

Työterveyshuollon ajankohtaispäivät 26.9.2024

Kuka vastaa työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta?

Ylitarkastaja Ulla Arvo



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



@tervettatyota





Sisältö

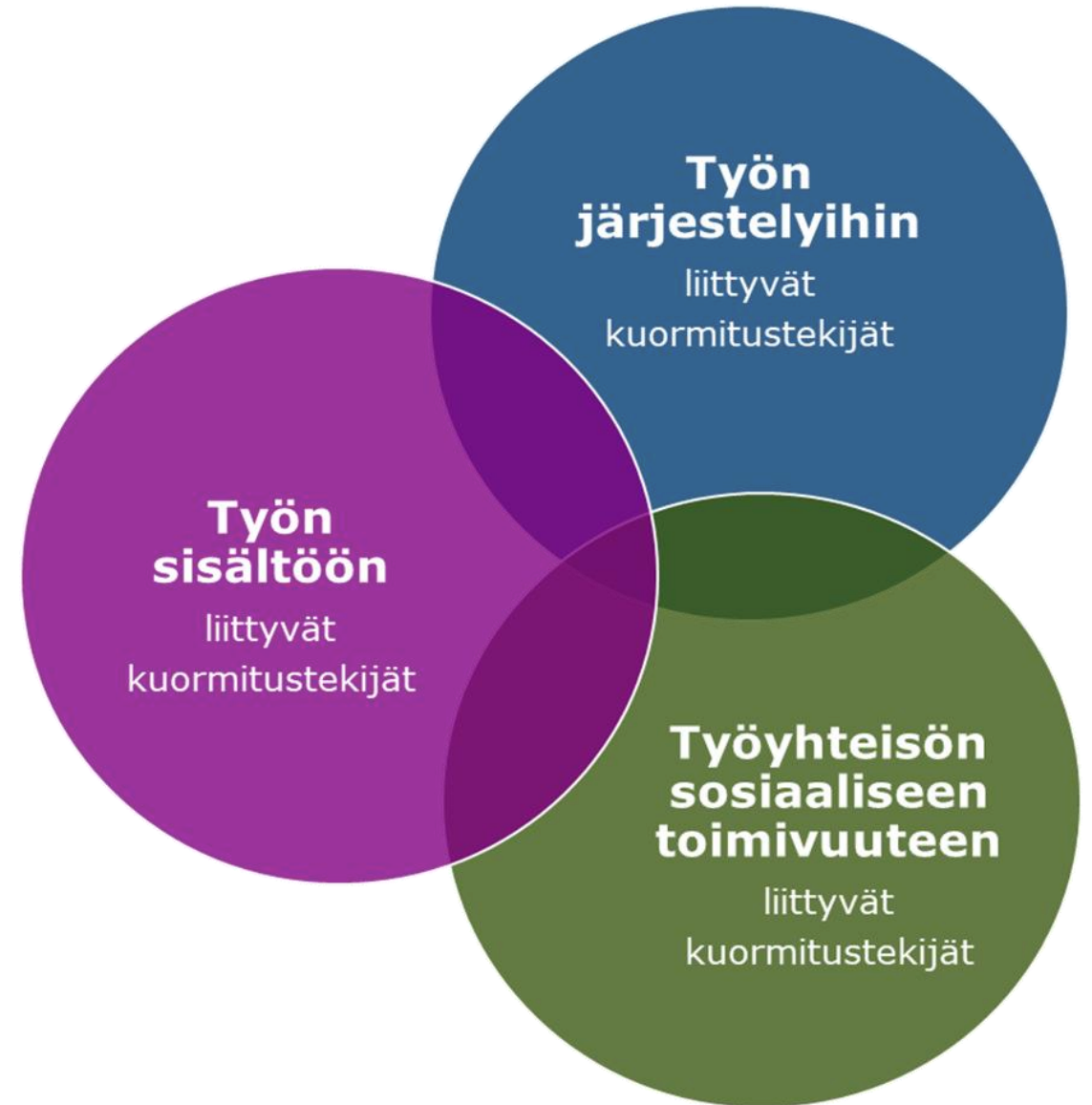
- Käsitteistöä ja muutamia lukuja
- Työnantaja vastaa työntekijän psykososiaalisesta kuormituksesta
- Työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnan onnistumiseen liittyviä tekijöitä
- Linkkejä



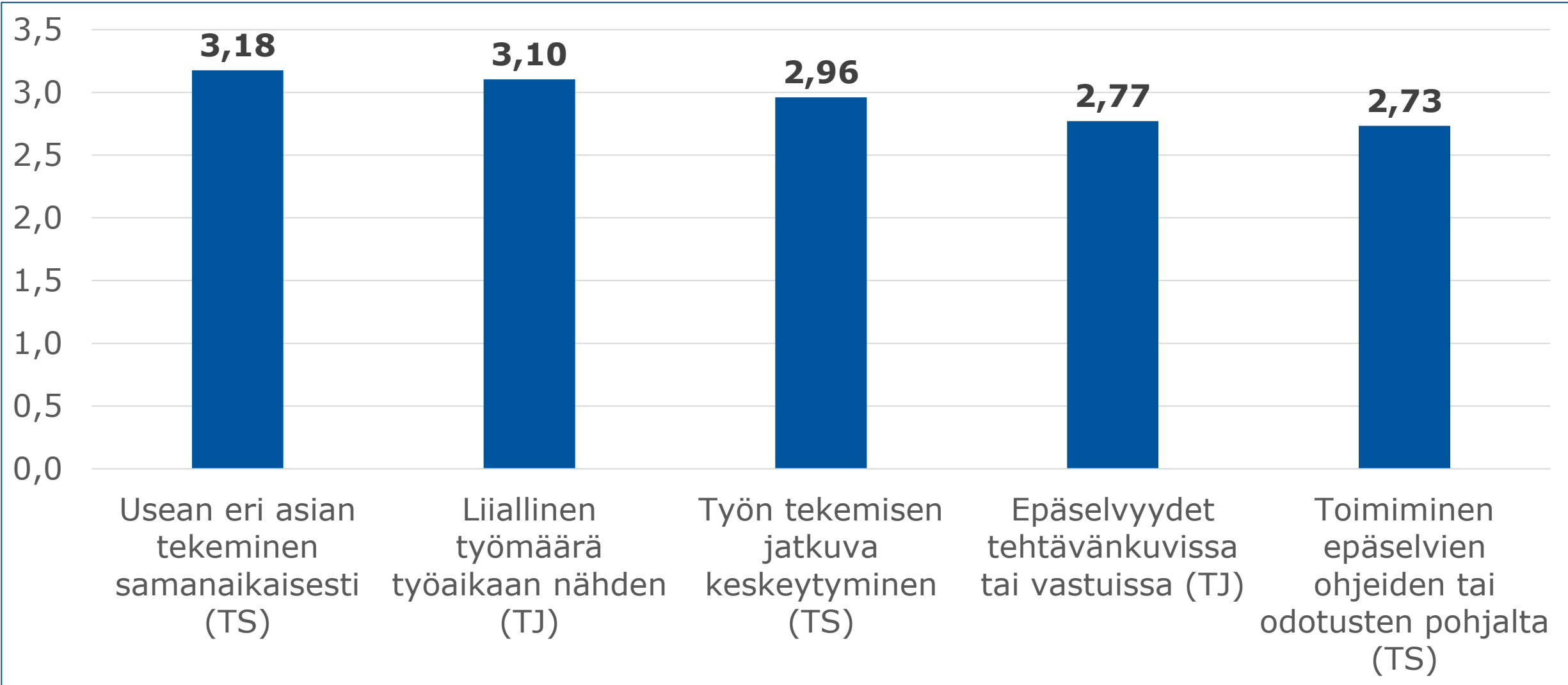
Käsitteistöä

Käsitteistöä

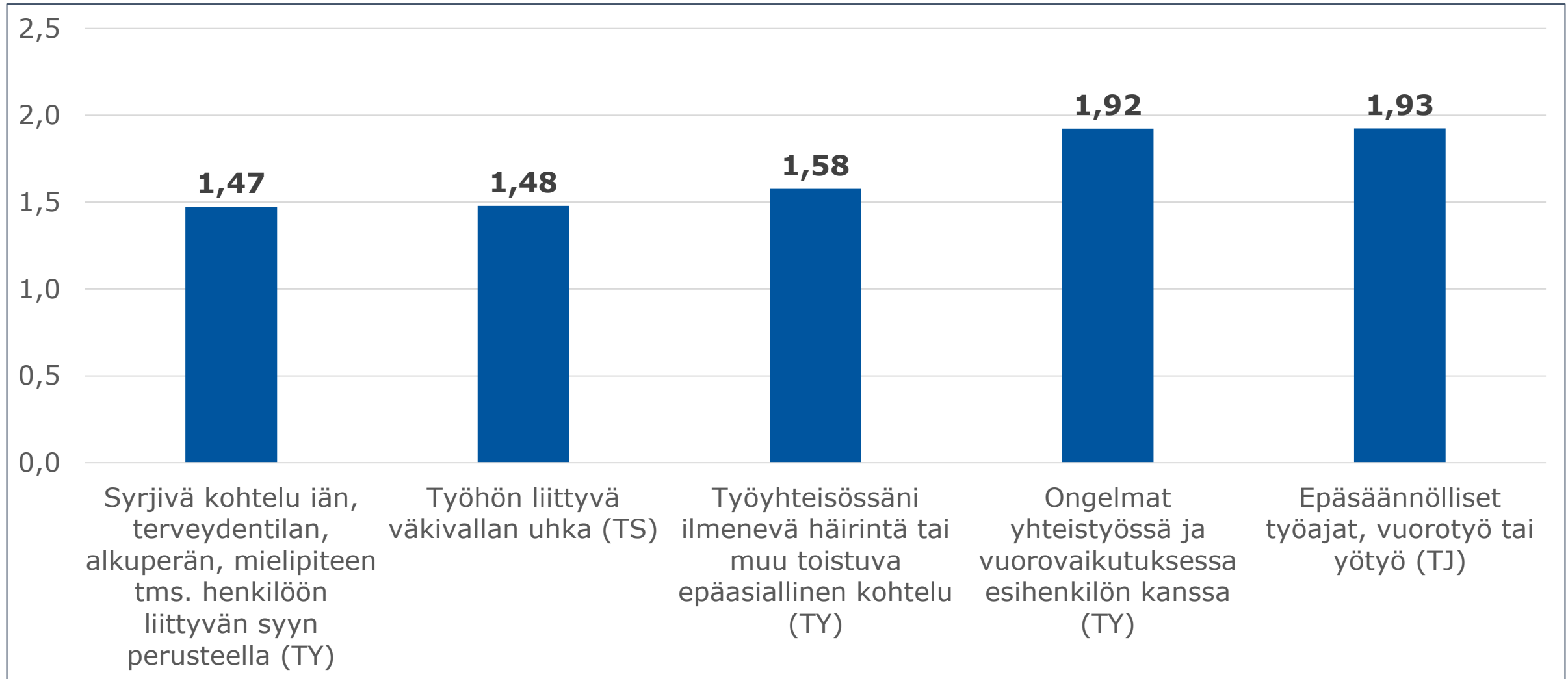
- Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti, tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.



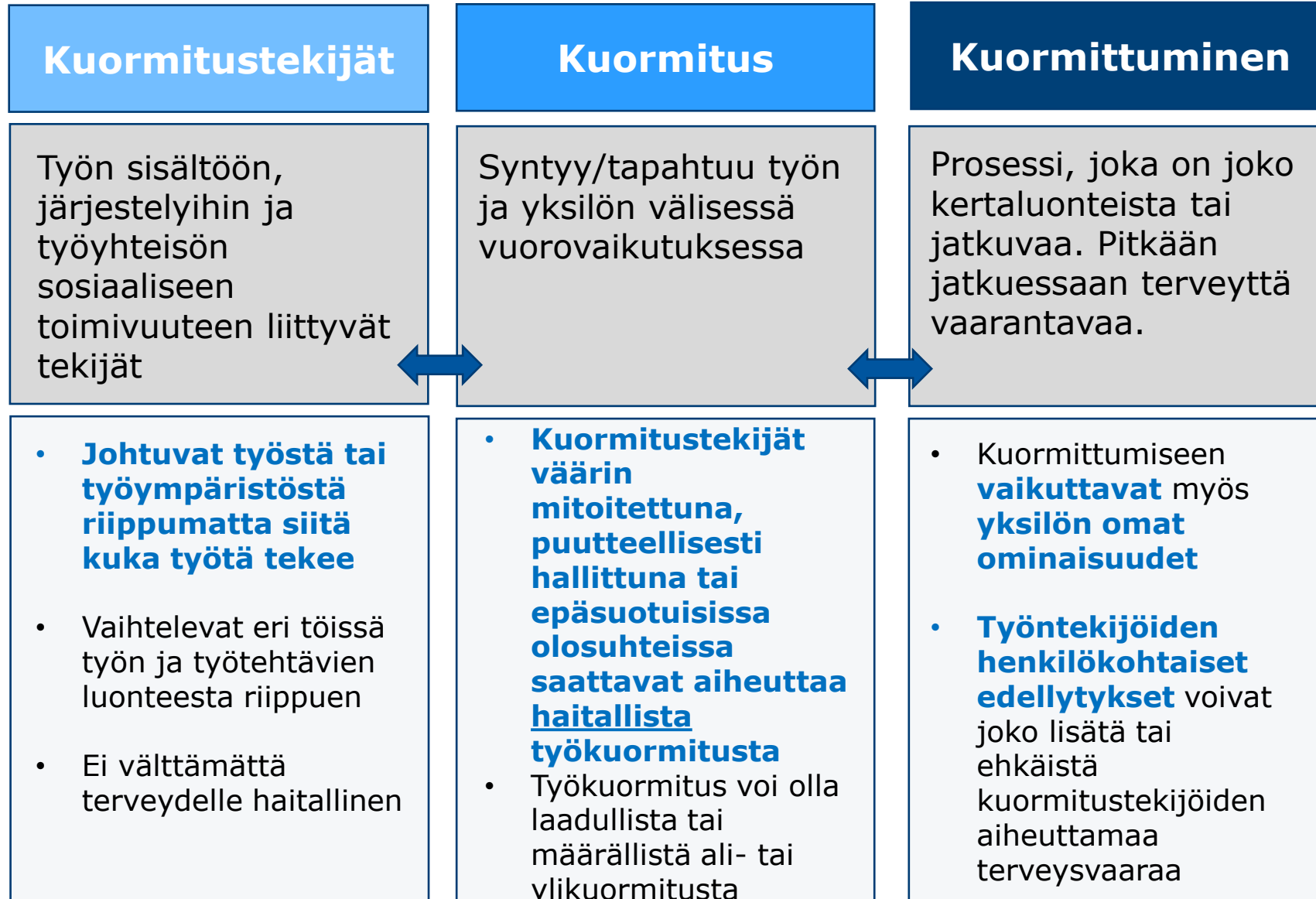
TOP 5 Eniten kuormittavat psykososiaaliset kuormitustekijät eri toimialoilla (N=1353)/ Työn psykososiaaliset kuormitustekijät-kysely (asteikko 1-5)



TOP 5 Vähiten kuormittavat psykososiaaliset kuormitustekijät eri toimialoilla (N=1353)/ Työn psykososiaaliset kuormitustekijät-kysely (asteikko 1-5)



Psykososiaalisen kuormituksen jäsennystä



Yhteinen ymmärrys keskusteluissa käytettävistä **käsitteistä** tärkeää, jotta tunnistetaan mihin asioihin milloinkin tulee vaikuttaa ja mitä seurataan!



Työnantaja vastaa työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta

Työnantaja vastaa työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta

- Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus olla tietoinen työn ja työolosuhteiden haitta- ja vaaratekijöistä, kuten työhön liittyvästä psykososiaalisesta kuormituksesta
 - Työnantajan valvontavastuu
- Tietoisuus perustuu työn ja työolosuhteiden vaarojen selvittämiseen ja arviointiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta
 - kuormitusta aiheuttavat tekijät ja niiden aiheuttama terveyshaitta ja -vaara on tunnistettu
 - toimenpiteet kohdistetaan kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, toimenpiteet toteutetaan, niiden toimivuutta seurataan ja arvioidaan → kuormituksen hallinta
- Työnantajalla velvollisuus ryhtyä tilannetta selvittäviin toimenpiteisiin kuormituksesta tiedon saatuaan – työnantajan huolehtimisvelvollisuus.



