



LAPPAJÄRVI

LAPPAJÄRVEN KUNTA

Psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen, ehkäiseminen ja hallitseminen

Kunnanvaltuusto xx.xx.2023 § x

Sisällys

1 Johdanto	3
2 Henkinen hyvinvointi ja työn hallinta	3
2.1 Henkinen hyvinvointi	3
2.2 Työn hallinta	4
2.2.1 Työn monipuolisuus	4
2.2.2 Osallistumismahdollisuudet	4
2.2.3 Vaikutusmahdollisuudet	4
2.2.4 Työyhteisön sosiaalinen tuki	5
3 Työn kuormitustekijät	5
3.1 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	5
3.2 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät	5
3.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	6
3.4 Yksintyöskentely	6
3.5 Kuormittumisen kehä	7
4 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arviointi	8
4.1 Kuormitustekijöiden tunnistaminen	8
4.2 Kuormitustekijöiden riskin arviointi	8
4.3 Kuormittumisen mittarit	9
5 Kuormituksen ennaltaehkäisy ja toimintaohjeet	9
5.1 Ohjeet työnantajalle	10
5.2 Ohjeet työntekijälle	11
5.3 Ihmissuhteet	12
5.3 Työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävä toiminta	12
6 Toimien riittävyyden seuranta	12

1 Johdanto

Lappajärven kunnan palveluksessa on osaava ja motivoitunut henkilöstö, jonka työhyvinvoinnista kunta pyrkii huolehtimaan mahdollisimman hyvin. Psykososiaalinen hyvinvointi on yksi edellytys työiihtyvyydelle ja hyvälle työtuloksille.

Jatkuvassa muutoksessa oleva työelämä vaatii henkilöstöltä ja työyhteisöltä paljon. Siksi jokaisen on hyvä oppia tunnistamaan omat vahvuutensa ja työhönsä liittyvät tavoitteet. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät edellytykset työhyvinvoinnille. Onnistumiset työssä, taito tehdä yhteistyötä ja ottaa muut huomioon lisäävät tyytyväisyyttä.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Yleisesti voidaan todeta, että psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole yksilön ongelmia, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä, kuka työtä tekee.

Tämä menettelytapaohje koskee niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin. Työntekijällä tarkoitetaan Lappajärven kunnan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä, joista jatkossa käytetään yhteisnimitystä Työntekijä.

2 Henkinen hyvinvointi ja työn hallinta

2.1 Henkinen hyvinvointi

Yksilötasolla henkinen hyvinvointi ilmenee haluna tehdä työtä, työn sujumista ja hallintaa. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja se antaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. Parhaimmillaan työ voi edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Yksittäisen työntekijän kohdalla hyvinvointi tarkoittaa vastuuta omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. Hyvässä kunnossa jaksaa paremmin ja elpyy nopeammin.

Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat:

- tyytyväisyys elämään ja työhön
- myönteinen perusasenne
- kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä
- oman itsensä hyväksyminen.

Työyhteisötasolla henkinen hyvinvointi ilmenee hyvänä ja turvallisen ilmapiirinä sekä yhteistyön ja työtehtävien sujuvuutena. Sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus ovat vähäisiä. Hyvin jaksavassa työyhteisössä työskentely on tuottavaa, tiedonkulku avointa ja vuorovaikutus toimivaa. Työyhteisön etuna nähdään koko henkilöstön työhyvinvointi, jota pyritään kehittämään määrätietoisesti.

Työhyvinvoinnin keskeisiä osatekijöitä ovat johtaminen, vaikutusmahdollisuudet, työolosuhteet, työvälineet, työn haasteellisuus ja sisältörikkaus sekä työyhteisön keskinäiset ihmissuhteet.

Työyhteisön toimivuus ilmenee:

- avun ja tuen antamisena ja vastaanottamisena
- vastuuntuntona
- avoimena mielipiteiden ilmaisuna
- muiden arvostamisena
- palautteen antamisena
- taitona ristiriitojen selvittelyyn.

Kuormitustilanteen arviointi voi olla erityisen tarpeellista:

- organisaation muutostilanteissa
- työtapojen ja -menetelmien uudistuessa
- yhteistyökäytäntöjen muuttuessa

tai jos

- tyytymättömyys
- jaksamisongelmat
- tai sairauspoissaolot lisääntyvät.

