



Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla?





Sosiaali- ja terveysalan tiimin hankkeet 2017

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalialan hanke

- Yksityiselle sosiaali- ja terveystoimialalle (mm. kotipalvelut, lääkäriasemat, vastaanottokeskukset)
- Tavoitteena on että työnantajat noudattavat työnantajavalvoitteita ja työpaikoilla tunnistetaan ja ehkäistään työkykyä uhkaavia riskitekijöitä (työntekojen keskeiset ehdot, työterveyshuolto, vaarojen selvittäminen ja arviointi, psykososiaalinen ja fyysinen kuormitus ja väkivallan uhka,
- ESAVI:n osuus 200 tarkastusta



Tuki- ja liikuntaelinten kuormituksen vähentämishanke

- Julkiselle sektorille, missä paljon käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja ja fyysistä kuormitusta
- Tavoitteena on varmistaa että työpaikalla on huomioitu tule – kuormitus (varattu apuvälineitä, perehdytetty niiden käyttöön, ja huolto toimii)



Sosiaali- ja terveysalan tiimin hankkeet 2017



Kotihoitohanke

- Julkiselle kotihoitoa tuottaville työpaikoille
- Tavoitteena ehkäistä kotihoidon työntekijöiden kuormittuminen (väkivallan uhka, psykososiaalinen kuormitus)



Mielenterveys ja päihdehanke

- Julkiselle mielenterveys- ja päihdekuntoutuksen työpaikoille
- Tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvaa kuormittumista (väkivallan uhka, psykososiaaliset kuormitustekijät)



Esimieshanke

- Julkiselle soster-toimialalle
- Tavoitteena varmistaa että esimiesten kuormittumiseen on kiinnitetty huomiota ja tarvittaessa on tehty toimenpiteitä sen vähentämiseksi tai poistamiseksi - seurata



Mikä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla?

Valvonnan havaintojen perusteella:
Merkittävin kuormitus työntekijöille
aiheutuu psykososiaalisista
kuormitustekijöistä.



Vuoden 2016 valvontahavaintojen perusteella

Asiakokonaisuus	Korjattavaa
Turvallisuuden hallinta	57 %
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	36 %
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	31 %
Psykososiaalinen kuormitus	42 %
Fyysinen kuormitus (käsintehtävät nostot)	21 %
Kemialliset haittatekijät	33 %
Sisäilman aiheuttama terveysvaara	14 %



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Esimerkiksi:

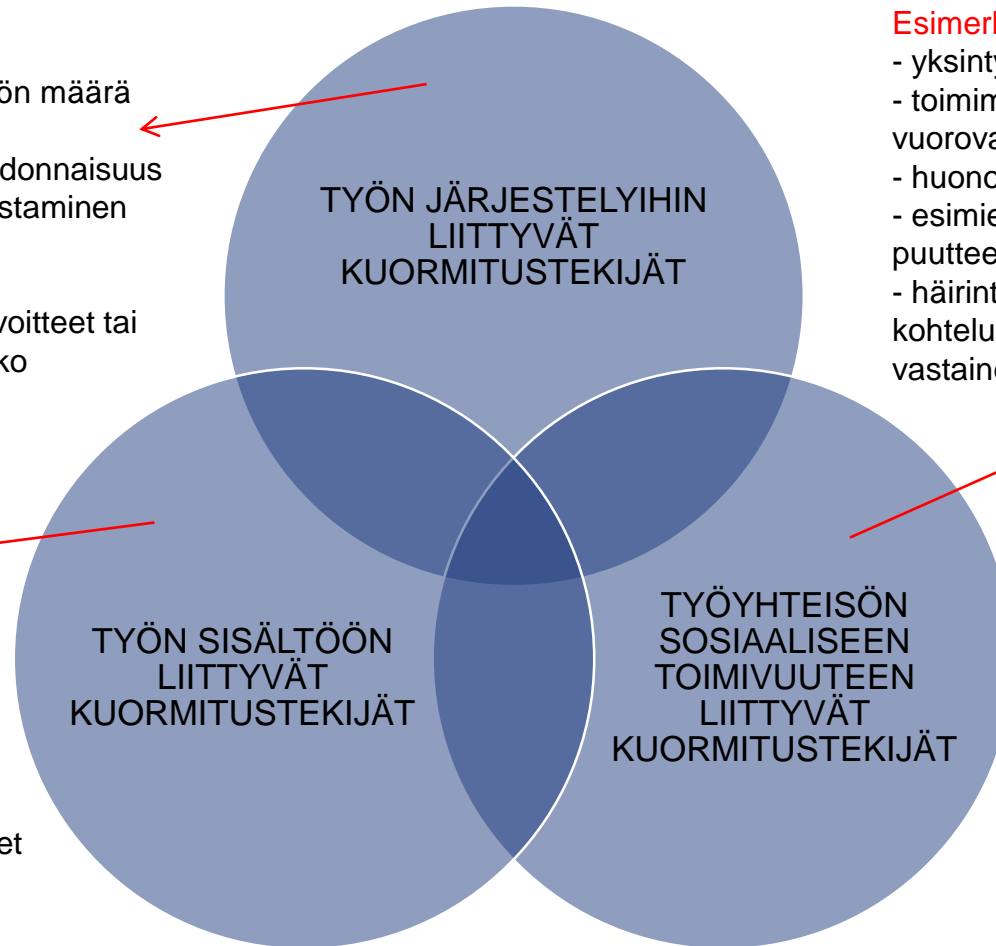
- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- runsas työhön liittyvä matkustaminen
- puutteet työväliseissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako

Esimerkiksi:

- yksintyöskentely
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

Esimerkiksi:

- yksitoikkoinen työ
- jatkuva valppaana olo
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä





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 aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta.



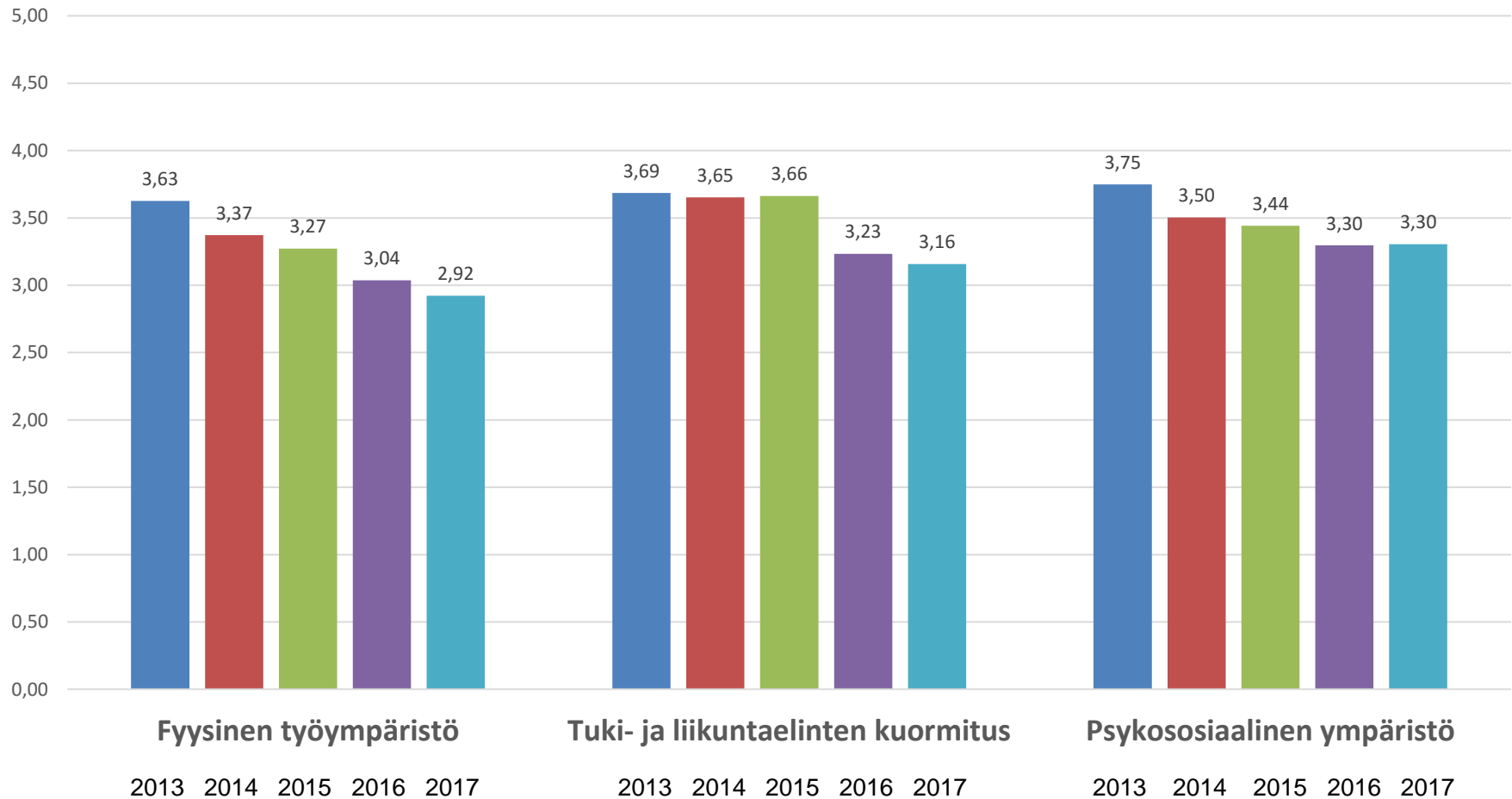
Ei kuormitustekijöitä valvonnassa

- 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 joita voidaan valvoa.



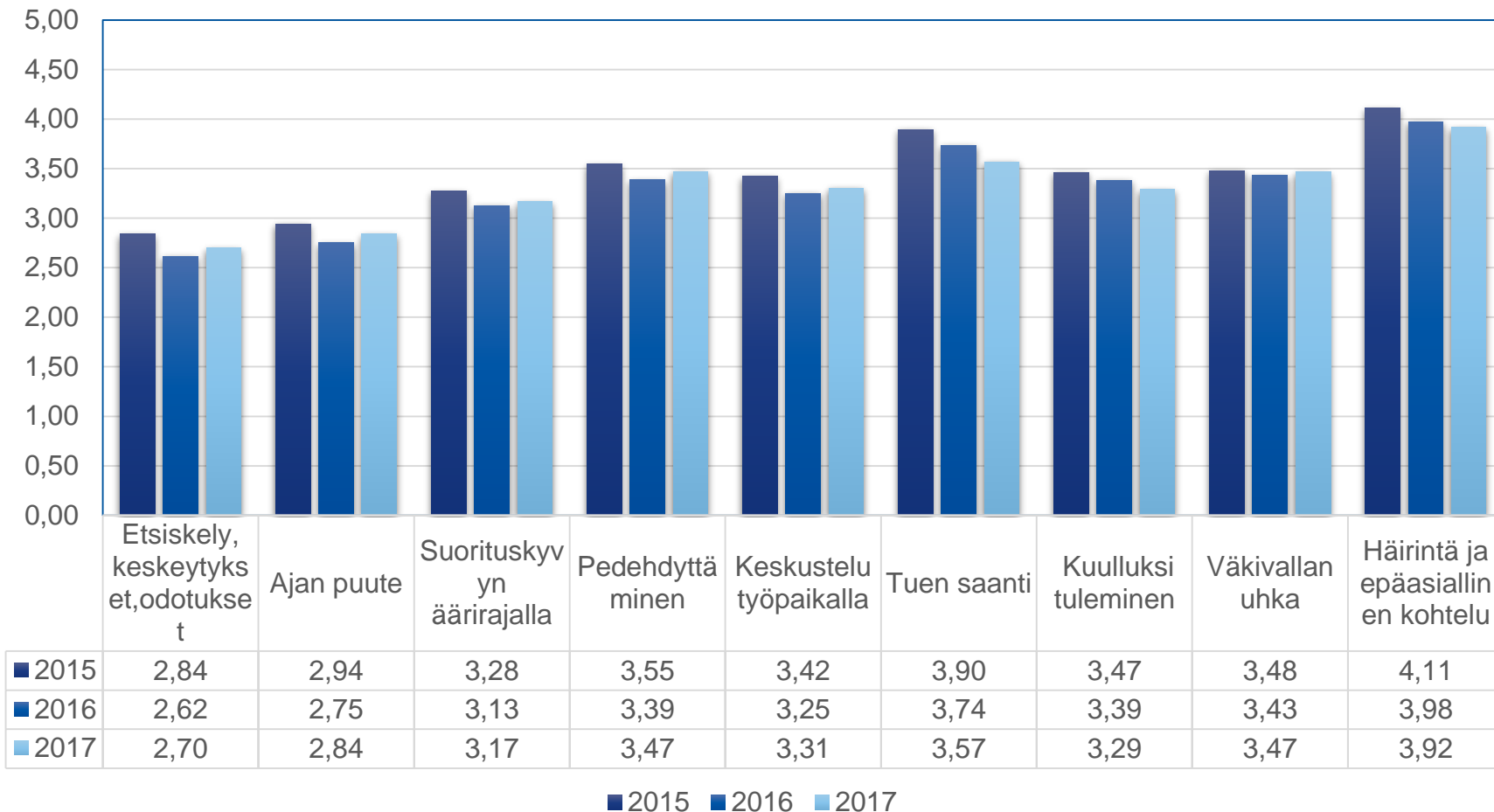
Valmeri työntekijäkyselyn keskiarvot 2013-2017

Valmeri indeksit 2013-2016





Psykososiaalinen kuormitus 2015-2017





Valvonnan keskeiset havainnot

- Psykososiaalinen kuormitus on jatkuvasti lisääntynyt koko sote –alalla, johtuen monista muutoksista, uudistuksista, säästöpainneista ja esim. epävarmuustekijöistä sote – uudistuksen suunnittelussa.
- Erityisesti kotihoidon ja esimieshankkeen tarkastuksilla lähes 50 % tarkastuksista havaittiin puutteita psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. Henkilöstöressurssien riittämättömyyden kokemus näyttäytyy merkittävänä kuormitusta aiheuttavana tekijänä.



- Toteutetut kuormituksen hallinnan toimet työpaikoilla ovat pääsääntöisesti oikeasuuntaisia.
- Kokonaisuuden hallinta on puutteellista: Kuormitustekijöiden havaitsemisesta arvioinnista, kuormituksen rajoittamiseksi toteutettaviin toimiin ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksen seuraamiseen.
- Yksittäinen ajankohtainen vaikuttava tekijä on Sosiaali- ja terveysalojen toimintaympäristön muutos, johon työnantajilla on vain rajallinen mahdollisuus vaikuttaa.



- Esimiestyöhön liittyvät vaarat ja haitat ovat usein jääneet huomioimatta työn vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä.
- Esimiestyön vaatimukseen liittyy myös sellaisia osa-alueita, jotka ovat täysin esimiesten oman substanssiosaamisen ulkopuolella (korjaus, kunnossapito, laitteiden huolto jne.). Näiden asioiden käsittely ja eteenpäin vieminen organisaatiossa on koettu kuormittavaksi.



- Työpaikalla tehtäessä toimenpiteitä työn turvallisuuden hallinnan edistämisessä ja kehittämiskohteiden priorisoimisessa, jää työterveyshuollon asiantuntijarooli yhä usein irralliseksi tai hyödyntämättä.
- Turvallisuusjohtamista ja sen osaamista käytännön tasolla kaivataan työpaikoille johtoon sekä esimiestasolle.
 - Työturvallisuuden hallintaa ei osata sisällyttää organisaation strategioihin ja työpaikkojen arkitoimintaan riittävällä tavalla.
 - Vastuiden jakautumien organisaation eri toimijoiden sisällä/kesken on epäselvää ja tämä johtaa siihen, että mm. työsuojeluasiat ja kehittämistoimenpiteet eivät etene lainkaan tai etenevät hitaasti.



