

# Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja valvonta

SEL ry:n työsuojelun valtakunnallinen  
asiantuntijaseminaari 20.9.2024



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



@tervettatyota



# Työsuojelun organisoituminen

- Varmistamme, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua.
- Työsuojeluviranomaisten tehtävää hoitavat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.
- Toimintaamme ohjaa Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto.
- Toiminta
  - Valtakunnallisesti yht. noin 24 500 tarkastusta vuonna 2023
  - Asiakaspalvelu



Yli **100**  
työelämää ja  
työsuojausta  
koskevaa säädöstä.



# Yleistä työsuojeluviranomaisen toiminnasta

- Valvonnan lisäksi tarjoamme neuvontaa ja ohjausta sekä työnantajille että työntekijöille.
- Vuodesta 2020 alkaen olemme suunnanneet valvontaa tunnistettujen työelämäilmiöiden mukaisesti.
  - työolot
  - työsuhdeasiat
  - psykososiaalinen kuormitus

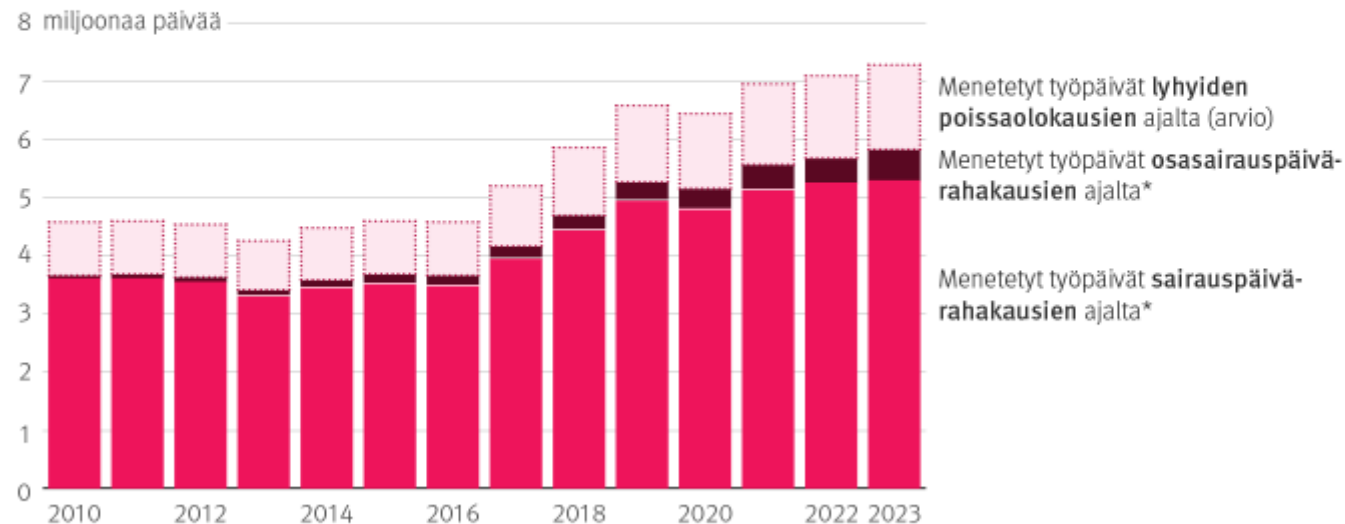


Aluehallintovirasto  
Työsuoja

# Sairauspoissaolot mielenterveyssyistä maksavat menetettynä työpanoksena yli miljardi euroa vuodessa

## Mielenterveysperusteisten pitkien sairauspoissaolojen ajalta menetetään lähes 6 miljoonaa työpäivää vuodessa

Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen vuoksi menetettyjen työpäivien määrä vuosina 2010–2023 (arvio)



\*Mukaan lukien omavastuupäivät

Grafiikka: Kela



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

”Sairauspoissaolot mielenterveyden häiriöiden perusteella ovat yleistyneet huomattavasti viime vuosina. Nykyisin useampi kuin joka kolmas Kelan korvaama sairauspoissaolopäivä perustuu mielenterveyden häiriöön.”

[Kelan tiedote 28.8.2024](#)



# Miksi psykososiaalisen kuormituksen hallinta työpaikoilla on tärkeää?

- **Työnantajalla on lain edellyttämä velvollisuus selvittää ja arvioida työpaikalla esiintyvää kuormitusta ja sen vaikutuksia.**
- Taloudelliset vaikutukset / säästöt
- Työnantajakuva
- Työvoimapula / pitovoima
- Työn tuottavuus
- Työurien piteneminen
- Yhteiskunnalliset vaikutukset



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



**Huomioitu myös  
valvonnan  
kohdentamisessa**

# Työn psykososiaaliset kuormitustekijät valvonnan kohteena

- Työ on jatkuvassa muutoksessa, ja yhä useammin työstä johtuvat terveysongelmat liittyvät työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.
- Työsuojeluvalvonnalla vaikutamme työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyöhön siten, että työn aiheuttama haitallinen kuormitus tunnistetaan, sekä sitä ennaltaehkäistään, vähennetään ja hallitaan tehokkaasti.



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Psykososiaalinen kuormitus – Mitä valvotaan työpaikkatarkastuksilla?

1. Työnantaja on ottanut huomioon työn psykososiaaliset kuormitustekijät osana **työn vaarojen arviointia**.
2. Työnantaja on huolehtinut, että **työterveyshuollon työpaikkaselvitys** kattaa myös työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät.
3. Työnantaja on tehnyt tai suunnitellut **riittäviä toimenpiteitä** suhteessa työpaikan kuormitustekijöihin.
4. Työntekijöille on annettu **opetusta ja ohjausta kuormittumisen välttämiseksi**.
5. Työnantaja **seuraa jatkuvasti työyhteisön tilaa ja esimiehillä on edellytykset** hoitaa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä tehtäviään.

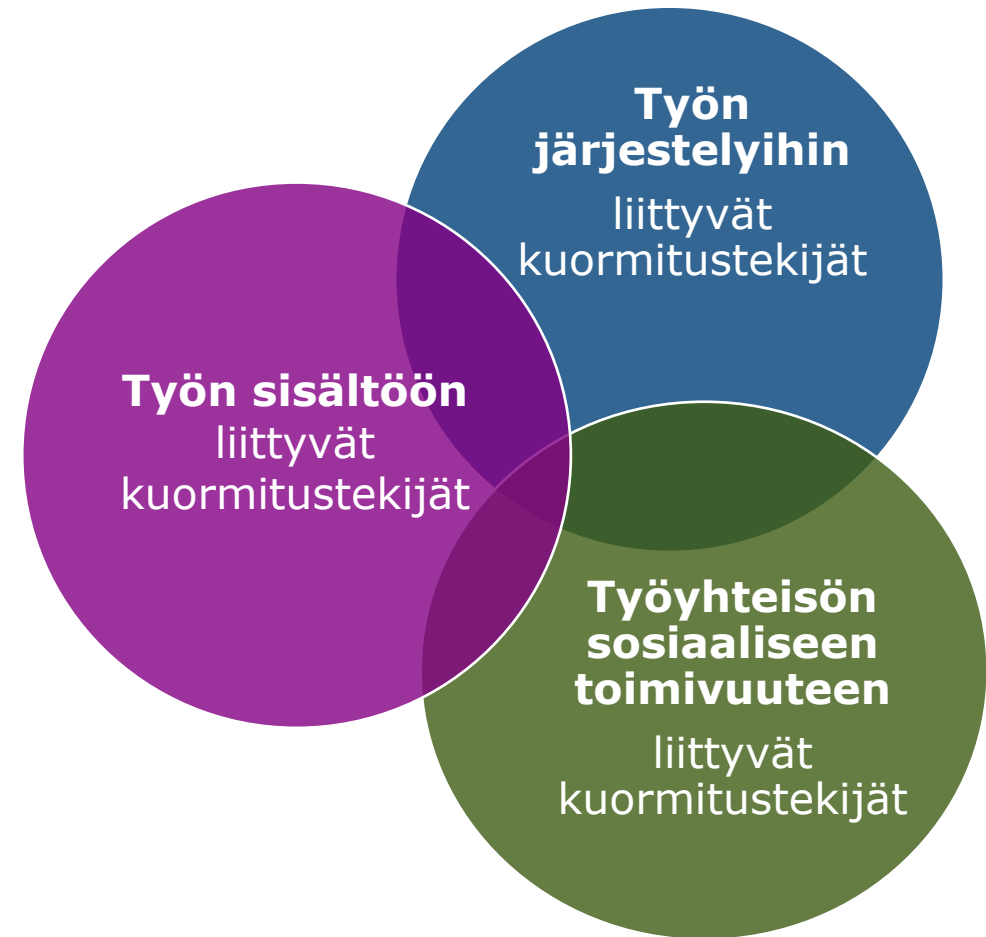
# Kun puhutaan psykososiaalisesta kuormituksesta työssä





# Mitä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?

- **Työn järjestelyt:** Työn määrä, aikapaine, työajat, työhön sidonnaisuus. Matkustaminen, liikkuva työ. Puutteet työvälineissä tai työolosuhteissa. Epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet, vastuut tai työnjako.
- **Työn sisältö:** Yksitoikkoinen työ. Työn sirpaleisuus, jatkuvat keskeytykset. Työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tietomäärä. Kohtuuton vastuu. Jatkuva valppaana olo. Vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.
- **Työyhteisön sosiaalinen toimivuus:** Yksintyöskentely. Toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus. Huono tiedonkulku. Esihenkilön tai työtovereiden puutteellinen tuki. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.



# Työnantajan velvollisuus selvittää ja arvioida työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002) 1/2

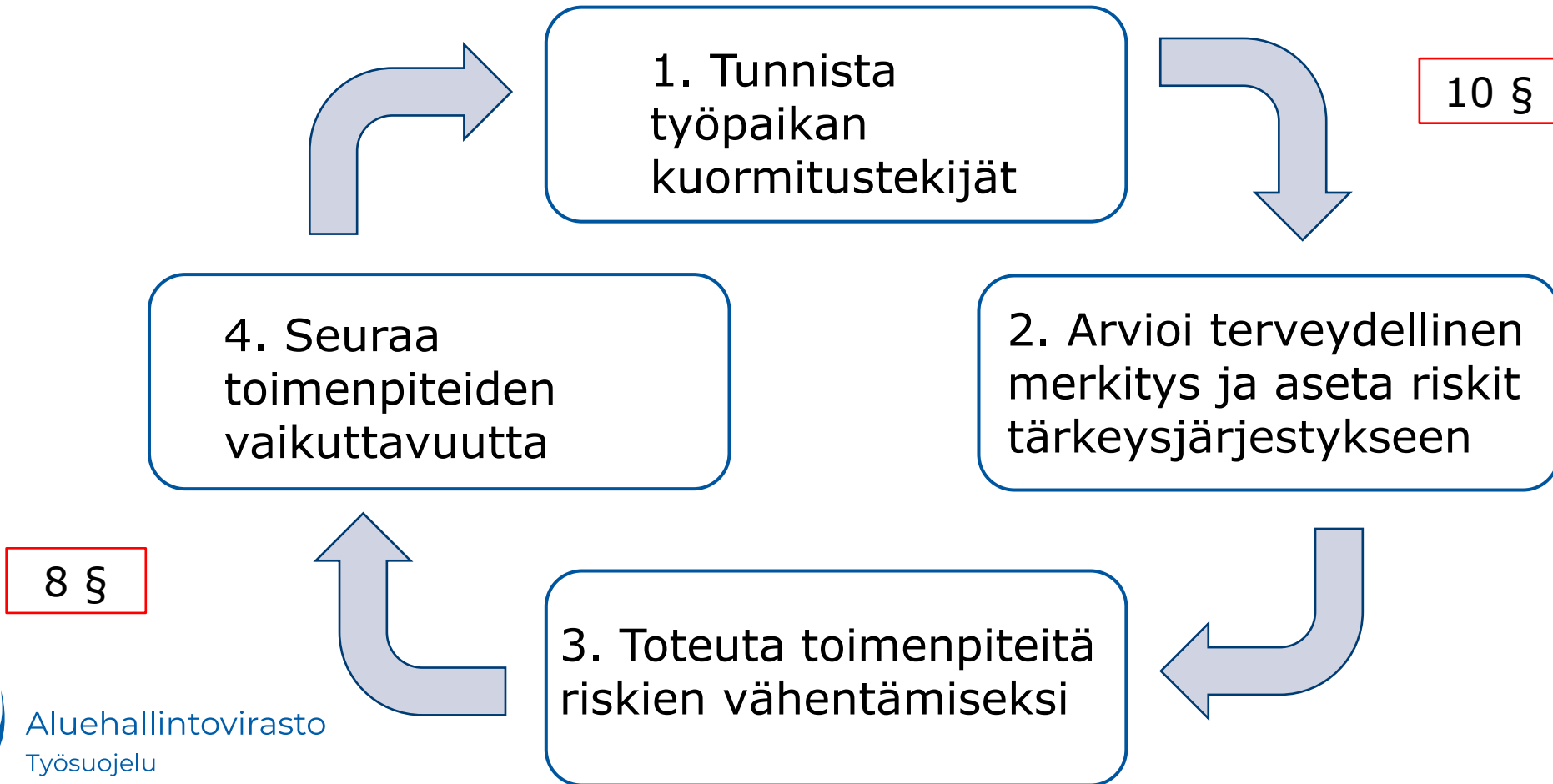
## **Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §):**

”Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.”

# Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

1. Tapaturman vaara ja muu terveyden menettämisen vaara. Erityisesti työssä tai työpaikassa esiintyvät työturvallisuuslain viidennessä luvussa tarkoitetut vaarat ja haitat.
2. Esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet.
3. Työntekijän ikä, **ikääntyminen**, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.
4. Työn fyysiset kuormitustekijät sekä **työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen** liittyvät kuormitustekijät.
5. Työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen.
6. Mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.
7. Muut vastaavat seikat.

# Työnantajan velvollisuus selvittää ja arvioida työn kuormitustekijät



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



“

**Selvitä  
kattavasti ja  
huomioi  
juurisyyt!**



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# 1. Mitä huomioitava selvittämisessä?

- Järjestelmällisyys ja kattavuus: kaikki työtehtävät ja –vaiheet, tehtäväkokonaisuudet, ammattiryhmät jne.
- Riittävän yksityiskohtainen, kartoita niin sanotut juurisyyt.
- Tunnistamisen apuvälineet: tarkistuslistat, kyselylomakkeet, henkilöstön edustajien haastattelut, työtyytyväisyys- ja ilmapiiritutkimukset, kehityskeskustelut, työaikakirjanpito, matkustuspäivät yms.
- Apua voi pyytää työterveyshuollosta!
- Ajantasaisuus edellyttää päivittämistä.

Oheinen esimerkkilomake löytyy [Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta](#) kohdasta 'Tarkistuslistoja työn vaarojen arviointiin'.



**PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT (P)**

## VAAROJEN TUNNISTAMINEN

|         |                  |
|---------|------------------|
| Yritys  | Arvioinnin kohde |
| Päiväys | Tekijät          |

|                                                                  | Aiheuttaa<br>vaaraa<br>tai<br>haittaa | Ei<br>vaaraa<br>tai<br>haittaa | Ei<br>tietoa             | Kommentteja ja<br>tarkennuksia |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Työn sisältö</b>                                              |                                       |                                |                          |                                |
| 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. Työtehtäviin kuuluva vastuu                                  | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P4. Valppaana olo                                                | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P5. Tiedon käsittely                                             | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P6. Työn keskeytykset                                            | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P7. Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet               | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P8. Väkivallan uhka                                              | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| <b>Organisointi ja toimintatavat</b>                             |                                       |                                |                          |                                |
| P9. Työnjako, tehtäväkuvat ja tavoitteet                         | <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 työtahti                                      | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P12. Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö ja työn sidonnaisuus) | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P13. Liikkuva työ                                                | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P14. Työsuhteen epävarmuus                                       | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P15. Työskentelyolosuhteet ja työvälineet                        | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| <b>Työyhteisön sosiaalinen toimivuus</b>                         |                                       |                                |                          |                                |
| P16. Yksintyöskentely                                            | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P17. Esimiehen ja työyhteisön tuki                               | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P18. Yhteistyö ja tiedonkulku                                    | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P19. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu                           | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| P20. Syrjivä kohtelu                                             | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
| <b>Muita mahdollisia vaaratekijöitä</b>                          |                                       |                                |                          |                                |
|                                                                  | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
|                                                                  | <input type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |                                |
|                                                                  | Arvioi<br>riski                       | Seuraa<br>tilannetta           | Selvitä                  |                                |

Lisätietoja

**PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT (P)**

## TOIMENPIDELOMAKE

[illegible]

|                  | Seuraukset            |                     |                     |
|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| Todennäköisyys   | Vähäiset              | Haitalliset         | Vakavat             |
| Epätodennäköinen | 1 Merkityksetön riski | 2 Vähäinen riski    | 3 Kohtalainen riski |
| Mahdollinen      | 2 Vähäinen riski      | 3 Kohtalainen riski | 4 Merkittävä riski  |
| Todennäköinen    | 3 Kohtalainen riski   | 4 Merkittävä riski  | 5 Sietämätön riski  |

# Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely

- Sen avulla tarkastaja voi kerätä työntekijöiltä tietoa heidän kokemastaan psykososiaalisesta kuormituksesta.
- Myös työpaikat voivat käyttää kyselymenetelmää.
- [Kysely](#) löytyy Tyosuojelu.fi-verkkopalvelusta suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.



# Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet **haitallisesti** sinua työssäsi edeltävän 6kk:n aikana?

1. Epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu, häly)

## Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Työpaikka: \_\_\_\_\_

Työsuojeluviranomainen selvittää tällä kyselyllä työntekijöiden kokemuksia työn **haitallisista kuormitustekijöistä** työsuojeluvalvontaa varten. Vastausten perusteella valvontaa voidaan kohdistaa asioihin, jotka kuormittavat työntekijöitä erityisen usein.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäisiä vastauksia ei anneta työnantajalle. Työsuojelutarkastuksella kyselyn tulos esitetään työnantajalle ryhmätasolla niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa.

### Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

| Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet <b>haitallisesti</b> sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana? | Hyvä tilanne                 |                      |                              |                          |                             | Huono tilanne |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------|
|                                                                                                              | Ei ole kuormittanut lainkaan | Kuormittanut harvoin | Kuormittanut silloin tällöin | Kuormittanut melko usein | Kuormittanut erittäin usein |               |
| 1. Epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa                                                                 | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet                                                                | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden                                                                      | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella                                                              | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö                                                               | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt                       | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |
| 7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu, häly)                                               | 1                            | 2                    | 3                            | 4                        | 5                           | 6             |

## 2. Terveydellisen merkityksen arviointi

- Tehtävä kaikkien tunnistettujen kuormitustekijöiden osalta (yksittäin).
- Terveysvaaran eli ns. riskin suuruuden arviointi
- Edellyttää riittäviä tietoja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä.
- Hyödynnettävissä erilaisia menetelmiä ja mittareita.
  - Riskitaso ilmaistava selkeästi.
  - Esim. työturvallisuuskeskuksen lomakemallissa tapahtuman todennäköisyyden ja seurausten vakavuuden ristiintaulukoinnilla riskitasoksi saadaan joko merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön.
- Apua voi tarvittaessa pyytää työterveyshuollosta.



# Riskitason arviointia

- Terveydellisen merkityksen arvioinnissa kyse on *yleisellä tasolla tehdystä* riskin arvioinnista eli sen arvioimisesta, millaisella todennäköisyydellä tunnistetut kuormitustekijät aiheuttavat psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijöiden terveydelle.
- Työpaikan hyödynnettävissä on erilaisia valmiita mittareita ja menetelmiä. Työpaikka voi myös itse miettiä tavan, jolla se tekee arviointia.

|                       | Seuraukset            |                     |                     |
|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Todennäköisyys</b> | Vähäiset              | Haitalliset         | Vakavat             |
| Epätodennäköinen      | 1 Merkityksetön riski | 2 Vähäinen riski    | 3 Kohtalainen riski |
| Mahdollinen           | 2 Vähäinen riski      | 3 Kohtalainen riski | 4 Merkittävä riski  |
| Todennäköinen         | 3 Kohtalainen riski   | 4 Merkittävä riski  | 5 Sietämätön riski  |

# Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Työnantajan vastuulla on...

- työpaikkaselvityksen toteuttaminen.
- että työterveyshuolto saa riittävät tiedot terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.
- työpaikkaselvityksen ajantasaisuuden varmistaminen.
- työpaikkaselvityksen nähtävänä pito työpaikalla.
- huolehtia, että selvitys on tehty niin kattavasti, että työterveyshuolto voi tehdä toimenpide-ehdotuksia työnantajalle työolosuhteiden edistämiseksi.
- päättää työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksista.

### 3. Toimenpiteiden suunnittelu

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

- Työpaikan kuormitusta pitää hallita ennaltaehkäisevästi!
- Riskit tulee tunnistaa riittävän yksityiskohtaisesti, jotta toimenpiteet voidaan kohdistaa oikein.
- Toimenpiteet tulee kohdistua ensisijassa merkittävimpiin kuormitustekijöihin.
- Muista oikea, työturvallisuuslain mukainen järjestys, kun suunnittelet toimenpiteitä.

# Työturvallisuuslain mukainen toimenpiteiden järjestys:

1. Poista tai vähennä haitallisia kuormitustekijöitä. (= syihin kohdistuvat toimenpiteet)
  2. Tarjoa työntekijöille hallintakeinoja. (= vaikutusta vähentävät toimenpiteet)
  3. Luo tukikäytäntöjä haitallisesti kuormittuneille työntekijöille. (= kielteisiin seuraamuksiin kohdistuvat toimenpiteet)
- Lähtökohta on, että kuormitusta aiheuttavaa tekijää on tavalla tai toisella vähennettävä, jos kuormitustekijöiden aiheuttama vaara on merkittävä.
  - Jos vaara on vähäinen, voi riittää, että työntekijöille tarjotaan hallintakeinoja, ja että työpaikalla on toimivat käytännöt siltä varalta, että työntekijä kuormittuu haitallisesti.

# Toimenpiteiden toteutus: työmäärä / työtahti

Estetään kuormitustekijän  
haitallisen vaikutuksen  
syntyminen

Vähentää  
kuormitustekijän  
haitallista vaikutusta

Paremmat  
mahdollisuudet  
jatkaa työssä  
terveenä

## 1. Syihin kohdistuvat

- tehtävien uudelleen organisointi / mitoitus
- työnjaon tarkistaminen
- työprosessien selkeyttäminen
- tehtävien priorisointi

- koulutus
- joustavat työajat
- tauottaminen
- työyhteisön tuki

## 2. Vaikutusta vähentävät

## 3. Kielteisiin seuraamuksiin kohdistuvat

- varhainen tuki
- työhön paluun mallit
- TTH:n tuki
- työn mukautus
- kuntoutus

**Kuormitustekijä:  
työn määrä /  
työtahti**

# Toimenpiteiden toteutus: puutteellinen esihenkilötuki

Estetään kuormitustekijän  
haitallisen vaikutuksen  
syntyminen

## 1. Syihin kohdistuvat

- esihenkilövastuiden määrittely
- riittävien resurssien varmistaminen
- esihenkilökoulutus
- työkalujen määrittely esihenkilötyöhön

Vähentää  
kuormitustekijän  
haitallista  
vaikutusta

## 2. Vaikutusta vähentävät

- valmiit toimintamallit häiriötilanteisiin
- voimavaratekijöiden vahvistaminen:  
esim. kollegiaalinen yhteistyö
- työterveys- ja työsuojeluyhteistyön määrittely

Paremmat  
mahdollisuudet  
jatkaa työssä  
terveenä

## 3. Kielteisiin seuraamuksiin kohdistuvat

- varhainen tuki
- työhön paluun mallit
- työn mukautus

Kuormitustekijä:  
puutteellinen  
esihenkilötuki



Ainehallintovirasto  
Työsuojelu



## 4. Toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta

- Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.
- Seuranta voidaan tehdä mm. vaarojen selvittämisen ja arvioinnin päivittämisen yhteydessä (käytössä sama tunnistamisen ja arvioinnin menetelmä).
- Seurannan keinot ja ajankohdat on hyvä määritellä etukäteen.
  - mittarien luotettavuus ja järjestelmällisyys
- Työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen.

# “ Työturvallisuus- laki 25 §



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

## Työssä kuormittuminen

- 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.
- Työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja asiasta tiedon saatuaan ryhtyy toimenpiteisiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi.

Apuna voi käyttää myös lomaketta  
Ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta.

# Kompastuskiviä?

- Selvittämisessä kuormitustekijät jäävät liian epämääräisiksi (kiire, stressi)
- Terveydellinen merkitys: *"Kuuluu työn luonteeseen. Ei ole tullut vielä tietoon, että kukaan olisi sairastunut."* (ei riskiä?)
- Toimenpiteet eivät kohdennu juurisyihin, vaan hoidetaan ns. oireita: Tarjotaan X-koulutusta, lisätään viikoittaisia palavereja, hommataan vastamelukuulokkeet, Outlook-kurssi kalenterin tehokkaaseen käyttöön...
- Seuranta: *"Asiaan palataan siinä tapauksessa, jos samoja/uusia kuormitustekijöitä nousee esille seuraavassa kyselyssä vuoden päästä..."*

# Huomioita toimialan valvonnasta 1/3:

- **Vaarojen selvittäminen ja arviointi (Työturvallisuuslaki 10 §):**

- huomioitava kaikki vaaratekijät, haitat ja kuormitustekijät – myös psykososiaaliset kuormitustekijät
- tehtävä järjestelmällisesti ja kattavasti, huomioiden eri ammattiryhmät (ml. esihenkilöt), työtehtävät ja työvaiheet

- **Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §):** Työnantajan on huolehdittava, että

- työntekijät perehdytetään turvallisiin työtapoihin ja työntekijöille annetaan opetusta ja ohjausta terveyttä vaarantavan kuormittumisen välttämiseksi.
- työntekijä saa riittävät tiedot työpaikan haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä opetusta ja ohjausta siitä, miten työpaikalla toimitaan, jos työssä koetaan haitallista kuormittumista.
- huomioitava myös ymmärrettävä kieli sekä opetuksen ja ohjauksen täydentäminen (Huom! Uudet työvälineet ja työ- ja tuotantomenetelmät).

- **Työnantajan työturvallisuuden valvontavastuu:** Työnantajan on huolehdittava, että

- työolojen ja työtapojen turvallisuutta tarkkaillaan ja havaittuihin epäkohtiin puututaan viipymättä (8 §).
- esimiesasemassa olevat ovat tietoisia omista työsuojeluvelvoitteistaan (16 §), kuten esim. valvovat järjestelmällisesti ohjeistettujen henkilösuojainten käyttämistä, ja osaavat ryhtyä toimiin saatuaan tietoonsa työntekijän terveyttä vaarantavan työssä kuormittumisen (25 §).



Tahtotila → konkretia

Aluehallintovirasto

Työsuojelu

# Huomioita toimialan valvonnasta 2/3:

- **Työntekijän työsuojeluvelvoitteet:** Työntekijän on
  - ilmoitettava työnantajalle havaitsemistaan vioista, puutteista ja muista epäkohdista työpaikalla (Työturvallisuuslaki 19 §).
  - noudatettava työnantajan antamia ohjeita terveellisestä ja turvallisesta työskentelystä (18 §), myös henkilösuojainten käyttöä ja soveltuvaa työvaatetusta (20 §) sekä turvallisuus- ja suojalaitteen käyttöä koskien (22 §).
  - pidättäydyttävä epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä työpaikalla (18 §).
- **Työpaikan työsuojelun yhteistoiminta:** Työnantajan on huolehdittava, että
  - työsuojeluhenkilöillä on edellytykset tehtävien hoitamiseen (ns. Valvontalaki 44/2006).
    - koskee sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia
    - koulutus (33 §) ja aika tehtävän hoitamiseen (34 §)
  - Työsuojelutoimikunnan perustaminen (38 §), kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.
    - vaikuttamisen mahdollisuus!



# Muita huomioita toimialan valvonnasta 3/3:

- Elintarvikealan tulevaisuuden näkymät: koetaanko epävarmuutta? työllistymismahdollisuudet? osaavan työvoiman riittävyys ja sitouttaminen?
- Huono tiedonkulku: avoimempi viestintä yrityksen tilanteesta? yritysostot ja omistukset?
- Huono esihenkilötyö lisää työntekijöiden vaihtuvuutta: vanhanaikaiset johtamistavat? esihenkilöiden koulutus? esihenkilökuormitus?
- Työyhteisön yhteisöllisyys rapautunut: ulkoistukset (esim. kunnossapito- ja huoltotyöt)? valmistuksen ja tuotannon riippuvuus ulkoisista tekijöistä?
- Monikulttuuriset työyhteisöt: työpaikalle leviävät kulttuurien/kansakuntien väliset konfliktit? vahvan työkulttuurin toimiminen liimana?
- Urakkatyö ja -palkkaus: suorittamisen jatkuvuus vs. seesteiset kaudet?
- Työterveyshuolto: työterveyshuollon rooli ja palvelujen sisältö?

# Tiedotus, opastus, tukeminen ja varmistaminen

Onko työntekijöille annettu tietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä opetusta ja ohjausta keinoista niiden välttämiseksi ja hallitsemiseksi?

Onko varmistettu, että esihenkilöillä on edellytykset hoitaa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä tehtäviään?

Onko työntekijöitä opastettu, miten tulee toimia, jos he kokevat kuormittuvansa työssään terveyttään vaarantavasti?

Onko huolehdittu, että työpaikalla on toimivat käytännöt, joiden avulla haitallinen työkuormitus havaitaan riittävän ajoissa?





Tukea ja  
tietoa on  
saatavilla!

# Mistä saa lisätietoa psykososiaalisen tuen hallintaan työpaikalla?

- Podcast: Työsuojelua puhekielellä  
[www.tyosuoja.fi/podcast](http://www.tyosuoja.fi/podcast)
- Verkkoseminaari: Työn psykososiaalinen kuormitus: Miten laki velvoittaa työnantajaa?
- Työsuoja.fi:  
Psykososiaalinen kuormitus  
[www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus](http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus)
- Työsuojeluhallinnon Tyosuoja.fi-verkkopalvelussa on maksuton Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely, jota voidaan käyttää työpaikoilla kuormitustekijöiden tunnistamisen tukena.



Aluehallintovirasto  
Työsuoja



Aluehallintovirasto  
Työsuoja