

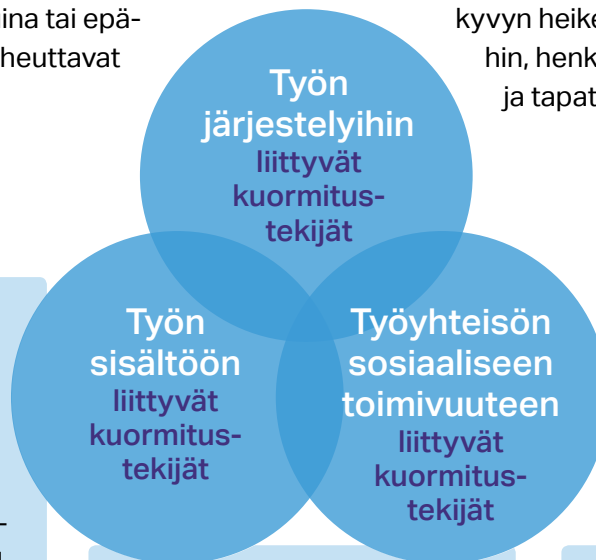
Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla

Mitä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?

Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi ilmetä **missä tahansa työpaikassa**. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan **työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen** liittyviä tekijöitä. Väärin mitoitettuina, puutteellisesti hallittuina tai epäsuotuisissa olosuhteissa ne aiheuttavat haitallista työkuormitusta.

Mihin haitallinen työkuormitus voi johtaa?

Pitkään jatkuessaan, riittävän palautumisen puuttessa tai esiintyessään hyvin voimakkaana tai usein toistuvana työkuormitus muodostuu terveydelle haitalliseksi. Haitallinen kuormitus voi johtaa kielteisiin seuraamuksiin, kuten työntekijöiden suorituskyvyn heikentymiseen, sairauspoissaoloihin, henkilöstön suureen vaihtuvuuteen ja tapaturmien lisääntymiseen.



Työn järjestelyihin

liittyvät kuormitustekijät ovat tekijöitä, jotka liittyvät työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen työpaikalla. Haitallista kuormitusta 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 liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi

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

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen

liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla 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.

Haitallista työkuormitusta tulee ehkäistä

Työnantajalla on **työturvallisuuslain** mukaan velvollisuus huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Haitallista työkuormitusta tulee ehkäistä eikä vain reagoida kielteisiin seurauksiin. Työnantajan on oltava selvillä työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja oma-aloitteisesti ryhdyttävä toimiin, jos kuormitustekijöistä aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita yhtä järjestelmällisesti kuin fyysisen työympäristön epäkohtia. Keskeinen väline on **työn vaarojen selvittäminen ja arviointi**. Huolellisesti tehty arviointi auttaa työnantajaa tunnistamaan ne työn

kuormitustekijät, joihin toimet tulee kohdistaa. Ellei sitä tehdä riittävän kattavasti tai lainkaan, tarvittavia ennaltaehkäiseviä toimia ei välttämättä tunnista eikä toteuteta.

Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta tunnistaa kuormitustekijöitä ja arvioida niitä, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten työpaikan **työterveyshuoltoa**. Haitallisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa voi käyttää apuna työterveyshuollon työpaikkaselvitystä.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikkaselvityksessä on

- tunnistettu työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät
- tehty johtopäätökset terveyteen vaikuttavista kuormitustekijöistä
- esitetty tarvittavat toimenpide-ehdotukset.

Työnantajalla velvollisuus selvittää ja arvioida kuormitustekijät

Kuormitustekijät vaihtelevat erilaisissa töissä, ja siksi työnantajan on tunnistettava juuri kyseisen työpaikan ja eri tehtävien psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti. Järjestelmällisesti tehdyn arvioinnin avulla työnantaja tunnistaa, millaisia toimia on tarpeen tehdä.



Millaisilla keinoilla voi vähentää haitallista työkuormitusta?

Arvioinnin jälkeen työnantajan tulee tehdä tarvittavat toimenpiteet, jotta työ ei vaaranna työntekijöiden terveyttä.

Työnantaja voi

1. poistaa tai vähentää haitallisia kuormitustekijöitä
2. tarjota työntekijöille hallintakeinoja
3. luoda tukikäytäntöjä haitallisesti kuormittuneille työntekijöille.

Toimien tulee kohdistua ensisijaisesti syihin

Jos vaarojen arviointi osoittaa, että jostakin kuormitustekijästä aiheutuva terveysvaara (riski) on merkittävä, on kuormitusta aiheuttavaa tekijää tavalla tai toisella vähennettävä.



Huolellisesti tehty arviointi auttaa työnantajaa tunnistamaan ne kuormitustekijät, joihin toimet tulee kohdistaa. Järjestelmällisesti tehdyn arvioinnin avulla työnantaja tunnistaa, millaisia toimia on tarpeen tehdä. Tarvittaessa työnantaja voi käyttää apuna työpaikan työterveyshuoltoa.

Kuormitustekijä	Esimerkkejä kuormitustekijöiden vähentämisestä
Liiallinen työn määrä	<ul style="list-style-type: none"> • tehtävien uudelleenorganisointi tai mitoitus • työnjaon tarkistaminen • työprosessien selkeyttäminen • tehtävien priorisointi
Esimiehen puutteellinen tuki	<ul style="list-style-type: none"> • esimiesvastuiden määrittely • riittävät resurssit esimiestyöhön • esimieskoulutus • esimiestyön toimintamallien selkeyttäminen • työkalut esimiestyöhön
Vuorotyö	<ul style="list-style-type: none"> • vuorotyön vähentäminen • työvuorojärjestelmän kehittäminen (esim. nopeasti eteenpäin kiertävään vuorojärjestelmään siirtyminen) • työvuorosuunnittelu

Työntekijöille keinoja hallita haitallisia kuormitustekijöitä

Työn kuormitustekijöitä ei voida aina poistaa, vaan ne kuuluvat työhön. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä haastavia asiakkaita ei voida kokonaan välttää. Työnantajan tulee kuitenkin antaa työntekijöille keinoja hallita kuormitustekijöitä; tarvitaan esimerkiksi koulutusta, joustavia työaikoja, tauottamista, sosiaalisen tuen lisäämistä tai muiden työn myönteisten piirteiden vahvistamista.


- > **Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja antaa työntekijöille riittävät tiedot työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Lisäksi tulee antaa opetusta ja ohjausta turvallisiin työtapoihin haitallisen kuormittumisen välttämiseksi.**


Tukikäytäntöjä haitallisesti kuormittuneille työntekijöille

Työpaikalla tulee myös varautua etukäteen siihen, että työntekijä voi kuormittua työssään haitallisesti. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että haitallinen kuormittuminen havaitaan ajoissa ja työntekijä voi terveyttään vaarantamatta jatkaa työssään.

Työnantajan pitää huolehtia siitä, että **työterveys-huollon** kanssa on sovittu toimintakäytännöistä työkyvyn ylläpitämiseen. Tällaisia toimintakäytäntöjä ovat muun muassa

- työkyvyn varhaisen tuen toimintamallit
- sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöt
- työhön paluun toimintakäytännöt.

 Työnantajan tulee perehdyttää työntekijät turvallisiin työtapoihin haitallisen kuormittumisen välttämiseksi.

 Haitallinen kuormitus voi johtaa kielteisiin seuraamuksiin kuten työntekijöiden suorituskyvyn heikentymiseen tai sairauspoissaoloihin.

Esimiesten tehtävä on havaita haitallinen työkuormitus ajoissa. Esimiehillä tulee olla kyky reagoida haitallisen kuormittumisen hälytysmerkkeihin. Tällaisia ovat esimerkiksi jatkuvasti pitkittyvät työpäivät, työsuorituksen tai työn laadun heikkeneminen, käyttäytymisen muutokset, lisääntyneet työyhteisön ristiriidat ja vaaratilanteiden lisääntyminen.

- > **Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee järjestää esimiehille riittävä perehdytys haitallisen työkuormituksen tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi.**

LISÄTIETOJA: