

TYÖTURVALLISUUSKESKUS

Asta Koivikko

PAREMPI TYÖ

Varsinainen kokous
Hallitus
AKAVA, EK, KIT, KT, SAK, STTK

TTK:n Toimisto

**Kuljetus- ja
logistikkaryhmä**

Työalatolmikunnat
Autoliikenne
Merenkulku
Satamaoperointiala
Viestinvälitys ja logistiikka
Työryhmä
Ilmailu

Kuntaryhmä

Palveluryhmä

Teollisuusryhmä

Työelämän päihdeasiantuntijat -työryhmä

Työalatolmikunnat

Autoala
Elintarvike
Graafinen teollisuus
Kemianteollisuus
Kumiteollisuus ja autonrenkas
Lasikeraaminen teollisuus
Maatalous
Metalliala
Metsäala
Paperiteollisuus
Puuteollisuus
Rakennusaineteollisuus
Rakennus- ja putkijohtoala
Sähköalat
Tekstiili- ja kenkäteollisuus

Työturvallisuuskeskus

- Koulutusta
- Työkaluja
- Julkaisuja
- Viestintää
- Kehittämishankkeita
- Työsuojeluhenkilörekisteri



www.ttk.fi

www.facebook.com/tyohyvinvointi

@TTK_viestii

#työturvallisuuskeskus

@työturvallisuuskeskus



Forum, Kukontori
Yrjönkatu 29C 5krs
00100 Helsinki

Työturvallisuuskeskus

Visio 2022

Kaikilla työpaikoilla on osaamista ja intoa työturvallisuuden jatkuvaan parantamiseen

Sitä varten tarjoamme (strategiset tavoitteet)

Työturvallisuudella tarkoitamme fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä muuttuvassa työelämässä.

1. kaikkien saataville tiedon hyvästä työturvallisuuden perustasosta ja siitä miten se saavutetaan
2. työyhteisöjen asiantuntijoille, esimiehille ja yhteistoimintahenkilöille syventävää, toimialat huomioivaa tietoa ja valmiuksia työturvallisuuden kehittämiseksi
3. organisaatioiden johdolle tietoa työturvallisuuden hyödyistä ja välineitä työturvallisuuden johtamiseen
4. työelämän toimijoille mahdollisuuksia verkostoitumiseen työturvallisuuden edistämiseksi

TYÖN PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS HALLINTAAN

27.5.2019 Turun Pääkirjasto

Asta Koivikko

Työturvallisuuskeskus TTK

PAREMPI TYÖ

Työkyvyn ja toimintakyvyn määritelmä

Yksinkertaistettuna toimintakyvyllä tarkoitetaan sitä, miten henkilö selviytyy päivittäiseen elämäänsä liittyvistä vaatimuksista.

Työkyky on toimintakykyä suhteutettuna työn vaatimukseen ja kykyä selviytyä oman tai vastaavan ammatin tehtävistä

TULE-VAIVOIHIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT | TULE-kipujen yleisyys

FYYSISET TEKIJÄT

Kumarat ja kiertyneet työasennot

Suuri voimankäyttö

Toisto-työ



YKSILÖLLISET TEKIJÄT

- Ikääntyminen
- Sukupuoli
- Tupakointi
- Ylipaino
- Unihäiriöt
- Liikunnan puute
- Heikko yleinen terveydentila
- Metabolinen oireyhtymä
- Puutteet osaamisessa
- Perimä



PSYKOSOSIAALISET TEKIJÄT

- Liian suuri työn määrä
- Liian suuret vaatimukset
- Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Vähäinen tuki, palaute tai arvostus työssä



MAHDOLLISIA MUITA SYITÄ

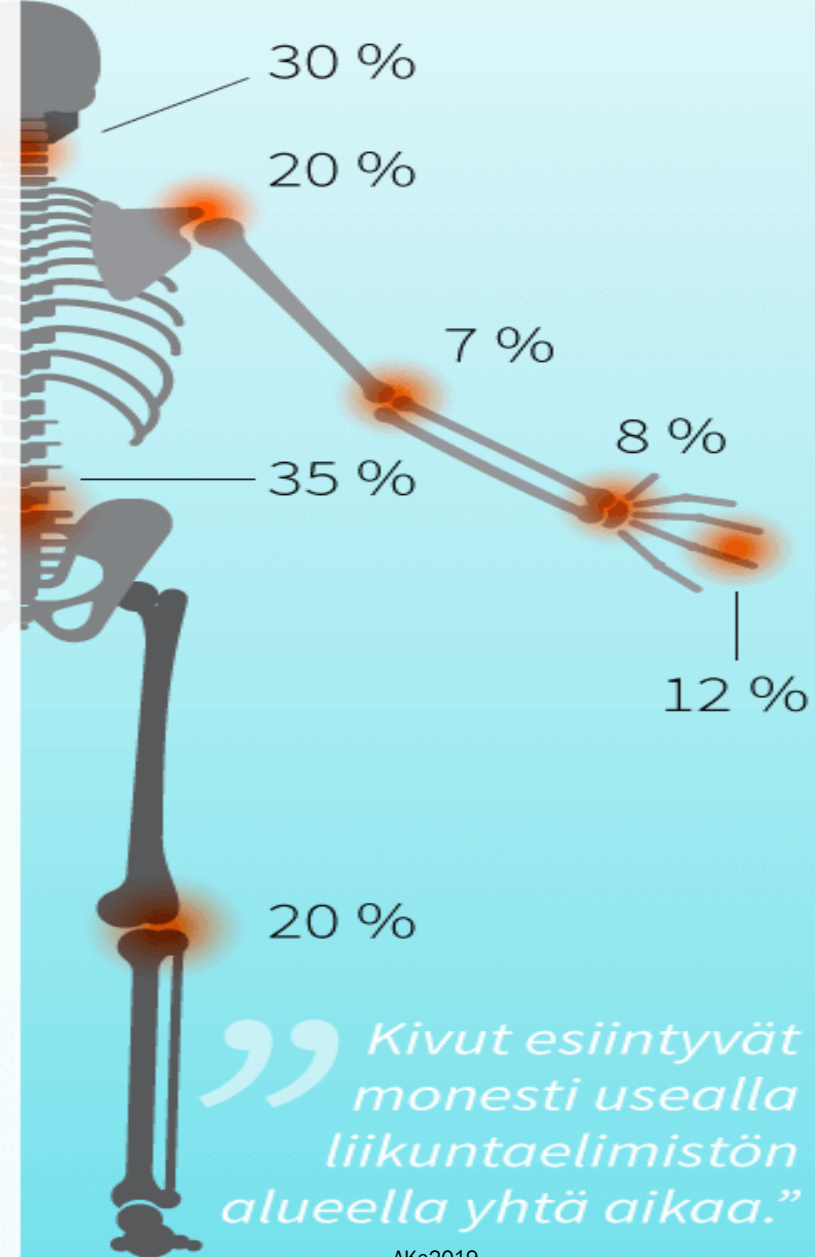
- Epäselvät tavoitteet
- Huono yhteistyö
- Epäasiallinen kohtelu
- Vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa

TYÖYMPÄRISTÖ

Esimerkiksi lämpötila



TAPATURMAT



”Kivut esiintyvät monesti usealla liikuntaelimestön alueella yhtä aikaa.”

Työhyvinvointi edellyttää

- Ymmärrystä, osaamista, tahtoa ja humaania arvomaailmaa johdon ja esimiesten tasolla sekä tietoista työhyvinvoinnin johtamista kaikilla tasoilla
- Työhyvinvoinnin järjestelmiä, menettelytapoja ja käytäntöjä
- Henkilöstön mukanaoloa yhteistoiminnassa

Stressi

- Stressillä on kaksi määritelmää:
 1. elimistön erityinen sopeutumisreaktio uhkaavaksi koettuihin tilanteisiin (esim. kokemukseen, ettei enää hallitse työtään)
 2. välittävä mekanismi työn ja terveyden välillä

Psykososiaaliset työolot

- Psykososiaaliset riskit ja voimavarat työssä ja työoloissa; työn sisältö, työjärjestelyt, johtaminen ja esimiestyö, vuorovaikutus työyhteisössä
- Työyhteisön vuorovaikutus ja ihmissuhteet; epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä yhtenä osana psykososiaalista työympäristöä

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

- Työn sisältö
 - työn yksitoikkoisuus, sirpaleinen tai merkityksetön työ, taitojen alikäyttö, suuri epävarmuus, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa
- työmäärä ja työtahti
 - Määrällinen yli- tai alikuormitus, työn pakkotahtisuus, jatkuva aikapaine, jatkuvat aikarajat/määräajat työssä
- työaikamuoto
 - vuorotyö, yötyö, joustamattomat työaikajärjestelmät, ennustamattomat työtunnit, pitkät ja epäsosiaaliset työajat
- työn hallinta
 - Heikot mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vaikutusmahdollisuuksien puute koskien työmäärää, työtahtia, työvuoroja ...

...

- Työympäristö ja työvälineet
 - Puutteet työvälineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolot esim. tilan puute, huono valaistus, melu ...
- Organisaation kulttuuri ja organisaation toiminta
 - Puutteellinen tiedottaminen, huono tuki ongelmien ratkaisemiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen, organisaation tavoitteiden määrittelemättömyys tai niistä sopimisen puutteellisuus
- Sosiaaliset suhteet
 - sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, huonot työkaveri- tai esimies-alaisuudet, yksilöiden väliset ristiriidat tai konfliktit, sosiaalisen tuen puute
- Rooli organisaatiossa
 - Rooliepäselvyydet, rooliristiriidat, suuri vastuu ihmisistä

...

- Työuran kehitys
 - työuran pysähtyneisyys tai epävarmuus, työn epävarmuus, työn alhainen sosiaalinen arvostus
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
 - työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat
- Työyhteisön monimuotoisuus
 - Oikeudenmukaisen kohtelun periaatteet, tasavertaisuus, erityistarpeiden huomioiminen

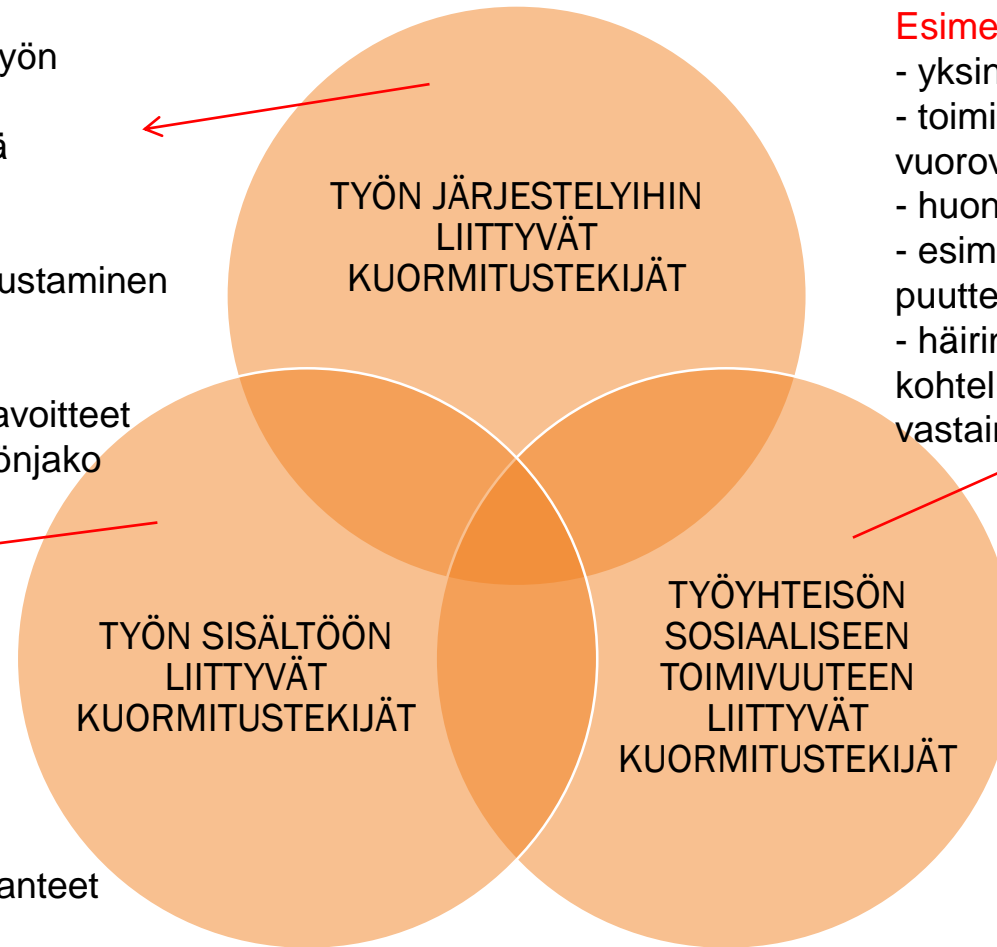
Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

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

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

Työelämän keskeisiä vaatimuksia tässä ajassa

- Epävarmuuden ja ristiriitaisuuksien sieto
 - muutosten keskellä eläminen
 - työtä vaikeampi suunnitella ja ennakoida
- Nopea reagointi, tiedon suodattaminen
 - rajattomasti tietoa saa yhdellä napinpainalluksella
- Monipuolinen osaaminen, työn itsenäisyys
 - tarvitaan moniosaajia, jatkuvaa uudenoppimista ja poisoppimista
 - työn sirpaleisuus, vähemmät resurssit
- Erilaisuuden ymmärtäminen ja sieto
 - joustavuus yhteistyössä, itsetuntemus

Tunnista työkyvyn heikkeneminen



Yksilön hälytysmerkkejä

- Oma tai muu huoli työkyvystä tai mielenterveydestä
- Raskas työ+tuen puute, hallinnanmenetyksen tunne
- Kiusaaminen, kielteisesti koetut muutokset
- Unen häiriintyminen, muutokset rytmissä
- Selittämätön väsymys, kipu toistuvat fyysiset vaivat
- Huonot selviytymiskeinot ja terveystottumukset
- Oma huoli päihdekäytöstä tai aiheen välttely, selittely
- Menetykset, pitkittynyt kuormittava tilanne, tuen puute
- Kielteiset muutokset käyttäytymisessä ja olemuksessa suhteessa aiempaan

AKTIIVINEN TUKI

Työkyvyn heikentymisen syitä:

- Fyysiset ja psyykkiset sairaudet
- Haitallinen kuormittuminen työssä
- Osaamis- ja työnhallintaongelmat
- Ikääntymiseen liittyvät asiat
- Päihdeongelmat
- Kuormittava elämäntilanne

Stressireaktioita

- hermostuneisuus, ärtyneisyys, huolestuneisuus
- keskittymisvaikeudet, hajamielisyys, unohtamiset
- ahdistuneisuus
- univaikeudet, erityisesti nukahtamisvaikeudet
- erilaiset kivut, vastustuskyvyn heikentyminen sekä sykkeen ja verenpaineen kohoaminen
- ruokahaluttomuus
- lisääntyvä päihteiden käyttö, sosiaalinen eristäytyminen

Työn ja terveyden yhteys

- Kolme keskeistä näkemystä terveyden kannalta olennaisista työolosuhdetekijöistä
 - työn vaatimukset ja työn hallinta
 - ponnistelu ja palkitsevuus työssä
 - epäoikeudenmukaisuus työssä

Psyykkisiä ja sosiaalisia työolosuhdetekijöitä, joilla on todettu olevan terveystvaikutuksia

- suuret työn vaatimukset (jatkuva kiire tai aikapaine)
 - työaika ylittää 60 tuntia viikossa tai keskimäärin 11 tuntia päivässä
 - vähäiset hallinnan mahdollisuudet työssä
 - epäsuhta ponnistelun ja työn palkitsevuuden välillä
 - johtamisen koettu epäoikeudenmukaisuus
- Lisäksi
 - määräaikainen työsuhde (epävarmuus)
 - rajut henkilöstösupistukset (yli 18 % henkilötyövuosista)
 - työpaikkakiusaaminen tai häirintä

Työuupumus on hälytysmerkki terveyden kannalta haitallisesta työkuormituksesta

- **Työuupumus** on työperäinen stressihäiriö, jolle on ominaista kokonaisvaltainen uupumisasteinen väsymys ja asennemuutokset työtä ja itseä kohtaan
 - Vakavasti uupuneista
 - noin joka toisella oli masennushäiriö
 - joka viidennellä oli ahdistushäiriö
 - joka kymmenennellä oli alkoholiriippuvuus
 - 47 %:lla oli tuki- ja liikuntaelinsairaus
 - 28 %:lla oli sydän- ja verenkiertoelinten sairaus
 - vain joka kymmenennellä ei ollut samanaikaista sairautta
-

2. Vuorotyö

- aikaiset aamuvuorot
- iltavuorot
- yövuorot

3. Peräkkäiset työpäivät

- peräkkäisten työpäivien lukumäärä
- pitkät työvuororupeamat

1. Työajan pituus

- keskimääräinen viikkotyöaika
- työvuorojen pituus

4. Palautuminen

- työvuorojen keskimääräinen väli
- lyhyet (≤ 11 t) työvuorovälilt
- yövuorojen jälkeinen vapaa

TYÖAIKOJEN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI

8. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin

- vuorotoiveiden määrä
- vuorotoiveiden toteutuminen

5. Vapaapäivät

- vuosiloma
- vapaat viikonloput
- yksittäiset vapaapäivät

7. Työaikojen ennustettavuus

- vuorolistojen toteutuminen

6. Työaikojen vaihtelevuus

- työvuorojen alkamis- ja loppumisaikojen vaihtelevuus
- vuoron pituuden vaihtelevuus

Työajat vaikuttavat

- työterveyteen ja –turvallisuuteen
- työn ja muun elämän yhteensovittamiseen
- työn tuottavuuteen
 - työaikojen operatiivisen suunnittelun, ja siihen liittyvän työtyytyväisyyden ja vireystilan kautta
- työelämään osallistumiseen
 - työllistymiseen ja erityisryhmien kuten ikääntyvien ja osatyökykyisten työelämässä pysymiseen

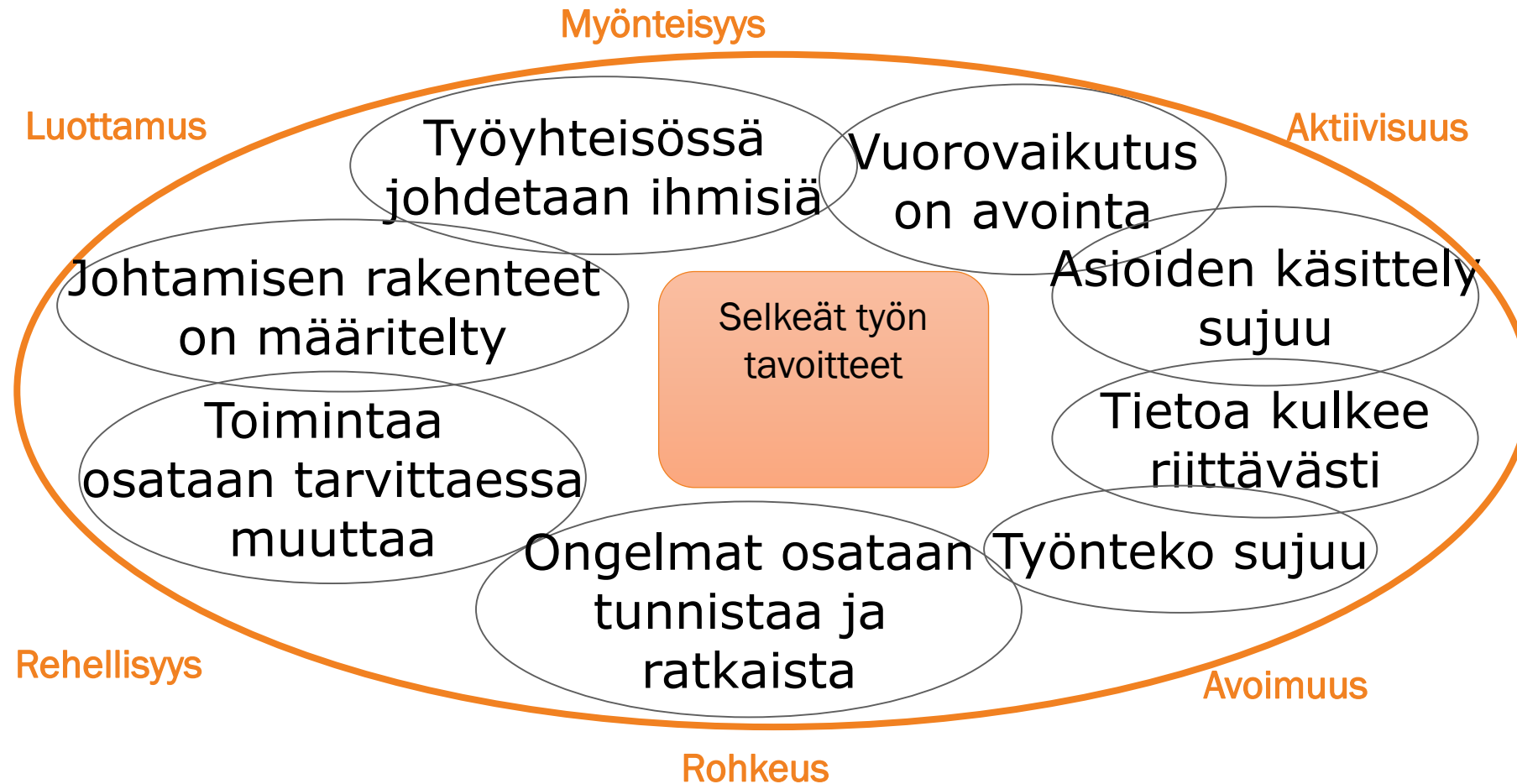
Työaikojen kuormittavuuden arviointi – mitä tulee ottaa huomioon?

- työaikojen kuormittavuuden arviointi Työturvallisuuslain perusteella
 - työaikojen muutos
 - uuden lain sisältö
- työaikojen kuormittavuuden arvioinnin terveydelliset ja muut perusteet
 - työajat ja terveys
 - toimintakyky ja turvallisuus
- **vuorojärjestelmien kuormittavuus olemassa olevan tutkimuksen valossa**
 - eri vuorojärjestelmien yhteydet terveyteen
- kuormittavuuden arvioinnin kriteerit ja arviointimenetelmät
 - työaikojen piirteiden arviointi, TIKKA

Työyhteisölliset hälytysmerkit

- Poissaolojen, kuormitusoireilun, työtapaturmien, vahinkoilmoitusten, ylityötuntien, henkilöstövaihtuvuuden keskittyminen/ kasautuminen
- Ilmapiiri- ja henkilöstökyselyissä esille tuodut epäkohdat
- Työterveyskyselyissä esille tuodut psyykkiset stressioireet

Toimivan yhteistyön edellytykset



Pelisäännöt helpottavat yhteistyötä

- Osa työyhteisön pelisäännöistä on kirjoitettuja, osa kirjoittamattomia
 - Erilaiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet, työyhteisössä noudatettavat työn tekemiseen ja työoloihin liittyvät pelisäännöt
 - Kirjoittamattomat säännöt ovat tapoja toimia, osa organisaatiokulttuuria
- Vaikeiden asioiden esilletuloa ja käsittelyä helpottaa, jos työpaikalla on sovitut toimintamallit, joita noudatetaan
 - Toimintamallit häirinnän osalta
 - Kuormitustilanteissa toimiminen
 - Hyvän työkäyttämisen pelisäännöt

Hyvä työkäyttäytyminen



- Reiluus
- Huomaavaisuus
- Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus
- Uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat ja hankalat asiat esille niiden kanssa, joita asia koskee
- Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen
- Lupauksista kiinni pitäminen
(Pakka ja Rätty 2010)

Onnistuneen vuorovaikutuksen edellytyksiä

- Ajankäytön ja rauhallisen tilan varmistaminen
- Myönteisen tunnelman luominen ja toisen odotusten sekä fiiliksen kysyminen
- Keskinäinen kunnioitus, tilan antaminen
- Vilpitön kiinnostus sekä ihmistä että asiaa kohtaan
- Taito ilmaista ajatuksiaan selkeästi ja melko lyhyesti
- Hyvien ja olennaisten kysymysten teko
- Havainnointikyky ja riittävä vireystila
- Silmiin katsominen, pysähtyminen
- ”minä” –viestinnän käyttö
- Kuuntelutaito

Työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia

- Työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu ja seuranta
- Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla
- Ennaltaehkäisevää tukea työterveyshuollosta

- Toimenpiteet ja menettelytavat häiriöiden hallintaan
 - Perehdyttäminen hyvää työkäyttäytymiseen sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen välttämiseen
 - Toimintaohjeet ja -mallit häiriötilanteisiin

- Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen

(Työturvallisuuslaki 8 §, 9 §, 10 §, 14 §, 16 , 17 § ja 28 § ja Työterveyshuoltolaki)

Esimiehen oikeuksia ja velvollisuuksia

- Työnantajan edustajana toimivan esimiehen oikeus johtaa työtä: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta”: Työsopimuslaki 3. luku 1 §
- Esimiehen tehtävät on määriteltävä
- Huolehdittava esimiehen pätevydestä, perehdytyksestä ja edellytyksistä tehtävän hoitamiseen (Työturvallisuuslaki 738/2002 16 §)

Työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia

- Työn tekeminen työnantajan (esimiehen) määräyksiä ja ohjeita noudattaen
”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Työsopimuslaki 3 luku 1 §
- Muihin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen välttäminen
- Vakavista työolosuhdepuutteista ilmoittaminen (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Ristiriitoja

- Ristiriidat ovat satunnaisia erimielisyyksiä asioista
- Toistuvat ristiriidat, joita ei pystytä tai haluta käsitellä voivat haitata työn tekemistä
- Usein ristiriidat lähtevät liikkeelle väärinkäsityksistä

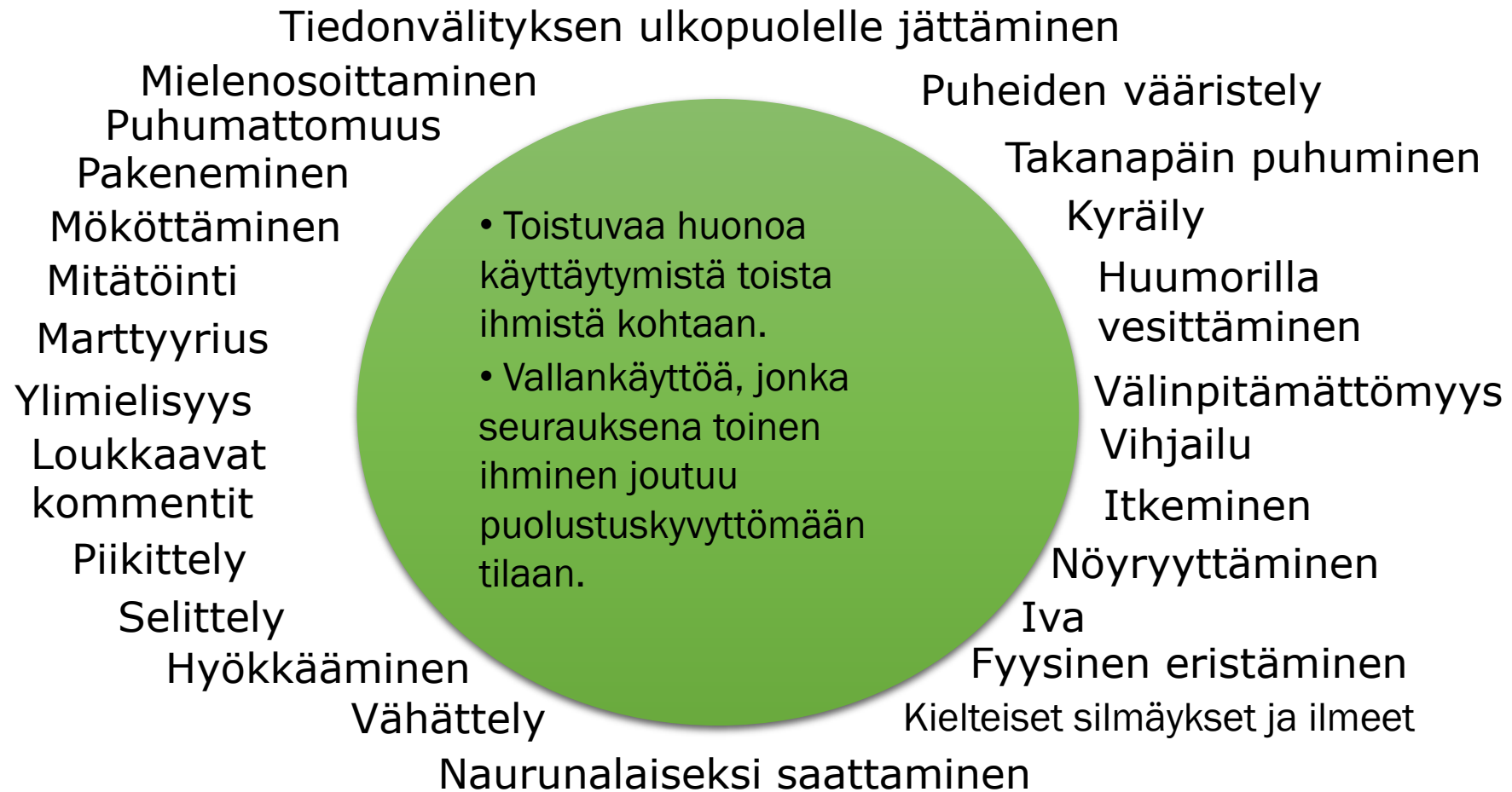


- Kommunikaation haasteista
 - Sanojen osuus on 7-20%
 - Fiilis ja asenne 45 %
 - Ilmeet, eleet ja ääni 35 %

Tulkinnan vaikeuksista

- Kuulijalla on erilainen käsitys kuin puhujalla
- Kuuntelijan ajatus harhailee ”väärissä” asioissa
- Kuulijalla on itsellään voimakkaita käsityksiä
- Sanoilla on meille erilainen merkitys

Työpaikkakiusaaminen



Miten toimin häiriötilanteissa?

Ristiriitatilanteet

- Mieti otatko asian esille
- Jos otat, kerro kokemuksestasi minämuodossa
- Esitä toiveesi jatkon osalta
- Kuuntele myös toisen osapuolen näkemykset

Kiusaamistilanteet

- Mieti missä on sinun rajasi
- Kerro toiselle, jos raja on ylittynyt
- Esitä toive käyttäytymisen muuttamisesta
- Ota asia tarvittaessa uudelleen esille ja pyydä työsuojeluvaltuutelta tukea

Häirintä- ja epäasiallinen kohtelu

- Selvitä, onko organisaatiossasi ohjeistusta häiriötilanteissa toimimiseen
- Ota asia esille
- Kerro tilanteesta esimiehellesi ja työsuojeluvaltuutetuillesi jos tilanne jatkuu
- Pyydä esimiestä puuttumaan asiaan

Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen

- Työnantajan on puututtava terveyttä ja turvallisuutta vaarantaviin seikkoihin
 - ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi”
 - Työnantajan on
 1. Selvitettävä tapahtumien kulku
 2. Noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä
 3. Tarkkailtava toimenpiteiden riittävyttä
- (HE 59/2002)

Toimintamallit häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn

- Hyvän toimintaohjeen sisältö
 - Työpaikalle sopimaton käyttäytyminen, kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu ja työsyryntä on määritelty
 - Ohjeesta ilmenee miten häiriötilanteissa tulee toimia
 - Asiasta keskustelu asianosaisten kesken
 - Ilmoitus työsuojeluvaltuutetulle ja omalle esimiehelle
 - Ilmoitus ylemmälle esimiehelle
 - Tilanteiden selvittäminen sekä ratkaisukeinot
 - Työterveyshuollon tukimahdollisuudet
 - Työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiesten sekä HR:n roolit
 - Miten ja miksi työyhteisön tilaa tarkkaillaan

Säädöserusta

- Työturvallisuuslaki
 - 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

• Työterveyshuoltolaki

• 10§sairauspoissaoloista ilmoittaminen

• 12§työterveyshuollon sisältö

• 15§työnantajan velvollisuus antaa tietoja

Kuormittavuuden arvioiminen

1. Taloudelliset mittarit
2. Yksilön ja työyhteisön mittarit



- kehityskeskustelut
- johtamisarvioinnit
- ilmapiiri- ja työviihtyvyysskyselyt
- työkykyisyys esim. työkykyindeksi
- työterveyshuollon vaikuttavuus
- vaihtuvuustilastot ja lähtökeskustelut
- sairauspoissaolot
- kuormitusarvioinnit
- eläköityminen



3. Työn ja toimintaympäristön mittarit
- vaaratilanneilmoitukset
 - tapaturmatilastot: määrät ja kustannukset
 - riskienarviointi sekä muut työympäristön arviointimenetelmät

25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

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.

Kyse terveyttä vaarantavasta yksilön haitallisesta kuormittumisesta
Tieto kuormittumisesta voi tulla työnantajalle työntekijän ilmoittamana, työterveyshuolloilta tai työsuojeluvaltuutetulta taikka tarkkailun kautta
Mikäli kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää työterveyshuollon apua

Työterveyshuollon selvitys työkuormituksesta perustellusta syystä
Kun kuormittuminen todettu, työnantajan on selvitettävä kuormittumisen syyt

Tarvittaessa työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi

Mistä liikkeelle – jatketaan eteenpäin

Työnantaja vaikuttaa työhyvinvointiin

- Täyttää omat lakisääteiset velvoitteet (=minimitaso)
- Työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti ja strategisesti (suunnitelma, tavoitteet, toteutus, arviointi)
 - Työn sisältöjä kehitetään
 - Henkilöstön terveyttä ja työkykyä edistetään
 - mm. aktiivisen tuen, puheeksi ottamisen toimintamalli
 - Työympäristöä, työolosuhteita kehitetään
 - Osaamista ”huolletaan” ja kehitetään jatkuvasti
 - Johtamista ja esimiestyötä kehitetään jatkuvasti
 - Ilmapiiriä, yhteisöllistä toimintakulttuuria kehitetään
- Arviointi- ja seurantajärjestelmät ovat kunnossa ja niitä, niiden tietoja käytetään ohjaamaan em. toimintaa

Psykososiaalisen työkuormituksen arvioinnin vaiheet ja välineet



Työkykyyn ja työssä jatkamiseen liittyviä tekijöitä

- Työntekijään itseensä liittyvät tekijät
- Työolosuhteet ja mahdollisuus niiden muokkaamiseen
- Esimiestyön ja johtamisen käytännöt
- Yhteiskunnalliset intressit työssä jatkamiseen

PAREMPI TYÖ

Työntekijään itseensä liittyvät tekijät

- Vahva työmotivaatio
- Yksilölliset voimavaratekijät kuten myönteinen suhtautuminen elämään, ihmissuhdeverkostot, hyvä psyykinen terveys ja terveelliset elintavat

Työolosuhteet ja mahdollisuus niiden muokkaamiseen

- Työn uudelleen organisointi
- Työaikajärjestelyt
- Työtehtävien räätälöinti
- Työpaikkarakennuksen esteettömyyden parantaminen
- Työympäristön muutokset
- Työn apuvälineet
- Työyhteisön toimintatapojen tarkentaminen

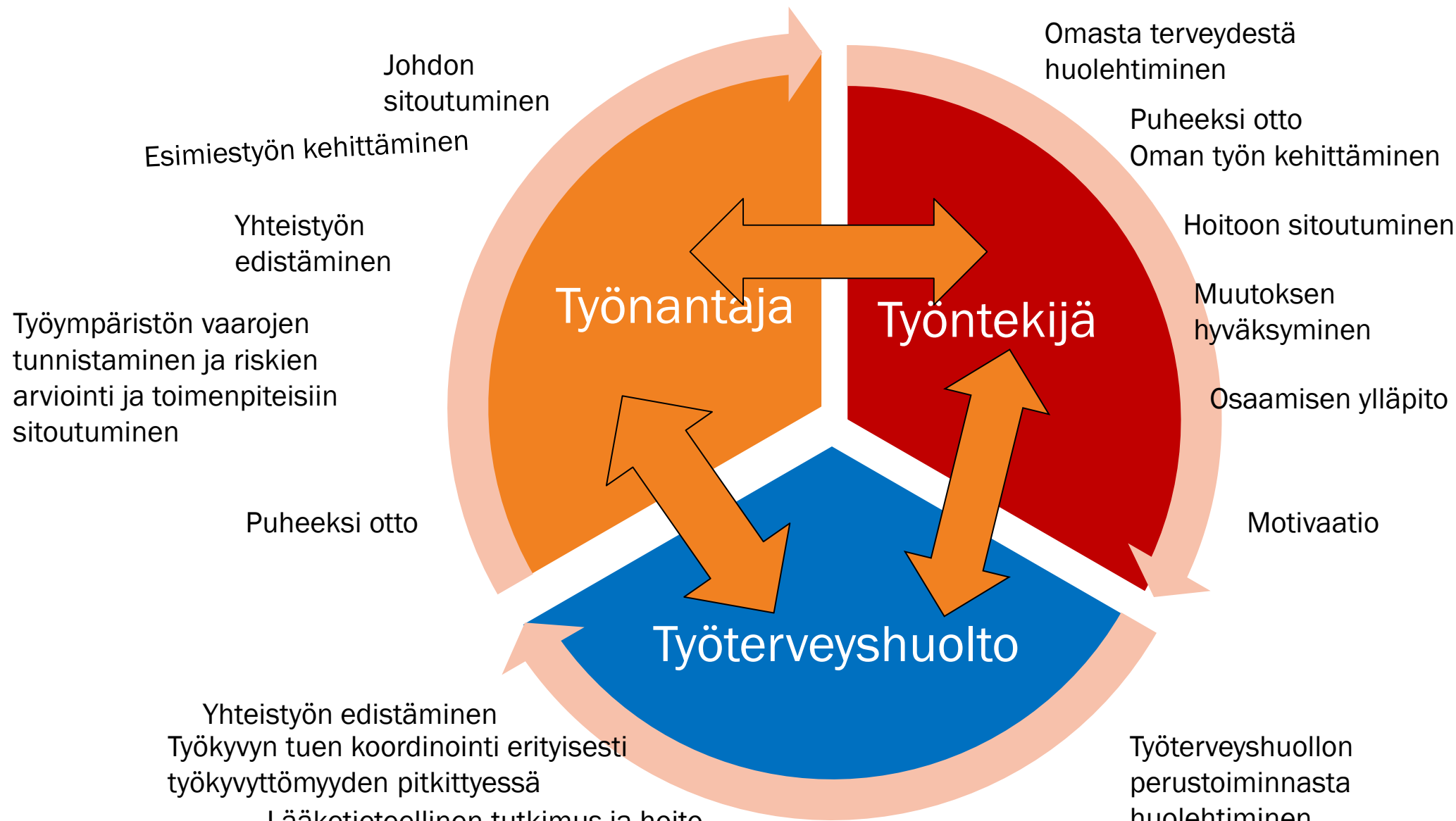
Esimiestyön ja johtamisen käytännöt

- Voimakas sitoutuminen työkyvyn edistämiseen ja työssä jatkamisen mahdollistamiseen
- Työntekijöiden tunteminen, arvostava vuorovaikutus sekä vastuun ottaminen lähiesimiestyöstä
- Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu
- Sosiaalinen tuki, positiivinen palaute ja työtehtäviin liittyvä positiivinen vuorovaikutus alaisten kanssa

Yhteiskunnalliset intressit työssä jatkamiseen

- Tavoite työurien pidentämisestä
- Tavoite osatyökykyisten työssä jatkamisen tukemisesta

Vastuut ja roolit työkyvyn hallinnassa

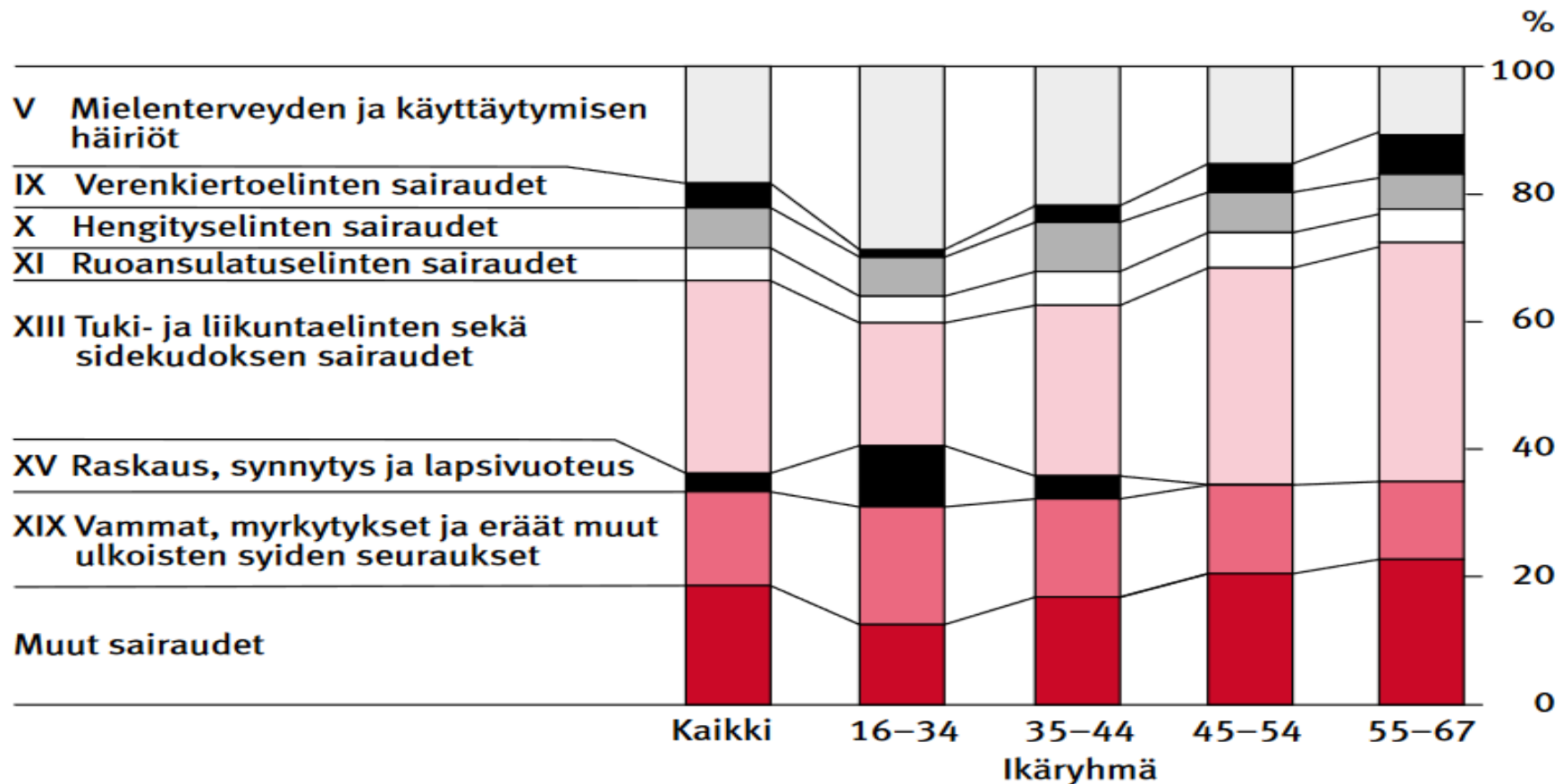


Sairauspoissaolojen pääsytyt

- Kelan korvaamat sairauspäivät 2017

Sairauspääryhmä	Sairauspäivät 2016	Sairauspäivät 2017	% 2017 (2016)
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	4 308 582	4 259 465	30,1 (31,3)
Mielenterveyden häiriöt	3 652 028	4 114 039	29,1 (26,5)
Vammat, myrkytykset jne.	1 836 861	1 841 946	13,0 (13,3)
Verenkiertoelinten sairaudet	698 109	688 720	4,9 (5,1)
Hengityselinsairaudet	251 227	236 820	1,7 (1,7)
Kaikki yhteensä	13 767 330	14 136 048	Muutos: +3,3%

