

Työterveyslaitos

# Työterveyshuollon asiantuntemus psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa

Heli Hannonen, työterveyspsykologi

1

Työterveyslaitos

## Matalalla kynnyksellä yhteistä kehittämistä

Tietoa työpaikasta kertyy työterveyshuoltoon monesta lähteestä

→ Huolen noustessa työterveyshuolto on yhteydessä työpaikkaan – mitä voimme ja mitä meidän kannattaa yhdessä tehdä asiantilan parantamiseksi?

Huolen noustessa työpaikalla kannattaa konsultoida työterveyshuoltoa

→ Yhteistä ideointia siitä, miten työnantaja voisi asiassa edetä ja onko työterveyshuollolla keinoja asiassa auttaa.

→ Psykososiaalisten tekijöiden ennaltaehkäisyssä, arvioinnissa ja hallinnassa on hyvä hyödyntää työterveyspsykologin osaamista.

2

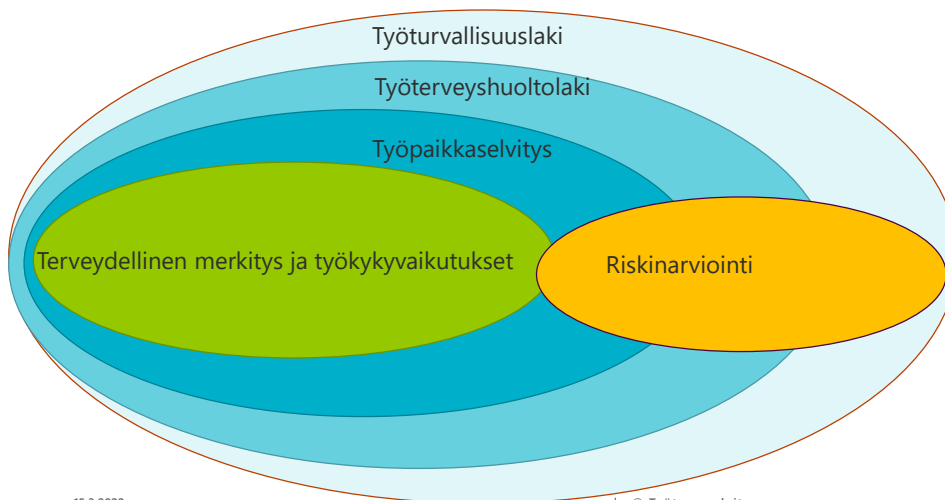
## **Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on perusteltu ja vaikuttava työterveysyhteistyö**

## **Työpaikkaselvitys on yhteistyön kivijalka.**

## Mihin työpaikkaselvitystä tarvitaan?

- **Lain kirjain velvoittaa:** Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja asetus (708/2013)
- Työpaikkaselvityksen konkreettinen tulos on **terveydellinen merkitys ja vaikutus työkykyyn.**
- Työpaikkaselvitysprosessi tuottaa tietoa työpaikalle työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta työpaikan oman **riskinarvioinnin tueksi.**
- Työpaikkaselvitysraportti on konkreettisine tuloksineen ja toimenpide-ehdotuksineen **väline työterveysyhteistyön edistämiseen ja suuntaamiseen.**

## Työpaikkaselvitys ja riskinarviointi kulkevat käsi kädessä



## Psykososiaalisten tekijöiden arvioinnin kaksi näkökulmaa:

- Työpaikan ja työn näkökulma (esim. työpaikkaselvitys): arvioidaan työtä riippumatta siitä, kuka sitä tekee.
- Yksilön näkökulma (esim. työkykyarvio): arvioidaan työn vaatimuksia suhteessa työntekijän ominaisuuksiin.

