

Psykososiaalinen työkuormitus ilmiönä sosiaali- ja terveysalalla

TASAPAINOA TYÖHÖN

Teemaseminaari psykososiaalisesta kuormituksesta

TEHY 6.6.2019

Sara Simberg TtM, Työturvallisuuskeskus



Työturvallisuus-
keskus

PAREMPI TYÖ

Harjoitus: muuta asentoasi kahdeksi minuutiksi

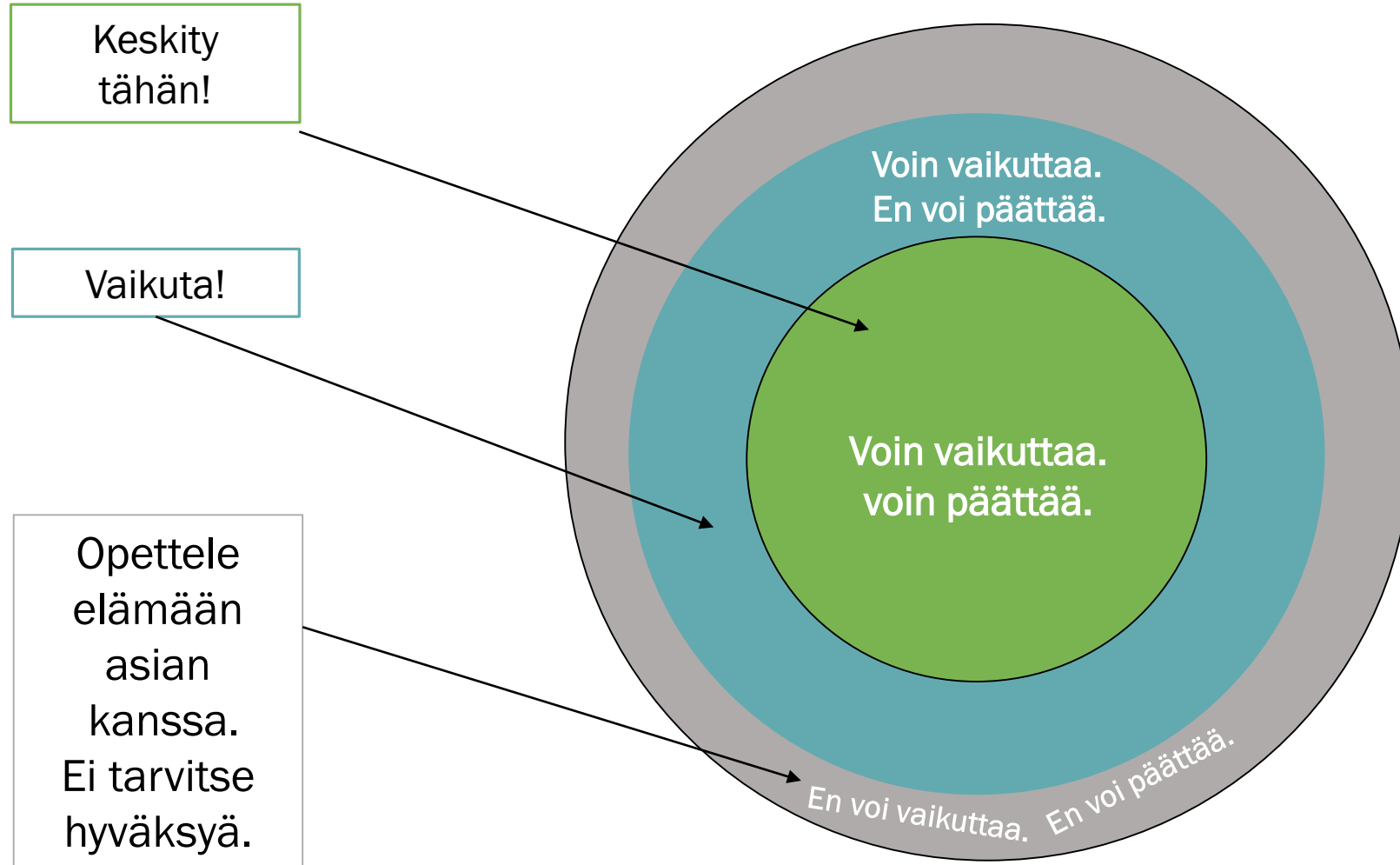
Elekielesi vaikuttaa sinuun itseesi

Sanaton viestintä vaikuttaa muihin mutta myös itseän

[https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are?
language=fi](https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are?language=fi)

(tekstitys suomeksi)