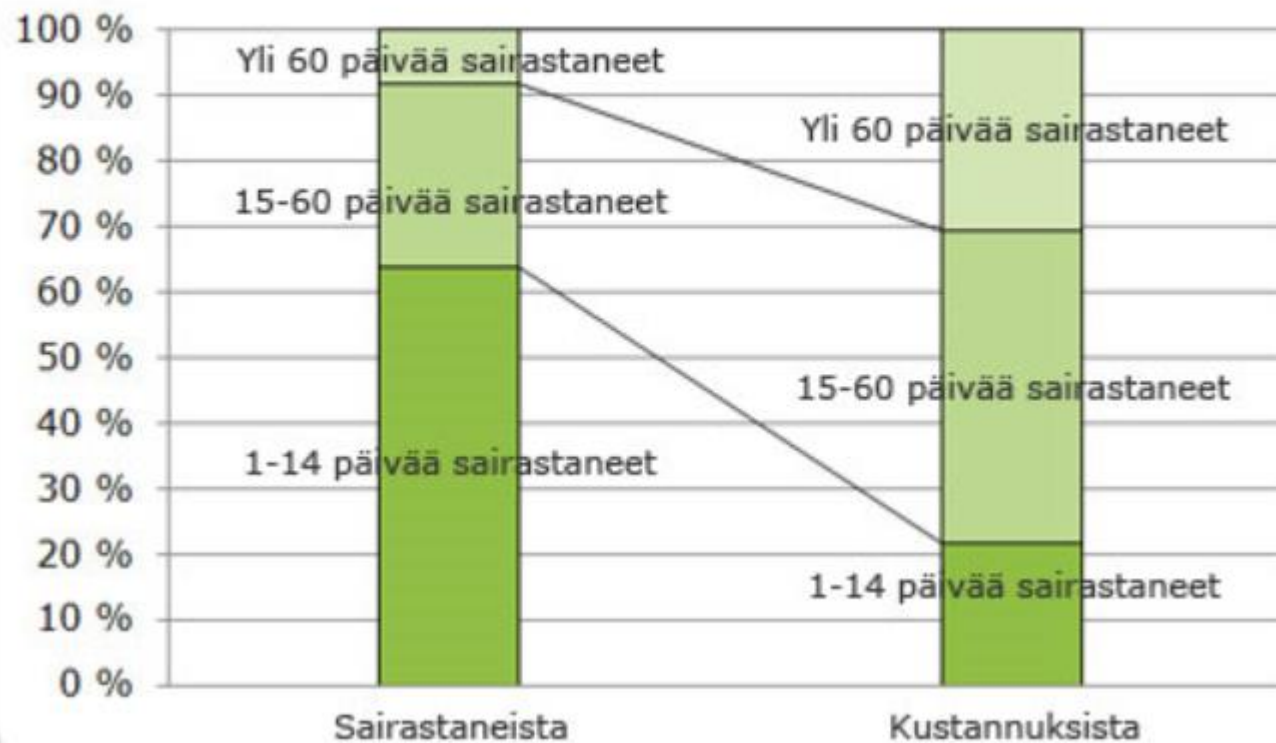
Vuonna 2016 alkaneet sairauspäivärahakaudet sairauspääryhmittäin ja ikäryhmittäin



Suomen työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauden mukaan (Kela ja työeläkeyhtiöt)

Sairauspääryhmä	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Yhteensä	221 952	214 046	203 209
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	108 595	106 279	102 954
Tuki- ja liikuntaelin- sekä sidekudoksen sairaudet	48 133	44 848	40 968
Hermoston sairaudet	19 148	18 677	17 804
Verenkiertoelinten sairaudet	11 652	11 025	10 114
Vammat, myrkytykset ja muut ulk. syiden seur.	10 158	9 728	9 107

Sairauspoissaoloilla olleet yhteiskeston ja kustannusten mukaan



http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen

Työkyvyn tuki on yhteistyötä

- työkyvyn tuki on jokaisen työntekijän oikeus
- esimiehen rooli työkyvyn tuessa on keskeinen
- työkyvyn johtamisesta päättää organisaation johto
 - pelisäännöistä sovitaan työpaikalla ja ne ovat kaikkien tiedossa
 - kaikkien työntekijöiden kanssa toimitaan samalla tavalla
- Työterveyshuolto toimii johdon/ esimiesten tukena työkyvyn johtamisessa
 - työpaikan toimintamallista päättää työpaikka, työterveyshuolto voi antaa neuvoja toimintamallien rakentamisessa
 - hankalissa tilanteissa esimiehet tarvitsevat neuvoja ja tukea
 - työterveyshuollon rooli on olla asiantuntija ja säilyttää luottamuksellisuus molempiin suuntiin

Työkyvyn tukiprosessi

TYÖPAIKKA

- Työterveyshuollon sopimus
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työpaikan toimintakäytännöt työkyvyn ylläpitämisessä
- Sairauspoissa-olojen seuranta
- Työkyvyn varhainen tuki

TYÖPAIKKA JA TTH

- Työterveysneuvottelu
- Selvitys työkuormituksesta
- Työn mukauttamismahdollisuudet;
 - Työaika
 - Työjärjestelyt
 - Työkokeilu
- Sosiaalivakuutuksen ja kuntoutuksen mahdollisuudet
 - Osasairauspäiväraha
 - Lääkinnällinen, ammatillinen, sosiaalinen kuntoutus

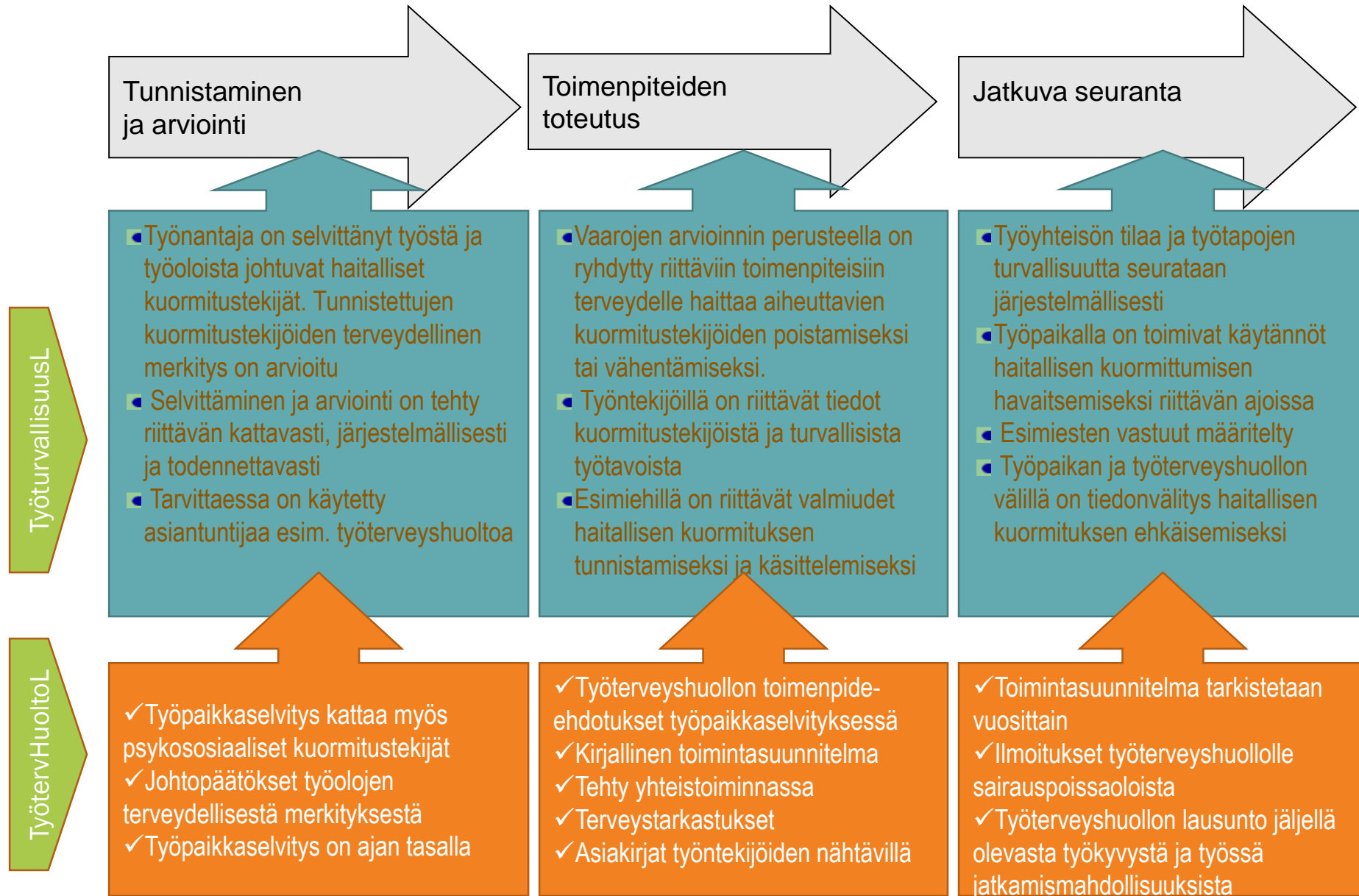
Työnantaja - työntekijä keskustelu

30 pv
Työnantajan ilmoitus TTH:lle

60 pv
Sairauspäivärahan haku
Kelan kuntoutustarvearvio

90 pv
Lausunto työhön
paluunmahdollisuuksista

Toimivat käytännöt psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan



Varhainen tukeminen

- Työhyvinvointi on seurausta **tasapainoisesta, motivoivasta ja sujuvasta työn arjesta hyvin toimivassa työyhteisössä**; siinä henkilöstö voi suunnata energiansa perustehtäviensä hoitamiseen
- Työn tekemiseen voi aika ajoin tulla häiriöitä, jotka haittaavat työtehtävistä suoriutumista ja ovat uhkana työhyvinvoinnille. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu, että **kaikki työn tekemistä haittaavat ongelmatilanteet ratkaistaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.**
- Tilanteiden selkiyttämisen ja ratkaisujen löytämiseen **esimiehet ja yksiköt saavat tukea** HR toiminnolta, työterveyshuollosta sekä työsuojeluorganisaatiolta

