



Psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisy 2.12.2015

Seinäjoen kaupunki

Elisa Saunamäki

SEINÄJOKI

Psykososiaalinen kuormittuminen

Jokaisen yksilön työhyvinvointi ja psykososiaalinen kuormittuminen koostuu eri asioista. Ihminen on kokonaisuus, siksi terveyden ja työkyvyn kannalta on otettava huomioon monta toisiinsa vaikuttavaa tekijää. Esimies, työyhteisö sekä työmotivaatio ovat asioita, jotka kaikki vaikuttavat niihin. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiseen johtamiseen, organisaatioon ja turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten esim. työyhteisöä koskevat muutokset, sopivan haastava ja oikein mitoitettu työ jne. Myös yksityiselämä ja psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet vaikuttavat työhyvinvointiin ja sitä kautta kuormittumiseen.

Kuormittavuuden arviointi

Arvioitaessa työn kuormittavuutta on tärkeää tarkastella erikseen työn kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Koska kuormittuminen on yksilöllistä, sen laatu ja määrä vaihtelevat työntekijän tilanteen mukaan. Työn kuormitustekijät ovat erilaisia. Pelkästään jonkun tietyn sairauden tai kipeytyneen kohdan hoitaminen ei välttämättä auta vaan tarvitaan muutoksia työtehtäviin tai työolosuhteisiin.

Työtyytyväisyys on hyvä pohja pitkäaikaiselle ja vakituiselle työsuhteelle. Se lisää työssäjaksamista ja viihtyvyyttä. Siitä hyötyvät tasapuolisesti sekä työntekijä että työnantaja. Työntekijän sairastumisesta johtuvat välilliset kustannukset saattavat olla moninkertaiset verrattuna siihen, jos työnantaja panostaa työntekijän terveenä ja työkykyisenä pysymiseen. Seinäjoen kaupungin henkilöstövaihtuvuus on vähäistä, ja suurin osa työntekijöistä on työskennellyt kaupungilla useita vuosia, jopa vuosikymmeniä

A stylized, light blue line-art illustration of a cityscape with various buildings and houses. The word "SEINÄJOKI" is written in a bold, blue, sans-serif font across the middle of the illustration.

SEINÄJOKI

Miten meillä?

Seinäjoen kaupungilla on vakituisia työntekijöitä 2014 henk.tilinpäätöksen mukaan 3185. Kaiken kaikkiaan n. 4149 työntekijää. Työtehtäviä on "laidasta laitaan." Laitoshuoltajia, palomiehiä, keittiötyöntekijöitä, sairaanhoitajia, lastenhoitajia, opettajia ym. Lisäksi omat haasteet aiheutuvat pitkistä välimatkoista, sillä työpaikat voivat sijaita hyvinkin kaukana toisistaan.



Säännöllinen riskien- ja vaarojen arviointi

Meillä on käytössä Riski-Arvi - ohjelma. Riskit ja vaarat arvioidaan viiden vuoden välein tai olosuhteiden erityisesti muuttuessa. Ts-valtuutetut seuraavat riskien- ja vaarojen arviointien toteutumista eri työpaikoilla. Ts-valtuutetut myös neuvovat Riski-Arvin käyttämisessä. Ohjelma on otettu jo aika hyvin käyttöön, n. 75 %

Tulosten käsittely

Riskien arvioinnin tuloksista riippuen suunnitellaan jatkotoimenpiteet eri kuormitustekijöiden aiheuttaman vaaran korjaamiseksi ja välttämiseksi.

Pienimmät riskit ja niihin liittyvät toimenpide- ehdotukset käsitellään työpaikoilla /työpaikkakokouksissa. Esimiehellä on tässä iso vastuu. Seuraava porras on kehittämisryhmä ja lopuksi yhteistoimintaryhmä / työsuojelutoimikunta.

Riskien arvioinnin toteuttamisesta on tehty suunnitelma, joka on hyväksytty työsuojelun toimintaohjelmassa.

Työhyvinvointisuunnitelmat

Kannustamme myös työntekijöitämme tekemään työpaikkakohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat. Niissä pohditaan kolmea eri sektoria:

Yksilökohtainen toiminta

Työyhteisön toiminta

Työhön liittyvä toiminta

Tällä tavalla kannustamme työyhteisöjä itse seuraamaan oman työyhteisönsä tilaa, tunnistamaan mahdolliset häirittelevät tekijät sekä laatimaan tavoitteita ja toimintasuunnitelmia. Pienenä palkkiona on tyhy-raha ja vuodessa saamme kymmeniä suunnitelmia eri työpaikoilta.

Työterveyshuollon rooli

Yhteistyö todella tärkeää!

Työterveyshuolto työpaikkaselvitysten yhteydessä käyttää erillistä työpaikan psykososiaalisen kuormituksen perusselvityskyselyä.

Kyselyn purkamisessa käytetään joko pisteisiin perustuvaa arviota tai kirjoitetaan koko kysely auki ja kirjoitetaan kirjallinen palaute, varsinkin, jos hajontaa on paljon.

Lisäksi erityisissä työyhteisöjen ongelmatilanteissa työterveyshuolto käyttää erityistä Työyhteisöni ja minä kyselyä.

Seuraavassa Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuosille 2016-2017 otetaan erityiseksi painopisteeksi soteratkaisujen tuomat kuormittavuustekijät ja niiden ennaltaehkäisy.



Varhaisen tuen malli psykososiaalisen kuormittumisen tunnistamisessa

Varhaisen tuen / puheeksiottamisen toimintamallin käyttöönottoon kannustetaan esimiehiä muutoinkin kuin vain sairauslomien seurannan yhteydessä. Toimintamallista on tehty selkeä ohjeistus, jota pyritään jalkauttamaan kaikille työpaikoille.

Varhaisen tuen keskustelua voivat ehdottaa niin työntekijä, työnantaja kuin myös kuka tahansa työyhteisön jäsen. Keskusteltavia aiheita ovat mm. työyhteisöön liittyvät ongelmat, työn järjestelyihin liittyvät ongelmat sekä työn sisältöön liittyvät ongelmat.

Sairauslomista palkkaohjelma Populus antaa esimiehelle ensimmäisen muistutuksen silloin, kun työntekijällä on sairauslomapäiviä 20 ja kehottaa esimiestä käymään keskustelun työntekijän kanssa. Jos keskustelua ei käydä, seuraa toinen muistutus. Jos keskustelu ei senkään jälkeen toteudu, tulee kolmas muistutus esimiehen lisäksi työsuojelupäällikölle ja minulle. Tällä hetkellä työsuojelupäällikkö on meillä se, joka soittaa asiasta esimiehille ja muistuttaa keskustelujen tärkeydestä.

Varhaisen tuen keskustelumuihistio

Kun esimies käy keskustelun, lähetetään erityinen, tätä varten suunniteltu lomake työterveyshuoltoon työntekijän luvalla. Työterveys reagoi sitten tilanteeseen yhdessä esimiehen ja/tai työntekijän sopimalla tavalla.

Jos työntekijän tilanne on niin hankala, että työyhteisössä tehtävät omat toimenpiteet eivät riitä, otetaan tässä vaiheessa mukaan henkilöstöhallinnon edustaja, jolloin voidaan miettiä esim. uudelleen sijoittamista tai muita kuntouttavia toimenpiteitä sekä arviota jäljellä olevasta työkyvystä. Vaikka kuormitustekijä ei välttämättä ole terveydelle haitallinen, voidaan asia pitkittyessä viedä työterveyshuollon neuvotteluun.

Esimiehen / työntekijän roolien tukeminen

Esimiehillä tulee olla riittävät valmiudet haitallisen kuormittumisen tunnistamiseksi sekä puheeksiottamiseksi. Pyrimme vastaamaan siihen koulutusta lisäämällä. Olemme lisänneet sekä ulkopuolista että omaa sisäistä esimieskoulutusta. Myös koko henkilökunnalle suunnattua koulutusta on lisätty erilaisten toiveiden mukaisesti. Mm. ratkaisukeskeistä koulutusta, itsensä johtaminen-ajankäytön hallinta, puhe-judo ja erilaiset asiakaspalvelutilannekoulutukset.

2016 pidetään esimiehille koulutusta työsuojelun vastuista ja velvollisuuksista. Koulutukseen velvoitetaan kaikki esimiehet.

Tasapuolinen kohtelu

Ohjeistamme työyksiköitä tekemään koulutussuunnitelmat ja näin pyrimme varmistamaan työntekijöiden tasapuolisen pääsyn erilaisiin jatko- ja täydennyskoulutuksiin.

Erilaiset ohjeistukset, mm. sairauslomakäytännöt, varoituskäytäntö, henkisen väkivallan ja työssä kiusaamisen, henkisen hyvinvoinnin, mukautetun työn malli (2016) sekä kuukausitiedotteet koko henkilöstölle tähtäävät tiedonsaannin ja tasapuolisen kohtelun kautta psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisyyn.

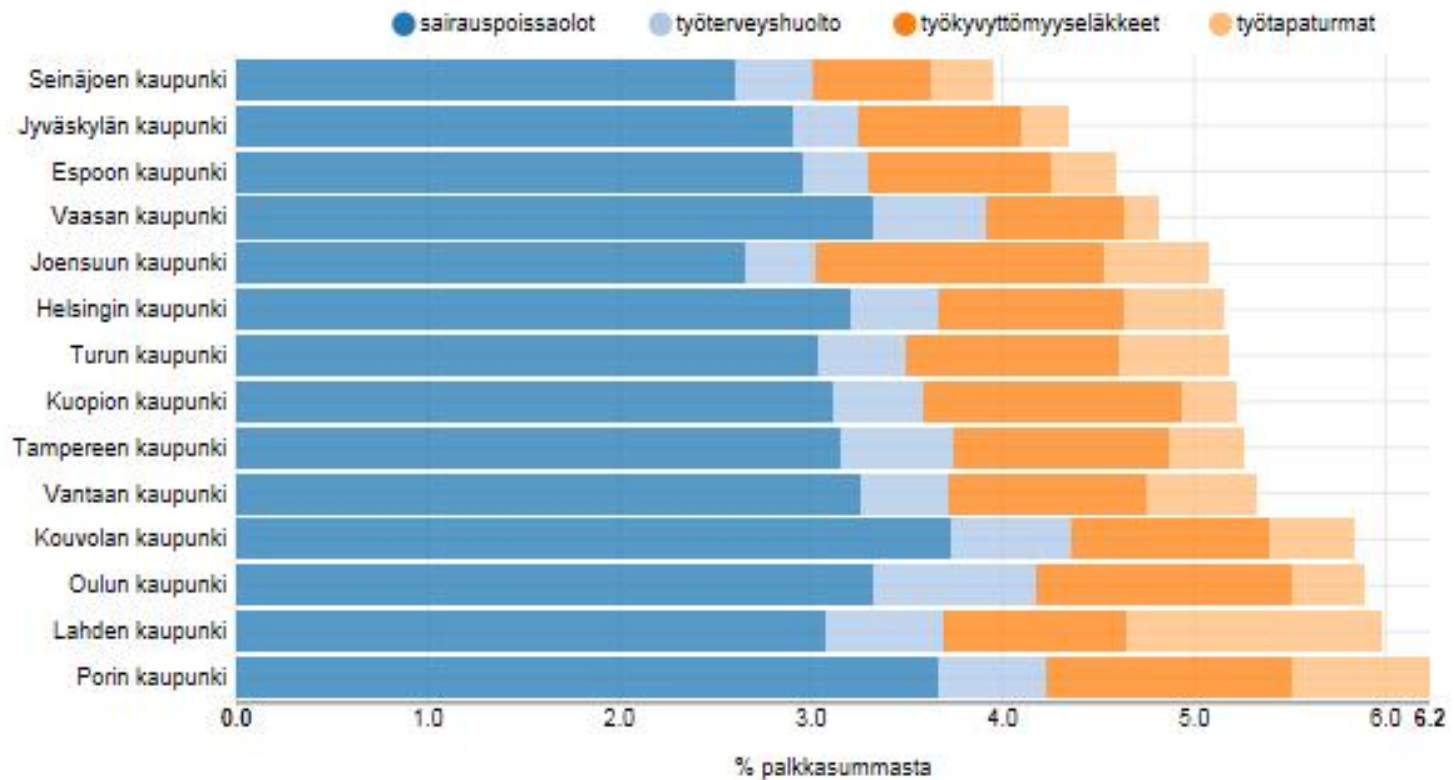
Sairauslomatilastot/ Eläkeperusteiset menot

