

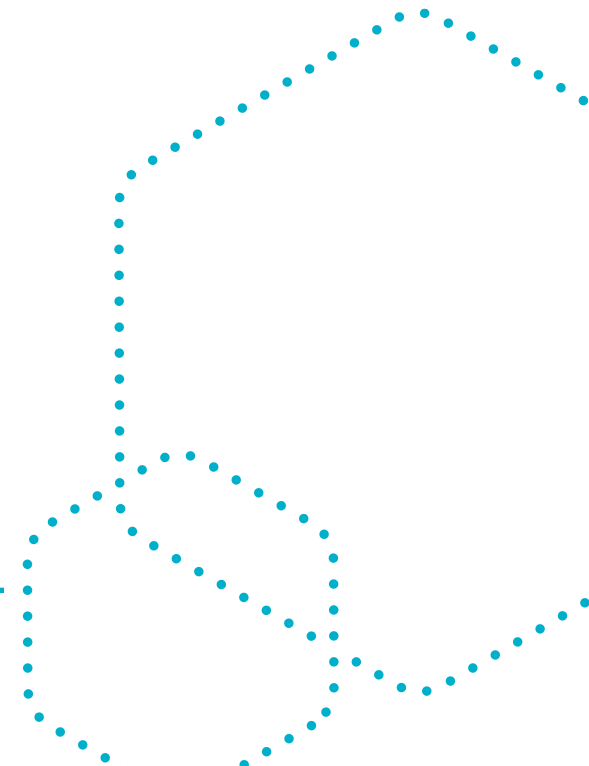
Työterveyslaitos

# Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi työpaikkaselvityksessä

Marja-Leena Haavisto

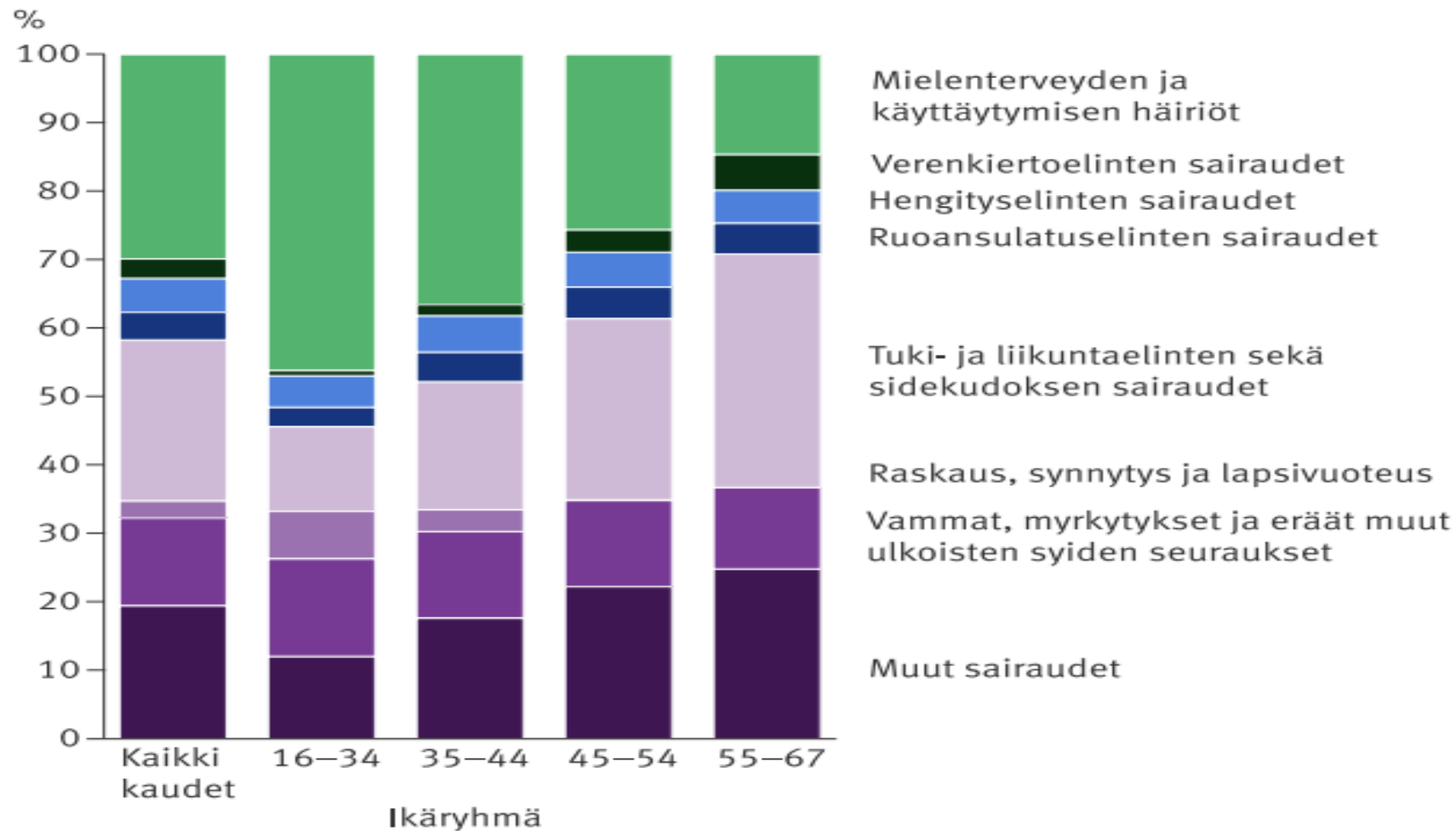
työterveyspsykologi

työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi



**Voiko työstä sairastua tai  
vaikuttaako se työkykyyn?**

# Eri sairauspääryhmien osuus vuonna 2023 korvatuista sairauspäivärahopäivistä ikäryhmän mukaan



# Miten työn henkiset vaatimukset ovat muuttuneet?

- Työn intensiivisyys on lisääntynyt = Työn vaatimukset ovat muuttuneet vaativammiksi laadullisesti (työntekijän on panostettava työhön paljon aikaansa ja/tai henkisiä voimavarojaan) ja määrällisesti (työntekijöiden oletetaan tekevän työnsä tehokkaasti, nopeasti ja itsenäisesti).
- Miten intensiivisyys näkyy työssä?
  - (1) kiristyneenä työtahtina ja päällekkäisten työtehtävien (multitaskaus, monitehtäväisyys) lisääntymisenä,
  - (2) itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntymisenä,
  - (3) itsenäisen urasuunnittelun ja oman uran hallintavaatimusten lisääntymisenä
  - (4) tietojen päivittämiseen liittyvien oppimisvaatimusten ja työssä tarvittavien taitovaatimusten lisääntymisenä

-> Organisaation jatkuvat suoritus- ja tuottavuusvaatimukset voivat saada aikaan stressaavaa työn intensiivisyyden kokemusta -> heikentynyt hyvinvointi, työkyvyn muutokset ja terveyden heikkeneminen

# Psyykkisen työkuormituksen arviointi työterveyshuollossa

- Perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001) ja asetukseen (708/2013):
  - Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, **kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle**. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.