Nämä asiat kuntoon työpaikalla

- **Aavista ajoissa - välitä varhain**
 - poissaolojen seurannasta työkyvyn johtamiseen
- **Puuttuminen on välittämistä**
 - Esimiehen tulee tietää ja välittää entistä enemmän siitä mitä työyhteisössä ja yksilötasolla tapahtuu ja reagoida tarvittaessa
 - Työyhteisö ei jätä ketään yksin
- **Jokainen työntekijä tietää, tuntee ja noudattaa:**
 - Työyhteisön pelisäännöt
 - Esimiehen ja työntekijän roolit
 - Työyhteisön perustehtävä ja tehtävänkuvat

Seitsemän periaatetta sairauspoissaolojen vähentämiseen

1. Työpaikka sitoutuu vahvasti työturvallisuuteen ja -terveyteen ja sen huomio työpaikan eri osapuolten toiminnasta.
2. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia muokattuun työhön (tilapäisiin työjärjestelyihin) niin, että työntekijä voi palata turvallisesti sairauslomalta jäljellä olevalle työkyvylle sopiviin työtehtäviin.
3. Kun suunnitellaan työhön paluuta, varmistetaan tuki työhön palaavalle työntekijälle ilman merkittävää haittaa työkavereille tai esimiehelle

Seven principles for successful return to work,
Institute for Work & Health, 2014

Seitsemän periaatetta sairauspoissaolojen vähentämiseen

4. Työnantajan edustaja on varhaisessa vaiheessa ja kannustavalla tavalla yhteydessä sairauslomalla olevaan työntekijään.
5. Jollekin taholle on annettu vastuu työhön paluun koordinoimisesta.
6. Tarvittaessa työnantajan edustaja ja työterveyshuolto neuvottelevat työntekijän luvalla työpaikalla tarvittavista muutoksista.
7. Esimiehet koulutetaan ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja otetaan mukaan suunnittelemaan työhön paluuta.

Seven principles for successful return to work,
Institute for Work & Health, 2014

Sairauslomalta työhön paluuta tukevien toimenpiteiden vaikuttavuus

Vahva näyttö vaikuttavuudesta ja kohtuullinen näyttö kustannushyödyistä

- Yhteydenpito terveydenhuollon ja työpaikan välillä
- Mahdollisuus muokattuun työhön

Kohtuullinen näyttö vaikuttavuudesta ja kustannushyödyistä

- Työhön paluuta koordinoivan henkilön olemassaolo
- Varhainen yhteydenpito työpaikalta työntekijään
- Ergonominen työpaikkakäynti

Franche et al, J Occup Rehab 2005

Yhteenvetona

- Sairaus (etenkään liikuntaelinvaiva tai mielenterveysongelma) ei ole ehdoton este työssä jatkamiselle
- Sairauslomatarpeeseen vaikuttaa oleellisesti työntekijän mahdollisuudet (ei kyky) jatkaa töissä
- Esimiehen ja työyhteisön suhtautumisella oleellinen merkitys työntekijän haluun ja mahdollisuuteen jatkaa töissä
- Sopiva työ kuntouttaa ja nopeuttaa entisiin töihin palaamista
- Työkyvyn palauttamisessa terveyden edistämisen lisäksi mietittävä ammatillisen kehittymisen mahdollisuutta

Ammatillisen kuntoutuksen tarve selvitettävä

- Kun terveydelliset ongelmat uhkaavat työssä jatkamista tai sinne paluuta, esim.
 - Työssä selviytymisen ongelmat/toistuvat sairauspoissaolot
 - Pitkittynyt sairausloma (työntekijä jo pelkällä sairauspäivärahalta)
 - Kuntoutustuki ilman selvää suunnitelmaa työhön paluusta
 - Työ- tai liikennetapaturman jälkeinen pitkittynyt työkyvyttömyys
 - Irtisanomistilanne
 - Ammatillisen kuntoutuksen keinot epäselviä tai suunnitelma vaatii täydentämistä

Työeläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus

Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on edesauttaa osatyökykyisen työntekijän työssä jatkamista

Kenelle?

- alle 63-vuotias
- työkyvyttömyyseläkkeen uhka
- ansioita edeltävältä 5 vuodelta n.34 500,00 €
- ammatillinen kuntoutus tarkoituksenmukaista
- taustalla ei ole työtapaturmaa, liikennevahinkoa tai ammattitautia

Korvataan

- työkokeiluja
- koulutusta
- elinkeinotukea
- kuntoutussuunnitelman laadintaan tarvittavia palveluja

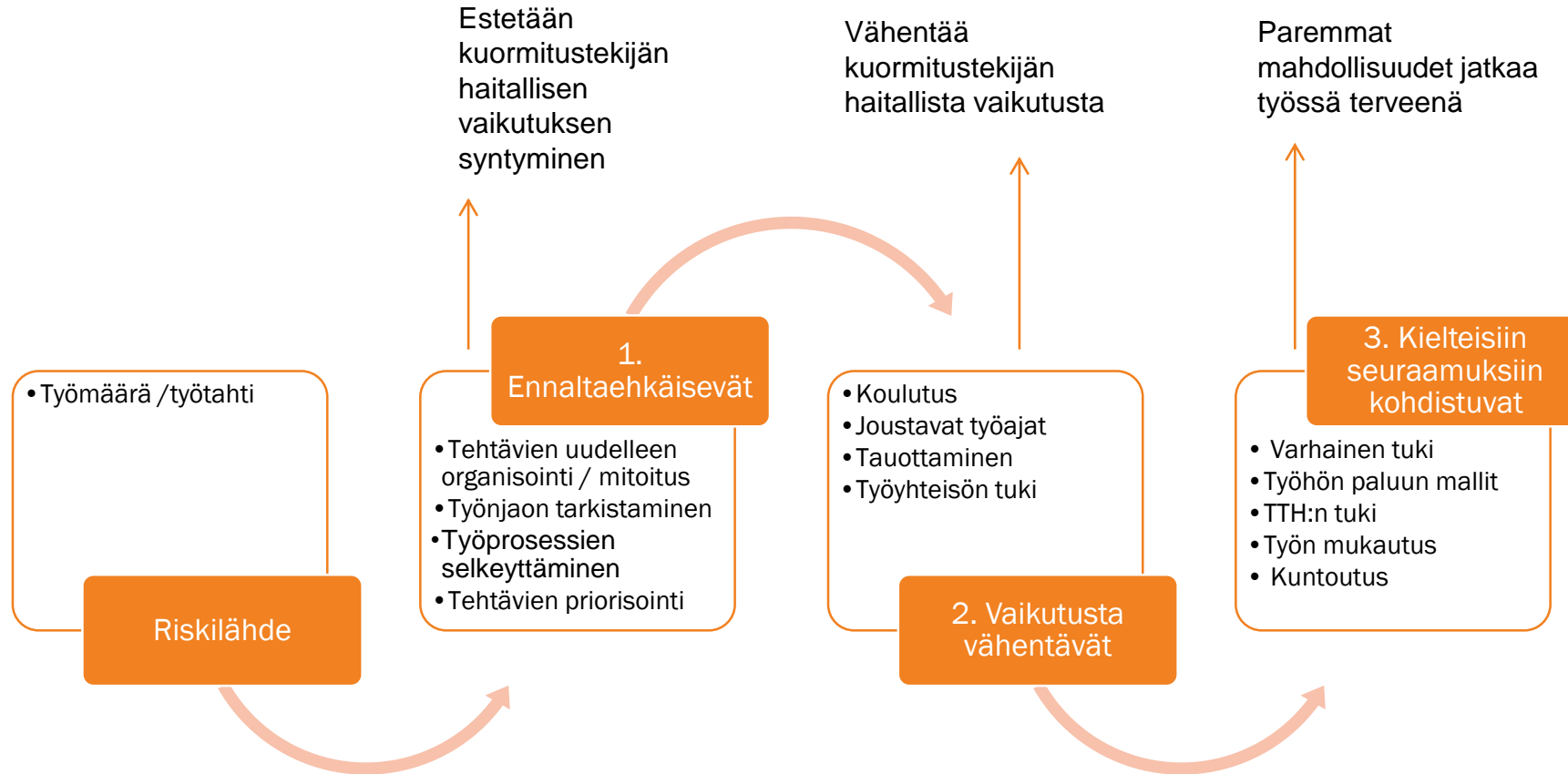
Mistä haetaan?

- kunnan, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät hakevat Kevasta

Lisätietoja ja hakulomakkeet

www.keva.fi

Toimenpiteiden toteutus; työmäärä / työtahti



Työn voimavarat (Hakanen 2015)

- auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn vaatimuksia
- edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista
- motivoivat ulkoisesti ja sisäisesti
- virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä
- antavat voimia, ylläpitävät ja lisäävät työn imua
- niihin on mahdollista aina panostaa
- voivat vaihdella eri aikoina ja erilaisissa töissä
- kumpuavat tehtävästä, työn järjestelyistä, vuorovaikutuksesta ja työorganisaatiosta

Työn voimavarat

1. **Työtehtävästä** mahdollistuvat voimavarat
2. **Työn järjestelyistä** mahdollistuvat voimavarat
3. **Työn sosiaalisista tekijöistä** mahdollistuvat voimavarat
4. **Työorganisaatiosta** mahdollistuvat voimavarat

Työtehtävän voimavaroja

(Hakanen 2015)

Tehtävätason voimavarat ovat työn imun ja mielekkyyden avainlähteitä monessa työssä:

- työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys (taitojen, kokemusten ja mahdollisuuksien monipuolinen hyödyntäminen)
- itsenäisyys
- välitön palaute työsuorituksesta (työpäivän aikaansaannosten tunnistaminen)
- tehtävän merkityksellisyys (oman työn laajemman merkityksen näkeminen)
- asiakastyön palkitsevuus

Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat

(Hakanen 2015)

Työn järjestelyjä koskevat voimavarat mahdollistavat sen, että työstä voi suoriutua parhaalla mahdollisella tavalla:

- työroolien ja -tehtävien selkeys (mahdollisuus luovuuteen ja työn muokkaamiseen itselle innostavammaksi)
- osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon
- joustavuus työajoissa

Työn sosiaaliset voimavarat...

(Hakanen 2015)

... ovat asioita, joilla työn imua on mahdollista rakentaa ja vahvistaa päivittäin työyhteisössä:

- työyhteisön ja esimiehen tuki
- oikeudenmukaisuus
- luottamus
- palaute ja arvostus
- arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys
- työn imun tarttuvuus
- lähityöyhteisön voimavarat

Organisatoriset työn voimavarat...

(Hakanen 2015)

ovat johtamisen ja henkilöstöhallinnon mahdollisuuksia ylläpitää ja vahvistaa työn imua:

- havaittu organisaation tuki
- psykologinen sopimus
- myönteinen ilmapiiri
- rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt
- kehitys- ja tilannekeskustelut (työhyvinvointikeskustelut)
- palkka, palkitseminen ja uranäkymät
- perhemyönteinen työkuultuuri
- työn varmuus ja psykologinen turvallisuus
- yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä
- teknologia

Työn imu...

(Hakanen 2015)

kuvaa myönteistä, suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa

- *Tarmokkuus*: on energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä
- *Omistautuminen*: kokemus työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta, innokkuutta, työn inspiroivuutta ja ylpeyttä omasta työstä
- *Uppoutuminen*: syvä keskittyneisyyden tila ja paneutuneisuus työhön sekä näistä koettu nautinto ja ajan kuluminen kuin huomaamatta

Mistä liikkeelle -> jatketaan eteenpäin

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa

- Oma perustehtävä on selvillä
- Osaamista vastaavat työtehtävät
- Työtehtäviä vastaava osaaminen
- Mahdollisuus oppia ja kehittyä
- Jaksamista tukevat joustot
- Aloitteellisuus, aktiivisuus
- Työmotivaatio, arvot, asenteet
- Osallistuu työkykyä ylläpitävään toimintaan
- Huolehtii osaltaan työhyvinvoinnistaan

MOTIVAATIO

- Autonomiava tukeva johtaminen
 - Rekrytointi
 - Tavoitteet sellaisiksi, että työntekijä kokee ne omikseen (vapaus päättää tapainnostavuus)
 - Oikea työ oikealle tekijälle
 - Työntekijän näkökulman ymmärtäminen ja vaihtoehtojen tarjoaminen
 - Vallitsevien toimintatapojen perusteleminen
 - Kontrollon puheen ja palkkioiden minimointi; mitäpä jos työntekijä määrittäisi mistä ja millaisen bonuksen hän saa

MOTIVOINTI

- Työn ”tuunaaminen”
 - Työnkuvan muokkaaminen työntekijän näkemyksen perusteella
 - Esimies-/organisaatiojohtoisesta työntekijälähtöiseen aloitteellisuuteen
 - Tehtävien muokkaaminen (roolitus)
 - Työn sosiaalisen ulottuvuuden muokkaaminen – henkilökemioiden huomioiminen
 - Työntekijän oman tarkastelutavan muokkaaminen.
Miksi työni on merkityksellistä?

MOTIVAATIO

- Kyvykkyyden johtaminen
 - Työtehtävät suunniteltu niin, että hallinnan tunnetta on useammin kuin haasteita
 - Kokemus siitä, että saa asioita vietyä eteenpäin ja tuloksia aikaan
 - Jatkuva uuden oppiminen ja kehittyminen. Taitoja opeteltaessa tuen ja mentoroinnin tekemiseen tarjoaminen
 - Pitkissä prosesseissa välitavoitteet
 - Palautteen antaminen rakentavana – ei arvioivana ihmiseen
 - Kehut yrittämisen sekä yksittäisten saavutuksien pohjalta – ei vertailua muihin

MOTIVAATIO

- Yhteisöllisyyden johtaminen
 - Ryhmähenki: ihmiset ovat lämmintä ja toisistaan välittävää yhteisöä
 - Johto välittää ja arvostaa aidosti
 - Luotettava ja reilu toiminta: lupaukset pidetään
 - Työntekijän arvostaminen
 - Huolehtiminen ja ymmärrys vaikeuksien kohdalla
 - ”Esimieheni pitää minusta”

Miten voimme vaikuttaa

Työntekijät yhdessä esimiestensä kanssa tekevät konkreettiseksi turvallisen työn toimintatavat ja pelisäännöt;

- Noudatetaan tinkimättömästi lakien, asetusten, sopimusten, lupaehtojen ym. velvoitteet
- Luodaan työsuojelua tukeva ja kehittämishaluinen ilmapiiri
 - turvallisuushavainnot, vaaratilanne-/läheltä piti -ilmoitukset (esim. vuodessa x kpl/ 10 henkilöä kohden)
- Luodaan ihmisille edellytykset hyviin ja turvallisiin työsuorituksiin
 - olosuhteet, työtilat, työvälineet, suojaimet
- Kannustetaan parempiin suorituksiin
 - jatkuva parantaminen
 - palkitseminen
- Asetetaan tavoitteet -> toimitaan niiden suuntaan
 - Nolla tapaturmaa, väkivaltaa, epäasiallista käyttäytymistä ei hyväksytä, läheltä piti- ja turvallisuushavainto -ilmoituksia n kpl/hlö/vuosi

Toimenpiteiden toteutus; väkivalta



Työväkivallan sietorajana NOLLA!

- Jokaisella on oikeus työ- ja asiointirauhaan työssään ja työpaikallaan
 - Puuttumiskynnys matalaksi
 - Häiriköinnistä ei palkita
 - Johdonmukainen ja jämäkkä yhteinen linja
 - Yhteisesti sovitut pelisäännöt ja toimintaohjeet
 - Tapahtumien, läheltä piti –tilanteiden, uhkatilanteiden kirjallinen raportointi työpaikalla
 - Kaveria ei jätetä - yksin

Oikeudet ja velvollisuudet

- Ilmoittamis- ja todistamisvelvollisuus rikoksista
- Voima- ja pakkokeinot: hätävarjelu, kiinniotto-oikeus, pakkotila, itseapu
- Tavaroiden tarkastus ja säilöönotto
- Tiloista poistaminen, portti- ja lähestymiskielto
- Oikeus suojata omat tietonsa
- Rikosilmoitusprosessi
- Vahingonkorvaukset ja palkkaetuudet

- 1.1.2011 alkaen Rikoslain uudistus: Henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi kohdistettu lievä pahoinpitely on yleisen syytteen alainen rikos (*aik. asianomistajarikos*)
 - ta tekee rikosilmoituksen – poliisi tekee esitutkinnan vaikka uhri ei vaatisi rangaistusta

Työpaikkaväkivallan ehkäisy

- Väkivaltariskien arviointi
- Kirjalliset työpaikkakohtaiset toiminta- ja menettelyohjeet
- Turvallisuusperehdytys ja -koulutus
- Turvalliset työtavat
- Turvallinen työympäristö – tilajärjestelyt sekä tekniset ja rakenteelliset ratkaisut (www.intermin.fi: palvelutyöpaikkojen turvallisuussuunnitteluopas, 47/2007)
- Turvavälineiden käyttö
- Vartiointi

Kiitos

Lisätietoja: Asta Koivikko

S-posti: asta.koivikko@ttk.fi

