

TYÖN PSYKOFYYSINEN KUORMITTAVUUS Terveysriskien arviointi ja hallinta

OHJE MENETELMÄN KÄYTTÄJÄLLE

Tällä menetelmällä voidaan arvioida ja ehkäistä työstä ja työolosuhteista aiheutuvia psykofyysisiä *terveysriskejä*. Lähtökohtana on ajatus, että altistuminen haittatekijälle on aina terveysriski, jonka yksilöllistä suuruutta ja merkitystä erityisesti psyykkisen kuormituksen osalta on työpaikalla usein vaikea tai lähes mahdoton arvioida. Siksi työntekijän henkilökohtainen arvio kunkin haittatekijän merkityksestä on suositeltava tapa lähteä asiassa liikkeelle.

Käsite 'psykofyysinen' ymmärretään tässä laajasti. Se kattaa psyykkistä ja fyysistä sekä näiden yhdysvaikutuskuormitusta aiheuttavat tekijät. Haittatekijällä tarkoitetaan sellaista työhön tai työolosuhteisiin liittyvää tekijää, jolla tiedetään tai vahvasti epäillään olevan työntekijän terveyttä vaarantavia vaikutuksia. Kuormitustekijä muuttuu työstressiä aiheuttavaksi terveyden haittatekijäksi viimeistään silloin, kun sen koetaan aiheuttavan kielteisiä tuntemuksia, kuten ahdistusta, pelkoa ja kärsimystä.

On huomattava, että jos kyseessä on pitkälle edennyt tai vaikea stressi, ihminen ei välttämättä enää tunnista huonoa oloaan ja voi siksi antaa virheellisiä vastauksia. Myös tietyt fysikaaliset ja kemialliset tekijät voivat vahingoittaa ihmisen terveyttä, vaikka hän ei sitä itse havaitsisikaan. Näitä tekijöitä samoin kuin työn fyysistä kuormittavuutta koskevaa tietoa on paljon. Tätä voidaan käyttää hyväksi suunniteltaessa työoloja terveellisiksi ja turvallisiksi.

Menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi siten, että työpaikan työsuojelusta, kehittämisestä tai työterveyshuollosta vastaavat antavat työntekijöiden täytettäväksi lomakkeet, jotka palautetaan yhteisesti sovitulla tavalla. Menetelmää voidaan käyttää soveltuvin osin eli ottaa mukaan kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivat osat. Pienehköt työyhteisöt / yksiköt (20-30 h) soveltunevat parhaiten kartoituksen kohteiksi. Työyhteisön tulisi kuitenkin olla riittävän suuri henkilöiden intimitetin turvaamiseksi. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset haastattelut menetelmää käyttäen ovat mahdollisia. Tähän on kuitenkin saatava työntekijän lupa ja hänellä on oikeus kieltäytyä haastattelusta ilman kielteisiä seuraamuksia. Menetelmää voidaan käyttää myös muisti- tai tarkastuslistana, kun työyhteisössä kartoitetaan työolojen kehittämistarpeita.

Yhteen koottuina ja käsiteltyinä vastaukset ilmentävät tietyn työyksikön terveysriskejä, edellyttäen että vastaukset on annettu rehellisesti ja toisistaan riippumatta. Näin on syytä olettaa, ellei voida toisin osoittaa. *Tulkinta on, että lomakkeisiin merkityt rastiit osoittavat haittatekijöiden terveysriskejä, jotka on syytä ottaa vakavasti. Yksikin rasti lomakkeessa voi olla merkittävä terveyden riskitekijä.*

Saadun palautteen perusteella työpaikoilla valitaan yhteistyötahot ja organisoidaan kehittämistoiminta haittatekijöiden ehkäisemiseksi ja poistamiseksi. Aloitteen voivat tehdä esim. esimies, työsuojeluhenkilöstö tai työterveyshuolto. Jotta kehittämistyö onnistuisi, on syytä varmistaa esimiehen, organisaation johdon ja henkilöstön sitoutuminen asiaan.

Tietosuojalainsäädäntö määrittelee tietojen keräämisessä ja säilytyksessä sovellettavat periaatteet. Lähtökohta on, että mahdollisesta kartoituksesta sovitaan aina yhteistyössä henkilöstön kanssa. Menetelmällä kerätyt, mahdollisesti henkilön terveydentilaan liittyvät tiedot ovat arkaluonteisia. Yksityisyyden suojan vuoksi on toivottavaa, että lomakkeet palautetaan nimettöminä. *Lomakkeisiin vastaamisen tulee olla vapaaehtoista.* Koko henkilöstölle tulee kertoa kartoituksen tavoitteista ja siihen osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

On myös kerrottava, kuka tietoja kerää ja millä tavalla, mihin tietoja käytetään, missä niitä säilytetään sekä miten ja milloin ne hävitetään. Tietoja tulee kerätä ja käsitellä niin, että kenenkään henkilökohtaista terveydentilaa koskevat tiedot eivät ilman asianomaisen lupaa tule muiden kuin terveydenhuollon ammattihenkilöiden käyttöön. Niitä ei saa luovuttaa kenellekään ilman asianomaisen kirjallista suostumusta.

Lisätietoja: Työstressin arviointiin ja seurantaan tarkoitettuja yksityiskohtaisempia menetelmiä on internetissä osoitteessa:

<http://turva2.me.tut.fi> ja

<http://turva2.me.tut.fi/maatalous>

TYÖN PSYKOFYYSINEN KUORMITTAVUUS

Terveysriskien arviointi ja hallinta

OHJE LOMAKKEEN TÄYTTÄJÄLLE

Seuraavilla sivuilla on listattu joitakin työn psykofyysisiä haittatekijöitä. Arvioi kunkin tekijän kohdalla, koetko kyseisen asian työssäsi niin haitalliseksi, että ahdistut, tunnet pelkoa tai kärsit sen vuoksi. Jos et ole arviostasi aivan varma jostakin asiasta, mieti, onko asia sellainen, että se aiheuttaa enemmän edellä mainittuja tuntemuksia kuin ei tai päinvastoin. Tee sitten arviosi tämän pohdinnan perusteella.

Jos arvioit jonkun tekijän aiheuttavan sinulle voittopuolisesti ahdistumisen, pelon tai kärsimyksen tuntemuksia, laita rasti (x) tämän tekijän kohdalle. Ellei näin ole, jätä kyseinen kohta tyhjäksi. Jos jossakin kohdassa on mainittu useita asioita, voit alleviivata haluamasi asian kyseisessä kohdassa. - Arvioi myös, ketkä parhaiten voivat sinua auttaa työpulmissasi. Laita myös rasti (x) näiden toimijoiden kohdalle. Täytettyäsi lomakkeen palauta se nimettömänä työpaikalla sovitulla tai haluamallasi tavalla, esim. omaan työterveyshuoltoosi. Lomakkeeseen vastaaminen on vapaaehtoista. KIITOS!

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haigatekijät	Ahdistutko, pelkätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoveri	esimiehesi	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA I	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Työmäärä ja vaativuus:									
<u>työtä on liikaa</u> ; liian paljon työtehtäviä; kiire, aikapaine, työ sitoo, vaikea irtautua; ei riittävästi lepoa									
<u>rasittavat työajat</u> ; pitkät työpäivät, vuorotyö									
<u>työtä on liian vähän</u> ; tapahtumaköyhyys; yksitoikkoisuus									
<u>työ on liian vaikeaa</u> ; ei osaa; liian paljon opittavaa, vastuuta; jatkuva tarkkaavaisuus; jatkuvat keskeytykset; taustahälinä, kitkainen työprosessi									
<u>työ liian helppoa</u> ; liian vähän opittavaa; rutiineja paljon, työ yksipuolista, toistuvat työvaiheet									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA II	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Tehtävien selkeys kehittämismahdollisuudet työssä:									
<u>epäselvä tehtävänkuva; tai asema</u> työyhteisössä; tästä johtuvat ristiriidat; ei tiedä, mitä kuuluu tehtäviin tai mikä on asema organisaatiossa; organisaation tai omaa asemaa koskevaa tietoa ei riittävästi; ei palautetta									
<u>vähäiset tai puuttuvat kehittämis- / etenemismahdollisuudet</u> ; ei palkitsemista; ei mahdollista siirtyä vaativampiin tehtäviin; ei urakehitystä									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät OSA III	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi? ei: tyhjä kyllä: x	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
		(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Ihmissuhteet / Johtaminen:									
<u>ei saa tukea</u> työtovereilta, esimieheltä									
<u>johtamisongelmat:</u> piittaamattomuus; ei tavoitettavissa; epäoikeudenmukainen kohtelu; epäluottamus alaisia kohtaan; uhkaava komentelu; vastuun pakoilu; epäselvät toimeksiannot									
<u>väkivalta:</u> kiusaaminen; uhkailu; seksuaalinen häirintä; fyysinen väkivalta tai sen uhka									
<u>huono ilmapiiri:</u> kireä, pelokas, jännittynyt									
<u>eristäminen; syrjintä</u>									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA IV	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet:									
<u>ei voi osallistua:</u> työpaikkakokouksiin; työpaikkalavereja ei ole; yksintyöskentely									
<u>ei voi tai ei osaa vaikuttaa:</u> työn suunnitteluun, työn tavoitteisiin, määrään, sisältöön, työtapaan, työvälineisiin, tai työyhteisön toimintaan; kone tai työprosessi määrää työtahdin, työ- vaiheet ja työn määrän; mielipidettä ei voi esittää tai sitä ei oteta huomioon									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA V	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Työn fyysinen rasittavuus:									
<u>työ on ruumiillisesti raskasta:</u> rasittavat työasennot, nostot									
puutteelliset työvälineet									
huono työvälineiden sijoittelu työn suorittamiseksi									
Fyysinen työympäristö:									
<u>työstä ja työolosuhteista aiheutuva tapaturma- tai sairastumisvaara</u>									
<u>sopimaton:</u> valaistus, lämpötila, ilmastointi, värinä, kemialliset aineet, pöly, säteily; vaaralliset kulkutiet; sopimattomat työtilat									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojelu	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA VI	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen:									
<u>työ sitoo vapaa-ajallakin</u> ; ei mahdollisuutta irtautua työstä; oltava tavoitettavissa milloin tahansa									
<u>työjärjestelyissä ei joustoa</u> yksityisasioiden, esim. perhetilanteen ongelmien hoitamiseksi									
<u>työ eristää perheestä ja ystävistä pitkäksi aikaa</u> , komennustyö, esim. ulkomailla työskentely									

Työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haittatekijät	Ahdistutko, pelkäätkö tai kärsitkö sen vuoksi?	Ketkä voivat ensisijaisesti vaikuttaa työpaikallasi työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseen?							
		sinä itse	työtoverisi	esimies	työpaikan työsuojaus	luottamushenkilö	työterveyshuolto	työsuojeluviranomainen	joku muu, mikä
OSA VII	ei: tyhjä kyllä: x	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
Työsuhde:									
<u>epävarmuus työsuhteen jatkumisesta</u>									
<u>epäoikeudenmukainen palkkaus</u>									
Joku muu asia, mikä:									