Muutoksen toteuttaminen ja sen aikataulu kuormitustekijänä

- Henkilöstöresurssit koetaan usein riittämättömiksi. Jatkuva muutos ja säästöpainne on aiheuttanut tarvetta suunnitella palveluiden tuottamista uudelleen, mutta suunnittelua ei ehditä tehdä riittävän huolellisesti ja kauaskantoisesti muutosten toteuttamisen tiukoissa aikatauluissa.
- Useat työntekijät kokevat, että heillä ei ole ollut riittävästi aikaa oppia ja perehtyä uusiin, työssä tai sen seurannassa vaadittaviin järjestelmiin ja toimintatapoihin.



Työsuojelutoiminta vaikuttaa jääneen kunta-alalla muutosten, taloudellisten paineiden ja resurssivajeiden, sekä yksityisellä sektorilla esim. yrityskauppoihin liittyvien muutosten jalkoihin.

(Sosiaali- ja terveysalojen toimialatiimin raportti 2016)



Sisäilmakysymykset kuormitustekijänä

- Kosteus- ja homeongelmat tulivat esille tarkastuksilla. Ongelma on ollut jo vuosia tiedossa. Rakennuskanta on osittain vanhaa ja esimerkiksi isoissa kiinteistöissä sisäilmaongelmia on todettu vuosien saatossa useita. Työnantajien vaikeutena on useiden toimintayksiköiden sijoittelu väistötiloihin mm. odottelemaan uudisrakennusten valmistumista. Tyypillisesti ongelmat liittyivät siihen että korjaavia toimenpiteitä ei ole toteutettu riittävästi. Useilla tarkastuksilla tuli esille myös työntekijöiden tyytymättömyys ilmanvaihtoon.
- Koettujen oireiden ja työpaikan sisäilman syy-yhteyden selvittäminen työterveyshuollossa on vaikeaa ja hidasta.



Työaika kysymykset kuormitustekijänä

- Hankkeiden havaintojen mukaan oli ylityöksi laskettavan työn kirjaamisessa usein puutteita -> ylitöiden kokonaismäärien epäselvyys. Työaikojen osalta monella lastensuojelutoimijalla tehtiin pitkiä 24 tunnin työvuoroja, joiden osalta ei ollut työnantajalla poikkeuslupaa. Vuorokausilepojen toteutuminen ei näin ollen tapahtunut.
- Monella työpaikalla työntekijät toivoivat pitkiä työvuoroja, jotka mahdollistivat pitkät vapaat - jopa vastoin työaikasäädöksiä. Tämä näyttäytyi erityisesti ammatillisissa perhekodeissa.
- Säännölliset ylityöt kuormittavat osaa toimialojen työntekijöistä.



Väkivallan uhka kuormitustekijänä

- Väkivallan uhkaan torjutaan työpaikoilla kohtuullisen hyvin ja asia on saanut huomiota julkisuudessa sekä valvonnassa jo pitkään. Väkivallan läsnäolon merkitystä työntekijöiden kuormittumiselle työssä ei ole kuitenkaan aina riittävästi osattu tunnistaa ja arvioida. Havaintojen perusteella työntekijät eivät suuremmin pitäneet väkivaltaa terveyttä vaarantavana uhkatekijänä.
- Väkivallan uhan ja sen kuormittavuuden hallintaa pidetään usein ammattitaitoon kuuluvana asiana, mitä se ei pelkästään ole.



Lopuksi

- Kuormitus koostuu lukuisista tekijöistä
- Kuormituksen sietokyky on yksilöllistä
- Määrä ja voimakkuus vaikutta mahdolliseen terveysvaaraan
- Monet esitellyistä ajankohtaisista ilmiöistä ei ole poistettavissa
 - Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arviointi
 - Haitallista vaikutusta ennalta ehkäisevät toimet
 - Haitallisten vaikutusten rajoittaminen
 - Aiheutuneiden haittojen jälkikäteinen korjaaminen (viimesijainen toimi)



- Tärkein työsuojelutyö tehdään työpaikoilla
 - Työsuojelun yhteistoiminnassa
- Vuorovaikutuksen onnistuminen on tärkeää
- Vuorovaikutus valvonnan ja sidosryhmien välillä on tärkeää, että pystymme yhdessä havaitsemaan ja arvioimaan muutoksessa tapahtuvia, usein tarkoituksettomia ilmiöitä ja toimimaan työelämän turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi kuikin omalla vaikuttamisen keinollaan tehokkaasti.

Kiitos,