Oikeilla ja oikein kohdennetuilla toimenpiteillä psykososiaalista kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja hallita!

Työnantajan vastuut työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa

● Työyhteisötaso

- Selvitetään työpaikalla tehtävä työ ja työolosuhteet → vaarojen selvitys ja arviointi, jotta saadaan tietoon kuormitusta aiheuttavat tekijät
- Selvitys ja arviointi työterveyshuollon tietoon → työpaikkaselvitys tai suunnattu selvitys = **työterveysyhteistyö**
 - Terveydellisen merkityksen arviointi
 - Toimenpidesuositukset tilanteen edistämiseksi

● Seuraavat askeleet/ työterveysyhteistyö

- Kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan ja/ tai
- Kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja sovitaan työterveysyhteistyössä mitä toimenpiteitä jatkossa tehdään ja mihin niillä pyritään vaikuttamaan – vastuut ja seuranta!
 - Käsittely työsuojelun yhteistoiminnassa
 - Työyhteisölle tärkeää tietää mitä tehdään ja mitä toiminnalla tavoitellaan → luottamus!

● Yksilötaso

- Työntekijä itse/ tai hänen edustajansa (tsv) tuo työnantajalle tietoon työntekijän kokeman kuormituksen
- Työnantaja ja työntekijä keskustelevat kuormitustekijöistä, kuormitusta aiheuttavista tilanteista tai kuormituskokemuksesta - konkretia – henkilökohtaiset edellytykset!
 - Voidaanko heti tehdä jotakin työnantajan toimesta vai käännytäänkö työterveyshuollon puoleen ja jatketaan työterveysyhteistyössä?

● Seuraavat askeleet/ työterveysyhteistyö

- Seurataan tehtyjä toimenpiteitä ja niiden toimivuutta – toimivatko?
- Työnantaja ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon työntekijän ollessa tietoinen asiasta
 - Selvitään työntekijän yksilölliset ominaisuudet huomioiden kuormitusta aiheuttava tilanne sekä sen vaikutusta työntekijän terveydentilaan, kartoitetaan työntekijän työkykyä
- Työterveysneuvottelu: roolit ja vastuut
 - Työn mukauttaminen, työkokeilut, osaamisen varmistaminen jne.: seuranta

Työnantajan tietoisuus vaihtelee

- omista työnantajavastuistaan ja työnantajaroolistaan
- työn psykososiaalisesta kuormituksesta ja siitä, mitä sillä tarkoitetaan
- toimenpiteiden toteuttamisesta ja arvioinnista psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi
- työntekijöiden työhyvinvoinnin johtamisesta ja henkilökohtaisista edellytyksistä työhön liittyen
- työterveyshuollon asiantuntijuudesta ja sen käytettävyydestä





Työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallinnan onnistumiseen liittyviä tekijöitä

Työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallintaa tukevat

- Työnantajan perehtyneisyys työnantaja – ja työsuojeluvastuisiin sekä valvontavastuuseen
 - työn psykososiaaliset kuormitustekijät on tunnistettu ja niitä hallitaan erilaisin toimenpitein
- Työnantajan hyvä tietämys työterveyshuollon asiantuntijaroolista ja työterveyshuollon toimintamahdollisuuksista
 - ennaltaehkäisevä rooli keskiössä
- Henkilöstö luottaa työnantajan toimintaan ja siihen, että esille tulleita asioita käsitellään asianmukaisella ja yhdenmukaisella tavalla ja työhyvinvoinnista huolehditaan
 - työnantajan/ työnantajan edustajan ja työntekijän säännöllinen vuoropuhelu
 - yhdessä käsitellyt toimintatavat ja ohjeet käytössä
- Yksilö yhteisössä – kulttuuri tukee muun muassa työntekijän henkilökohtaisten edellytysten tunnistamista ja niitä tukevia työnantajan toimenpiteitä



Voimavaratekijät on hyvä tunnistaa, mutta ne eivät poista kuormitustekijöitä!