## Työkuormituksen arvioinnin tasoja (TIKKA)

1. työn kuormitustekijöiden **peruskartoitus**
  - työterveyshuolto, työsuojelu, työntekijät, työnantaja
2. työn kuormitustekijöiden **kohdennettu arviointi**
  - Perusselvityksen jälkeen tehtävä tarkempi, tietyn osa-alueen selvitys
  - työterveyshuolto tai muu alan asiantuntija
  - yksittäisen työntekijän työkuormituksen arvioinnit

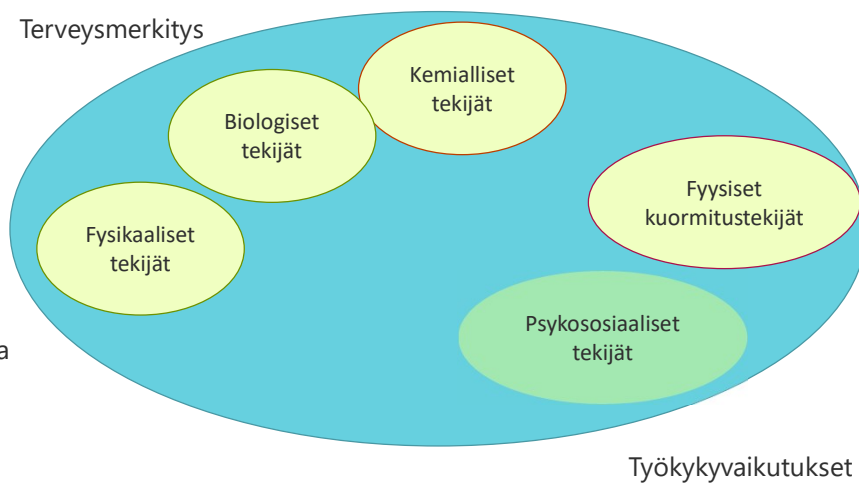
## Työterveyshuollon tekemä arviointi on asiantuntijatyötä

- Lähtökohtana on teoreettinen viitekehys työn ja terveyden välisistä suhteista.
- Tiedon keräämiseen voidaan käyttää useita eri menetelmiä.
  - Koottuja tietoja yhdistelemällä, vertailemalla ja suhteuttamalla muodostetaan käsitys kuormitustilanteesta.
- Riippumatta siitä, millä menetelmällä tieto on kerätty, kuormitustekijöiden terveydellinen merkitys on arvioitava.

## Terveydellinen merkitys ja työkykyvaikutukset

### Työssä oleva kuormitus- ja vaaratekijä

- voi olla uhka työntekijän terveydelle
- haitata työntekoa tai viihtyvyyttä
- olla hallinnassa
- olla merkityksetön



Työterveyslaitos

## Toimintasuunnitelma yhteistyön suuntaajana

15.3.2022 Heli Hannonen | © Työterveyslaitos

11

Työterveyslaitos

## Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty!

- Työterveyshuollon toiminta tulee suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä. Yhdessä asetetut tavoitteet ja sovitut toimintatavat ovat vaikuttavan toiminnan edellytys.
- Toiminnan suunnittelu perustuu aina työpaikkaselvityksessä ja vastaanotoilla havaittuihin työpaikan tarpeisiin.
- Työpaikkaselvityksen lisäksi säännöllinen keskustelu työpaikan ja työterveyshuollon välillä on tärkeää. Suunnittelun pohjaksi tarvitaan ajan tasalla olevaa tietoa työpaikalta.
- Lisäksi tulee käyttää toimialaa koskevaa tietämystä.
- Mitä enemmän työpaikka ja työterveyshuolto tekevät asioita yhdessä, sitä enemmän syntyy yhteistä tieto- ja kokemuspohjaa.

