

Toimintamalli psykososiaalisten
kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja
seuraamiseksi

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

HENKINEN HYVINVOINTI

Henkinen hyvinvointi ilmenee haluna tehdä työtä, työn sujumisena ja hallintana. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haasteellista ja se antaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

Työntekijän tulee voida päteä työssään ja saada oikeudenmukaista kohtelua. Työn tulee olla mielekästä ja siihen tulisi sisältyä mahdollisuus oppia uutta ja soveltaa aiemmin opittua. Työntekijän on voitava kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi ja työssä pitää olla mahdollisuus hyviin ihmissuhteisiin. Työn tulee myös olla turvallista.

TYÖN AIHEUTTAMA PSYKOSOSIAALINEN KUORMITTUMINEN

(psykososiaalinen = sekä psyykkisiin että sosiaalisiin tekijöihin liittyvä)

Työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset ja hänen työtään koskevat odotuksensa sekä toisaalta työn asettamat vaatimukset ja sen antamat mahdollisuudet tulisi olla tasapainossa keskenään. Tasapainon horjuminen vie voimavaroja ja heikentää terveyttä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan myös työhön liittyvien haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisestä.

Työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa seuraavasti:

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

- o kohtuuton vastuu, yksitoikkoinen työ, sirpaleinen työ

Työjärjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

- o liiallinen työmäärä, kohtuuton aikapaine, ennakoimaton johtaminen, vuorotyö tai yötyö

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

- o yksintyöskentely, toimimaton yhteistyö, epäasiallinen kohtelu, puutteellinen esimies, tai työtoverituki

Liiallinen kuormitus vähentää työhyvinvointia ja heikentää työn laatua. Liian vähäinen kuormitus vähentää työmotivaatiota ja lisää syrjäytymisen riskejä.

Työn kuormittuvuutta arvioitaessa tulee tarkastella erikseen työn kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Kuormitustekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä riippumatta siitä kuka työtä tekee.

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

Työn kuormittuvuuden arviointi on yksilöllistä. Työntekijä arvioi omaa kuormittuneisuuttaan ja jaksamistaan arkipäivän kokemusten ja tuntemusten avulla.

Työyhteisön hälytysmerkit:

- lisääntynyt välinpitämättömyys
- vetäytyminen vuorovaikutuksesta
- huono ilmapiiri
- tunteet eivät pysy hallinnassa
- asioista tulee liian henkilökohtaisia
- työt eivät suju
- muuttunut, outo käyttäytyminen

Työntekijän oireita voivat olla:

- töiden ruuhkaantuminen
- mikään ei tunnu tulevan valmiiksi
- asioita unohtuu aiempaa enemmän
- päänsärky
- verenpaineen kohoaminen
- ärtyneisyys
- mikään työhön liittyvä asia ei tunnu enää todella tärkeältä tai kiinnostavalta
- univelka
- töihin tulo vastenmielistä
- työtehtävien/työntekijöiden välttely

Jos työyhteisön muut jäsenet eivät koe mitään vastaavaa, voi yksittäisellä työntekijällä olla vaikea osoittaa tuntemustensa johtuvan työn kuormittuvuudesta. Työnantajan on selvitettävä ja arvioitava sekä kuormitustekijät että työntekijöiden kuormittuminen ja pyrittävä poistamaan tai vähentämään haitallista kuormitusta, olipa kyseessä yksi tai useampi työntekijä.

PSYKOSOSIAALISTEN KUORMITUSTEKIJÖIDEN JA KUORMITTUMISEN ENNALTAEHKÄISY

JOHTAMINEN

Eurajoen kunnanhallitus on 2010 hyväksynyt vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteet.

Vastuullisen henkilöstöjohtamisen osiot:

- Henkilöstösuunnittelu
- Työhyvinvoinnin kehittäminen
- Henkilöstön kehittäminen

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

- Palkkaus ja palkitseminen sekä
- Sisäinen viestintä

Laadittuja, yhteisesti hyväksytyjä periaatteita noudattaen esimies luo toiminnallaan työpaikalle ilmapiirin, jossa työntekijällä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisön kehittymiseen ja hyvinvointiin.

Oikeudenmukaisella kohtelulla esimies voi merkittävästi kasvattaa työyhteisön voimavaroja.