2.2 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta hallita työtään ja työympäristöään. Työn hallinnan avulla työntekijä voi vaikuttaa esimerkiksi työtään koskevien toimenpiteiden suunnitteluun, toiminnan tavoitteisiin ja olosuhteisiin. Hyvään työn hallintaan liittyy työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, hyvä työsuoritus ja psyykinen suorituskyky sekä vähäiset sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähäisyys.

2.2.1 Työn monipuolisuus

Tavoitteena on luoda työntekijälle edellytykset käyttää erilaisia taitojaan ja osaamistaan työssä. Työntekijän taidot jäävät helposti hyödyntämättä yksipuolisissa tehtävissä. Toisaalta työ voi olla hyvinkin vaihtelevaa ja edellyttää työntekijältä monipuolisten tietojen ja taitojen käyttämistä. Työntekijälle pyritään luomaan mahdollisuus valita useiden toimintatapojen joukosta itselleen parhaiten sopiva ja mielekkäin työskentelytapa.

2.2.2 Osallistumismahdollisuudet

Osallistumismahdollisuuksilla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia osallistua työtään, työolosuhteitaan ja työympäristöään koskevien päätösten suunnitteluun. Osallistumismahdollisuudet voidaan toteuttaa ennalta sovittujen tiedonkulku- ja osallistumisjärjestelmien kautta.

2.2.3 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviin, työvälineisiin ja -menetelmiin, työtahtiin, työtehtävien suoritusjärjestykseen sekä töiden jakoon ja aikataulutukseen.

Vaikuttaminen voi kohdistua myös laajempiin kokonaisuuksiin, kuten työteon yhteisiin sääntöihin. Hyvä työhön perehdyttäminen auttaa omien työtehtävien hallinnassa ja myös yhteisten sääntöjen sopimisessa.

2.2.4 Työyhteisön sosiaalinen tuki

Sosiaalisella tuella tarkoitetaan työyhteisöltä saatavaa apua, tukea ja arvostusta. Erityisen tärkeää on esihenkilöiltä ja työkavereilta saatava tuki silloin, kun apua tarvitaan työtehtävissä suoriutumiseen. Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä avun antaminen ja vastaanottaminen on luonnollista ja helppoa, koska ilmapiiiri on avoin ja luottamuksellinen.

3 Työn kuormitustekijät

3.1 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Työn kuormitustekijät voivat olla laadullisia tai määrällisiä ja aiheuttaa yli- tai alikuormittumista. Työn aiheuttama kuormitus on laadullista, jos työ kuormittaa muistia, vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita ja ihmisten kohtaamista.

Työ kuormittaa määrällisesti, jos sitä on liikaa tai työn tekemiseen liittyy kiire. Työmäärään liittyviä kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat esim. työn aikasidonaisuus, tehtävien vaativuus, lomien ja sairauslomien aiheuttama vajeaamiehitus sekä työn suunnittelemattomuus. Työpäivien venyminen ja liian lyhyt palautumisaika tekevät työstä pakkotahtisen ja aiheuttavat epäsuotuisaa määrällistä kuormittumista.

Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi

- yksitoikkoinen työ
- työn sirpaleisuus
- jatkuva valppaana olo
- työn laadulliset vaatimukset
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- epävarmuus ja tietojen puute
- toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä
- kilpailuasetelmat sekä liiallinen vastuu ja liian korkeat tavoitteet
- työhön kohdistuvat muutokset sekä tiedonsaannin ongelmat.

3.2 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä työpaikalla.

Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- ongelmat johtamisessa

- työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuuluma-
ton runsas työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ
- puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako
- epäselvät ja ristiriitaiset odotukset
- työn aiheuttama fyysinen kuormittuminen, fyysisesti vaarallinen työ sekä ulkoiset työympäristön
epäkohdat.

3.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi

- työskentely yksin
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- henkilökunnan väliset ristiriidat
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaara. Esimerkiksi melu voi aiheuttaa haitallista kuormitusta, jos työ vaatii keskittymistä tai kommunikointia. Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa myös muun muassa virukselle tai homeelle altistumisen pelko tai turvattomuuden tunne rakennustyömaalla. Vuorovai-
kutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativassa työssä kuormittuu ihmisen oma persoonallisuus, joka on hänen tärkein työvälineensä.

3.4 Yksintyöskentely

Yksintyöskentelyllä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä työskentelee fyysisesti tai sosiaalisesti eristet-
tynä ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin.

Fyysisestä yksintyöskentelystä on kyse silloin, kun työntekijä ei ole yhteydessä työpaikan muihin työntekijöi-
hin.

Sosiaalisella yksintyöskentelyllä puolestaan tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijällä ei ole mahdollisuutta
saada työyhteisönsä tukea. Ammatilliseksi yksintyöskentelyksi katsotaan työntekijän työskenteleminen am-
mattiryhmänsä edustajana yksin, vaikka hän on tekemisissä muiden työntekijöiden kanssa.

Yksin tehtävä työ ei sinänsä ole haitallista tai vaarallista. Siihen voi kuitenkin liittyä ilmeinen haitta tai vaara,
jos työssä käytetään vaarallisia koneita tai vaarallista työmenetelmää sellaisissa olosuhteissa, joissa vakavan
tapaturman todennäköisyys on tavanomaista suurempi. Yksintyöskentelyn vuoksi mahdollisuus pikaiseen
avun saantiin on tällöin rajoitettu.

Yksintyöskentelyyn voi liittyä ilmeinen haitta tai vaara myös väkivallan uhkan takia. Lyhytaikainenkin yksin-
työskentely tai työntekijän sosiaalinen tai fyysinen eristäminen työyhteisössä saattaa aiheuttaa haitallista
työkuormitusta, etenkin jos tilanteeseen liittyy myös muita kuormitustekijöitä.

Yksintyöskentelyn haitat ja vaarat tunnistetaan osana vaarojen arviointia. Yksintyöskentelyn vaaroja arvioi-
dessaan työnantaja ottaa huomioon erityisesti tapaturman ja väkivallan vaarat sekä psykososiaaliset kuor-
mitustekijät eri työtehtävissä.

Yksintyöskentelystä on ohjeet ”Työpaikkaväkivallan uhkan ja väkivaltatilanteiden ehkäisy-
menettelytapaoh-
jeessa”.

3.5 Kuormittumisen kehä

Tutkimusten ja käytännön kokemuksen mukaan henkinen kuormittuminen seuraa kehää. Jos omia psyykki-
siä ja fyysisiä voimavarojen rajoja ei tunnisteta vaikeissa tilanteissa, vaan valitaan kiireen ja toimintaedelly-
tysten puuttuessa tilanteesta selviytyminen, kohdataan ylikuormittumisen oireita. Jos tukea ei osaa hakea,
alkavat fyysiset ja psyykkiset voimavarat entisestään heiketä.



4 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arviointi

4.1 Kuormitustekijöiden tunnistaminen

Keskeinen väline työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa on kuormitustekijöiden järjestelmällinen selvittäminen ja arviointi. Riskiarvioinnin avulla työnantaja:

- tunnistaa ne työn kuormitustekijät, jotka aiheuttavat vaaraa työntekijöiden terveydelle
- tunnistaa, millaisia toimia on tarpeen tehdä
- päättää toimien tärkeysjärjestyksestä ja kiireellisyydestä.

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamista ja arviointia koskevat samat periaatteet ja prosessit kuin työpaikan muitakin vaaratekijöiden arviointia. Riskiarvioinnissa on mukana työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto, toimialajohtaja, työyksikön esihenkilö sekä työyksikön edustajat.

Vaarojen arvioinnin ensimmäinen vaihe on, että työnantaja tunnistaa työn psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti. Tavoitteena ei ole tunnistaa työssä kuormittuneita työntekijöitä vaan ne työn kuormitustekijät, jotka voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden terveyteen. Kuormitustekijät vaihtelevat erilaisissa töissä, ja siksi työnantajan on tunnistettava juuri kyseisen työpaikan ja eri tehtävien psykososiaaliset kuormitustekijät. Lappajärven kunnalla on käytössä RiskiArvi-ohjelma.

Lisäksi tietoa työn kuormitustekijöistä voidaan kerätä asiakirjoista, kuten työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä, työaikakirjanpidosta tai kehityskeskusteluiden yhteenvedoista.

Työnantajan on arvioitava myös työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät.

Riskiarviointi tehdään työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin, jotta tunnistaminen on riittävän kattava. Työntekijöiden tai heidän edustajansa tulee osallistua kuormitustekijöiden tunnistamiseen, koska he ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita.

4.2 Kuormitustekijöiden riskin arviointi

Vaarojen arvioinnin toinen vaihe on arvioida, mitkä tunnistetuista psykososiaalisista kuormitustekijöistä vaikuttavat haitallisesti työntekijöiden terveyteen, minkälaista terveyshaittaa niistä voi aiheutua ja minkälaisella todennäköisyydellä terveyshaittaa syntyy. Arvioinnin perusteella työnantaja tunnistaa ne kuormitustekijät, jotka vaativat pikaisia toimia riskin vähentämiseksi, ja ne, joita ei tarvitse asettaa etusijalle. Arviointi voi myös osoittaa, että jo olemassa olevat järjestelyt ovat riittävät havaittujen kuormitustekijöiden hallitsemiseksi.

Kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointi voi olla haastavaa, koska useimmille kuormitustekijöille on tyypillistä, että niiden mahdolliset terveyshaitat aiheutuvat pitkällä aikavälillä. Myös työntekijöiden kuormittumisen oireet voivat vaihdella suuresti yksilöittäin. Arvioinnissa kyse onkin yleisellä tasolla tehdystä riskin arvioinnista eli sen arvioimisesta, millaisella todennäköisyydellä tunnistetut kuormitustekijät aiheuttavat psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijöiden terveydelle.

Riskin suuruuden arvioimiseksi tunnistettuja kuormitustekijöitä tulee verrata työpaikan olemassa olevaan tietoon työntekijöiden terveydestä, muun muassa sairauspoissaolotietoihin ja työterveyshuollosta saatuihin tietoihin työntekijöiden työ- ja toimintakyvystä sekä yleiseen tietoon työn kuormitustekijöiden vaikutuksista

terveyteen. Riskin suuruuden arvioinnissa tulee myös ottaa huomioon henkilöstön yleiset henkilökohtaiset edellytykset, esimerkiksi ikärakenne.

Työterveyshuolto on mukana myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskien kartoituksessa ja arvioivat kuormitustekijöiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen.

4.3 Kuormittumisen mittarit

Henkisen kuormittumisen määrää on vaikea mitata. Jokainen kokee kuormittumisen omalla tavallaan ja eri voimakkuudella. Myös henkilökohtaisella elämäntilanteella on vaikutusta työssä koettavaan kuormittumiseen.

Yleisestä lisääntyneestä kuormittumisesta kertovat esimerkiksi:

- työvuorolistojen toistuva muuttuminen: työvuoron vaihdoksia, työajan ylityksiä, peräkkäisten vuorojen tekemistä ja vapaapäiviltä töihin tulemista
- työstä johtuvien poissaolojen lisääntyminen
- riskien arvioinnissa todettu korkea riskitaso.

Yksilötasolla kuormittuminen voi ilmetä tuki- ja liikuntaelimestön vaivoina, sydänoireina, päänsärkynä, jännittyneisyytenä, mielialan muutoksina, univaikeuksina, väsymyksenä, turhautuneisuutena, alkoholin liika-käyttönä, poissaolojen lisääntymisenä, työmotivaation laskuna, työn laadun heikkenemisenä, töiden kasaantumisenä jne.

Työyhteisötasolla kuormittuneisuus voi ilmetä myös erilaisina työyhteisön ihmissuhteiden ongelmina, perustehtävän hämärtymisenä ja töiden sujumattomuutena.

Kuormitusta työssä voidaan mitata ja arvioida eri lähtökohdista:

- tarkastellaan ryhmän tai organisaation toimintana
- haastatellaan työntekijää hänen tehtäviään, työryhmäänsä ja organisaatioonsa liittyvien tekijöiden osalta tai käytetään kyselylomaketta
- kehityskeskustelujen avulla
- tunnuslukuja vertailemalla ja erilaisten mittareiden avulla.

5 Kuormituksen ennaltaehkäisy ja toimintaohjeet

Työyhteisöjen hyvinvointia parannetaan yhteistoiminnalla, johtamisen kehittämällä, avoimella viestinnällä ja kehityskeskusteluilla. Työyhteisössä huolehditaan uusien työntekijöiden riittävästä perehdyttämisestä. Työyksiköissä huolehditaan siitä, että perehdyttämissuunnitelmat ovat ajan tasalla, sillä perehdytys tapahtuu työyksiköittäin. Perehdytys tapahtuu joko esihenkilön tai siihen nimetyn henkilön toimesta. Perehtyminen kuuluu niin esihenkilölle kuin työntekijällekkin. Uutta työntekijää ei tule jättää yksin, vaan häntä on opastettava ja neuvottava työpaikan normaaleihin käytäntöihin.

Työn kuormittavuutta kartoitetaan säännöllisesti käytävissä kehityskeskusteluissa, joiden tukena voidaan käyttää valmiiksi laadittuja lomakkeita. Työn henkistä kuormittavuutta voidaan vähentää ammattitaidon jatkuvalla ylläpidolla joko jatko- tai täydennyskoulutuksen avulla.

Psykososiaalista kuormittavuutta vähennetään tiedonkulun oikea-aikaisuudella. Tiedonkulku tapahtuu sekä ylhäältä alaspäin että alhaalta ylöspäin. Tiedonkulun välineinä ovat sähköposti, tiedotteet, ohjeet, palaverit ja/tai työpaikkakokoukset. Tarpeelliset ohjeet pidetään esillä työyksiköittäin.

Työpaikkakokoukset ja palaverit ovat olennainen osa tiedonkulkua, jos esihenkilöllä on tilaisuus kuulla työntekijöitä ja tulla samalla itse kuulluksi. Työpaikkakokouksista tulisi laatia muistio, jotta myös ne henkilöt, jotka eivät ole päässeet osallistumaan kokoukseen, saavat tiedon käsitellyistä asioista.

5.1 Ohjeet työnantajalle

Esihenkilöllä on tärkeä rooli työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämässä. Esihenkilön tulee tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työyhteisön tarkkailu sisältää myös sosiaalisen toimivuuden tarkkailun. Esihenkilön toiminnassa korostuvat oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu, mikä lisää luotettavuutta päätöksentekoon. Hyvään johtamiseen kuuluu myös henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen, mikä on jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta tärkeää.

Työoloja seurataan työpaikkakohtaisilla riskikartoituksilla. Vaarojen arvioinnin perusteella työnantajan tulee tehdä johtopäätöksiä siitä, millaisia toimia on tarpeen tehdä ja missä aikataulussa. Työnantajan tulee vähentää psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa tai haittaa.

Huolellisesti tehty psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arviointi auttaa työnantajaa tunnistamaan ne työn kuormitustekijät, joihin toimet tulee kohdistaa. Ensisijaisesti tulee puuttua niihin työn kuormitustekijöihin, jotka suurin osa työntekijöistä tunnistaa ja jotka aiheuttavat eniten haittaa työntekijöiden terveydelle.

Työnantajan toimet voidaan jakaa sen mukaan, mihin ne kohdistuvat. Työnantaja voi

- poistaa tai vähentää haitallisia kuormitustekijöitä
- tarjota työntekijöille hallintakeinoja
- luoda tukikäytäntöjä haitallisesti kuormittuneille työntekijöille.

Näiden toimien yhdistelmällä työnantaja voi ehkäistä psykososiaalisten kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta tehokkaasti. Lähtökohta on, että kuormitusta aiheuttavaa tekijää on tavalla tai toisella vähennettävä, jos kuormitustekijöiden aiheuttama vaara on merkittävä. Jos vaara on vähäinen, voi riittää, että työntekijöille tarjotaan hallintakeinoja ja että työpaikalla on toimivat käytännöt siltä varalta, että työntekijä kuormittuu haitallisesti.

Jos vaarojen arviointi osoittaa, että jostakin kuormitustekijästä aiheutuva terveysvaara (riski) on merkittävä, tulee toimien kohdistua ensisijaisesti syihin eli haitallista kuormitusta aiheuttavaan tekijään. Tällöin estetään se, että kuormitustekijästä aiheutuu vaaraa työntekijöille. Toimissa voi olla kyse henkilöstöressurssien varmistamisesta, työprosessien selkeyttämisestä, työn suunnittelusta ja mitoituksesta, esimiestyön kehittämisestä, tiedonkulkukanavien luomisesta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamisesta.

Kuormitustekijä	Esimerkkejä siitä, miten estetään, ettei kuormitustekijä aiheuta vaaraa työntekijöille
Liiallinen työn määrä	<ul style="list-style-type: none">➤ tehtävien uudelleenorganisointi tai -mitoitus➤ työnjaon tarkistaminen

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ työprosessien selkeyttäminen ➤ tehtävien priorisointi
Esihenkilön puutteellinen tuki	<ul style="list-style-type: none"> ➤ esihenkilövastuiden määrittely ➤ riittävät resurssit esihenkilötyöhön ➤ esihenkilökoulutus ➤ esihenkilötyön toimintamallien selkeyttäminen ➤ työkalut esihenkilötyöhön

Työn kuormitustekijöille on tyypillistä, ettei niitä voida aina välttää tai poistaa, vaan ne kuuluvat työhön. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä haastavia asiakkaita ei voida kokonaan välttää. Työnantajan tulee kuitenkin tällöin antaa työntekijöille keinoja hallita haitallisia kuormitustekijöitä; tarvitaan esimerkiksi koulutusta, joustavia työaikoja, tauottamista, sosiaalisen tuen lisäämistä sekä työstä saadun palautteen tai muiden työn myönteisten piirteiden vahvistamista.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on saatava

- riittävät tiedot työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä
- opetusta ja ohjausta turvallisiin työtapoihin haitallisen kuormittumisen välttämiseksi – esimerkiksi tietotyössä työntekijälle voi antaa ohjausta ajanhallintaan tai sellaisten työvälineiden käyttöön, joilla hallitaan sähköpostitulvaa tai muistikuormitusta
- ohjausta siitä, miten työntekijät tarvittaessa ottavat kuormittumisensa puheeksi työpaikalla.

5.2 Ohjeet työntekijälle

Työpaikalla tulee varautua myös siihen, että työntekijä voi kuormittua työssään haitallisesti. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että haitallinen kuormittuminen havaitaan ajoissa ja työntekijä voi jatkaa työssään. Työnantajan pitää myös huolehtia siitä, että työterveyshuollon kanssa on sovittu toimintakäytännöistä työkyvyn ylläpitämiseen.

Tällaisia toimintakäytäntöjä ovat muun muassa

- työkyvyn varhaisen tuen toimintamallit
- työhön paluun toimintakäytännöt
- kuntoutuksen toimintakäytännöt.

Jotta välttyisit liialliselta kuormittumiselta:

- pysähdy
- kuuntele itseäsi
- anna itsellesi aikaa
- erota työ- ja vapaa-aika
- älä lyö päätäsi seinään; etsi ovi.

5.3 Ihmissuhteet

Työpaikan ihmissuhteet on merkittävä työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen vaikuttava kokonaisuus. Ihmissuhteet ovat voimavara, mutta toisaalta ne saattavat joskus aiheuttaa negatiivisen vaikutuksen. Työpaikan rikkaus ovat erilaiset ihmiset kykyineen ja puutteineen. Tunnistamalla omat ja toisten työntekijöiden erilaiset vahvuudet ja puutteet voidaan vaikuttaa työyhteisön mahdollisuuksiin kehittyä ja oppia. Ihmissuhteissa ilmeneviin puutteisiin ja ongelmiin tulee puuttua ajoissa.

Lappajärven kunnalle on laadittu ohje ”Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohje”.

5.3 Työkykyä ja-hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävästä toiminta eli TYKY-toiminta on yhteistoiminnassa työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistoiminnassa toteuttamaa työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työntekijöiden työssä jaksamisen perustana on työn ja työolosuhteiden jatkuva kehittäminen ja kaikkiin työntekijöihin kohdistuva työkykyä ylläpitävä toiminta. Käytännössä työkyvyn ylläpitäminen voi kohdistua työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen, ammatillisten valmiuksien ja motivaation tai esimerkiksi työpaikan yhteisöllisten olojen kehittämiseen.

Työhyvinvointia edistävä toiminta eli TYHY-toiminta on pitkäjänteistä toimintaa ja se kuuluu koko organisaatiolle yhdessä. Siihen osallistuvat työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Jatkuvan työn ohella TYHY-tapahtumat ovat yksi tärkeä lisäosa, jolla voidaan kohottaa henkilöstön motivaatiota ja aktivoida työkykyä tempausluonteisesti.

6 Toimien riittävyyden seuranta

Työnantajan tulee seurata, ovatko toteutetut toimet riittäviä. Seurannan avulla työnantaja saa tietoa siitä, onko työkuormitus vähentynyt ja onko tarvetta lisätoimille.

Työnantajan velvollisuus on myös huomioida muuttuvat työolosuhteet. Työn kuormitustekijöitä koskeva selvitys ja arviointi tulee päivittää, kun olosuhteet muuttuvat olennaisesti.