



Aluehallintovirasto  
Regionförvaltningsverket  
Regional State Administrative Agency

# **Psykososiaalisten riskien valvonta työpaikalla**

## Kuormitustekijät hallintaan – Parempi työ

2.12.2015 Seinäjoki

Ylitarkastaja Anja Knuutila  
Työsuojelun vastuualue



# Ajankohtaista psykososiaalisen kuormituksen valvonnassa

- Työn psykososiaalisen kuormituksen valvonta aiempaa keskeisempää – tavoitteena on pidentää työuria
- Psykososiaalisen kuormituksen valvontaan valmistunut *valtakunnallinen valvontaohje*, jonka tarkoitus on yhdenmukaistaa ja tehostaa psykososiaalisen kuormituksen valvontaa
  - <http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet>
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Terveellinen työ – stressi hallinnassa! –kampanja 2014-2015
- Seuraavalla 4-vuotiskaudella (2016-2019) valvotaan kaikilla toimialoilla



# Psykososiaalista kuormitusta koskevat yhteydenotot

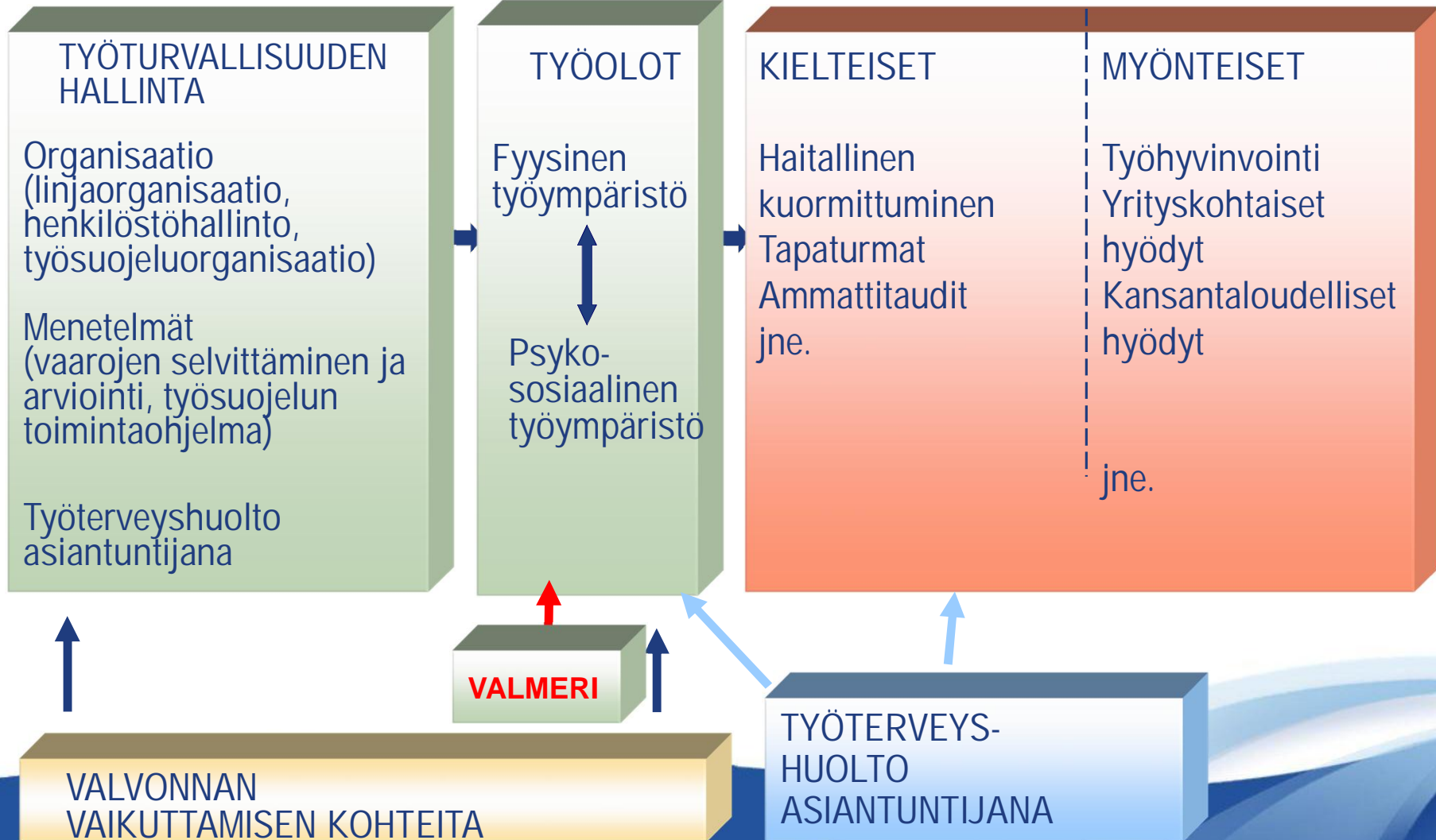
- Vähän yhteydenottoja työssä kuormittumisesta
  - Kuormittunut työntekijä ei ehkä usko tilanteeseensa löytyvän ratkaisua työpaikalla, vaan jää sairauslomalle
  - Kuormittuneella työntekijällä ei välttämättä ole voimia saattaa asiaansa työsuojeluviranomaisen tietoon
  - Työntekijä ei välttämättä tunnista, että kuormittumisen taustalla voi olla työpaikan haitallisia kuormitustekijöitä, joihin työnantajalla on velvollisuus puuttua
  - Ei tiedetä ts-viranomaisen valvovan myös psykososiaalista kuormitusta
- Yhteydenotoissa korostuvat työyhteisön sosiaaliseen toimimattomuuteen liittyvät kuormitustekijät
  - Työpaikoilla ei ollut toimivia käytäntöjä käsitellä esille tulleita kuormituskokemuksia
  - Esimiesten osaaminen sekä yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä oli puutteellista



## TAUSTATEKIJÄT

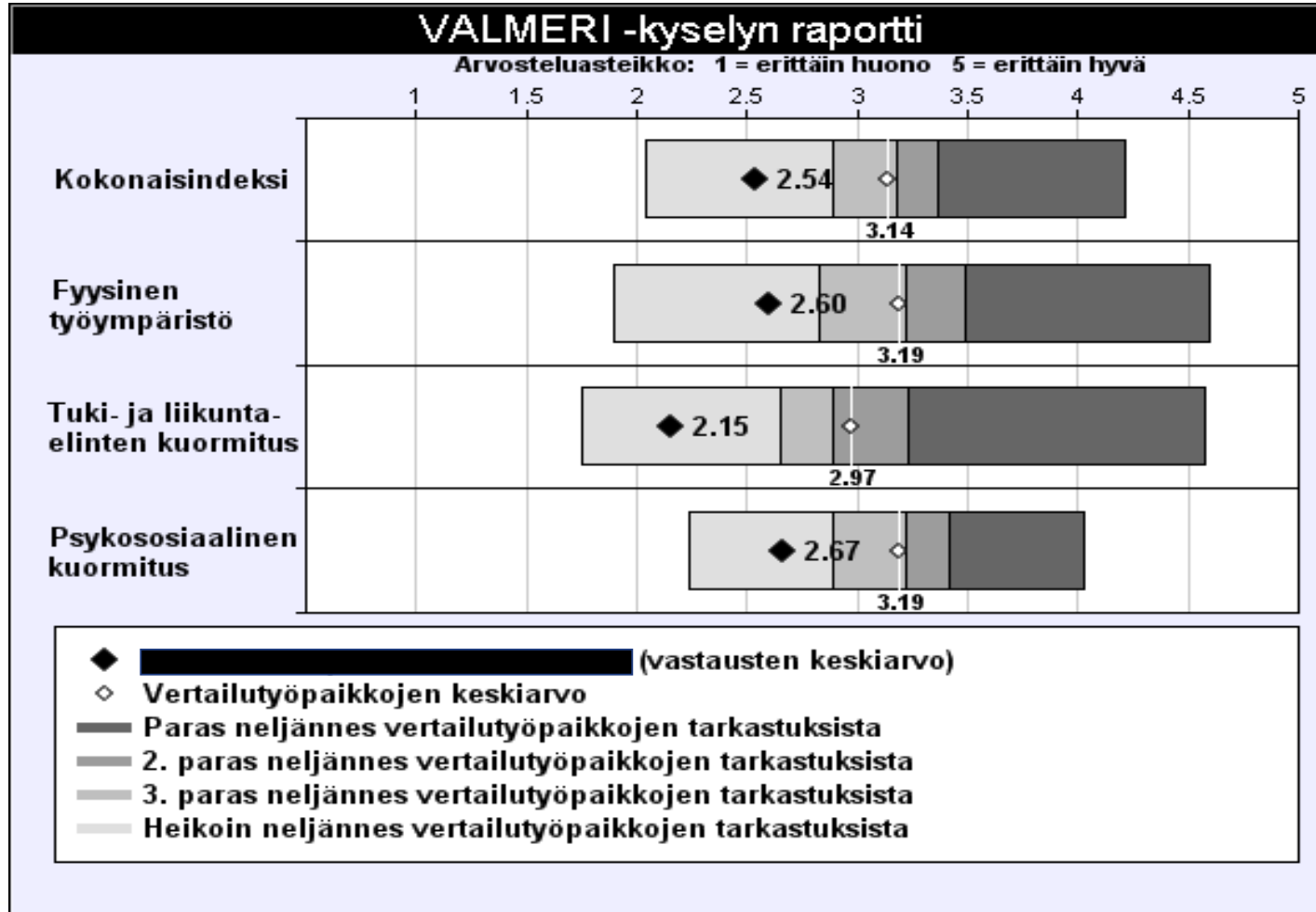
tieto

## SEURAAMUKSET





# Valmeri-kyselyn raportti





# Psykososiaaliset kuormitustekijät valvonnassa

- 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



# Ei kuormitustekijöitä valvonnassa

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



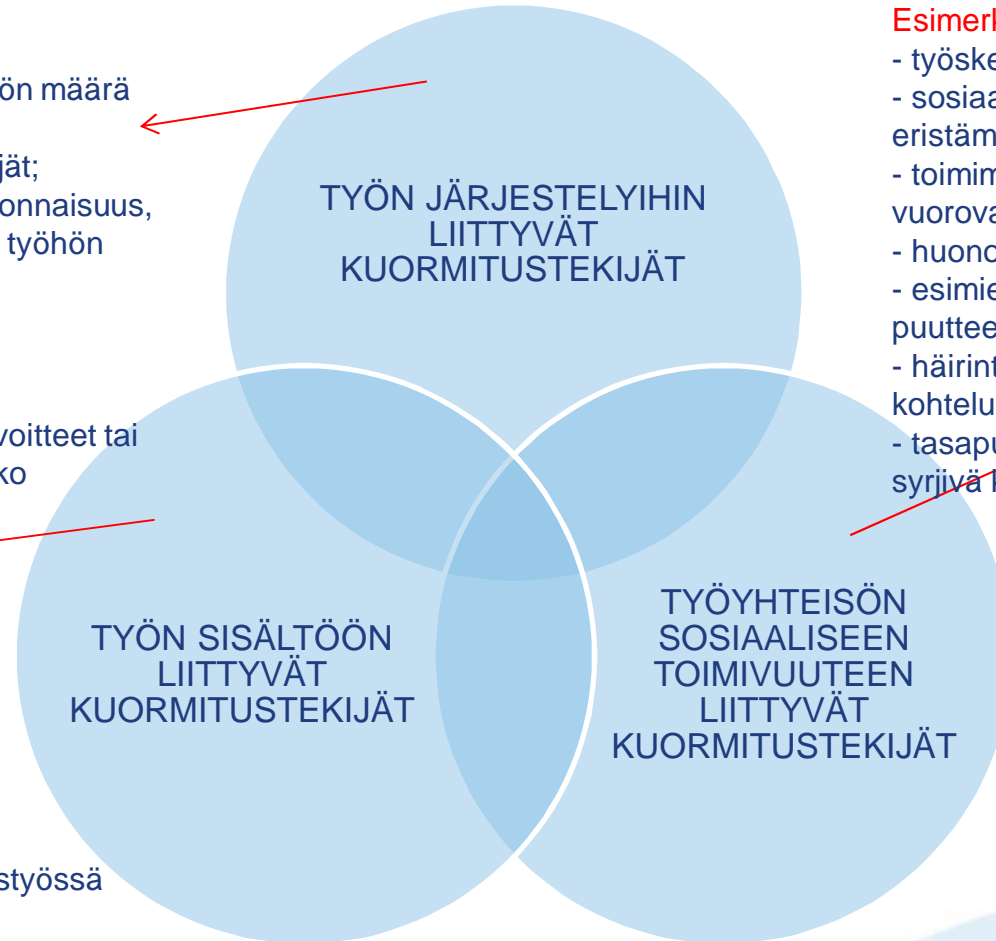
# Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