Ratkaisukeskeinen ajatusmalli - mihin voin vaikuttaa



Työturvallisuuslaki 738/2002

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

- 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
- 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 13 § Työn suunnittelu
- 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- 16 § Työnantajan sijainen
- 19 § Vikojen ja puutteellisuuden poistaminen ja niistä ilmoittaminen
- 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen
- 27 § Väkivallan uhka
- 28 § Häirintä
- 29 § Yksintyöskentely
- 30 § Yötyö
- 31 Työn tauottaminen
- **Muista myös 18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet**

Työnantajan psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyviä velvoitteita

Työturvallisuuslain lisäksi

- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>

Psykososiaalinen työkuormitus ilmiönä

Työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

- Ovat työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät
- > jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta
- Ne koskevat kaikkia työntekijöitä
 - Kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin **riippumatta siitä, kuka työtä tekee!**
 - Terveydellisen haitan arvioinnissa huomioidaan myös yksilön ominaisuuksia ja voimavaroja

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Esimerkiksi:

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

TYÖN JÄRJESTELYIHIN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

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 vuorovaikutusilanteet asiakastyössä

TYÖN SISÄLTÖÖN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

TYÖYHTEISÖN
SOSIAALISEEN
TOIMIVUUTEEN
LIITTYVÄT
KUORMITUSTEKIJÄT

ESAVI, Ylitarkastaja Jenny Rintala

Psykososiaaliset kuormitustekijät sosiaali- ja terveysalalla

- haastavat asiakastilanteet
- väkivallan uhka
- aikapaine/kiire
- asiakkaiden/potilaiden moniongelmaisuus
- motivoitumattomat asiakkaat
- asiakkaiden väkivaltaisuus

- jatkuva monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko
- eettinen ja emotionaalinen kuormitus
- työn ruumiillinen raskaus ja rasittuminen työssä
- toisarvoiset työt vievät aikaa *varsinaiselta* tärkeimmältä työltä
- jatkuvat muutokset

Sosiaali- ja terveysalan työn arvopohja

- Potilaan/asiakkaan oikeus hyvään ja oikeudenmukaiseen kohteluun ja hyvään hoitoon
 - Ammattihenkilön velvollisuus huolehtia näiden oikeuksien toteutumisesta
- > Arvovalintoja
- > Oikean tai hyvän päätöksen tekeminen ja toimintatavan valitseminen
- > Ristiriita ihanteiden ja mahdollisuuksien välillä

Ristiriita ihanteiden ja mahdollisuuksien välillä / moraalinen stressi johtuu usein organisatorisista rajoituksista (resurssit)

- Terveystuon ammattihenkilöt ovat herkkiä asiakkaiden haavoittuvaisuudelle
- Ulkoiset tekijät estävät potilaan/asiakkaan parhaaksi toimimisen
- Sosiaalisen tuen puute
- Riittämättömyyden tunne

-> Keskeneneräisyyden hyväksyminen

-> Myötätunto, itsemyötätunto

-> Päätöksiä yhdessä ja organisaatitasolla!

Eettinen kuormitus

- Tilanteet, joissa ei voi toimia oman etiikan/ammattietiikan mukaan, esim ajanpuutteen vuoksi
- Tilanteet joissa havaitsee muiden toimivan epäeettisesti
- Ristiriita organisaation julkilausuttujen arvojen/tavoitteiden ja toteutuneen käytännön välillä
- Vaativat asiakkaat
- Vaativat omaiset
- Epävarmuus siitä, mikä olisi oikea toimintatapa jossakin tilanteessa

- > Koulutus
- > Työnohjaus
- > Yhteinen, avoin keskustelu hankalista tilanteista
- > Vaikeiden päätösten yhteinen käsittely
- > Yhteisesti sovitut toimintatavat työyhteisössä ja organisaatiossa
- > Sitoutuminen ammattiin, työhön ja organisaatioon
- > Riittävät edellytykset työlle
- > Ammatillisen etiikan ja auttamisen käytäntöjen sopeuttaminen toimintaympäristön muutokseen

Emotionaalinen kuormitus, tunnekuormittuminen

- Asiakkaiden vaikeat tilanteet -> myötätuntostressi -> myötätuntuupumus
- > Stressioireita
- > Fyysinen sairastuminen
- > Takaumat tai pyrkimys torjua mielestä henkisesti kuormittavat asiat
- > Muutoksia omakuvassa, maailmankuvassa, arvoissa

- > Ihmissuhdeongelmia
- > Vaikeus sietää voimakkaita tunteita
- > Heikentynyt itsetuottamus
- > Heikentynyt sietokyky vastoinkäymisiä kohtaan
- > Heikentynyt työmoraali
- > Heikentynyt empatiakyky
- > Lisääntynyt kontrollin tarve

Emotionaalisen ylikuormittumisen ennaltaehkäisy

- Toimiva ja rehellinen vuorovaikutuskulttuuri
- Luottamusta, avoimuutta ja keskinäistä kunnioitusta
- Vuorovaikutuksen kehittämisen ja tunnetilojen käsittelyn tukena pienryhmätyöskentelyä, myötätuntostressin tutkiminen yhdessä
- Pelisäännöt haastavien tilanteiden purkamista varten
- Oman ammatti-identiteetin kehittäminen
- Itsehavainnointi, tiedostaminen ja henkilökohtaisten varoitusmerkkien tunnistaminen
- Armollisuus itseä kohtaan

- *Huom! Esimiehen velvollisuus on puuttua haitalliseen stressiin havaittuaan tai tiedon saatuaan*
- *Työterveyshuollon rooli*

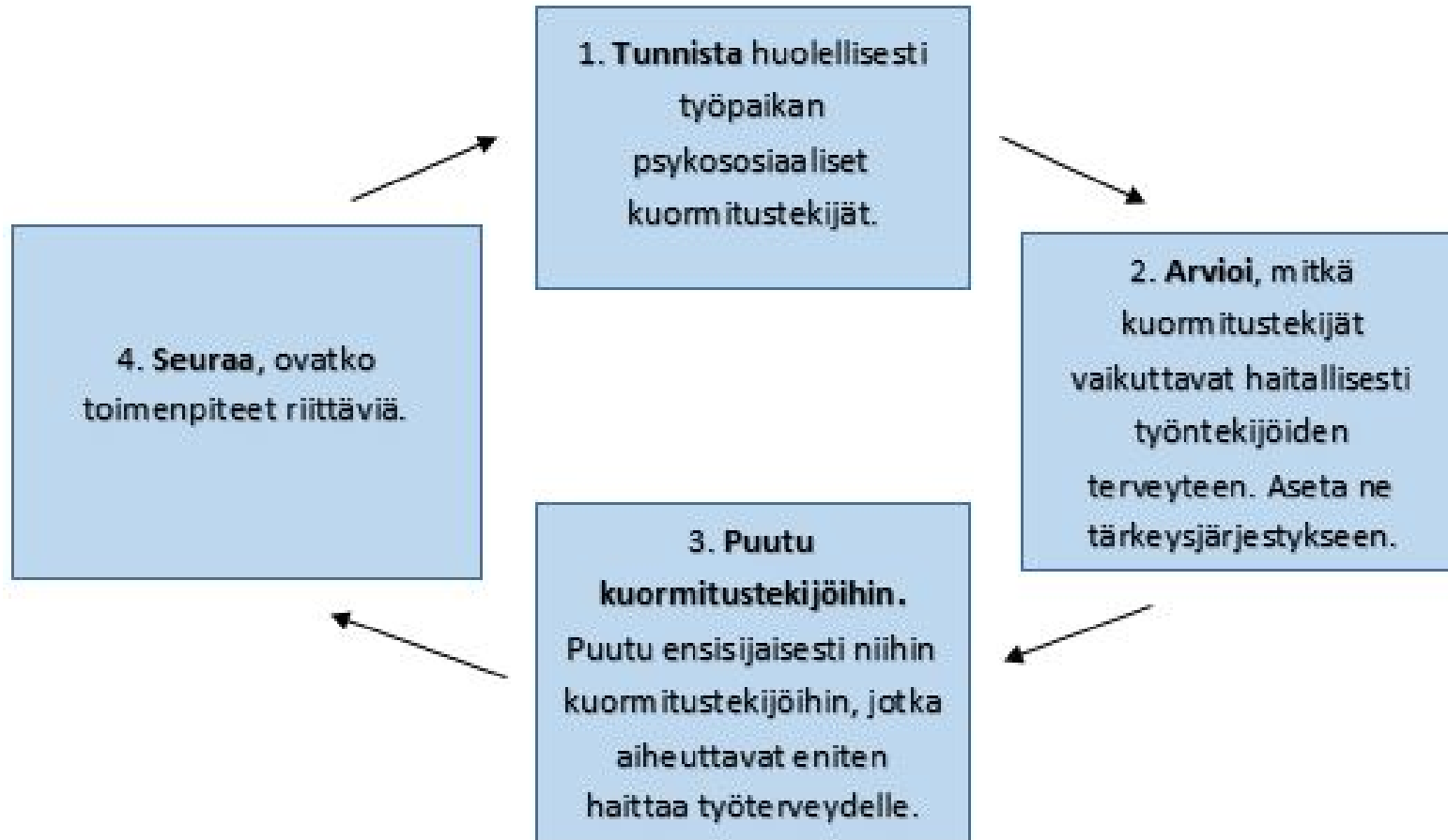
Kuormituksen haitallisuuden arviointi

- Sopiva kuormitus kehittää

Kuormitus on haitallista

- Liian yksipuolisena
 - Liian suurena
 - Liian pitkäkestoisena
 - Jos siitä ei palaudu
-
- Työn aiheuttamasta kuormituksesta tulisi palautua saman päivän aikana

Vaarojen arviointiprosessi (AVI)



Haitallisen kuormituksen tunnistaminen

- Vaarojen ja haittojen kartoitus, riskien arviointi ja toimenpideasiakirjat
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset
- Kehityskeskustelut
- Työpaikkapalaverit
- Työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyt
- Osaamiskartoitukset

Riskien arviointi

Riskien arviointi työpaikalla -työryhmä 11.9.2015 STM Työsuojeluosasto

PSYKOSOSIAALISET KUORMETUKSIKSIÄT (P) VAAROJEN TUNNISTAMINEN

Tilitys	Arvioinnin kohde			Kommentit ja tarkennuksia
	Tilukset			
	Aiheuttaa vaaran tai haittaa	Ei vaanna tai haittaa	Ei tiedoa	
Työn sisältö				
P1. Yksipuolinen työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P2. Työn laadulliset vaatimukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P3. Työntekijän kuulus vastuu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P4. Väärä paino ois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P5. Tiedon käsittely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P6. Työn keskittely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P7. Työntekijän osittuvat vuorovaikutusongelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P8. Väksivän uhka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organisaatio ja toimintatavat				
P9. Työpaika, tehtäväosuudet ja tehtävät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P10. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P11. Työn määrä ja tyttävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P12. Työajat (mm. ylitk, vuorotyö, yötyö ja työn siltämsäkaus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P13. Liikkuvuustyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P14. Työsuhteen epävarmuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P15. Työsuhteeseen epävarmuus ja työttömyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työyhteisön sosiaalinen toimivuus				
P16. Työyhteisön tuki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P17. Erimielien ja tylyttävien tuki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P18. Yhteistyö ja tiedonkutsu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P19. Harjoitus ja epäkohtelun kohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
P20. Syyllisyyden kohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muita mahdollisia vaaratekijöitä				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Aivan huoli	Seuraa tilannetta	Seuraa	

- Vaarojen arviointi on työnantajan vastuulla!
- Työterveysshuollon työpaikkaselvitys perustuu työnantajan tekemään riskien arviointiin

Seuraukset

Todennäköisyys

	Vähäiset Väsymistä ja turhautumista, satunnaisia poissaoloja.	Haitalliset Alentunut keskittymis- ja toimintakyky, avuttomuutta ja levottomuutta, toistuvia poissaoloja.	Vakavat Toivottomuutta, voimakas masennus, jatkuvia poissaoloja.
Epätodennäköinen Satunnaisia vaara- tai kuormitustilanteita, esiintyy harvoin tai vähän aikaa kerrallaan.	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen Vaara- ja kuormitustilanteita esiintyy toistuvasti tai jonkin aikaa kerrallaan.	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen Vaara- tai kuormitustilanteita jatkuvasti, haitallisia vaikutuksia havaittu. Kuormitus on pysyvää.	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi

(AVI:n valvontaohje 2018)

- Onko työnantaja arvioidessaan työpaikan vaara- ja haittatekijöitä ottanut huomioon työn psykososiaaliset kuormitustekijät?
- Onko työnantaja tunnistanut työn psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti?

Työnantajan selvityksestä tulee ilmetä työpaikan ja sen eri työtehtävien

- työn järjestelyihin
- työn sisältöön
- työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

jotka aiheuttavat työntekijöiden terveydelle vaaraa.

Toimenpiteet henkisen kuormittumisen riskien hallitsemiseksi

Ennaltaehkäisyyn periaate pätee myös psykososiaaliseen kuormitukseen:

- Vaara- ja hättatekijöiden syntyminen estetään (ensisijainen)
- Haitallisen kuormitustekijän poistaminen tai vähentäminen
- Hallintakeinojen tarjoamiseen työntekijöille
- Haitallisesti kuormittuneiden työntekijöiden tukikäytäntöjen luomiseen

- Eri toimenpiteitä yhdistämällä ehkäistään tehokkaasti kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta
- Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet tulee toteuttaa ennen yksilöllisiä

Ennaltaehkäisy

- Huomio työn organisointiin, työyhteisön toimintatapoihin ja työpaikan ilmapiiriin
- Organisaation ja työyhteisön kehittäminen
- Työn hallinnan kehittäminen
- Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus johtamisessa ja työyhteisön käytännöissä
- Työntekijöiden kuulluksi tuleminen
- Johdonmukaisuus säännöissä
- Päätökset oikean tiedon pohjalta
- Henkilöstön näkemykset otetaan huomioon yhteistoimintalakien mukaisissa asioissa
- Päätöksiä korjataan tarvittaessa
- Selvät päätöksentekoperiaatteet

Psykososiaaliseen kuormitukseen puuttuminen

- Ennakointi ja ennaltaehkäisy
- Kuormituksen arviointi
- Kuormituksen aiheuttaman terveydellisen haitan arviointi
- **Keskity syihin: Haitallisten kuormitustekijöiden poistaminen tai vähentäminen**
- Hallintakeinoja työntekijöille
- Haitallisesti kuormittuneille työntekijöille tukikäytäntöjä
- Työkyvyn varhaisen tuen toimintamallit
- Työhön paluun toimintakäytännöt
- Kuntoutuksen toimintakäytännöt

Oikeat lääkkeet oikeaan vaivaan: toimenpiteet täytyy valita kuormituksen aiheuttajan mukaan

- Kuormituksen juurisyyn löytäminen johtaa yleensä myös toteuttamiskelpoiseen ratkaisuun
- Koko työyhteisöön kohdistuvat interventiot ovat tehokkaampia kuin yksilöön kohdistuvat toimenpiteet
- Sosiaalinen tuki työyhteisössä suojaa tehokkaasti haitallisen kuormituksen vaikutuksilta
- Esimiehen saama sosiaalinen tuki auttaa koko työyhteisöä
- Ongelmien korjaamisessa tarvitaan aikaa, kärsivällisyyttä, järjestelmällisyyttä ja yhdessä tekemistä!

HAITALLISEN KUORMITUSTEKIJÄN POISTAMINEN:

- henkilöstöresurssien varmistaminen
- työprosessien selkiyttäminen
- työn suunnittelu
- työn mitoitus
- esimiestyön kehittäminen
- tiedonkulkukanavien luominen
- henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen

KUORMITUSTEKIJÖIDEN HALLINTAKEINOJA:

- koulutus
- joustavat työajat
- tauottaminen
- sosiaalinen tuki
- työstä saatu palaute
- työn myönteisten piirteiden vahvistaminen

- Adaptaatio ja resilienssi

Haitallisten kuormitustekijöiden poistaminen tai vähentäminen

- Liiallinen työmäärä
 - Tehtävien organisointi tai -mitoitus
 - Työnjaon tarkistaminen
 - Aikasyöppöjen eliminointi, hukkajahti
 - Työprosessien selkeyttäminen
 - Tehtävien priorisointi
- Esimiehen puutteellinen tuki
 - Esimiesvastuiden määrittely
 - Riittävät resurssit esimiestyöhön
 - Esimieskoulutus
 - Esimiestyön toimintamallien selkeyttäminen
 - Työkalut esimiestyöhön
 - Huomio myös esimiesten rekrytointiin!
- Työaikojen aiheuttama kuormitus
 - Ergonominen työaikasuunnittelu
 - Työaika-autonomia (pelisäännöt ja koulutus!)
 - Yhteisöllinen työaikasuunnittelu
- Väkivallan uhka
 - Tilojen suunnittelu
 - Koulutus
 - Toimintakäytännöt
- Kognitiivinen kuormitus
 - Kognitiivisen ergonomian keinot
 - Pelisäännöt
 - Sisäisen viestinnän kehittäminen

Ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta

- <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/ILMOITUS+TY%C3%96NANTAJALLE+TY%C3%96SS%C3%84+KUORMITTUMISESTA+-lomake/dd559402-7fa0-9213-77fe-aba270f2fe25>
- Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin!

Työn asettamien vaatimusten ja käytettävissä olevien resurssien yhteensovittaminen

- Liian korkeat vaatimukset aiheuttavat sellaisia haittoja, joita ei voi lievittää pelkästään lisäämällä tukea ja työn hallintakeinoja

-> Jos resursseja ei voida lisätä on vaatimuksia vähennettävä

Linköpingin yliopiston tutkimus 2018

- <https://liu.se/nyhet/nodvandigt-att-sanka-kraven-i-jobbet-for-att-minska-utbrandhet>
- <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/myt-att-hoga-krav-kan-vagas-upp-med-stod/?fbclid=IwAR2aJZHv25obpFkUSrX-46Qe-WxVkDMnUDZeZh-KBm3IkJ85GGnuxS3PIT4>

Vaatimuksia voi vähentää mm

- Tarkistamalla työn määrää
- Tarkistamalla tärkeysjärjestystä
- Vaihtelemalla työtehtäviä
- Mahdollistamalla palautumista
- Vaihtelemalla työskentelytapoja
- Lisäämällä työntekijämitoitusta
- Päivittämällä ammatillista osaamista

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Sosiaalinen tuki ja sen vaikutukset työpaikalla

www.stressresearch.ku.dk

- Koettu sosiaalinen tuki työpaikalla vähentää pitkien sairauspoissaolojen riskiä sekä väkivallan uhkaan liittyvät haitat
- Johtajan psyykkinen työympäristö, työn hallinnan kokemus ja koettu sosiaalinen tuki vaikuttaa työyksikön sosiaaliseen pääomaan
- **Mitä sosiaalinen tuki tarkoittaa – tai mitä se voisi tarkoittaa – sinun työyhteisössäsi?**

Tutkimus: Kollegiaaliset keskustelut vähentävät kuormituksen aiheuttamia haittoja

- Tutkimuksen mukaan (n=100, 10 työpaikkaa) työpaikalla toteutettavat ryhmäkeskustelut (2 h viikossa 10 viikon ajan) lievittivät uupumusta, masennusta ja ahdistuneisuutta.
- Tutkimuksen osallistujat kuuluivat riskiryhmään
- ¾ eivät enää kuuluneet kriteerien mukaan riskiryhmään 10 viikon jälkeen – tilanne pysyi samana 6 kk jälkeen
- Strukturoitu keskustelu, koulutettu ohjaaja
 - Tavoitteellisuus & tavoitteiden asettaminen työlle
 - Reflektio
 - Itsensä kuuntelu
 - Vertaistuki

https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/kollegiala-samtal-minskade-stressen/?utm_source=apsis&utm_medium=email&utm_campaign=artiklar2018vecka40&utm_content=kollegiala-samtal-minskade-stressen

Tapaus: Työn aiheuttamaan kuormitukseen puuttuminen työyhteisön vuorovaikutuskäytäntöjä kehittämällä

- 22-paikkainen osasto
- 40 työntekijää
- Työvuorossa 4 tiimiä, jokaisessa sh + ph/lh
- Paikat yleensä täynnä
- Kova työtahti, kuormitus kasvaa usein nopeasti työvuoron aikana (esim. elvytystilanteet)

Jatkuu... Työn aiheuttamaan stressiä vähennetään vuorovaikutuksella: Rakenteellisen kommunikaation malli

- 1) Check in: minkälainen työvuoro odotettavissa, kotiutettavien määrä, miehitys ym
- 2) Väliarviointia säännöllisesti työvuoron aikana
- 3) Time out / aikalisä – kuka tahansa voi pyytää taukoa, sitä pitää myös ehdottaa jos joku näyttää olevan tauon tarpeessa
- 4) Check out – yhteinen reflektointi potilaiden kohtaamisesta, tiimin yhteistyöstä jne
- 5) Työvuoron arviointi nimettömästi – kuormituksen arviointilomake: stressi, kommunikointi, hoidon laatu -2 - + 2 sekä avoimet vastaukset

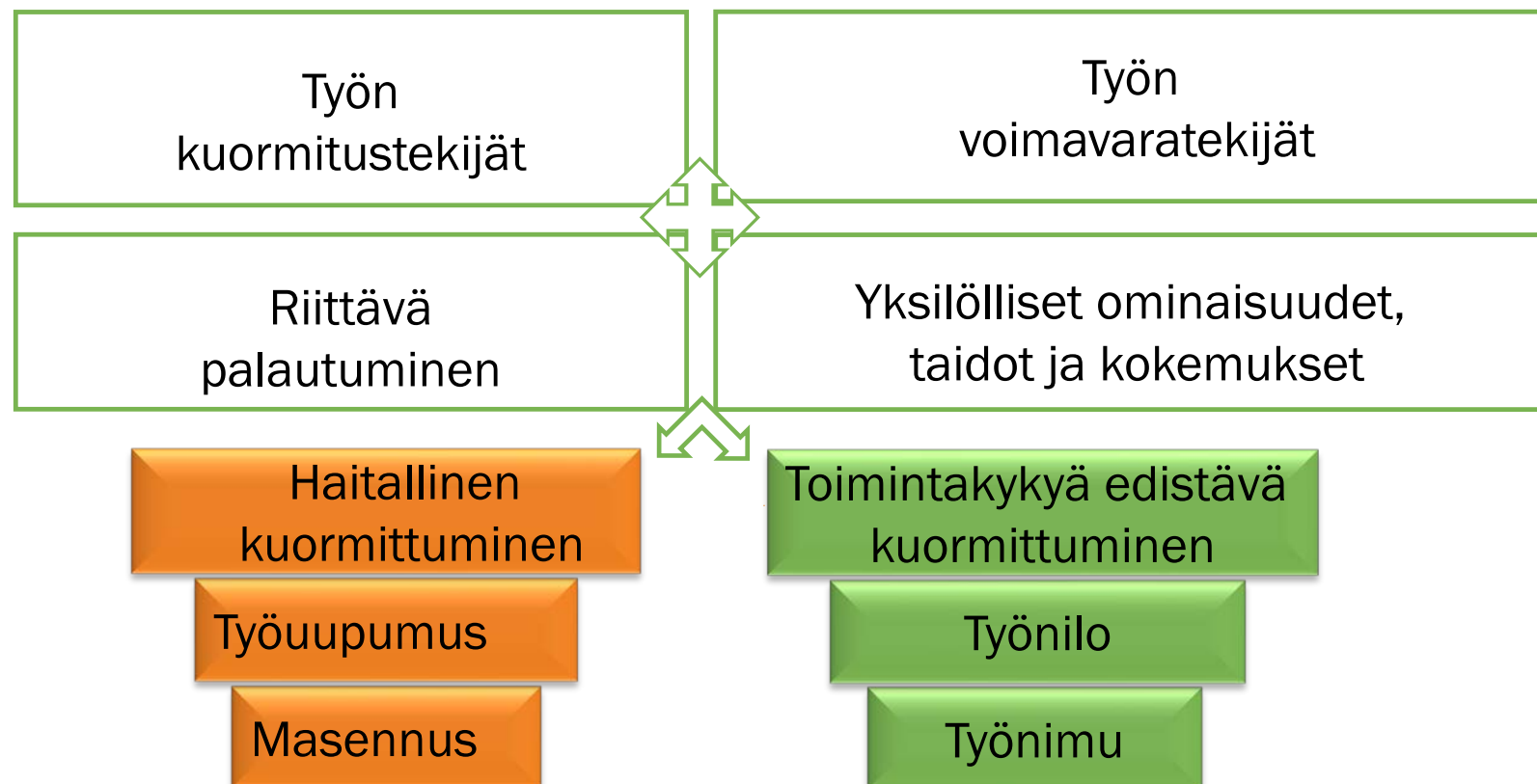
-> Miinusmerkkiset arvioinnit johtavat toimenpiteisiin: esim. miehitys, tiimin kokoonpano, osaamisen kehittäminen

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/kommunikation/5-avstamningar-som-minskar-stressen/>

Myötätunto sosiaali- ja terveysalalla

- Kärsimyksessä mukana oleminen
- Paineita, vaatimuksia, muutoksia
- Ammatinvalinta syntynyt myötätunnosta (kutsumus) – työn paineet saattavat tuottaa eettistä kuormittumista, uupumista ja kyynistymistä
- **Suurin osa kielteisten työolojen haitoista voidaan jäljittää myötätuntoisen hoidon ja hyväntahtoisten sosiaalisten suhteiden vähenemiseen**
- Hoidon antajat tarvitsevat myös myötätuntoa!
- Myötätuntoa kehittävät interventiot lisäävät työn voimavaroja
- **Kehitä työpaikan kulttuuria, arvoja, rooleja, rutiineja**
- Kohtaamisten inhimillistäminen
- Sairaalahenkilökunnan kunnioittava keskinäinen kanssakäyminen ja tiimien myötätunnon taidot -> potilaiden nopeampi toipuminen, kokevat vähemmän kipua!

Kuormittuminen työssä





Meidän pitäisi ihan kaikkien sisäistää se, että yhdessä tekemällä saadaan enemmän aikaan. Se kaikki mitä annat muille, tulee sulle jossakin kohtaa takaisin.

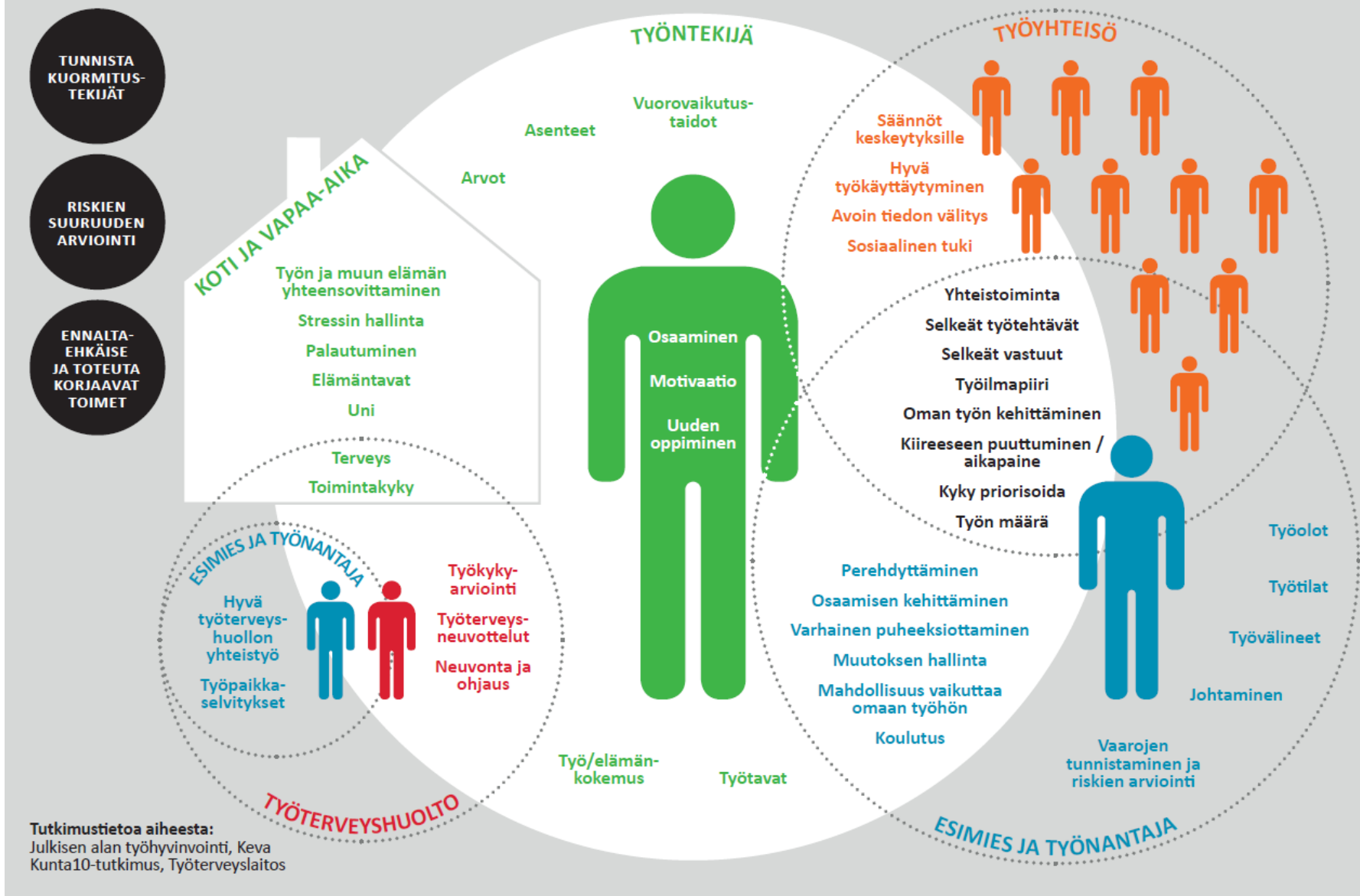
JUKKA JALONEN

”Päävalmentaja kuuntelee alaisiaan ja antaa heille vastuuta, mutta tekee itse päätökset.”

”Yksilöt oivalsivat, että ollaan lähellä kaveria ja tuetaan.”

<https://www.iltalehti.fi/mmjaakiekkko-2019/a/8db2cb4e-4c77-4c39-af0b-76e1bd864737>

KEINOJA TYÖN KUORMITTAVUUDEN HALLINTAAN



Lisätietoja

- https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus
- <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/
- https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Tyoterveyshuollon_jarjestamisen_valvonta.pdf/0792bced-7112-48c2-bbcf-e0d0ada21958
- https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Psykososiaalisen kuormituksen arviointi

- <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Valmeri-kysely/45d4862f-3746-487c-8d0a-7a95aa5ed4ba>
- https://ttk.fi/files/4174/stm_riskienarvointilomake_psykososiaaliset2015.docx
- <https://ttk.fi/files/4869/Psykososiaalinen-tyokuormitus-keskustelukysymykset.pdf>
- https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/tyokalut_ja_kehittaminen/yksilotutka
- TIKKA-menetelmä (tarkistuslista)
- ParTy-menetelmä
- http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01157#s5

Kiitos!

sara.simberg@ttk.fi

Puh 044 9717 868