15.3.2022 Heli Hannonen | © Työterveyslaitos

12

## Suunnitelman päivitys kannattaa

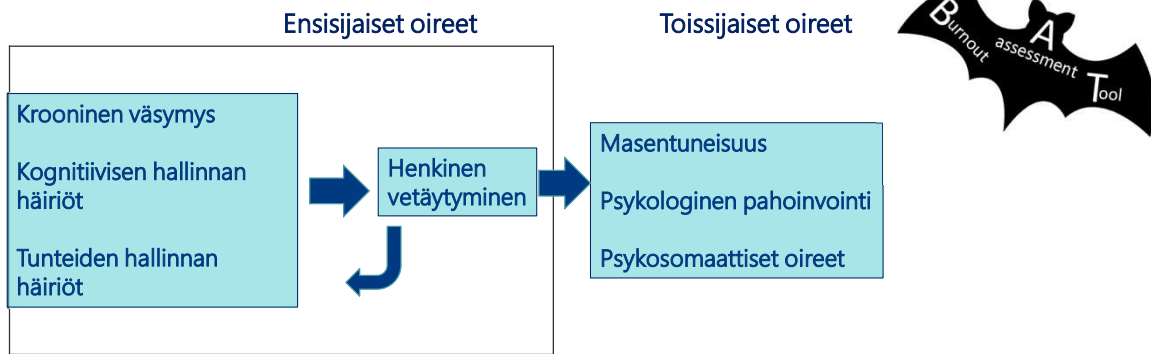
- Toimintasuunnitelman voimassaoloaika voi käytännössä vaihdella 1–5 vuoteen.
  - Suunnitelmaa tulee tarkistaa, päivittää ja täsmentää vähintään vuosittain ja aina, kun siihen tulee tarvetta.
- Suunnitelmaan kirjataan konkreettisten tavoitteiden lisäksi käytännön toimet niiden saavuttamiseksi, toteutusaikataulu, vastuunjako ja se, miten niiden toteutumista seurataan ja arvioidaan.
- Työpaikan oma toiminta työkyvyn tukemiseksi tulee huomioida työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tehtäessä, esimerkiksi työpaikalla sovitut sairauspoissaolokäytännöt, työkyvyn seurantaan ja varhaiseen tukeen kuuluvat käytännöt, työpaikan päihdeohjelma ja hoitoonohjausmenettely sekä vastaavat toimet.

15.3.2022

Heli Hannonen | © Työterveyslaitos

## Psykososiaalisen kuormittumisen arviointi

## Esimerkkinä työuupumus = monioireinen pitkittynyt työstressi (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019)



15.3.2022

Heli Hannonen | © Työterveyslaitos

15

## Toimivat toimenpidesuositukset

16



## Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä

- epäkohtiin puuttumista että
- vahvuuksien tunnistamista, vahvistamista ja hyödyntämistä.

## Toimenpide-ehdotushierarkia, psykososiaaliset kuormitustekijät (HTTHK 2014)

Työpaikan toimenpiteet	Työterveyshuollon toimenpiteet
Kuormittavan työvaiheen poistaminen/ muokkaaminen/ kehittäminen	Neuvonta, ohjaus ja palaute ryhmä- ja yksilötasolla
Kuormituksen vähentäminen	Kuormittuneisuuden seuraaminen esim. kysely- ja haastattelumenetelmillä
Toimintakykyvaatimusten määrittäminen	Terveystarkastukset, varhaisdiagnostiikka

## Keinoja psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseen

Käytännössä haitallista psykososiaalista kuormitusta vähennetään työpaikalla pienin askelin

- pitkäjänteisellä toiminnalla
- esihenkilön ja työyhteisön voimin
- työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon tuella.

Katso vinkkejä:

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/ehkaise-tyostressia/>

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/hyvan-mielen-tyopaikka/>

<http://www.julkari.fi/handle/10024/136021>

**Työterveyshuollon monipuolinen  
asiantuntemus hyötykäyttöön!**

## Työpaikan tarpeisiin räätälöityä palvelua

- Työterveyshuollon palvelutarjonta on monipuolista sekä yksilö-, työyhteisö- että organisaatiotasolla
- Kullakin työterveyshuollon palvelutuottajalla on omia toimintamalleja, esimerkiksi:
  - Esihenkilöiden sparraukset
  - Luennot ja koulutustilaisuudet
  - Ryhmämuotoinen ohjaus ja neuvonta

→ **Psykososiaalinen asiantuntemus tulee sovittaa työpaikan omiin tarpeisiin!**

Työterveyslaitos

# Kiitos!

heli.hannonen@ttl.fi



ttl.fi



@tyoterveys  
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos