

Työsuojeluvalvonnan ohjeita I / 2018

PSYKOSOSIAALISEN  
TYÖKUORMITUKSEN VALVONTA



## **Työsuojeluvalvonnan ohjeita I/2018**

# **PSYKOSOSIAALISEN TYÖKUORMITUKSEN VALVONTA**

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Sosiaali- ja terveysministeriö  
Työ- ja tasa-arvo-osasto  
Tampere 2018

## Sisällys

1. Ohjeen tarkoitus.....	5
2. Säädöspöerusta.....	5
3. Toimintaperiaatteet .....	6
4. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrittely .....	6
5. Tarkastustoiminta.....	8
Viranomaisaloitteinen valvonta.....	8
Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi.....	8
Toimenpiteet terveysvaaran vähentämiseksi .....	9
Opetus ja ohjaus .....	9
Työyhteisön tilan tarkkailu ja esimiesten tehtävät.....	10
Asiakasaloitteinen valvonta.....	10
Neuvonta ja valvontatarpeen arviointi asiakkaan asiassa.....	11
Asiakkaan asian vireilletulo.....	12
Asian selvittäminen .....	12
Asian arviointi ja johtopäätökset.....	13
6. Tarkastuskertomus .....	15
7. Velvoitteet työnantajalle .....	15
8. Seuranta.....	17
9. Yhteistyö- ja asiantuntijatoiminta.....	17
10. Voimassaolo.....	18
Liite 1 Asiakasaloitteisen kuormitustapauksen käsittelykaavio.....	19
Liite 2 Psykososiaaliseen työkuormitukseen liittyvien käsitteiden määrittely ja työnantajan toimenpiteet terveysvaaran vähentämiseksi.....	20



## 1. Ohjeen tarkoitus

Tässä ohjeessa käsitellään psykososiaalisen työkuormituksen valvontaa. Psykososiaalista työkuormitusta valvotaan viranomaisaloitteisen tarkastuksen yhteydessä tai asiakkaan aloitteesta.

Ohjeen tavoitteena on yhdenmukaistaa psykososiaalisen työkuormituksen valvontaa ja lisätä valvonnan läpinäkyvyyttä. Ohjeella pyritään selkeyttämään työsuojeluviranomaisen valvontaroolia ja menettelytapoja työsuojeluhallinnon sisällä ja asiakkaille. Tavoitteena on, että asiakas saa tietoa työsuojeluviranomaisen toimintamahdollisuuksista ja –velvollisuuksista.

Tämä ohje korvaa ohjeen 2/2013 Psykososiaalisen kuormituksen valvonta.

## 2. Säädosperusta

Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvia psykososiaaliseen työkuormitukseen liittyviä säännöksiä on ensisijaisesti työturvallisuuslaissa (TTurvL 738/2002).

Tarkastuksella on huomioitava erityisesti työturvallisuuslain

- 8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
- 10 § työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 13 § työn suunnittelu
- 14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- 16 § työnantajan sijainen
- 19 § vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen
- **25 § työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen.**

Työturvallisuuslaissa on lisäksi psykososiaaliseen työkuormitukseen liittyviä työnantajan toimintavelvollisuuksia tarkentavia säännöksiä väkivallan uhan (27 §), häirinnän (28 §), yksintyöskentelyn (29 §) ja yötyön (30 §) aiheuttamien haittojen tai vaarojen torjunnasta ja yhtäjaksoisen työn tauottamisesta (31 §). Valvontatoimet kohdistuvat myös näiden säännösten noudattamiseen, mutta niitä ei erikseen käsitellä tässä ohjeessa. Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonnasta on laadittu erillinen valvontaohje 1/2015 ja häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonnasta valvontaohje 6/2016.

Työnantajan psykososiaaliseen työkuormituksen hallintaan liittyviä velvoitteita on myös työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja sen nojalla säädetyssä valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013). Työterveyshuollon järjestämisen valvonnasta on laadittu erillinen valvontaohje 1/2013.

Psykososiaalisen työkuormituksen valvonnassa voi tulla esille puutteita työaika-, vuosiloma- tai muissa työsuhteasioissa sekä työpaikan työsuojelun yhteistoimintakäytännöissä. Tällöin valvotaan myös näiden säännösten noudattamista.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), jäljempänä valvontalaki, säädetään työsuojeluviranomaisen menettelystä työsuojelusäädösten valvonnassa. Menettelyssä noudatetaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999).

### **3. Toimintaperiaatteet**

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Työsuojeluviranomainen myös neuvoo työntekijöitä ja työnantajia kuormitusasioiden käsittelyssä työpaikalla.

Viranomaisaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät haitallisen psykososiaalisen työkuormituksen ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen. Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään työpaikkatarkastuksilla. Yksittäisen työntekijän kokemusta työssä kuormittumisesta ei yleensä käsitellä viranomaisaloitteisessa valvonnassa.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja saatuun tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä noudattaa työturvallisuuslain 25 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi. Valvonnan tavoitteena on, että työnantaja jatkossa noudattaa työssä kuormittumiseen liittyviä velvollisuuksiaan. Asiakasaloitteinen tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Yksittäisen työntekijän kuormittumista koskevassa asiassa saattaa tulla esille epäkohtia työnantajan toiminnassa, jotka edellyttävät valvontatoimenpiteiden kohdistamista laajemmin työpaikkaan ja työpaikkatarkastuksen tekemistä.

Työnantajan puolesta tarkastaja ei selvitä työn kuormitustekijöiden olemassaoloa eikä määrittele kuormitustekijöiden aiheuttamaa terveysvaaraa. Tarkastaja ei arvioi työntekijöiden terveydentilaa tai työkykyä. Tarkastaja ei myöskään määrittele keinoja, eikä anna yksityiskohtaisia velvoitteita työnantajalle siitä, miten yksittäinen psykososiaalinen kuormitustekijä tulee poistaa tai sen haitallista vaikutusta vähentää. Asiat, joista voidaan antaa velvoite, on kuvattu kappaleessa Velvoitteet työnantajalle.

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei kuulu asiakkaan avustaminen kuormitusasian käsittelyssä työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei myöskään kuulu vahingonkorvauksen vaatiminen työturvallisuuslainsäätöjen vastaisesta toiminnasta.

### **4. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrittely**

Työsuojeluvälvonnassa työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn järjestelyyn, työn sisältöön, ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä (katso kuva 1), jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista työkuormitusta. Usein



haitallista kuormitusta syntyy kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta. Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaarat voivat olla psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esim. vaaralliset kemikaalit, melu tai tartuntavaara.



Kuva 1. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työsuojeluvalvonnassa

*Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät* ovat työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä työpaikalla. Haitallista työkuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine työssä, työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuulumaton runsas työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa, epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako.

*Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä* tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Haitallista työkuormitusta voivat aiheuttaa esim. yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä ja väkivallan uhka työssä.

*Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä* voivat olla esim. yksintyöskentely, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku, esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sekä tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.

Työsuojeluvalvonnassa työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä ei tarkoiteta työnantajan liikkeenjohdollisia tai muita linjaratkaisuja kuten organisaationmuutoksia tai säästötoimia, vaikka ratkaisut aiheuttavat epävarmuutta tai työpaikan menettämisen uhkaa. Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä eivät myöskään ole työnantajan ja työntekijöiden välisiin sopimussuhteisiin liittyvät tekijät, kuten työsuhteen määräaikaisuus, palkkataso, etenemismahdollisuuksien puute tai työsuhteen ehtoihin liittyvät muutostilanteet. Myöskään työpaikan ulkopuoliset tekijät, kuten perhe-elämän vaatimukset, eivät ole työn kuormitustekijöitä, vaikka ne voivat

vaikuttaa kielteisesti työntekijään. Näihin tilanteisiin voi kuitenkin liittyä edellä mainittuja psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

## 5. Tarkastustoiminta

### Viranomaisaloitteinen valvonta

Viranomaisaloitteisessa valvonnassa tarkastaja käsittelee työpaikan olosuhteet huomioiden työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät terveydelle haitallisen psykososiaalisen työkuormituksen ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen. Työsuojelutarkastuksella tarkastaja selvittää, onko työpaikalla *toimivat käytännöt* psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttaman terveysvaaran välttämiseksi. Asia voi tulla tarkemmin käsiteltäväksi, kun psykososiaaliset kuormitustekijät on tunnistettu haittatekijöiksi työpaikan vaarojen arvioinnissa tai työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä, tai kun tarkastuksen osallistuja ottaa asian esille. Tarve käsitellä haitallista psykososiaalista työkuormitusta voi myös tulla esille esimerkiksi tarkastajan keskustellessa työntekijöiden kanssa tai työsuojeluviranomaisen työolosuhdekyselystä.

#### *Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi*

Työsuojelutarkastuksella selvitetään, onko työnantaja arvioidessaan työpaikan vaara- ja haittatekijöitä ottanut huomioon työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja tunnistanut työn psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti. Työnantajan selvityksestä tulee ilmetä työpaikan ja sen eri työtehtävien *työn järjestelyihin, työn sisältöön, ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät* kuormitustekijät, jotka aiheuttavat työntekijöiden terveydelle vaaraa. Työnantajan selvitystä voi verrata esimerkiksi toimialan tyypillisiin kuormitustekijöihin ja työsuojeluviranomaisen työolokyselyn tuloksiin.

Tarkastaja selvittää myös, onko työnantaja arvioinut tunnistettujen kuormitustekijöiden merkitystä työntekijöiden terveydelle. Työnantajalta voidaan edellyttää, että arviointi tehdään niin järjestelmällisesti, että työnantaja voi arvioinnin perusteella määrittellä, millaiset toimet ovat tarpeen haitallisen työkuormituksen välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja tarvittaessa käyttänyt asiantuntijaa, esim. työterveyshuoltoa, terveydelle aiheutuvan haitan tai vaaran arvioimiseksi. Työnantajalla tulee olla hallussaan tieto työn kuormitustekijöistä ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Tarkastaja selvittää myös, onko työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä selvitetty työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että työpaikkaselvitys on tehty siten, että työterveyshuolto voi tehdä toimenpideehdotuksia työnantajalle. Tarkastaja selvittää työpaikkaselvityksestä onko siinä esitetty johtopäätökset kuormitustekijöiden merkityksestä terveydelle ja tehty tarvittavat toimenpideehdotukset. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.

### *Toimenpiteet terveysvaaran vähentämiseksi*

Mikäli psykososiaaliset kuormitustekijät on tunnistettu työpaikalla terveydelle haitallisiksi vaaratekijöiksi tai muutoin ilmenee, että työpaikalla esiintyy haitallista psykososiaalista kuormitusta, tarkastaja arvioi, onko työnantaja toteuttanut tarvittavat toimenpiteet terveysvaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja toteuttanut tai suunnitellut riittäviä toimenpiteitä suhteessa työpaikan kuormitustekijöihin ja niiden aiheuttamaan terveysvaaraan.

Arvioidessaan toimenpiteiden riittävyttä tarkastaja huomioi, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuden *ennaltaehkäisyn* periaatetta. Työnantajan tulee tehdä tarvittavat toimenpiteet, jotta työ ei vaaranna työntekijöiden terveyttä. Työnantajan on huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Kun työpaikalla on tunnistettu haitallisia kuormitustekijöitä, joiden terveysvaara on merkittävä, tulee toimenpiteiden kohdistua syihin, eli kuormitustekijöiden poistamiseen tai vähentämiseen. Tällaisia syihin kohdistuvia toimia ovat esimerkiksi liiallisen työn määrän osalta työprosessien selkeyttäminen, työn uudelleenmitoittaminen tai henkilöstöresurssien varmistaminen. Työsuojeluvälvonnassa huomioidaan, että itse kuormitustekijää ei aina voida kokonaan poistaa.

Toimenpiteiden riittävyden arvioinnissa huomioidaan myös työnantajan velvollisuus ottaa *työn suunnittelussa ja mitoituksessa* ennakolta huomioon työntekijöiden yleiset edellytykset suhteessa työn vaatimuksiin. Työnantajalta voidaan edellyttää, että työn suunnittelu ja mitoitus toteutetaan yleisten suunnittelu- ja mitoitusperiaatteiden mukaisesti siten, ettei työ aiheuta terveydelle haitallista kuormitusta. Tällaisia yleisiä suunnittelu- ja mitoitusperiaatteita ovat esimerkiksi työaikojen ergonomisen suunnittelun periaatteet ja työn mitoitus siten, että työntekijöillä on mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja tarvittaessa hankkinut esimerkiksi työterveyshuollon selvitystä työn kuormitustekijöiden poistamisesta tai vähentämisestä työn suunnittelua ja mitoitusta varten. Tarkastaja ottaa arvioinnissa huomioon työterveyshuollon tai muun asiantuntijan käsityksen siitä, miten työn suunnittelu ja mitoitus tulee toteuttaa.

Toimenpiteiden riittävyden arvioinnissa huomioidaan, että työnantajan tehtävä on tarkkailla toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja arvioinut toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Työnantajalta voidaan edellyttää, että vaarojen arviointi tarvittaessa tarkistetaan ja saatetaan ajan tasalle. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja tarvittaessa käyttänyt asiantuntijaa, esim. työterveyshuoltoa terveydelle aiheutuvan haitan tai vaaran arvioimiseksi. Tarkastaja voi myös selvittää onko työnantajan ja työntekijöiden välisessä työsuojelun yhteistoiminnassa käsitelty toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutuksia.

### *Opetus ja ohjaus*

Tarkastaja selvittää myös, onko työntekijöille annettu opetusta ja ohjausta haitallisen työssä kuormittumisen välttämiseksi. Opetuksen ja ohjauksen riittävyden arvioinnissa tarkastaja kiinnittää huomiota siihen, onko työntekijät perehdytetty työhön, työmenetelmiin ja turvallisiin työtapoihin (esim. koulutusta vaikeisiin

vuorovaikutustilanteisiin asiakastyössä, tietotyön hallinnasta, vuorotyön haittojen ehkäisystä tai työkuormituksen hallintakeinoista kuten työn tauottamisesta ja riittävästä palautumisesta). Tarkastaja selvittää myös onko työntekijöille annettu opetusta ja ohjausta siitä, miten työpaikalla toimitaan, jos työssä koetaan haitallista kuormittumista.

#### *Työyhteisön tilan tarkkailu ja esimiesten tehtävät*

Tarkastaja selvittää, seuraako työnantaja jatkuvasti työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Tarkastaja arvioi, onko työpaikalla toimivat käytännöt havaita riittävän ajoissa, jos työpaikalla esiintyy haitallista työssä kuormittumista. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi turvallisten työtapojen valvominen, varhaisen tuen toimintakäytännöt, säännölliset kehityskeskustelut sekä sairauspoissaolojen seuranta.

Tarkastaja selvittää, onko esimiesten vastuut ja velvollisuudet haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä määritelty selvästi, ja onko heille järjestetty perehdytys työntekijöiden haitallisen työssä kuormittumisen havaitsemiseksi ajoissa (mm. perehdytys varhaisen tuen toimintakäytäntöön). Työnantajan on huolehdittava, että esimiehillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä tehtäviä.

Tarkastaja selvittää tarvittaessa, onko työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö työkyvyn ylläpitämiseksi (työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöt). Työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, että työterveysyhteistyössä on sovittu toimintakäytäntö työkyvyn ylläpitämiseksi. Työterveyshuollon sisällön toteuttamiseksi voidaan työnantajalta edellyttää, että työterveysyhteistyössä on työpaikan tarpeiden mukaisesti sovittu toimintakäytäntö työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi.

#### Asiakasaloitteinen valvonta

Kun asiakas ottaa yhteyttä, asiakkaalta selvitetään, onko yhteydenotossa kysymys asiakkaan omasta terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä vai työpaikalla yleisesti esiintyvistä haitallisista psykososiaalisista kuormituksesta.

Jos asiakas ilmoittaa, että työpaikalla yleisesti esiintyy haitallista psykososiaalista kuormitusta, annetaan asiakkaalle ensisijaisesti neuvoja siitä, miten koetut epäkohdat työoloissa tulee saattaa työpaikalla työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun tietoon ja miten asiaa tulee käsitellä työpaikan omien menettelytapojen mukaisesti. Jos epäillään, että työnantajan toimintakäytännöt haitallisen työkuormituksen välttämiseksi tai vähentämiseksi ovat riittämättömiä, suunnataan valvontatoimenpiteet työpaikkaan laajemmin. Valvontatoimenpiteitä ei yleensä suunnata erikseen yksittäisen asiakkaan työoloihin. Asiakkaalle kerrotaan, mihin toimenpiteisiin ilmoitus johtaa. Ilmoittajan henkilöllisyys ja tieto siitä, että valvontatoimenpide tehdään ilmoituksen johdosta, pidetään salassa.

Jos asiakas ilmoittaa kuormittuneensa terveyttään vaarantavalla tavalla työssään, tarkastaja arvioi, onko työnantaja asiasta tiedon saatuaan ryhtynyt toimiin käytettävissään olevin keinoin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran

välttämiseksi tai vähentämiseksi. Jos asiakkaan asian käsittelyn yhteydessä syntyy epäily siitä, että työpaikalla esiintyy haitallista psykososiaalista kuormitusta laajemminkin, suunnataan valvontaa asiakkaan asian rinnalla myös työpaikan toimintakäytäntöihin, jotka liittyvät psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.

#### *Neuvonta ja valvontatarpeen arviointi asiakkaan asiassa*

Jos asiakas ei ole ilmoittanut kuormittumisestaan työnantajalle, annetaan hänelle ohjeet asian saattamiseksi työnantajan tietoon. Asiakkaalle kerrotaan, että työsuojeluviranomainen ei ryhdy tässä vaiheessa toimenpiteisiin ennen kuin työnantaja on saanut tiedon asiasta. Jos lähiesimies ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin ilmoitetun kuormittumisen johdosta, työntekijälle voi antaa ohjeet ilmoittaa asiasta ylemmälle esimiehelle. Hänelle kerrotaan myös, että työntekijä voi saada pyynnöstä työterveyshuollolta selvityksen työkuormituksestaan tilanteessa, jossa työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveysvaaraa tai haittaa aiheuttavaa kuormitusta. Työterveyshuolto arvioi selvityksen tarpeen.

Erillistä ilmoitusta työnantajalle ei edellytetä, jos tarkastajan arvion mukaan työnantaja on saanut tiedon asiasta muulla tavalla esimerkiksi työterveyshuollolta tai työsuojeluvaltuutetulta. Mikäli terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen on ollut niin ilmeistä, että työnantajan olisi pitänyt havaita se itse, ei myöskään edellytetä erillistä ilmoitusta.