# Arvioinnin kaksi näkökulmaa:

1

**Työpaikan ja työn näkökulma**  
(esim. työpaikkaselvitys):  
arvioidaan työtä riippumatta siitä,  
kuka sitä tekee

2

**Yksilön näkökulma**  
(esim. työkykyarvio):  
arvioidaan työn vaatimuksia suhteessa  
työntekijän ominaisuuksiin

**YKSILÖN NÄKÖKULMA**  
*Miten sinut on  
perehdytetty ja onko se  
ollut sinusta riittävää?*

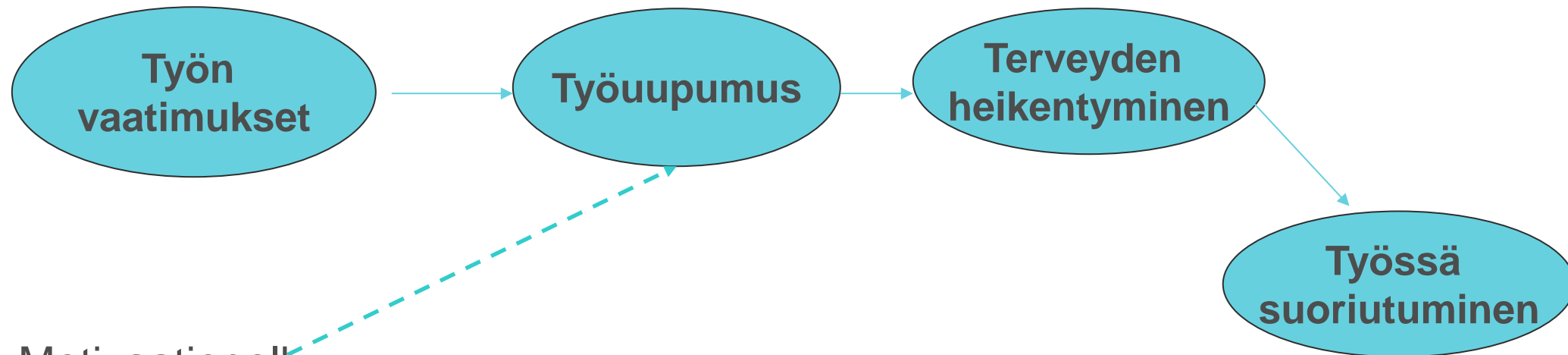
vs.

**TYÖN NÄKÖKULMA**  
*Minkälainen  
toimintatapa  
työpaikallanne on  
perehdytykseen? Onko  
näissä toimintatavoissa  
jotakin kehitettävää?*

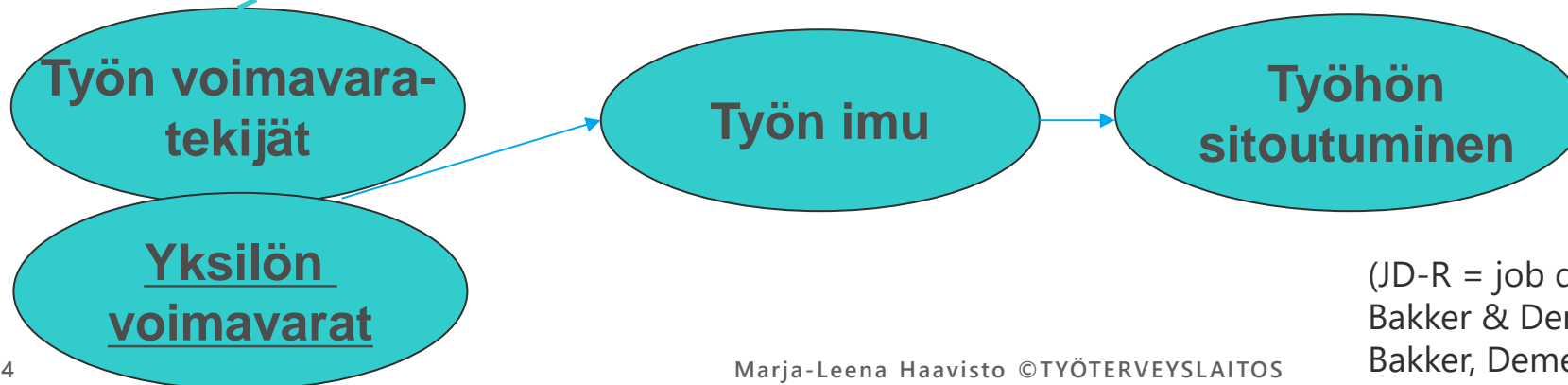
# Työpaikan psykososiaalisilla olosuhteilla on merkitystä terveyteen ja työkykyyn

## Työn vaatimukset – työn voimavarat –malli

Energia(/stressi)polku:



Motivaatiopolku:



(JD-R = job demands – resources;  
Bakker & Demerouti 2007;  
Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023)

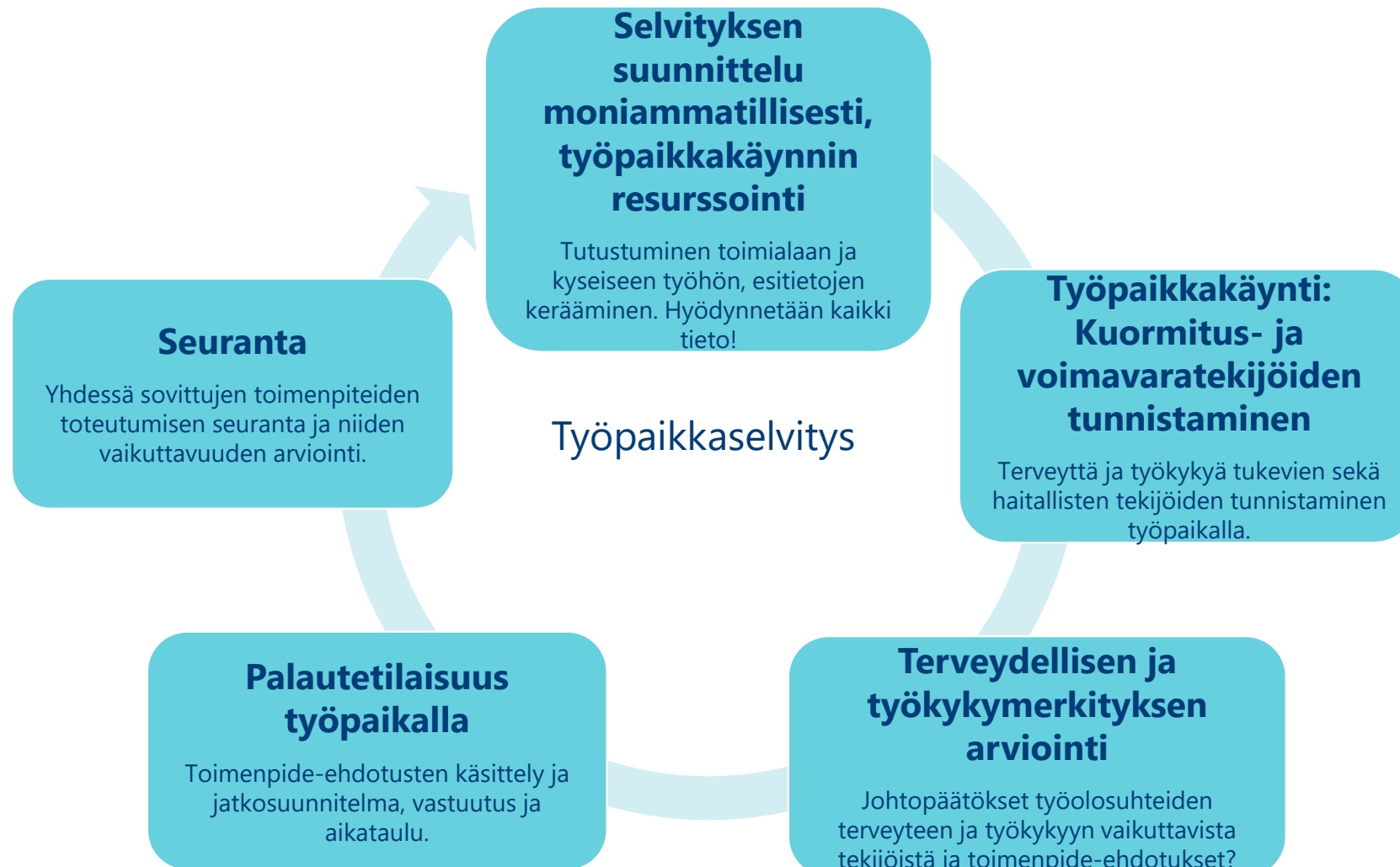
# Työkuormitus

(Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA, 2015)

- Työkuormituksella tarkoitetaan ihmisten fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosessissa. Nollakuormitus ei ole mahdollista!
- Psyykkisen kuormituksen ja stressin käsitteitä käytetään synonyymeina.
- **Kuormitustekijät ovat työhön liittyviä asioita, riippumatta siitä, kuka työtä tekee.**
- Kuormitus syntyy työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa.
- Liiallinen työkuormitus tai liialliset kuormitustekijät aiheuttavat työntekijässä kuormittuneisuutta (lyhyt- ja pitkäaikaista).
- Työn voimavaratekijät voivat motivoida työntekijää, edistää työn sujumista, **lieventää työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia** ja/tai lisätä työn imua eli myönteisiä työhön liittyviä kokemuksia (Kaikkea stressistä, 2012).



# Psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen työpaikkaselvityksessä



# Esiselvitys moniammatillisesti

- Toimialaan ja kyseiseen työhön perehtyminen, esitietojen kerääminen työpaikalta.
- Tutustumalla toimialatietoon saadaan tieto siitä, sairastutaanko juuri tällä alalla tehtävästä työstä tai työskentelyolosuhteista
- Hyödynnetään kaikki tieto esim. työpaikan riskienarviointi, henkilöstökyselyt, työpaikalle ja työterveyshuoltoon kertynyt tieto.
- Kts. Ennen perusselvitystä tulee selvittää - listaus HTTHK (2014) s. 142-143

→ **Tavoitteena perusteltu työpaikkakäynnin resurssointi ja roolitus sekä systemaattiset ja laadukkaammat havainnot**



# Esiselvityksen perusteella havainnointi työpaikalla

- Esihenkilöiden, työntekijöiden ja työsuojelutoimijoiden haastattelut
- Työolosuhteiden havainnointi ja myös muiden tekijöiden yhteys psykososiaalisiin tekijöihin

# Psykososiaalisen kuormituksen arvioinnin apuvälineitä

- Tarkistuslistat
  - Riskien arviointi työpaikalla (STM 2015)
  - Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä TIKKA
- Kyselyt
  - Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely (Työsuojelu.fi)
- Havainnointi
- Haastattelu
  - Yksilöhaastattelut ja/ tai ryhmähaastattelut
- Ryhmämenetelmät

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (2014): Jokainen työterveyshuolto valitsee käytettävän selvitysmenetelmän työpaikan tarpeiden perusteella ja sen mukaan, mistä on paras kokemus

# Työtehtävään liittyvät psyykkiset kuormitustekijät

(TIKKA 2015)

- **Työn tavoitteiden selkeys:** Ovatko hyväksytyjä ja työntekijöiden tiedossa?
- **Työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus:** Ehtiikö työn tehdä kunnolla? Onko mahdollista pitää taukoja
- **Vaikutusmahdollisuudet työhön:** Voiko valita eri tapoja tehdä työ ja vaikuttaa järjestykseen ja aikatauluun?
- **Kehittymisen ja oppimisen mahdollisuus työssä:** Oppiiko uutta, onko aikaa oppimiseen, voiko käyttää tietojaan ja taitojaan?
- **Työn virikkeisyys:** Sisältääkö työ riittävästi tehtäviä, vaihtelua ja virikkeitä hyvän valppaustason säilymiselle?
- **Työn haasteiden kohtuullisuus:** Eihän työ ole liian vaikeaa, monimutkaista tai ennakoimatonta?
- **Keskeytykset ja esteet työssä:** Voiko työn tehdä suunnitellusti, onko häiriöitä mahdollista ratkaista tai hallita?
- **Vastuun kohtuullisuus:** Voiko sitä hallita, vastaako se toimintamahdollisuuksia?
- **Arvoristiriidat:** Onko työ eettisesti hyväksyttävää? Pystyykö sen tekemään riittävän hyvin?
- **Työstä ja työsuorituksesta saatu palaute ja arvostus:** Saako hyvästä työstä kiitosta, arvostetaanko työtä?

# Vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät (TIKKA 2015)

- **Yksintyöskentely:** Onko muihin yhteys? Saako vaaratilanteissa apua?
- **Yhteistyön toimivuus työpaikalla:** Toimiiko yhteistyö? Voiko asioista keskustella työtovereiden kanssa?
- **Tiedonkulku ja tiedon saanti:** Saako riittävästi tietoa? Valmistellaanko muutokset ajoissa? Saadaanko ongelmat hallintaan?
- **Asioiden ja toiminnan johtaminen:** Toimivatko esimiehet johdonmukaisesti? Ohjaako perustehtävä johtamista? Onko perehdytystä?
- **Päätöksenteon oikeudenmukaisuus:** Kuullaanko työntekijöitä, onko prosessi läpinäkyvä ja johdonmukainen?
- **Jatkuvat muutokset ja epävarmuuden hallinta:** Tiedotetaanko muutoksista? Osallistuvatko työntekijät suunnitteluun?
- **Tasa-arvoinen kohtelu:** Kohdellaanko ihmisiä tasavertaisesti sellaisten tekijöiden suhteen, jotka eivät riipu työstä?
- **Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän esiintyminen työyhteisössä:** Esiintyykö näitä?
- **Väkivallan uhka:** Onko uhkaa? Jos on, niin onko siihen varauduttu?
- **Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet:** Herättävätkö kielteisiä tunteita? Voidaanko kielteisiä tunteita käsitellä?

# Esimerkki Tikan lomakkeista

## 7. Onko työpaikalla väkivallan uhkaa?

<p><b>Kunnossa, ei korjattavaa</b></p> <p>Todellista väkivallan uhkaa esimerkiksi asiakkaiden taholta ei ole. Jos uhkaa voi esiintyä, siihen on varauduttu työympäristön rakenteiden avulla, hälytyslaitteilla, työjärjestelyin ja opastamalla henkilökuntaa sekä varautumalla tilanteiden jälkihoitoon.</p>	<p><b>Ei kunnossa, korjattavaa</b></p> <p>Väkivallan uhka on olemassa osalla työntekijöitä, eikä asiaan ole varauduttu riittävästi.</p>
--	---

### ARVIOINTILOMAKE

## Vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät

Yritys \_\_\_\_\_ Arvioinnin kohde \_\_\_\_\_

Pvm \_\_\_\_\_ Arvioijat \_\_\_\_\_

Arvioitavat tekijät	1 Kunnossa	2 Osittain kunnossa	3 Ei kunnossa	Kuvaus korjattavista asioista

# Psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinnissa otetaan huomioon:

- Onko työtilanne **tyypillinen**?
- Vaikuttaako arvioitava tekijä suuren **osan työaikaa** ja kuinka **voimakas** se on?
- Onko arvioitava tekijä **samanlainen pitkällä aikavälillä**?
- Mahdollistaako työnantaja, että työntekijä voi säädellä kuormitustekijää? Eli onko **kuormitusta lieventäviä (= suojaavia)** tekijöitä kuten tauot, vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki.
- Kaikki tekijät eivät ole samanarvoisia; kokonaisarvio ei ole osatekijöiden summa.
- Huom! Työn psyykkisille kuormitustekijöille on tyypillistä, että niiden mahdolliset terveyshaitat aiheutuvat pitkällä aikavälillä. Moni psyykkinen kuormitustekijä on myös sellainen, että se myönteisenä edistää hyvinvointia ja oppimista.



# Psykososiaalisen kuormituksen arviointi

- On kerätty kattavat havainnot monesta eri lähteestä
- Lähtökohtana on teoreettinen viitekehys työn ja terveyden välisistä suhteista.
- Kun työn psykososiaaliset **kuormitustekijät** on tunnistettu
  - Niiden merkitys terveydelle ja työkyvylle tulee arvioida. HTTHK suosittaa käyttämään arvioinnin apuna BS 8800 –standardissa julkaistua riskitasojen sanallista luokittelua asteikolla: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön.
  - Tämän jälkeen tulee kuvata, mitä haittaa terveydelle ja työkyvylle on tämän työn kuormitustekijöistä, joiden merkitys on vähintään kohtalainen.
  - **Toimenpide-ehdotukset** laaditaan kuormitustekijöille, joiden vaikutus terveyteen on vähintään kohtalainen.
- Kun työn psykososiaaliset **voimavaratekijät** on tunnistettu
  - Tulee kuvata, mitä hyötyä terveydelle ja työkyvylle on tämän työn voimavaroista.

# BS 8800 –standardissa julkaistu riskitasojen luokittelu terveydellisen ja työkykymerkityksen arviointiin

seuraukset/ altistumisen todennäköisyys	vähäiset väsymistä ja turhautumista, satunnaisia poissaoloja	haitalliset alentunut keskittymis- ja toimintakyky, avuttomuutta ja levottomuutta, toistuvia poissaoloja	vakavat toivottomuus, masennus, jatkuvia poissaoloja
epätodennäköinen vaara- ja kuormitus- tilanteet satunnaisia, esiintyy harvoin tai vähän aikaa kerrallaan	<b>1. Ei vaikutusta terveyteen</b> ei toimenpiteitä	<b>2. Vähäinen vaikutus terveyteen</b>  seuranta	<b>3. Kohtalainen vaikutus terveyteen</b>  toimenpiteitä tarvitaan
<b>mahdollinen</b> vaara- tai kuormitustilanteita esiintyy toistuvasti tai jonkin aikaa kerrallaan	<b>2. Vähäinen vaikutus terveyteen</b> seuranta	<b>3. Kohtalainen vaikutus terveyteen</b> toimenpiteitä tarvitaan	<b>4. Merkittävä vaikutus terveyteen</b>  toimenpiteet välttämättömiä
<b>todennäköinen</b> vaara- ja kuormitus- tilanteita jatkuvasti, haitallisia vaikutuksia on havaittu, kuormitus on pysyvää	<b>3. Kohtalainen vaikutus terveyteen</b>  toimenpiteitä tarvitaan	<b>4. Merkittävä vaikutus terveyteen</b>  toimenpiteet välttämättömiä	<b>5. Sietämätön vaikutus terveyteen</b>  välittömät toimenpiteet

# Palautetilaisuus työpaikalla

- Vastavuoroinen palautetilaisuus, jossa käydään läpi kuormitustekijät, joista työssä voi sairastua/ ne voivat uhata työkykyä. Lisäksi päätetään yhdessä toimenpiteistä, vastuista, aikatauluista ja seurannasta.
- Toimeenpano on työpaikan vastuulla. Työterveyshuolto voi tukea työpaikkaa työyhteisön, työn ja työympäristön kehittämishankkeissa.



# Lisämateriaalia psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden arvioimiseen

- Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA (2015) Työterveyslaitos.
- Työpaikkaselvityksessä työn psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden arviointi: [TYÖFYSIOTERAPIAN JA TYÖTERVEYSPSYKOLOGIAN HYVÄT KÄYTÄNNÖT](#)

## [3. Työpaikkaselvitys | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

- Tekijät, jotka työssä aiheuttavat stressiä ja kuormitusta, konkreettisia keinoja stressinhallintaan:

## [Näin ehkäiset työstressiä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

- Malli, prosessi ja työkaluja mielenterveyden tukemiseen ja kehittämiseen työpaikalla

## [Mielenterveyden tuki työpaikalla - toimintamalli työterveysyhteistyöhön \(ttl.fi\)](#)

- [Tunnista tarpeet, aseta tavoite \(ttl.fi\)](#)
- [Hyvän mielen työpaikka | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työsuojeluhallinnon [Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla -opas](#) esittelee etenemisen riskien arvionnista toimenpiteisiin ja niiden vaikutusten seurantaan.

# Työajat ja kognitiivinen ergonomia

- **Työaikojen liikennevalomallin** eli suositukset työaikoihin liittyvän kuormituksen arvioimiseksi: [Työaikojen kuormittavuuden arviointi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Tikka: työaikoihin liittyvät kuormitustekijät
- Kognitiivisen ergonomian tarkistuslista: [3. Työpaikkaselvitys | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#), [Mitä työterveyslääkärin tulisi tietää kognitiivisesta ergonomiasta? \(2/2017\) - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#)
- Konkreettisia ratkaisuja sujuvampaan ja tehokkaampaan työskentelyyn niin, että työn vaatimukset ja olosuhteet tukevat aivotyötä: [Aivotyö sujuvaksi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#), [Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä : Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke \(julkari.fi\)](#)

Työterveyslaitos

**Kiitos!**

marja-leena.haavisto@ttl.fi

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?  
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA  
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**

