



# Kuormitus ja työhyvinvoinnin tukeminen –webinaari 10.12.2019

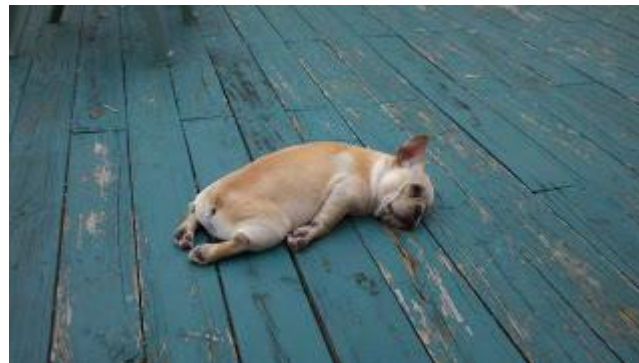
**Kaija Ojanperä**  
**Työympäristöasiantuntija**  
**Tehy ry**



# Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointi ei ole vain uupumuksen oireiden puuttumista

- se on työn iloa ja onnistumisen edellytysten luomista!





# Toisin sanoen.....

*Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos).*



# Sote-alan työsuojelun lainsäädäntöperusta

- Työturvallisuuslaki (738/2002),
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja VN:n asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta, Sairausrakuutuslaki (1224/2004)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (629/2010)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuilta vaaroilta (933/2017)
- Säteilylaki (592/1991) ja säteilyasetus (1512/1991). Huom! Säteilylainsäädäntö uudistumassa
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuilta vaaroilta (388/2016)
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)
- Pelastuslaki (468/2011)
- Terveydenhuoltolaki (1326/2010) ja Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994), STM:n asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta (341/2011)
- Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015)
- Tartuntatautilaki (1227/2016)
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista (1406/1993)
- Työaikalaki (605/1996) ja vuosilomalaki (162/2005)



# Vastuut

## Työnantajan vastuu

- Huolehdittava, että tehtävä työ on suunniteltu turvalliseksi
- Seurattava työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta
- Pitää tunnistaa työpaikan kuormitustekijät
- Ryhdyttävä toimiin, jos aiheuttaa haittaa tai vaaraa
- Opastettava ja ohjeistettava työntekijöitä toimimaan oikein
- Valvottava, että ohjeistusta ja opastusta noudatetaan

## Työntekijän vastuu

- Suhtauduttava vakavasti työnantajan antamaan opastukseen
- Noudatettava tarkasti työnantajan ohjeita
- Raportoitava turvallisuuspuutteista – tilanne ei korjaudu itsestään!
- Eriteltävä, mitkä tekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta

# Mitkä ovat voimavaratekijät työssäsi?

*”Se vahvistuu, mihin kiinnitämme  
huomiota”*



# Tutkimustuloksia (Keva 2018)

- Fyysinen ja henkinen työkyky hyvä tai erinomainen
  - Yli 55-vuotiailla henkinen työkyky laskenut - > ennenaikainen eläköitymisuhka!
- Työssä koetaan iloa ja innostusta
- Luottamus ja ilmapiiri hyvä
- Ammatillinen osaaminen on hyvää
- Voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita
  - Nuoremmilla (80%) vielä parempi kuin yli 55-vuotiailla (57%)
- Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys näyttää pysähtyneen !
  - Heikointa terveysalalla
- 92% kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi



# Työn merkityksellisyys

Frank Martela 2018

= Merkityksellisyydellä tarkoitetaan sitä, että työssä on läsnä jotakin itsessään arvokasta

- työ ei ole pelkkä väline esimerkiksi toimeentulon takaamiseksi

## 1. Hyvää tuottava päämäärä

- päämääränä on tuottaa jotakin arvokasta
- Hoitaja auttaa ihmistä parantumaan sairaudesta ja elämään ihmisarvoista elämää

## 2. Itsensä toteuttaminen

- ihminen kokee pääsevänsä sen kautta ilmaisemaan ja toteuttamaan itseään
- > mahdollisuus toteuttaa itseään
- > mahdollisuus tehdä työnsä kautta jotain hyvää





# Työhyvinvointia lisäävät

- Terveelliset ja turvalliset työolot
- Hyvä ja motivoiva johtaminen
- Työyhteisön hyvä ilmapiiri
  - Avoimuus, luottamus, innostus, kannustus, myönteinen palaute, kohtuullinen työmäärä
- Työntekijän ammattitaito ja osaamisen tukeminen



# Esimiehen tuki tärkeää

- Työpaikat, jossa oikeudenmukaista toimintaa, työntekijät jäävät harvemmin sairauslomalle ja palaavat sairastuessa nopeammin takaisin töihin (Elovainio 2008)
- Sosiaalialalla useampi työntekijä ilmoitti saavansa tukea ja apua esimieheltä
  - Terveysalalla ja varhaiskasvatuksessa arvioitiin kriittisemmin (Keva 2018)
- Myös lähiesimies tarvitsee tukea!