Työntekijän psykososiaalisen kuormituksen hallintaa tukevat

- Toimiva työterveysyhteistyö – yhteiset tavoitteet, katsotaan samaan suuntaan ja suunnitellaan yhdessä
 - työyhteisö ja yksilönäkökulmat huomioitu
 - työterveyshuollon aktiivinen ja ”utelias” rooli suhteessa työnantajaan – perehtyneisyys työpaikkaan
 - asiantuntijuus ja ratkaisukeskeisyys työntekijöiden kanssa asioidessa
 - monipuolinen tiedon kulku työnantajan, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon välillä – tiedon ajantasaisuus ja hyödynnettävyys!
 - tehdään ”oikeita” asioita oikeaan aikaan
 - työterveyshuollon ja sen asiantuntijuuden käyttö on ”normaalia” työnantajan toiminnassa → työterveyshuollon käytön kynnyks madaltuu kun työterveyshuolto näkyy työpaikan arjessa
 - yhteistyön jatkuvuus – molemminpuolinen tyytyväisyys





Lopuksi

Tekoälyn näkemys työn psykososiaalisesta kuormituksesta suomalaisessa työelämässä



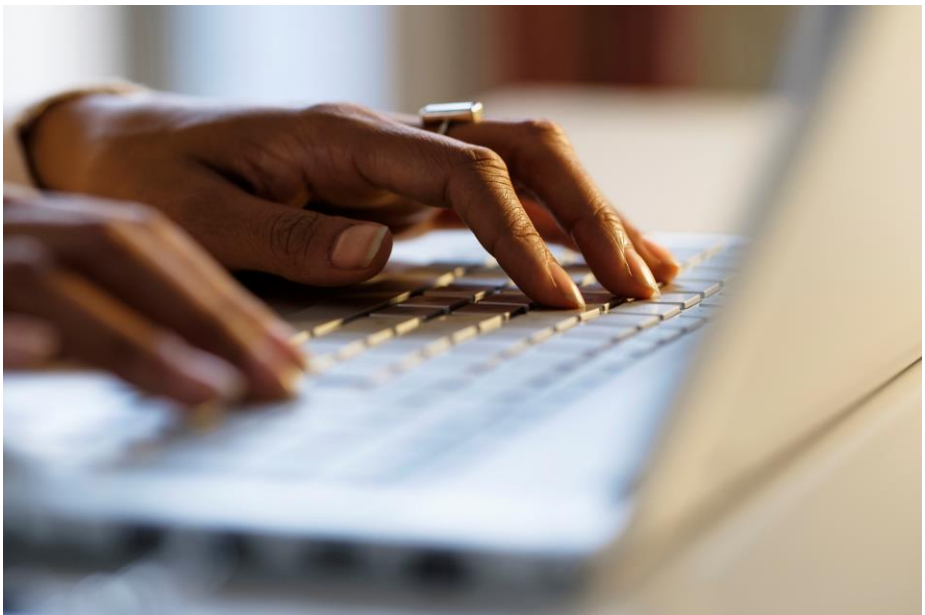
Tekoälyn näkemys **haitallisesta** työn psykososiaalisesta kuormituksesta suomalaisessa työelämässä





Linkkejä

Lisätietoa



- Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

- Väkivallan uhka
- Opas Väkivallan uhka työssä
- Vaarojen arviointi
- Psykososiaalinen kuormitus
- Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely
- Työterveyshuolto

Verkkoseminaarit

- erilaisia kuormitukseen liittyviä esityksiä



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Löydä
palvelumme

Tietoa työsuojelusta

- [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)
- Työsuojeluviranomaisten puhelinneuvonta: 0295 016 620 (arkisin 9-15)
- Twitter: *@Tervettatyota*
- Facebook: *Työsuojeluhallinto*
- LinkedIn: *Aluehallintovirasto – Työsuojelu*
- YouTube: *Työsuojeluhallinto – Tervettä työtä tervetyo.fi/tyosuojelun-perusteet*



Kiitos!