Oikeudenmukaisen johtamisen tunnusmerkkejä (Keva):

- työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- vuorovaikutus
- työn organisointi
- vaikutusmahdollisuuksien antaminen
- oikeudenmukaisten menettelytapojen käyttö päätöksenteossa
- esimiehen luotettavuus
- johtamisen ennakoitavuus

Esimiehen itsetuntemus, työyhteisön ja työn tuntemus sekä tilanteen taju ovat edellytyksiä oikeudenmukaiselle toiminnalle. Oikeudenmukainen johtaminen on yhteistyötä. Työyhteisön asenteet ja toiminta vaikuttavat siihen, millaisia keinoja esimiehen on työssään mahdollista käyttää. Työyhteisö mahdollistaa oikeudenmukaisen johtamisen omalta osaltaan kun asioista keskustellaan suoraan kasvokkain ja hyväksytään erilaisuus työyhteisössä. Työntekijän vastuulla on itse ottaa asioista selvää, kysyä, tiedottaa asioista ja toimia joustavasti.

Oikeudenmukaisessa työyhteisössä apua pyydetään ja annetaan tarvittaessa. Jokainen hoitaa omat tehtävänsä ja on mukana kehittämässä työtä. Huomio ja keskustelu suuntautuvat enemmän työn sujumiseen kuin sujumattomuuteen.

Esimiehellä on velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työyhteisön tarkkailu sisältää myös sosiaalisen toimivuuden tarkkailun.

PEREHDYTTÄMINEN

Hyvä perehdyttäminen lyhentää työn oppimiseen tarvittavaa aikaa. Se antaa työntekijälle tunteen siitä, että häntä arvostetaan ja tarvitaan yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Hyvä perehdytys vähentää virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrää. Se parantaa työn laatua, tulosta ja asiakastyytyväisyyttä.

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

Perehdytyksessä uusi työntekijä tutustuu:

- o työympäristöön ja –tehtäviin liittyviin menetelmiin, vastuihin ja mahdollisiin terveysvaaroihin
- o työpaikan arkeen ja käytäntöihin
- o työyhteisön historiaan ja yrityskulttuuriin
- o työorganisaation tulevaisuuteen, tavoitteisiin ja kehittämiseen.

Hyvässä perehdyttämisprosessissa seurataan myös perehdyttämisen onnistumista. Eurajoen kunnan perehdyttämisoppaan löydät intrasta.

KEHITYSKESKUSTELUT

Kehityskeskustelu on tavoitteellinen, ennalta sovittu ja valmisteltu, säännöllisesti toistuva, tasavertainen ja luottamuksellinen keskustelu pääsääntöisesti lähiesimiehen ja työntekijän kanssa.

Kehityskeskustelujen tavoitteena on

- o arvioida työn tuloksia ja suoriutumista
- o selkiyttää tehtäväkuva ja työroolia
- o antaa molemminpuolista palautetta
- o määritellä työn tavoitteet ja päämäärät
- o tunnistaa kehittämistarpeet ja sopia kehittämistoimenpiteistä
- o edistää yhteistyötä ja hyvää ilmapiiriä.

Myös työhyvinvointi ja työyhteisön toimivuus ovat kehittämiskeskustelujen aiheita.

Eurajoen kunnan esimiehet käyvät alaistensa kanssa kehityskeskustelun vuosittain, lokakuun loppuun mennessä. Kehityskeskustelujen yhteydessä on suositeltavaa käydä läpi myös kunnan Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake. Keskustelut tallennetaan sähköiseen C&Q-järjestelmään.

TYÖNOHJAUS

Työnohjaus on yleensä ulkopuolisen henkilön ammatillista tukea ja erilaisia menettelytapoja, joiden perustehtävänä on saada aikaan ohjattavan jäsentynyt suhde pulmalliseen työtilanteeseen. Työnohjauksen kohteena on ohjattavan suhde työhön. Työnohjaus on tasavertainen keskustelu työhön liittyvistä pulmista ja luottamuksellinen keskinäiseen vuorovaikutukseen perustuva oppimistapahtuma.

Työnohjaaja tukee ohjattavan tilanteen tutkimisessa ja uusien luovien ratkaisumallien kehittämisessä sekä tilanteen hallintaan ottamisessa.

Työnohjauksessa korostuvat vuorovaikutus, oppimaan oppiminen, paineiden

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

ymmärtäminen ja sietäminen sekä rajat. Oleellisena osana tässä keskustelussa ovat myös tunteet. Työnohjauksessa ohjattava käsittelee omaan henkilökohtaiseen kokemukseen tai tulevaan tilanteeseen perustuvaa aineistoa.

Työnohjauksen kustantaa työnantaja.

RISKIEN ARVIOINTI JA HALLINTA

Työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaan kaikilla työnantajilla on velvollisuus selvittää, tunnistaa ja arvioida työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitat ja vaarat. Tämä riskien arviointi ja hallinta ovat osa työpaikan turvallisuustoimintaa.

Riskien arvioinnilla tarkoitetaan:

- työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen eli vaaratekijöiden tunnistamista
- vaaratekijöiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä
- riskien merkittävyyden arviointia
- toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi siedettävälle tasolle

Työterveyshuolto osallistuu tarvittaessa asiantuntijana työssä esiintyvien vaara- ja haittatekijöiden terveydellisen merkityksen arvioinnissa.

Taustamateriaalina riskien arvioinnille ovat työterveyshuollon määräajoin tekemät työpaikkatarkastukset sekä melu- ym. kiinteistöille suoritettut mittaukset.

Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Riskien arviointia tarvitaan muutostilanteiden yhteydessä kuten toiminnan laajentuessa, toiminnan luonteen muuttuessa, organisaation uudelleenjärjestelyjen, toimitilojen remontin tai henkilöstömuutosten yhteydessä.

Eurajoen kunnassa riskien arviointi suoritetaan erikseen fyysisten ja psykososiaalisten riskien osalta.

YHTEISTYÖTÄ TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUORGANISAATION KANSSA

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltotoiminnalla pyritään työstä, työmenetelmistä ja työpaikan olosuhteista johtuvien terveydellisten vaarojen ja haittojen selvittämiseen ja ehkäisemiseen työterveyshuollon keinoin.

Attendo Eurajoen työterveyshuolto hoitaa Eurajoen kunnan työntekijöiden työterveyshuoltoa sekä sairauden hoitoa.

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

Työsuojelu

Eurajoen kunnan työsuojelun toimintaohjelma määrittelee työsuojelun vastuut. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omalta osaltaan vastuu työsuojelun toteuttamisesta.

Työsuojeluvastuun jakaminen

Luottamushenkilöstöjohto eli kunnanvaltuusto ja kunnanhallitus

Tehtävät:

- työsuojelun toteuttamisen rakenteellisten edellytysten turvaaminen
- määrärahojen myöntäminen
- suuret investoinnit
- työsuojeluun liittyvät periaatepäätökset
- yleinen valvonta

Ylin johto eli kunnanjohtaja ja hallintokuntien päälliköt

Tehtävät:

- yleisten työsuojelun järjestämistä koskevien ohjeiden antaminen
- suunnittelu ja hankinnat
- muiden esimiesasemassa olevien ohjaaminen ja valvominen
- työpaikkojen yleinen valvonta ja seuranta
- esitysten tekeminen luottamuselimille

Hallintokunnan päällikkö vastaa viime kädessä omaa tulosaluettaan koskevien työsuojelutavoitteiden toteuttamisesta.

Keskijohto eli tulosalueiden päälliköt sekä muut ylemmät esimiehet

Tehtävät:

- suunnittelu ja hankinnat
- työpaikkojen turvallisuusohjeiden antaminen
- välittömän työsuojelutoiminnan organisointi
- työsuojelutietouden välittäminen
- työpaikkojen yleinen valvonta ja tarkkailu
- epäkohtien ilmoittaminen ylimmälle johdolle

Työnjohto eli vastaavat esimiehet, jotka päivittäin valvovat työtehtävien suorittamista

Tehtävät:

- työsuojelumääräysten noudattamisen välitön valvonta
- henkilöstön perehdyttäminen, ohjaus ja neuvonta
- työympäristön jatkuva tarkkailu
- epäkohtien ilmoittaminen ylimmälle johdolle

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

Työntekijän velvollisuudet ja vastuu:

- noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä
- noudattaa turvallisia työtapoja
- noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta
- saamansa kokemuksen, opetuksen ja ohjauksen ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehtii käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- välttää työpaikalla muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- ilmoittaa epäkohdista esimiehille

OMAT JA TYÖYHTEISÖN TOIMENPITEET

Mitä itse voi tehdä henkiselle jaksamiselle?

Jokainen pystyy itse parhaiten arvioimaan omaa jaksamistaan.

Arvioinnin voi aloittaa työn ja arjen pienistä yksityiskohdista tai elämän ja olemassaolon suurista peruskysymyksistä. Tärkeää on oman jaksamisen ajoittainen arviointi ja elämänmuutosten tekeminen tarpeen vaatiessa.

Itsearviointinissa voi käyttää esim. seuraavia lähtökohtia:

1. Arvioi mitkä ovat sinulle tärkeimmät asiat ja tyytyväisyyden aiheet työssä ja elämässä yleensä.
2. Havainnoi väsymisestä kertovia merkkejä itsessäsi, tunnista ne ja ryhdy toimenpiteisiin niiden poistamiseksi.
3. Elä tässä päivässä syyllistämättä itseäsi tekemättömillä ja saavuttamattomilla asioilla.
4. Jaa kokemuksiasi ja tuntemuksiasi muiden kanssa.
5. Jaa aikasi mahdollisimman tasapainoisesti työn, levon ja vapaa-ajan välillä.
6. Määrittele työsi tavoitteet yhdessä esimiehen ja työtoverien kanssa.
7. Ota itse enemmän vastuuta omasta jaksamisestasi. Mieti, miten voit parantaa jaksamiseesi vaikuttavia toimintamalleja ja asenteita työyhteisössä.

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

Miten työyhteisö voi tukea henkistä jaksamista?

1. Selvittämällä henkilön perustehtävät: mitä häneltä työssä odotetaan ja mitä hänen työhönsä kuuluu.
2. Auttamalla henkilöstöä tiedostamaan omien odotusten ja työyhteisön tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuus.
3. Varmistamalla kaikkien ammatillinen osaaminen.
4. Varmistamalla esimiesasemassa olevien vuorovaikutustaidot.
5. Tarjoamalla henkilöstölle tietoa elämäntilanteen ja jaksamisen välisestä suhteesta.
6. Seuraamalla työ- ja lepoaikoja.
7. Käyttämällä työn tauottamista kuormitusta vähentävänä ja tasaavana tekijänä.
8. Varmistamalla työyhteisön sisäisen tiedonkulun toimivuudesta.
9. Turvaamalla työntekijän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet etenkin omaa työtä koskevissa asioissa.
10. Vuoropuhelulla työntekijöiden ja esimiehen, johdon, työsuojelu- tai luottamusmiesorganisaation tai työterveyshuollon kanssa työn kehittämisestä.
11. Luomalla toimintamalleja työn ja muun elämän osa-alueiden yhteensovittamista varten.
12. Tunnistamalla ja poistamalla työn ongelmatilanteet.
13. Arvioimalla työpaikan toimintatapojen ja työn sisällön merkitystä henkiselle jaksamiselle.

SEURANTAVÄLINEITÄ:

Varhaisen tuen malli liitteineen

Sisältää mm. seuraavat kysymykset:

- Työn vaativuus ja vaikeus työntekijän ammattitaitoon nähden; onko työ liian vaikeaa tai liian helppoa/ yksipuolista? Kehittämistarpeet?
- Onko työ liian raskasta fyysisesti tai henkisesti?
- Onko tarvetta järjestää työaikaa tai työtä muuten uudelleen?
- Ovatko työpaikan olosuhteet, työvälineet ja ergonomia kunnossa? (työtilat,

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

- työasennot, valaistus, veto, melu ym. asiat)
- Onko työyhteisön työilmapiiri kunnossa? (keskinäinen arvostus, työpaikkakiusaaminen, esimiehen toiminta jne)
- Onko työyhteisössä joitain muita tekijöitä, jotka heikentävät työmotivaatiota ja lisäävät sairauspoissaoloja?

Riskien arviointi – psykososiaalisten riskien kartoitus

Sisältää mm. seuraavat kysymykset

- Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät
 - yksitoikkoinen työ
 - jatkuva valppaana olo
 - kohtuuton vastuu
 - liian kovat vaatimukset tai tavoitteet
 - liiallinen tietomäärä
 - jatkuvat keskeytykset
 - jatkuva melu
 - kiire
 - ihmissuhdekuormitus – vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä
 - ihmissuhdekuormitus – vaikeat vuorovaikutustilanteet esimieheen
 - ihmissuhdekuormitus – vaikeat vuorovaikutustilanteet työtovereihin
 - pelko tai turvattomuudentunne
 - etenemismahdollisuuksien puute
 - sirpaleinen työ
- Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät
 - liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
 - kohtuuton aikapaine työssä
 - työajoista johtuvat haittatekijät
 - työajat
 - ylityöt
 - työvuorot
 - sidonnaisuus työhön
 - työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ
 - puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
 - epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet ja vastuut
 - epäselvä työnjako
 - ennakoimaton johtaminen
- Työyhteisön sosiaalista toimivuutta haittaavia kuormitustekijöitä
 - yksintyöskentely
 - sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
 - työnopastus ja perehdyttäminen
 - toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus

Eurajoen kunta - Toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi.

- huono tiedonkulku
- väkivallan uhka
- häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- esimiehen tai alaisten taidoissa puutteita

Lähteet:

Kuntaliitto
Kuntatyönantajat
Keva
Satakunnan sairaanhoitopiiri
Työsuojeluhallinto
Työturvallisuuskeskus
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri
Työterveyshuoltolaki
Työturvallisuuslaki