## Esimerkiksi:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- työajoista johtuvat haittatekijät; 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

## Esimerkiksi:

- yksitoikkoinen työ
- jatkuva valppaana olo
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä
- työn laadulliset vaatimukset



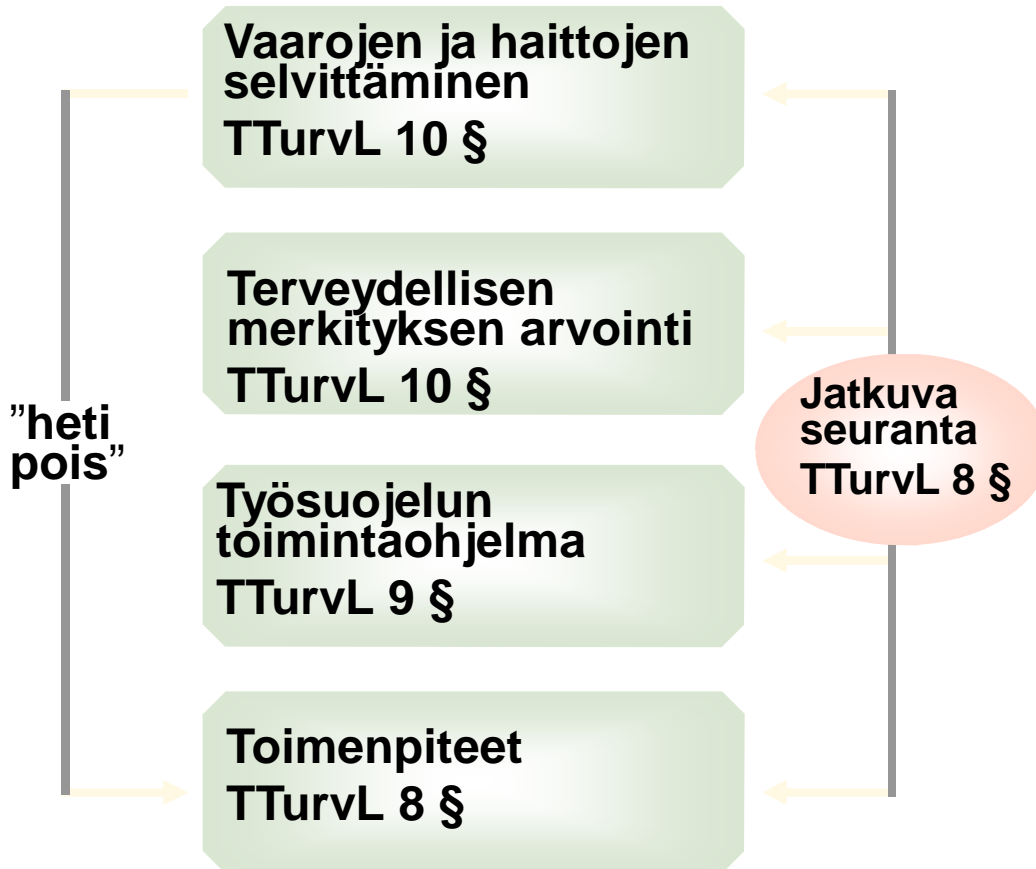
## Esimerkiksi:

- työskentely yksin
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu





# PSYKOSOSIAALISEN KUORMITUSTEKIJÖIDEN TURVALLISUUDEN HALLINTA



- Työpaikalla tulee olla toimivat käytännöt psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi
- Psykososiaalisten riskien arviointia koskee samat periaatteet ja prosessit kuin työpaikan muiden vaaratekijöiden arvioinnissa
- Työnantajan on tarvittaessa käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita  
→ Työterveyshuolto



# Psykososiaalisen työkuormituksen arvioinnin vaiheet ja välineet

## 1. Kuormitustekijöiden tunnistaminen

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

## 4. Seuranta

- Työnantaja seuraa toimenpiteiden vaikuttavuutta
- Huomioidaan muuttuvat työolosuhteet
- **Työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksien seuranta**

Käsiteltävä  
työsuojelun  
yhteis-  
toiminnassa

## 2. Terveydellisen merkityksen arviointi

- Mitkä kuormitustekijöistä vaikuttavat haitallisesti terveyteen? Arvioidaan riskit ja asetetaan ne tärkeysjärjestykseen.
- Edellyttää riittäviä tietoja kuormitustekijöiden vaikutuksista terveyteen -> **työpaikkaselvityksen johtopäätökset**

## 3. Toimenpiteet riskien vähentämiseksi

- Työnantajan johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä
- Ensisijaisesti tulee puuttua niihin kuormitustekijöihin, jotka aiheuttavat eniten haittaa terveydelle
- **Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotukset**
- **Työsuojelun toimintaohjelma**



## Toimivat käytännöt psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan

### Tunnistaminen ja arviointi

### Toimenpiteiden toteutus

### Jatkuva seuranta

#### Työturvallisuus

- ✓ Työnantaja on selvittänyt haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät. Tunnistettujen kuormitustekijöiden terveydellinen merkitys on arvioitu
- ✓ Selvittäminen ja arviointi on tehty riittävän kattavasti, järjestelmällisesti ja todennettavasti.
- ✓ Tarvittaessa käytetty asiantuntijaa esim. työterveyshuoltoa

- ✓ Vaarojen arvioinnin perusteella on ryhdytty riittäviin toimenpiteisiin terveydelle haittaa aiheuttavien kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.
- ✓ Työntekijöillä on riittävät tiedot kuormitustekijöistä ja turvallisista työtavoista
- ✓ Esimiehillä on riittävät valmiudet haitallisen kuormituksen tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi

- ✓ Työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta seurataan järjestelmällisesti
- ✓ Työpaikalla on toimivat käytännöt haitallisen kuormittumisen havaitsemiseksi riittävän ajoissa
- ✓ Esimiesten vastuut määritelty
- ✓ Työpaikan ja työterveyshuollon välillä on tiedonvälitys haitallisen kuormituksen ehkäisemiseksi

#### Työterveyshuolto

- ✓ Työpaikkaselvitys kattaa psykososiaaliset kuormitustekijät
- ✓ Johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä
- ✓ Työpaikkaselvitys on ajan tasalla

- ✓ Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotukset
- ✓ Kirjallinen toimintasuunnitelma
- ✓ Tehty yhteistoiminnassa
- ✓ Asiakirjat työntekijöiden nähtävillä

- ✓ Ilmoitukset työterveyshuollolle sairauspoissaoloista
- ✓ Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista



## Vaarojen tunnistaminen

Riskien arviointi työpaikalla –työkirja

11.9.2015

STM Työsuojeluosasto

### PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT (P)

### VAAROJEN TUNNISTAMINEN

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei lietee	Kommentteja ja tarkennuksia
<b>Työn sisältö</b>				
P 1. Yksipuolinen työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 2. Työn laadulliset vaatimukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 3. Työtehtäviin sisältyvä vastuu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 4. Valppaana olo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 5. Tiedon käsittely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 6. Työn keskeytykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 7. Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutus- tilanteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 8. Väkivallan uhka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<b>Organisointi ja toimintatavat</b>				
P 9. Työnjako, tehtävänkuvat ja tavoitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 10. Vaikutusmahdollisuudet omaan työ- hön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 11. Työn määrä ja työahti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 12. Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö ja työn sidonnaisuus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 13. Liikkuva työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 14. Työsuhteen epävarmuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 15. Työskentelyolosuhteet ja työvälineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<b>Työyhteisön sosiaalinen toimivuus</b>				
P 16. Yksintyöskentely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 17. Esimiehen ja työyhteisön tuki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 18. Yhteistyö ja tiedonkulku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 19. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P 20. Syrjivä kohtelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<b>Muita mahdollisia vaaratekijöitä?</b>				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Arvioi riski	Seuraa blan- netta	Seivitä	

Lisätietoja:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## HENKINEN KUORMITTUMINEN (H)

## TOIMENPIDELOMAKE

Vaaratilanteen kuvaus	Riski	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Aikataulu	OK

Todennäköisyys

Seuraukset

	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	<b>1 Merkityksetön riski</b>	<b>2 Vähäinen riski</b>	<b>3 Kohtalainen riski</b>
Mahdollinen	<b>2 Vähäinen riski</b>	<b>3 Kohtalainen riski</b>	<b>4 Merkittävä riski</b>
Todennäköinen	<b>3 Kohtalainen riski</b>	<b>4 Merkittävä riski</b>	<b>5 Sietämätön riski</b>

**Terveydellisen  
merkityksen arviointi !**



# Tarkastushavainnointoja psykososiaalisten riskien arvioinnista työpaikalla

- Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ei ole riittävän kattava tai ajan tasalla
- Riskienarviointiprosessi on jäänyt kesken; terveydellistä merkitystä ei ole järjestelmällisesti arvioitu siten, että tarvittavien toimenpiteiden kiireellisyys ja tärkeysjärjestys olisi johdettavissa arvioinnista
- Harvoin riittävää asiantuntemusta kuormitustekijöiden riskien arviointiin, eikä työterveyshuollon asiantuntemusta osata hyödyntää
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitys ei kata psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai ei ole ajan tasalla
- Työpaikkaselvityksestä ei ilmene johtopäätöksiä työolojen terveydellisestä merkityksestä tai toimenpide-ehtotuksia



## 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

- 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.
  - Kyse terveyttä vaarantavasta yksilön haitallisesta kuormittumisesta
  - Tieto kuormittumisesta voi tulla työnantajalle työntekijän ilmoittamana, työterveyshuollolta tai työsuojeluvaltuutetulta taikka 8 §:n tarkkailun kautta
  - Mikäli kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää työterveyshuollon apua
    - työntekijän perustellusta syystä pyytämä työterveyshuollon selvitys työkuormituksesta (Työterveyshuoltolaki 12§)
  - Kun kuormittuminen on todettu, työnantajan on selvitettävä kuormittumisen syyt
  - Tarvittaessa työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi



# Työnantajan velvollisuudet pähkinänkuoressa

## **Työnantajan on toimittava ennalta ehkäisevästi**

- Kuormitustekijöiden selvittäminen ja riskin arviointi
- Toimenpiteet kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi
- Työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen jatkuva tarkkailu

## **Epäily kuormittumisesta - esimiehen on puututtava saatuaan tiedon**

- Selvitettävä kuormittumisen syyt
- Käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin

## **Työnantajan on toimittava yhteistyössä**

- Työterveyshuolto – lakisääteinen asiantuntijataho
- Työnantajan ja työntekijöiden välinen työsuojelun yhteistoiminta





## Lisätietoja:

- <http://www.tyosuojelu.fi/fi/>
- Työsuojeluvalvonnan ohje 2/2013
  - Psykososiaalisen kuormituksen valvonta
- Esite valmistuu loppuvuodesta 2015