

TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖN KUORMITTAVUUDEN ARVIOIJANA

Minna Pihlajamäki

Työterveyshuollon ylilääkäri, Terveystalo

02.12.2015

[Terveystalo](#)



Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (Vna 708/2013)

- Työterveyshuollon ydinprosessit
 - Toimintasuunnitelma, työpaikkakäynti, terveystarkastukset, yhteistyössä työkykyriskien tunnistaminen ja työkyvyn tukeminen
- Työterveysyhteistyö yhteistyökumppanin kanssa
- Työterveysyhteistyön prosessimaisuus
 - Tarvelähtöisyys
 - Suunniteltujen toimenpiteiden seuranta
 - Laadukkuus
 - Jatkuvuus (seuranta)



Psykososiaalisen kuormituksen arviointi

- Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuva haitta- ja vaaratekijä tarvittaessa asiantuntijoiden avulla
 - Työantaja: riskienarviointi
 - Työterveyshuolto: työpaikkakäynti



Työterveysyhteistyönä työkykyriskien tunnistaminen

- Vuosikalenteriin ohjelmoidaan yhteistyöneuvottelut (1-4 kertaa vuodessa)
- Päivitetään kuulumisia ja arvioidaan työyhteisön tilanne
- Työterveyshuollon raportit ja niiden analysointi
 - Sairauspoissaolot, vastaanottokäyntien syyt, terveystarkastuksista ja sairausvastaanotolta saatu kuvaus työyhteisön tilasta
 - Työterveyshuolto ehdottaa näiden perusteella jatkotoimenpiteitä
- Salassapitolainsäädäntöä kunnioittaen pohditaan keinoja, joilla tuetaan työkykyriskissä olevia työntekijöitä



Roolit

- Työterveyshuollon rooli: arvioida psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen merkitystä terveydelle
- Työnantajan rooli:
 - Tunnistaa ja arvioida työn sisältöön, järjestelyihin ja työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
 - Valvoa työpaikkaselvityksen toimenpide ehdotusten toteutumista
 - Toimenpiteet kuormittuneisuuden vähentämiseksi ja välttämiseksi
 - Työterveyshuollon yhteistyö, työhön paluun edistäminen, työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy ja toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta



- Ennaltaehkäisevän työturvallisuuden periaatteen noudattaminen (henkilöresurssit, työprosessien selkeys, työn suunnittelu ja mitoitus, esimiestyön kehittäminen, tiedonkulku ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet)
- Työyhteisön ja työtapojen turvallisuuden seuraaminen jatkuvana prosessina
- Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintamenetelmien kehittäminen
- Toimivat käytännöt muutoksessa (kehityskeskustelut, henkilöstökyselyt, valvominen, sairauspoissaolojen seuranta)
- Työntekijän terveydelle koituvan vaaran huomioiminen
- Kuormittumisen merkkien tarkkaileminen
- Kuormituksen vähentäminen (koulutus, työaikojen jousto, tauotus työssä)
- Psykososiaalisen kuormittumisen menettelytapaohjeet



Työterveyspsykologi

- Työterveyspsykologin rooli on muuttumassa, painottumassa ennaltaehkäisevään työhön (toimintasuunnitelmat, esimiestyö)
 - Varsinkin työpsykologit haluavat tehdä ennaltaehkäisevää työtä
- Tärkeä rooli työkyvyn arvioinnissa (kun jotakin on jo tapahtunut)
- Esimiesten tukeminen (esimerkiksi työnohjaus ja coaching)
- Työyhteisötyö ja työyhteisötaitojen opettaminen



Työterveyshuollon menetelmiä työyhteisön tilan arviointia varten

- Työpaikkakäynnillä havainnointi ja työntekijöiden haastattelu
- Työpaikkakäyntien esitietolomake
- Henkilöstökyselyt
- TIKKA
- Muita menetelmiä
 - QPS-Nordic,
 - ParTy – Parempi Työyhteisö,
 - Toimintalähtöiset menetelmät
 - TyöOptimi



Yksittäisen henkilön tilan arvioiminen

- BBI-15 (Bergen Burnout Indicator)
- BAI (Beckin ahdistuskyselylomake)
- BDI (melenterveyshäiriön arviointi)
- SCL-90
- IFC
- MBI-GS
- Psykologit käyttävät eri menetelmiä, eivät halua tiukkaa menetelmiin sitouttamista



Yhteenveto

- Työterveysyhteistyö
 - Tunne oma yhteistyökumppani
- Prosessimaisuus
 - Jatkuvuus
 - Mittarit
 - Laadukkuus
- Mitään yhtä yksittäistä menetelmää ei ole
- Tarvelähtöisyys



KIITOS