Jos työnantaja on saanut tiedon ja ryhtynyt käytettävissä olevin keinoin toimiin asiassa ja asian selvittäminen tai käsittely on kesken, tarkastajalta ei edellytetä enempää toimenpiteitä tässä vaiheessa. Asiakkaalle voi antaa ohjeet kääntyä työterveyshuollon puoleen ohjeiden ja neuvojen saamiseksi. Asiakasta voidaan myös neuvoa ottamaan yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Asiakasta neuvotaan olemaan uudelleen yhteydessä työsuojeluviranomaiseen, jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin kohtuullisessa ajassa.

Kun asiakas, jonka palvelussuhde on päättynyt, ottaa yhteyttä, tarkastaja selvittää, onko työnantaja työsuhteen voimassaoloaikana laiminlyönyt ryhtyä työturvallisuuslain 25 §:n mukaisiin toimiin. Jos tieto terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta on tullut työnantajalle vasta palvelussuhteen päättymisen jälkeen, ei valvontatoimenpiteisiin ryhdytä. Jos asian selvittäminen tai käsittely on jäänyt kesken sen johdosta, että palvelussuhde on päättynyt, valvontatoimenpiteisiin ei pääsääntöisesti ryhdytä.

Valvontatoimenpiteisiin ei yleensä ryhdytä, jos työnantajan epäilyistä laiminlyönnistä on pitkä aika. Yksittäistä tapausta ei selvitetä, jos käy ilmi, että laiminlyönti on rikosoikeudellisesti vanhentunut. Myös jos epäilty laiminlyönti on rikosoikeudellisesti vanhentumassa, voidaan todeta, ettei asian selvittäminen ole tarkoituksenmukaista. Rikosoikeudellista vanhentumista on käsitelty tarkemmin työsuojeluvalvonnan ohjeessa 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille.

Edellytys valvontatoimenpiteille asiakkaan asiassa on, että kyse on todetusta tai epäilystä terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta ja asiakkaan kertoman mukaan on syytä olettaa, ettei työnantaja ole ryhtynyt lainsäädännön vaatimiin toimenpiteisiin asiasta tiedon saatuaan. Tilapäiset tai lievät kuormitustilanteet,

jotka eivät vakavuusasteeltaan ole sellaisia, että ne ovat johtamassa työntekijän terveyden vaarantumiseen, eivät johda valvontatoimenpiteisiin.

#### *Asiakkaan asian vireilletulo*

Asiakkaan on esitettävä selvitys seikoista, joihin työsuojeluviranomaiselle tehty ilmoitus tai valvontapyyntö perustuu. Kuormitusasiassa asiakkaan selvityksestä on käytävä ilmi ne seikat, joiden asiakas katsoo osoittavan, että asiassa on kyse terveystietä vaarantavasta kuormittumisesta työssä.

Tarkastajan ryhtyessä selvittämään asiaa asiakkaalle kerrotaan työsuojeluviranomaisen toimintamahdollisuuksista asian valvonnassa.

Asiakas ohjataan käyttämään vireille saattamiseen tarkoitettua valvontapyyntölomaketta. Asia voi poikkeustapauksissa tulla vireille myös suullisesti. Tällöin tarkastajan on muulla tavoin huolehdittava dokumentoinnista ja asian vireille saattamisesta asiakkaan allekirjoituksella.

Valvontalain mukaan ilmoittajan henkilöllisyys voidaan ilmaista vain, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa. Yksittäisen työntekijän kuormitusasian valvonta edellyttää käytännössä, että ilmoittajan henkilöllisyys ilmaistaan työnantajalle. Asiakkaalle kerrotaan, että allekirjoittamalla valvontapyynnön hän antaa samalla luvan käsitellä asiaa nimellään ja työnantajan kanssa. Asiakkaalle kerrotaan myös, että hänen viranomaiselle toimittamansa asiakirjat ovat julkisia lukuun ottamatta terveystietoja tai muita erikseen salaiseksi säädettyjä tietoja. Mikäli asiakas ei anna lupaa nimensä ilmaisemiseen, tarkastaja kertoo asiakkaalle, että tämä rajaa toimenpiteitä, joihin työsuojeluviranomainen voi ryhtyä.

Kun asia tulee vireille, asiaa käsittelevän tarkastajan nimi ja yhteystiedot ilmoitetaan asiakkaalle.

Jos vireille tullessa asiakkaan asiassa ei ryhdytä valvontatoimenpiteisiin, tarkastaja laatii käsittelyratkaisun. Siihen kirjataan tarkastajan perusteltu käsitys sille, miksi ei ryhdytä valvontatoimenpiteisiin. Perusteluista tulee käydä ilmi asian arviointiin pääasiallisesti vaikuttaneet seikat ja näiden pohjalta tehdyt johtopäätökset sekä sovellettavat säädökset. Käsittelyratkaisun perusteena voi esimerkiksi olla, että asiassa ei ole kyse terveystietä vaarantavasta työssä kuormittumisesta tai että työnantaja on ryhtynyt käytettävissä olevin keinoin toimiin asiassa. Käsittelyratkaisu toimitetaan asiakkaalle.

#### *Asian selvittäminen*

Jos asiakkaan toimittamien asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön vastaisesti, tarkastaja lähettää selvityspyynnön työnantajalle. Selvityspyynnössä pyydetään yksilöityjä asiakirjoja tai tietoja työpaikan tilanne huomioon ottaen kohtuullisen määräajan kuluessa.

Tarkastaja pyytää selvityspyynnössä työnantajalta tietoja selvittääkseen, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain 8 §:n huolehtimisvelvollisuuttaan ja 25 §:n mukaista toimintavelvollisuuttaan. Työnantajalta selvitetään, onko työnantaja saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta, miten työssä kuormittumisen epäilyä on käsitelty työntekijän ja esimiehen kesken ja onko tarvittaessa käytetty työterveyshuollon apua työssä kuormittumisen toteamisessa. Mikäli terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen on todettu, selvityspyynnössä pyydetään tietoja, kuinka työnantaja on selvittänyt kuormittumisen syyt sekä mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden vähentämiseksi.

Tilanteissa, joissa asiakkaan työssä selviytyminen on heikentynyt, selvitetään työnantajalta lisäksi onko työnantaja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti huolehtinut työntekijän työssä selviytymisen seurannasta ja edistämisestä työterveyshuollon ammattihenkilöitä käyttäen. Kun asiakkaan työkyvyttömyys on pitkittynyt, pyydetään työnantajalta tietoa siitä, onko työnantaja selvittänyt yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ja kartoittanut tarvittavat tukitoimet. Työnantajalta selvitetään yleensä myös työpaikan käytännöt hallita haitallisia kuormitustekijöitä pyytämällä selvitystä mm. työpaikan vaarojen arvioinnista ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksestä.

Tarkastajan tulee harkita, miten työsuojeluvaltuutetun mahdollisuus esittää käsityksensä asiassa huomioidaan. Se voidaan ottaa huomioon käsittelyprosessin aikana esimerkiksi, kun selvityspyyntö lähetään työnantajalle tai sen jälkeen, kun selvitys on saatu työnantajalta. Työsuojeluvaltuutetun käsityksen selvittämisessä on otettava huomioon salassapitosäännökset. Asia voi olla myös sellainen, että tarkastaja harkitsee työsuojeluvaltuutetun huomioon ottamisen tarpeettomaksi.

Asiakkaalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun selvityksistä.

#### *Asian arviointi ja johtopäätökset*

Tarkastaja arvioi, milloin asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi. Selvitysten perusteella arvioidaan, onko työnantaja toiminut lainsäädännön mukaisesti.

Arvioidessaan työnantajan toimenpiteiden riittävyyttä, tarkastaja kiinnittää huomiota siihen, että työnantajalla on saatuaan tiedon epäilyistä terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta velvollisuus ryhtyä tarvittaviin toimiin asian käsittelemiseksi ja tarvittaessa käyttää asiantuntijan apua kuormittumisen toteamisessa. Työnantajalta voidaan edellyttää, että tietoon saatettu epäily työssä kuormittumisesta viivyttelemättä käsitellään siten, että työnantaja voi päättää, onko asiassa tarpeen toteuttaa työturvallisuuslain 25 §:ssä tarkoitettuja toimenpiteitä.

Mikäli terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen on todettu, arvioidaan, onko työnantaja laiminlyönyt 25 §:ssä säädetyn toimintavelvollisuutensa. Työnantajalla on velvollisuus selvittää työssä kuormittumista aiheuttavat kuormitustekijät niin, että sen perusteella työnantaja voi päättää, millaiset toimet ovat tarpeen vaaran vähentämiseksi. Tarkastaja arvioi, onko työnantaja todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi ryhtynyt käytettävissään

olevin keinoin toimiin. Työnantajan vaaran vähentämiseksi valitsemien keinojen tulee olla olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimenpiteiden tulee kohdistua ensisijaisesti todettujen terveyttä vaarantavien työn kuormitustekijöiden vähentämiseen. Työnantajalta ei kuitenkaan voida edellyttää kohtuuttomia erityistoimenpiteitä eikä toimenpiteitä, jotka heikentävät muiden työntekijöiden työoloja tai työehtoja.

Tarkastaja arvioi myös, onko työnantaja työturvallisuuslain 8 §:n huolehtimisvelvollisuutensa mukaisesti tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtinut työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä huomioiden työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan tulee ottaa huomioon, että ihmisillä on erilaiset edellytykset suoriutua työssä tai ne voivat vaihdella työuran eri vaiheissa. Työnantajalta voidaan esim. edellyttää, että yksilölliset erot, kuten ikä tai terveydentila, otetaan huomioon työn järjestelyissä sekä opetusta ja ohjausta annettaessa.

Asiassa voi tulla arvioitavaksi, onko työnantajan edustaja työturvallisuuslain 16 §:n mukaisesti riittävästi perehdytetty tehtäviinsä, jotka liittyvät haitallisen työssä kuormittumisen havaitsemiseen ja käsittelyyn. Asiassa voi myös tulla arvioitavaksi, onko työnantaja työturvallisuuslain 19 §:n mukaisesti kertonut työolosuhteissa havaitsemistaan puutteellisuuksista ilmoittaneelle työntekijälle, mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Tilanteissa, joissa asiakkaan *työssä selviytyminen on heikentynyt*, huomioidaan lisäksi, että työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti muun muassa työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta, sekä toimenpide-ehdotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin. Lakisääteisen työterveyshuollon toteutumiseksi työnantajalta voidaan edellyttää, että työnantaja tarpeen mukaan järjestää työntekijän työssä selviytymisen seurannan ja edistämisen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen. Työnantajan tulee työterveysyhteistyössä sovitun toimintakäytännön mukaisesti ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi, palauttamiseksi ja seuraamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Tilanteessa, jossa asiakkaan *työkyvyttömyys on pitkittynyt*, arvioidaan myös, onko työnantaja huolehtinut työkyvyn hallinnan yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja ilmoittanut yli kuukauden sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon. Työnantajan tulee sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon ilmoittamalla käynnistää prosessi, jotta työterveyshuollon ns. 90 päivän lausunto saadaan ajoissa tehtyä. Tällöin arvioidaan, onko työnantaja selvittänyt yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ja kartoittanut tarvittavat tukitoimet. Näitä voivat olla työ- ja työaikajärjestelyt työpaikalla ja työn muokkaaminen sellaiseksi, että työntekijä voi terveyttään vaarantamatta palata töihin.

Tarkastaja ilmoittaa alustavista velvoitteista työnantajan ja työntekijöiden edustajille ja selvittää heidän näkemyksensä niistä.



## 6. Tarkastuskertomus

Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, johon kirjataan tarkastajan keskeiset havainnot ja tarvittavat toimintaohjeet ja/tai kehotukset. Tarkastuskertomuksessa tarkastaja arvioi työnantajan toimintaa ja kirjaa saatujen selvitysten perusteella perustellun käsityksensä siitä, onko työnantaja rikkonut lainsäädäntöä. Veloitteen havainnosta tulee käydä ilmi, miltä osin työnantaja ei ole noudattanut lainsäädäntöä.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastuskertomukseen ei kirjata valvontapyynnön tehneen asiakkaan nimeä.

Tarkastuskertomus toimitetaan työnantajalle ja se annetaan tiedoksi asiakkaalle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Asiakkaalle annetaan tarvittaessa lisätietoja asian käsittelystä ja tietoa mahdollisuudesta vaatia vahingonkorvausta ja asian ratkaisemista esimerkiksi tuomioistuimessa.

## 7. Veloitteet työnantajalle

Jos työnantaja ei ole noudattanut hänelle lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksia, tarkastaja antaa työnantajalle tarvittavat kehotukset ja/tai toimintaohjeet.

Kun harkitaan veloitteita työnantajalle, tarkastaja arvioi, onko tapauksessa kyse sellaisesta epäkohdasta, josta on toimintaohjeen sijasta annettava kehoitus. Tällöin arvioidaan, vaikuttaako havaittu epäkohta haitallisesti työntekijöiden terveyteen ja onko terveysvaara vähäistä suurempi.

Asioita, joista voidaan antaa kehoitus terveysvaaran ollessa vähäistä suurempi ovat esimerkiksi:

- työnantaja ei ole riittävän kattavasti tai järjestelmällisesti tai ei ole lainkaan selvittänyt työstä ja työoloista johtuvia haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai ei ole järjestelmällisesti arvioinut niiden merkitystä terveydelle (TTurvL 10 §)
- työnantaja ei ole käyttänyt ulkopuolisia asiantuntijoita, kun työnantajalla omassa organisaatiossaan ei ole ollut riittävää asiantuntemusta tunnistaa psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai arvioida niiden merkitystä terveydelle (TTurvL 10 §)
- työnantaja ei ole ryhtynyt tarpeellisiin toimenpiteisiin haitallisten kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi tai toimenpiteet eivät ole riittäviä terveysvaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi (TTurvL 8 §)
- työnantaja ei ole huolehtinut siitä, että työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettu huomioon työntekijöiden yleiset edellytykset suhteessa työn vaatimuksiin (TTurvL 13 §)
- työnantaja ei ole ryhtynyt käytettävissään olevin keinoin toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän kuormittumisesta työssään terveyttä vaarantavalla tavalla (TTurvL 25 §).

Kehotuksen antaminen ei edellytä konkreettista terveyden menetystä vaan sitä, että epäkohta jatkuessaan vaarantaa työntekijöiden terveyttä ja että työnantaja ei ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin terveysvaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Tarkastaja ottaa huomioon työterveyshuollon tai muun asiantuntijan käsitykset työoloista ja työntekijöiden työssä kuormittumisesta. Työterveyshuollon johtopäätökset sairauspoissaolojen määrästä ja laadusta antavat viitteitä työolojen tilasta. Vähäistä suuremman terveysvaaran toteamisessa voi käyttää apuna myös työsuojeluviranomaisen työolokyselyn tuloksia. Kehotus annetaan ainakin, kun työterveyshuolto on todennut merkittävän terveysvaaran, eikä työnantaja ole ryhtynyt työn kuormitustekijöiden vähentämiseen kohdistuviin toimenpiteisiin.

Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava asia säännösten mukaiseksi.

Toimintaohje tulee yllä mainittujen epäkohtien osalta kysymykseen silloin, kun lainvastainen olotila arvioidaan vähäiseksi, esimerkiksi jos vaarojen selvittämisessä, tunnistamisessa ja arvioinnissa on vähäisiä puutteita. Lisäksi toimintaohje annetaan yleensä, jos:

- työnantaja ei ole antanut työntekijöille tietoja työpaikan haitallisista kuormitustekijöistä, perehdyttänyt työhön, työmenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin tai antanut opetusta ja ohjausta haitallisen työssä kuormittumisen välttämiseksi (TTurvL 14 §)
- esimiesten velvollisuuksia haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä ei ole määritelty tai esimiehille ei ole annettu edellytyksiä tehtävien hoitamiseen (TTurvL 16 §)
- työnantaja ei jatkuvasti seuraa toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen (TTurvL 8 §)
- työnantaja ei jatkuvasti seuraa työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta (TTurvL 8 §)
- työnantaja ei ole kertonut kuormitusilmoituksen tehneelle työntekijälle mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä (TTurvL 19 §).

Velvoitteet työnantajalle suunnataan myös työnantajan työterveyshuoltolaissa ja valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista 708/2013 säädettyihin velvollisuuksiin muun muassa, jos:

- työnantaja ei ole huolehtinut, että työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on selvitetty työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät, arvioitu kuormitustekijöiden terveydellistä merkitystä tai tehty toimenpide-ehdotuksia terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi (TtervHL 12§, VNa 4 §, 6 §)
- työnantaja ei ole antanut työterveyshuollolle tietoja, jotka ovat tarpeen kuormitustekijöiden aiheuttaman terveysvaaran arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi (TtervHL 15 §)
- työnantaja ei ole huolehtinut, että työterveysyhteistyössä on työpaikan tarpeiden mukaisesti sovittu toimintakäytäntö työkyvyn ylläpitämiseksi (TtervHL 12§, VNa 8 §)
- työnantaja ei ole työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen järjestänyt työntekijän työssä selviytymisen seurannan ja edistämisen (TtervHL 12§ 1 mom., VNa 8 §)

- työnantaja ei ole ilmoittanut yli kuukauden sairauspoissaoloista työterveys- huoltoon (TtervHL 10a §)
- työnantaja ei ole selvittänyt työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä, jotta työterveyshuolto voi laatia *työkyyvyn arviointia ja työssäjatkamisen mahdollisuuksia koskevan lausunnon* (ns. 90 päivän lausunto) (TtervHL 12§ I mom. 5a kohta).

Näistä puutteista annetaan yleensä toimintaohje.

Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto tulevat harvoin kysymykseen psykososiaalisen kuormituksen valvonnassa.

Tarkastajan tulee kuvata konkreettisella tasolla työoloissa oleva puute tai muu lainvastainen olotila. Velvoitteiden sisältö ja lainkohdat, joihin veloitteet perustuvat, tulee yksilöidä huolellisesti. Veloitteen sisältönä voivat olla vain sellaiset työnantajalle asetetut vaatimukset, jotka ilmenevät laista tai asetuksesta. Yksityiskohtaisia veloitteita ei sisällytetä vaatimuksiin, jos niitä ei ole yksilöity säännöksissä.

Kehotuksen ja muun veloitteen tulee olla riittävän yksiselitteinen, jotta sen noudattamista voi valvoa ja jotta asiassa on mahdollista myöhemmin tehdä velvoittava päätös.

## 8. Seuranta

Jälkivalvonnassa tarkastaja varmistaa, että annettuja toimintaohjeita ja kehotuksia on noudatettu. Yleisessä valvontaohjeessa 1/2016 on kuvattu, miten toimintaohjeita ja kehotuksia valvotaan. Kun työnantaja noudattaa annettuja veloitteita, tarkastaja lähettää ilmoituksen veloitteen täyttämistä työnantajalle. Asiakasaloitteisessa asiassa ilmoitus lähetetään pääsääntöisesti myös tiedoksi asiakkaalle. Jos työnantaja ei noudata kehotusta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaiselle, joka harkitsee tarpeelliset jatkotoimet.

Työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen, tulisiko tehdä työsuojelun valvontalain 50 §:n mukainen ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Viranomaisohjauksen antaminen työnantajalle ja rikosepäilyn ilmoittaminen esitutkintaan eivät sulje toisiaan pois, vaan niitä arvioidaan toisistaan riippumatta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille on kuvattu työsuojeluviranomaisen seuraamusharkintaa, eli työsuojeluvalvonnan hallinnollisen toimivallan käyttöä ja ilmoituksen tekemistä poliisille.

## 9. Yhteistyö- ja asiantuntijatoiminta

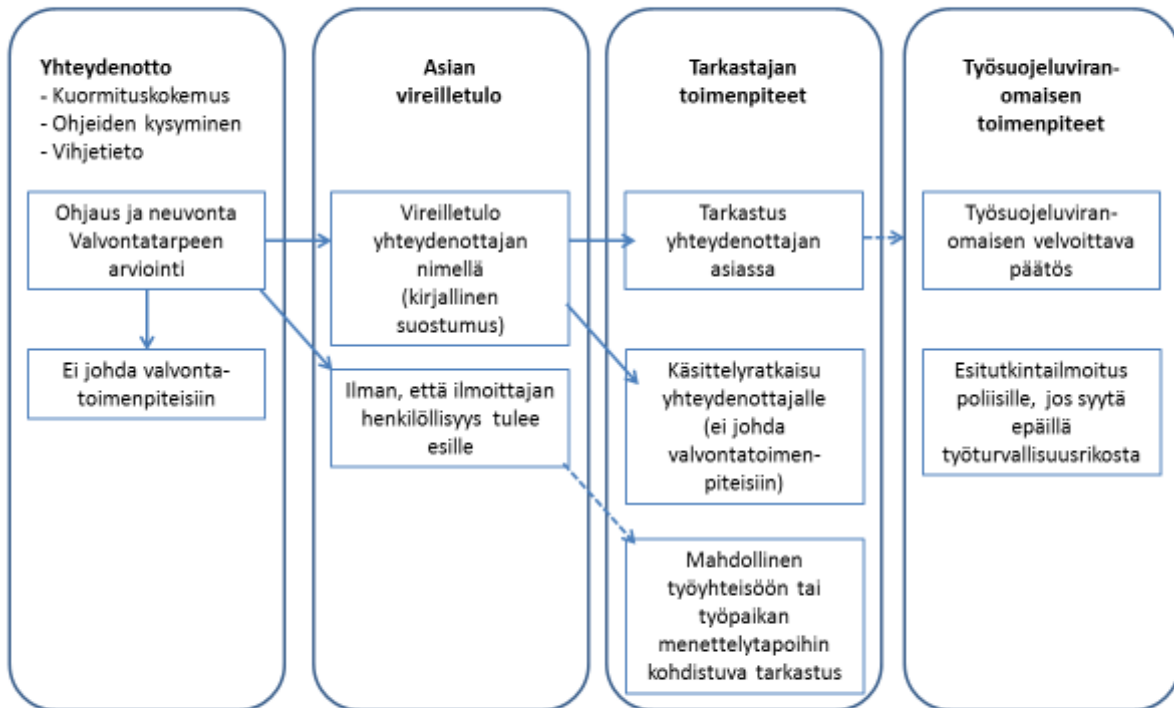
Työsuojeluviranomainen tekee tarvittaessa yhteistyötä viranomaisten ja muiden asiantuntijatahojen kanssa. Työterveyslaitos ja muut tutkimuslaitokset tuottavat mm. tutkimuksiin perustuvaa tilastotietoa ja analyysiä työoloista. Myös Työturvallisuuskeskus tuottaa toimialakohtaista aineistoa, jota voidaan hyödyntää valvonnassa.

## **10. Voimassaolo**

Tämä ohje on voimassa 31.12.2022 asti.

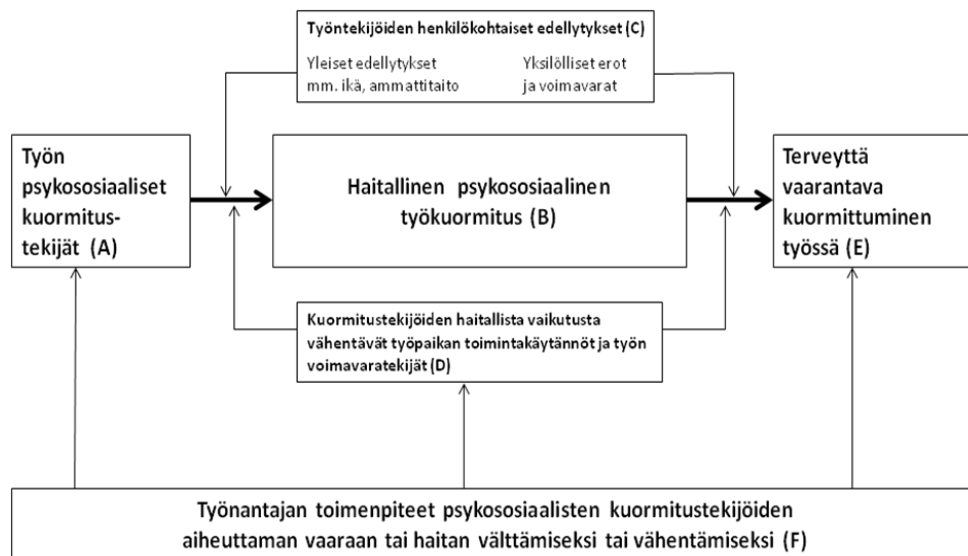
Liitteet	1. Asiakasaloitteisen kuormitustapauksen käsittelykaavio 2. Psykososiaaliseen työkuormitukseen liittyvien käsitteiden määrittely ja työnantajan toimenpiteet terveysvaaran vähentämiseksi
Jakelu	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet

## Liite I Asiakasaloitteisen kuormitustapauksen käsittelykaavio



## Liite 2 Psykososiaaliseen työkuormitukseen liittyvien käsitteiden määrittely ja työnantajan toimenpiteet terveysvaaran vähentämiseksi

Kuvassa 2 on jäsennys työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamasta haitallisesta vaikutuksesta työpaikalla. Jäsennyksessä on työsuojeluvalvonnan näkökulmasta kuvattu, mitkä tekijät voivat lisätä tai ehkäistä psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa ja vaikuttavat työntekijöiden työssä kuormittumiseen. Jäsennyksestä ilmenee myös, mihin työnantajan toimenpiteet voivat kohdistua kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran tai haitan vähentämiseksi.



Kuva 2. Psykososiaaliseen työkuormitukseen ja työntekijän työssä kuormittumiseen vaikuttavat tekijät sekä työnantajan toimenpiteiden kohdistuminen

### Haitallinen psykososiaalinen työkuormitus

Väärin mitoitettuina, puutteellisesti hallittuina tai epäsuotuisissa olosuhteissa psykososiaaliset kuormitustekijät (A) saattavat aiheuttaa *haitallista psykososiaalista työkuormitusta* (B). Työsuojeluvalvonnassa haitallisella psykososiaalisella työkuormituksella tarkoitetaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa työntekijöiden terveydelle. Työkuormitus voi olla laadullista tai määrällistä ali- tai ylikuormitusta. Työkuormitus voi muodostua haitalliseksi pitkään jatkuessaan, riittävän palautumisen puuttuessa tai esiintyessään hyvin voimakkaana tai usein toistuvana.

Psykososiaalinen työkuormitus muodostuu työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja työntekijöiden vuorovaikutuksesta, jolloin *työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset* (C) voivat joko lisätä tai ehkäistä kuormitustekijöiden aiheuttamaa terveysvaaraa. Työsuojeluvalvonnan näkökulmasta on kuvassa 2 eroteltu sellaiset työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, jotka työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa työntekijöiden terveydelle (mm. ikä ja ammattitaito). Psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa terveysvaaraa vähentävät lisäksi työn

voimavaratekijät ja työpaikan toimintakäytännöt (D), joita vahvistamalla voidaan antaa työntekijöille keinoja hallita haitallisia kuormitustekijöitä.

### *Terveyttä vaarantava kuormittuminen työssä*

Haitallinen psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa työntekijöille *terveyttä vaarantavaa kuormittumista työssä (E)*, katso kuva 2. Työntekijöihin kohdistuva psykososiaalinen työkuormitus aiheuttaa eri työntekijöille erilaista kuormittumista, koska *työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset (C)* joko lisäävät tai ehkäisevät psykososiaalisten kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta. Työntekijän *yksilölliset erot ja voimavarat* vaikuttavat siten yksittäisen työntekijän työssä kuormittumiseen. Työntekijän kuormittumiseen vaikuttavat myös työpaikan ulkopuoliset tekijät kuten se, millaista kuormitusta työntekijä kokee työnsä ulkopuolella ja kuinka hyvin hän pystyy palautumaan työstään vapaa-ajallaan.

Terveyttä vaarantava työssä kuormittuminen voi ilmetä haitallisina muutoksina ja seurauksina työntekijän terveydentilassa ja työsuorituksessa, sekä vaikuttaa koko organisaation toimintaan. Merkkejä terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta voivat olla lisääntyneet sairauspoissaolot, suuri henkilöstön vaihtuvuus, suuret ylityömäärät, toistuvat työyhteisöriidit ja työyhteisökyselyiden esille nostamat epäkohdat.

### *Psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran välttäminen tai vähentäminen*

Työnantaja voi erilaisilla toimenpiteillä välttää tai vähentää psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa tai haittaa (F). Työnantajan toimenpiteet voivat kohdistua:

- psykososiaalisen kuormitustekijän (A) poistamiseen, jolloin vaikutetaan haitallista kuormitusta aiheuttavaan tekijään estäen siitä aiheutuvan haitallisen vaikutuksen syntymisen. Kyse voi olla esimerkiksi henkilöstöressurssien varmistamisesta, työprosessien selkeyttämisestä, työn suunnittelusta ja mitoituksista, esimiestyön kehittämisestä, tiedonkulkukanavien luomisesta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamisesta. Kaikkia kuormitustekijöitä ei kuitenkaan voida kokonaan poistaa koska ne liittyvät suoritettavaan työhön.
- kuormitustekijöiden *haitallisen vaikutuksen vähentämiseen (D)*, jolloin työpaikan toimintakäytäntöjä kehittämällä tai työn voimavaratekijöitä vahvistamalla annetaan työntekijöille keinoja hallita haitallisia kuormitustekijöitä. Tällaisia toimenpiteitä ovat esim. koulutus, joustavat työajat, tauottaminen, sosiaalisen tuen lisääminen sekä työstä saadun palautteen tai muiden työn myönteisten piirteiden vahvistaminen.
- haitallisen *työkuormituksen kielteisten terveysvaikutusten ehkäisemiseen ja vähentämiseen (E)* niin, että haitallinen kuormittuminen havaitaan ajoissa ja altistuneet työntekijät voivat jatkaa työssään. Tällaisia kielteisiin seuraamuksiin kohdistuvia toimenpiteitä ovat esim. varhaisen tuen toimintamallit, sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöt ja työhön paluun toimintakäytännöt.

## **Aiemmin annetut valvontaohjeet**

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2013 Työterveyshuollon järjestämisen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2014 Kemiallisten tekijöiden valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2015 Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2015 Ulkomaisen työvoiman valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2016 Yleinen valvontaohje](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016 Yhdenvertaisuuden ja työ syrjinnän valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2016 Kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamien terveyshaittojen ja -vaarojen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 4/2016 Vakavien työtapaturmien tutkinta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 5/2016 Ammattitautien ja muita työperäisiä sairauksia koskevien ilmoitusten käsittely](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2017 Työsuhdeasioiden valvonta](#)