Tässä asiassa olemme tutkitusti ja todistettavasti onnistuneet hyvin, sillä 2013 vuoden tilastojen mukaan olimme Kevan tekemässä vertailussa koskien eläkeperustaisia menoja vertailuryhmän parhaita. Mukana oli 14 yhtä suurta tai suurempaa kaupunkia kuin Seinäjoki.

Sairauslomapäiviä vuonna 2014 oli keskimäärin 12,89 päivää (pois lukien osasairauspoissaolot) työntekijää kohden. Vanhuuseläkkeelle lähtevien määrä oli 99, joista seitsemän jäi sairauseläkkeelle.

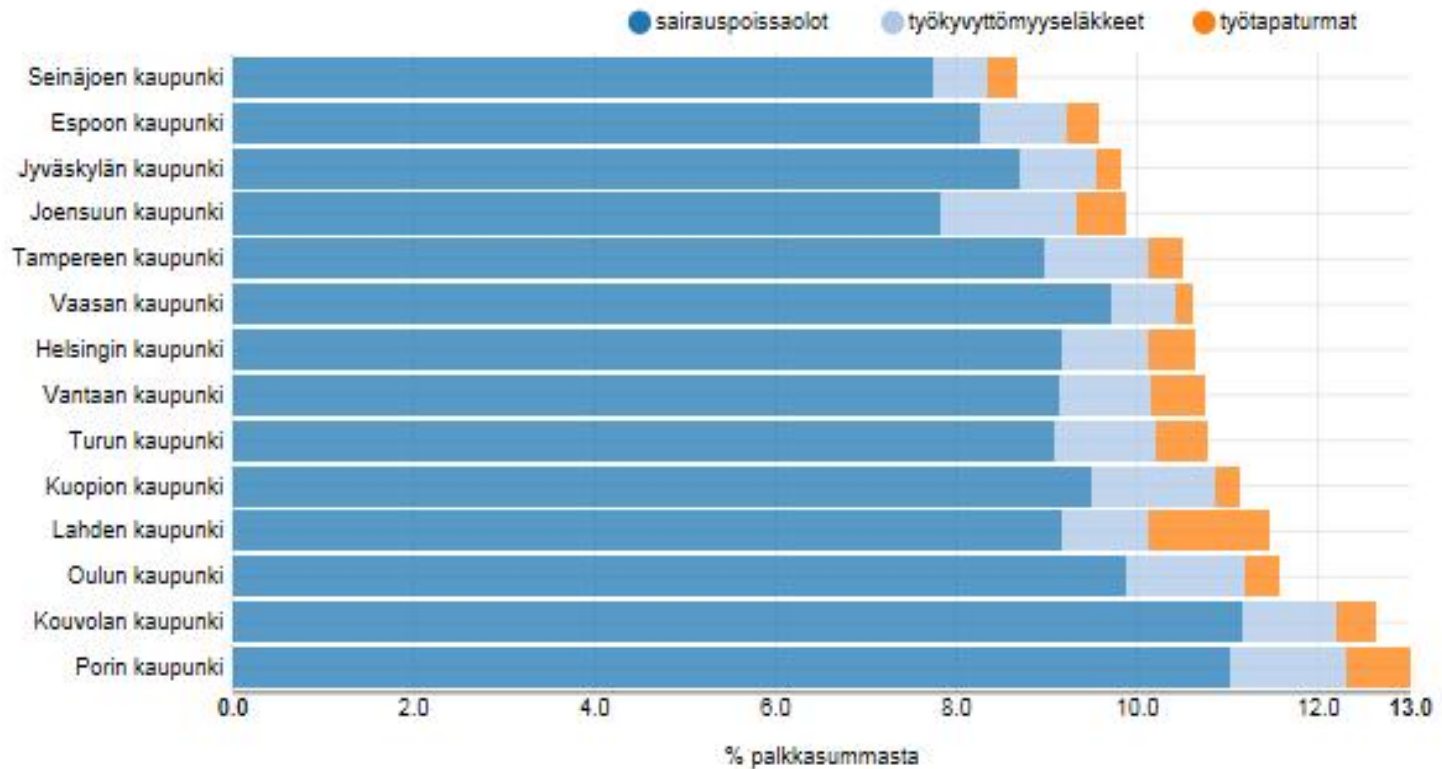
Tänä vuonna eläkkeelle jää 77 henkilöä, joista vain kaksi henkilöä sairauseläkkeelle.

Välittömät kustannukset



Risto Kaartinen, Keva

Kokonaiskustannukset



Risto Kaartinen, Keva

Palkitseminen

Työntekijät voivat osallistua kuntoutukseen (lähinnä yksilökuntoutus) täydellä palkalla.

Järjestämme 60-vuotta täyttävälle hyvinvointivalmennusta Kuortaneen Urheiluopistolla.

Palkitsemme pitkään työssä jaksaneita / jatkaneita ylimääräisellä lomaviikolla sekä muilla pienemmillä muistamisilla.

Näillä kaikilla toimenpiteillä pyrimme saamaan työntekijät viihtymään ja jaksamaan työntekijöinä pitkään.

Työterveyshuollon psykososiaalisen kuormittumisen kyselylomake

	Täysin eri mieltä		Täysin samaa mieltä		
	1	2	3	4	5
1. Työn tavoitteet ja työpaikan toimintatavat ovat selkeät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työmäärä ja työtahti ovat kohtuullisia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työmäärään ja työtahtiin voi itse vaikuttaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työssäni voin käyttää tietojani ja taitojani sekä kehittää omaa ammatillista osaamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työn voi tehdä suunnitellusti, häiriöitä on mahdollista ratkaista ja hallita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työhön sisältyvä vastuu on kohtuullinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Työtä ja työsuoritusta arvostetaan ja hyvästä työstä annetaan kiitosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kysely

- | | | | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | Työssä on yhteys muihin ihmisiin ja vaaratilanteessa saa apua | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Yhteistyö työkavereiden kanssa sujuu hyvin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Yhteistyö lähimmän esimiehen kanssa sujuu hyvin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Tiedonkulku työpaikalla on riittävää | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Ihmisiä kohdellaan työpaikallani oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Työpaikalla ei esiinny epäasiallista kohtelua tai häirintää | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Työhön ei sisälly asiakas-, ja vuorovaikutustilanteita, jotka herättävät negatiivisia tunteita | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Mikäli työssä esiintyy väkivallan uhkaa, uhkaan on varauduttu asianmukaisesti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Olen tyytyväinen työvälineisiin ja työympäristöni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. | Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Seuranta

Psykosiaalista kuormittumista seurataan:

- Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä / terveystarkastuksissa
- Kehityskeskusteluissa
- Työtyytyväisyyskyselyillä
- 2016 pääsemme Kevan tekemään työtyytyväisyyskyselyyn , joka ulottuu myös luottamushenkilöihin.
- Sairauslomaseuranta (esimiehille lähetetään neljä kertaa vuodessa tulosaluekohtaiset sairauslomat)
- Työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten tekemillä työpaikkakäynneillä



Kiitos

SEINÄJOKI

KOMIA
SEINÄJOEN
KAUPUNKISEUTU