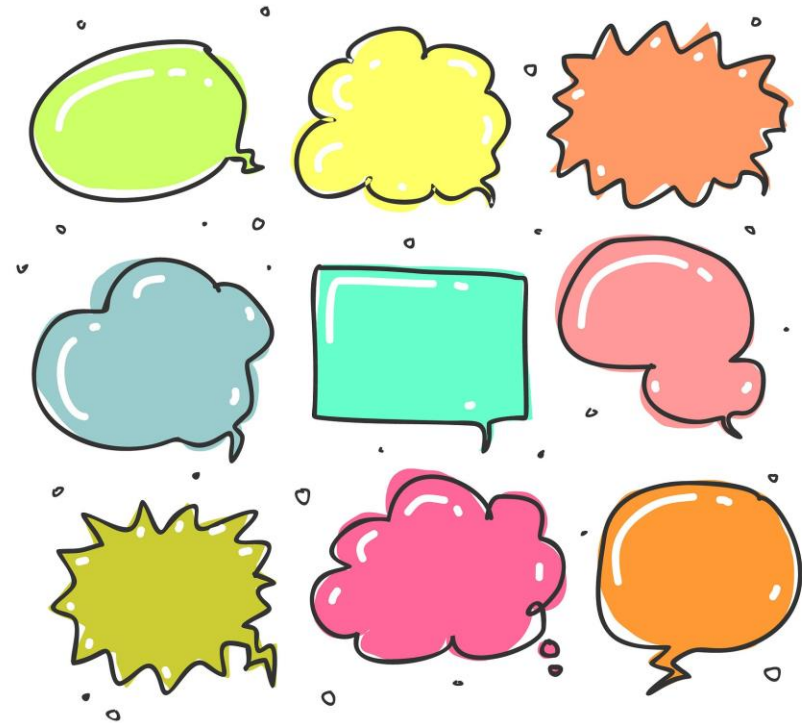
Meistä jokainen ja oma työ

- Oma rooli ja vastuu selvä
- Voimavarojen tunnistaminen
- Omasta osaamisesta huolehtiminen
- Mahdollisuus vaikuttaa ja muokata työtä
- Taito johtaa omaa työtä
- Työn mielekkyyden kokeminen

Organisaation toimintatavat

- Puuttumisen kulttuuri
- Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Kysymyksiä?
Kommentteja?



**Tarkoituksena siis on, että
meillä kaikilla
on mahdollisuus tehdä
mahdollisimman mielekästä työtä
sujuvasti
reilussa työyhteisössä.**

Kiitos osallistumisestasi!

Toivottavasti tapaamme uudestaan!