# Osaamisen varmistaminen

- Asiantuntijuus muuttuu ja osaamisen jakamisen taito korostuu
- Työstä tulee entistä enemmän oppimista
- Sote-ammattilaisen osaamistarpeet ovat tulevaisuudessa yhtäältä yleisiä, toimialarajat ylittäviä, kuten: asiakaslähtöisyys, palveluohjaus, moniammatillisuus, ammattien välinen osaaminen, kulttuurinen osaaminen, palveluiden järjestämis- ja tuottamisosaaminen, talousorientaatio tai digitalisaatio
- Toisaalta tarvitaan myös erikoistunutta osaamista juuri työn kompleksoitumisen myötä. Potilaille tullaan teknologian kehittymisen myötä tekemään yhä vaativimpia tutkimuksia- ja toimenpiteitä.
  - Osaamista yleensä hankitaan työuran aikana esim. erikoistumiskoulutuksissa.
- Potilaat osallistuvat omaan hoitoonsa entistä enemmän ja tietoa on saatavilla, valvotuneisuus omaa terveyttä kohtaan lisääntyy.



# Työpaikan ominaisuudet työhyvinvoinnissa ja terveydessä

## Hyvä perustaso

- Perusasiat kunnossa, arki ja velvoitteiden hoitaminen sujuvaa

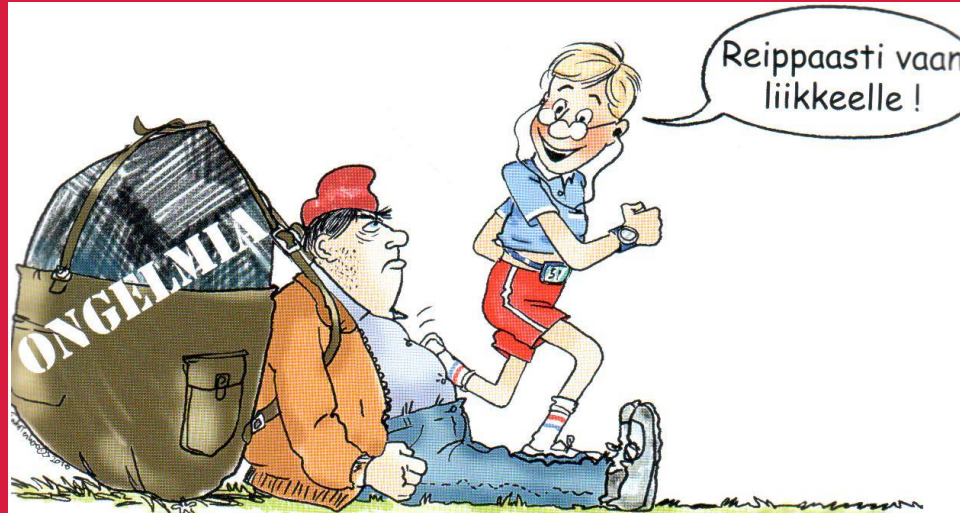
## Kehittäjät

- Panostetaan kehittämiseen aluksi erillisillä hankkeilla, sitten monipuolisesti ja suunnitelmallisesti

## Edelläkävijät

- Erinomaiset tai maailmanluokan, tuotteet, palvelut, toimintakonseptit, työyhteisöt ja niiden jatkuva kehittäminen

# Mikä on kuormittavinta työssäsi?



- Työn henkinen kuormittavuus on tasaisesti lisääntynyt kunta-alalla
  - Työtä liian paljon
  - Joka kolmas vastaajan mielestä aikaa ei ole riittävästi saada työnsä tehtyä
  - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstö kaikista kuormittuneimpia
- Fyysinen kuormitus
- Kiire
- Henkilöstöpula
- Eettinen kuormitus
- Koettu väkivalta
- Epäasiallinen kohtelu

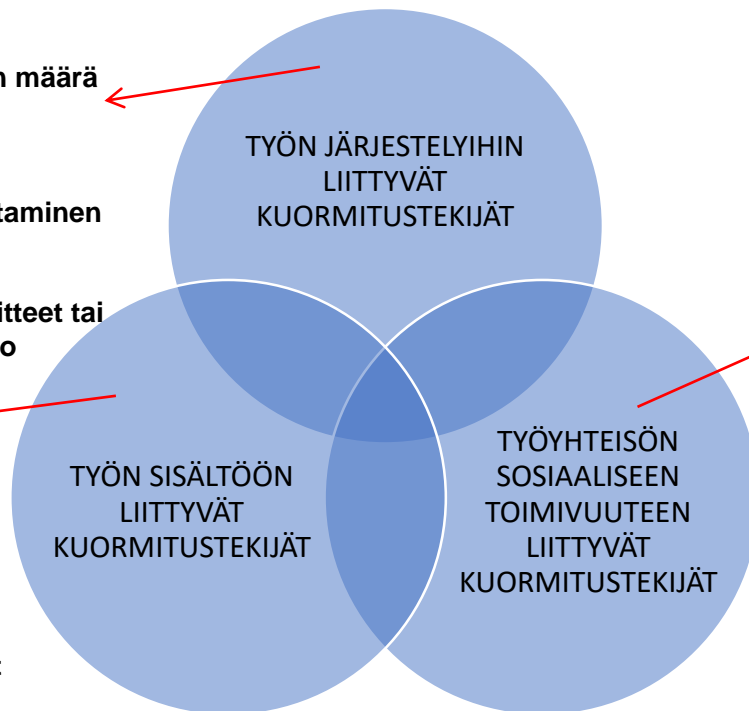
# Työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

## Esimerkiksi:

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

## Esimerkiksi:

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



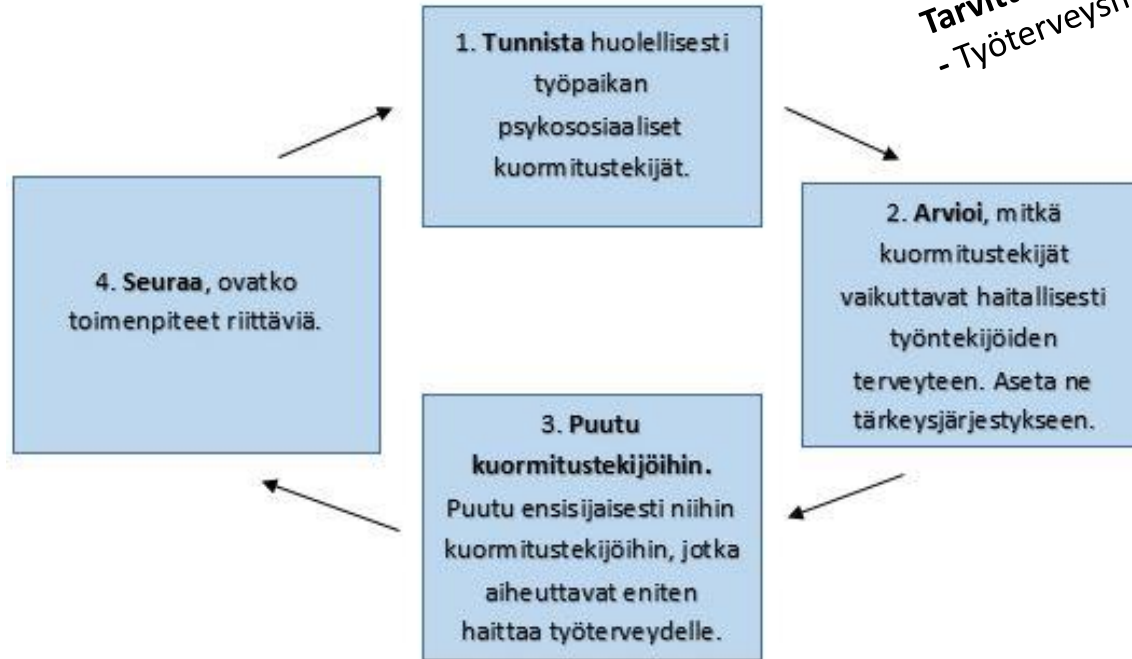
## Esimerkiksi:

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

Työsuojelu.fi

# Psykososiaalinen kuormitus

## Vaarojen arviointiprosessi



*Tarvittaessa ulkopuolinen asiantuntija  
- Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys*

Työsuojelu.fi





# Työntekijä

- Kerro esimiehellesi olevasi haitallisesti kuormittunut ja kuva, mitkä tekijät työssäsi aiheuttavat haitallista kuormitusta
- Noudata työpaikan varhaisen tuen toimintamallin ohjeita
- Apuna voit käyttää myös työsuojeluviranomaisen lomaketta [Ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta](#)
- Kysy mihin toimenpiteisiin esimies aikoo ryhtyä



# Psykososiaalisten kuormitustekijöiden valvonta

Valvotaan,

- onko työnantaja tunnistanut kattavasti kaikki työhön ja työolosuhteisiin liittyvät kuormitustekijät?
- mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niihin liittyvän haitan ja vaaran vähentämiseksi, silloin kun kuormitustekijöitä ei voida kokonaan poistaa?
- onko psykososiaalisten kuormitustekijöiden haitta ja vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle arvioitu (työterveyshuollon toimesta) ja onko työterveyshuolto antanut toimenpidesuosituksia
  - miten työnantaja on omassa toiminnassaan näitä suosituksia noudattanut?
- miten työnantaja seuraa ja arvioi valitsemiensa toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia?

**Tavoitteena** on, että työnantaja tunnistaa ja ennaltaehkäisee haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja/ tai kohdentaa ensisijaisesti toimenpiteet kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, ei niiden seuraamuksiin

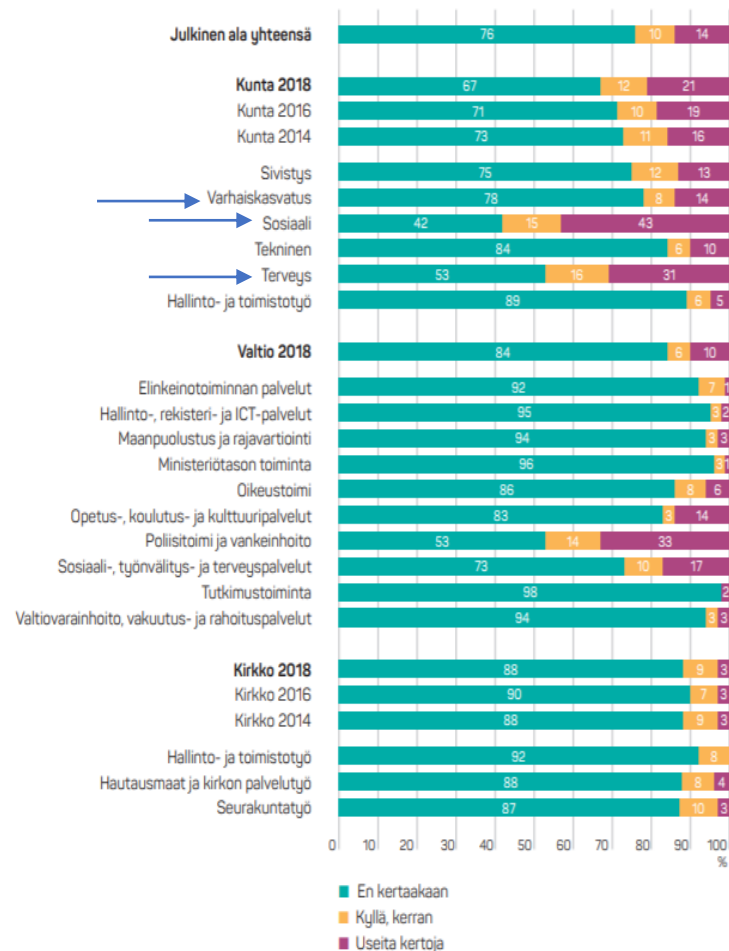
- valvonnassa voidaan hyödyntää [Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely](#)

Yksilön tuki työterveysyhteistyössä siten, että jokainen osapuoli tunnistaa omat vastuunsa

# Työväkivalta

- Kuntasektorilla koettua väkivaltaa keskimäärin enemmän kuin muilla aloilla
- Joka kolmas terveysalalla työskentelevä on kokenut useita kertoja väkivallan uhkaa viimeisen vuoden aikana, sosiaalipuolella jopa yli 40 % ja vaka 14 %  
(Kevan Julkisen alan työhyvinvointi- tutkimuksen 2018)
- Ensihoitajaliiton kyselyn mukaan jopa 90 % jäsenistä kokenut fyysisen väkivallan uhkaa asiakkaan taholta vuoden aikana

**Kuvio 28.** Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsä asiakkaan, kansalaisen, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa ja tai sen uhkaa?





# Väkivallan uhka

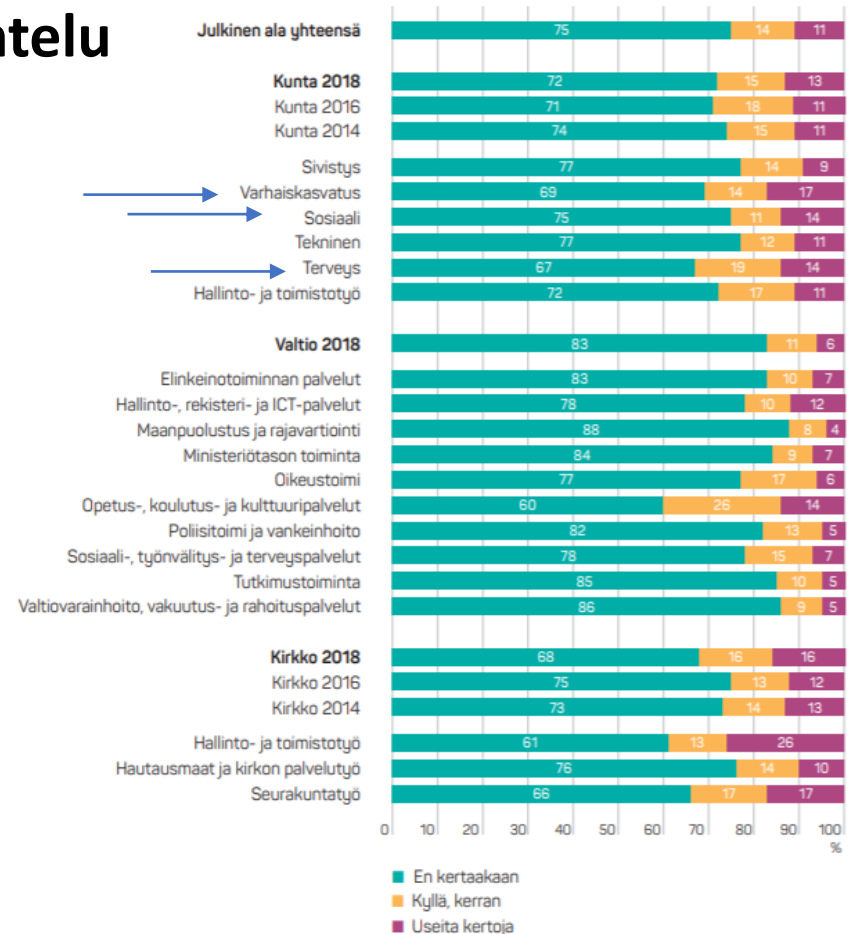
- Vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa tulee huomioida työhön ja työolosuhteisiin liittyvä väkivallan uhka sekä laatia toimenpiteet väkivallan uhan poistamiseksi, vähentämiseksi ja hallitsemiseksi
- Työnantajan on seurattava ja arvioitava valitsemiensa toimenpiteiden toteutumista ja toimivuutta
  - turvallisuutta edistävien laitteiden toiminta ja käytön hallinta on varmistettava
- Työnantajan on huolehdittava, että yksin työskentelevällä henkilöllä on mahdollisuus avun hälyttämiseen ja yhteydenpitoon työnantajan tai tämän edustajan kanssa
- Työnantajan tulee määritellä, **onko kyseessä ilmeinen työssä esiintyvä väkivalta ja sen uhka**
  - työ on järjestettävä siten, että väkivaltatilanteet estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta
  - työnantajan laatia kirjalliset menettelytapaohjeet väkivallan ja sen uhan varalle ja perehdytettävä sekä esimiehet että työntekijät ohjeistuksiin



# Häirintä/Epäasiallinen kohtelu

- Epäasiallista kohtelua varhaiskasvatuksessa ja terveysalalla sosiaalialaa enemmän
- Yli 100 000 palkansaajaa kokee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan
- Fyysiset, henkiset ja psykosomaattiset oireet
- Häiriökäyttäytymisen hintalappu 30,5 miljoonaa €/vuosi keskikokoista suuremmassa organisaatiossa (Heiskanen 2013)

**Kuvio 29.** Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?





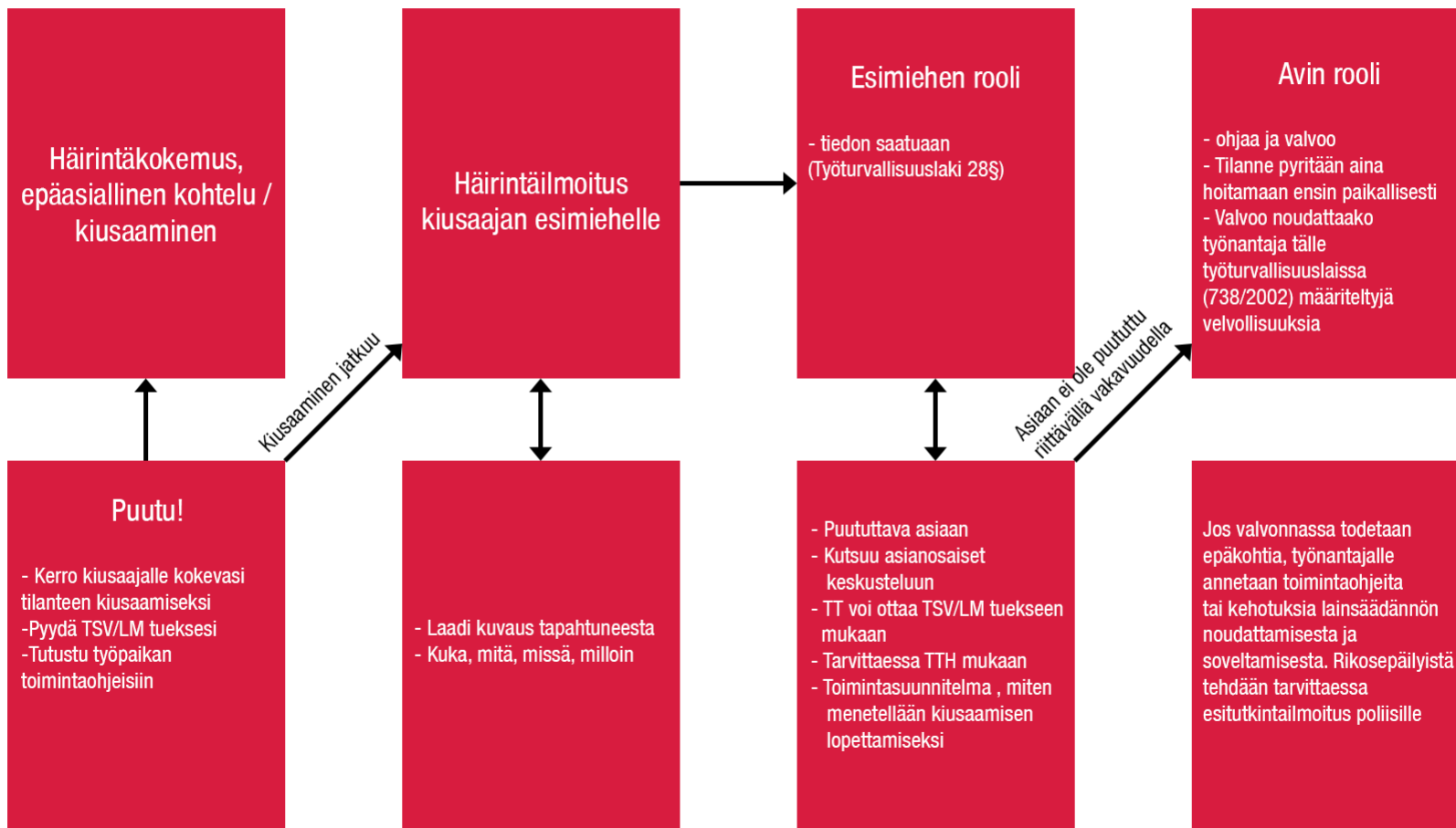
# Häirintä

- **Mitä häirintä on?**
  - esim. toistuvaa uhkailua, väheksyntää, työteon perusteetonta arvostelua tai vaikeuttamista, josta aiheutuu henkilön terveydelle haittaa ja vaaraa
- **Mitä häirintä ei ole?**
  - yksittäinen ns. huonon kohtelun kokemus
  - vastuuton työkäyttäytyminen
  - työnantajan direktio-oikeuden asianmukainen käyttö: huomautus, varoitus, työkyvyn arviointiin ohjaus jne.
- **Mitä tarkoittaa hyvä työkäyttäytyminen – onko asiasta keskustelu työpaikalla?**

- onko työpaikalla selvitetty vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa häirintään liittyvät haitta- ja vaaratekijöitä, jotka vaarantavat työntekijöiden terveyttä?
  - onko työpaikalla toimintakäytännöt häirinnän ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen ja toimiiko työnantaja näiden mukaisesti?
  - ovatko sekä esimiehet että työntekijät perehdytetty työnantajan laatimiin toimintakäytänteisiin ja ovatko vastuut selkeät?
  - onko työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä otettu kantaa häirinnän esiintymiseen työpaikalla ja annettu toimenpidesuosituksia?
  - onko työnantaja omassa toiminnassaan huomioinut annetut suositukset?
- Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida häirinnän terveydellinen merkitys ja tuoda siitä tieto työnantajalle

## Epäasiallinen kohtelu; häirintä ja ”kiusaaminen”

- Vastuu työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä työhyvinvoinnista on työnantajalla, jota ei voi siirtää esim. työterveyshuollolle tai työsuojeluvaltuutetulle.
- Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu koko henkilöstölle ja asia hoidetaan aina ensisijaisesti paikallisesti, jossa on menettelytavat häirintätilanteiden ennaltaehkäisemiseksi



# Työtaturmat

- Turvallisuusjohtaminen on keskeinen asia työtaturmien ehkäisyssä
  - Vaarojen arviointi
  - Läheltä piti- ja tapaturmailmoitukset
  - Sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla työtaturmat ovat lievästi lisääntyneet viimeisten vuosien aikana
  - Yksityisellä sote -sektorilla alle 30 -vuotiaille tapahtuu eniten korvattavia työtaturmia
- Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus.
- **Äkillisyys** tarkoittaa tapahtuman yhtäkkisyyttä ja nopeutta ja **ennalta arvaamattomuus** tarkoittaa, että tapaturma sattuu työntekijän tahtomatta eli se on odottamaton ja yllättävä tapahtuma. **Ulkoisella tekijällä** tarkoitetaan vahingoittuneesta riippumatonta seikkaa, joka aiheuttaa vahingon.







# Työtapaturma, miten toimin?

- Ilmoita esimiehelle tai muulle työnantajan edustajalle
  - Ilmoitus on hyvä tehdä heti, kun se on olosuhteet huomioiden mahdollista
- Työnantaja tekee ilmoituksen vakuutusyhtiölle
  - Työnantajan tulee tehdä ilmoitus viipymättä ja viimeistään kymmenen arkipäivän kuluessa tiedon saatuaan
  - Kannattaa varmistaa, että kuvaus sattuneesta tapaturmasta vastaa omaa käsitystäsi siitä, mitä tapahtu
- Hakeutuminen lääkäriin
  - Lääkäriin kannattaa hakeutua heti tai mahdollisimman pian tapaturman sattumisen jälkeen



# Apua, kun ei jaksa....

- Kun työssä jaksaminen tuntuu vaikealta, on syytä pohtia syitä, joista jaksamattomuus johtuu, ja keinoja miten jatkaa eteenpäin
- *Kehityskeskustelu* on selkeä tilanne nostaa työn tekemistä haittaavat asiat esille, jos asioista ei esimiehen kanssa tule aiemmin keskusteltua
- *Työsuojeluvaltuutettu* voi toimia tukihenkilönä asioiden käsittelyssä ja eteenpäinviemisessä
- *Työterveyshuolto* on apuna, kun työntekijän terveys on vaarassa. Työssä olevat ongelmat eivät kuitenkaan korjaannut sairauspoissaoloilla. Työhön liittyvät pulmat pitää käsitellä työpaikalla



***Kiitos!***



11.12.2019