



EcoOnline

PSYKOSOSIAALINEN TYÖTURVALLISUUS MITÄ, MIKSI JA MITEN?

TYÖTURVALLISUUSOPAS

Psykososiaalinen kuormitus työssä

Ihmisen mieli, psyyke, on herkkä. Se voi rikkoutua taakan alla kuten materiakin. Rikkoutuminen voi johtaa paitsi mielenhäiriöön myös fysiologisiin oireisiin.

Rikkoutunut mieli ei toimi. Se on jumissa ennen kuin se elpyy. Jotta mieli ei häiriintyisi, psyyken toimintaan vaikuttavat tekijät on tunnettava ja niiden tilaa on seurattava. Psykososiaaliset riskit voidaan saada hallintaan kuten muutkin riskit työpaikalla. Riskien toteutuminen estetään optimoimalla työ henkilölle sopivaksi. Riskienhallinta edellyttää usein myös henkilön omien työskentely- ja jopa elämäntapojen muutosta, motivaatiota kehittyä.

Mielen osa-alueita ovat

- T – tunteet
- K – kognitiiviset toiminnot (tiedon käsittely, ajattelu ja keskittyneisyys)
- P – persoonallisuus (yksilöllisyys, oma tapa kokea ja toimia).

Osaa mielen ilmiöistä pystymme tiedostamaan, osa on itsellemme tiedostamatonta.

Esimerkki: Stressi

Tyypillinen työelämässä esiintyvä psyykinen häiriö on stressi. Pitkittyneessä tilassa stressaantunut ei kykene ajattelemaan loogisesti, ei keskittymään eikä priorisoimaan tekemisiään (K). Hän on ahdistunut, hermostunut, ärtynyt ja lopulta masentunut (T). Toiminnassa alkaa esiintyä virheitä ja viivästymiä (P). Hän ei välttämättä pysty tekemään loppumetreillä asialle itse mitään; alkumetreillä hän ei tiedosta, mihin tila voi ajautua ajan myötä.

Stressiin voi johtaa moni työssä esiintyvä asia, kuten epäselvä tehtäväkuva, osaamattomuus, vaikeus sanoa ei tai pyytää apua ja yksinkertaisesti liian suuri työmäärä. Kyse on usein vaikeudesta hallita omaa aikaa.

Tilanne on kinkkinen, jos stressitekijöitä on useita: esimerkiksi jos työtä on liikaa, se on fyysisesti raskasta ja siihen liittyy emotionaalisia ja eettisiä vastuita, joita ei kykene täyttämään. Myös vapaa-ajan kuorma voi kantautua työpaikalle, kuten uuvuttavat kotityöt, perhehuolet ja huonosti nukutut yöt.

Esimerkki: Epäasiallinen kohtelu

Toinen työelämässä esiintyvä haitallinen ilmiö on pitkittynyt epäasiallinen kohtelu. Kyse on sosiaalisesta ilmiöstä, jonka seuraukset tuntuvat paitsi kiusatun pahana olona myös työyhteisön oirehtimisena.

Kiusaamiseen altistaa mm. kohteen erilaisuus, jota ei ymmärretä tai hyväksytä; selvittämättömät työporukan ristiriidat; puutteet vuorovaikutuksessa; työyhteisön epäselvä perustehtävä; epätasa-arvon kokemukset ja statusristiriidat.

Säädösperusta

Jotta ihminen voi olla tuottelias ja hyvinvoiva, hänen on koettava olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi.

Säädöksissä edellytetään, että ihmisen henkisestä terveydestä pidetään työssä huolta samoin kuin fyysisestä. Keskeisten haittailmiöiden torjumiseksi on laadittava menettelyohjeita. Psykkistä tilaa on seurattava. Ja ennalta olisi tunnistettava, mitkä tekijät voivat kuormittaa haitallisesti. Jos oireita alkaa ilmetä, niihin on puututtava.

Riskienhallinta on työnantajan vastuulla, mutta psykososiaalista turvallisuutta ei voi tuottaa innostamatta koko työyhteisöä ja yksilöä mukaan. Sitä ei voi täysin tehdä toisen puolesta. Siinä mielessä se eroaa esimerkiksi teknisestä turvallisuudesta.



Psykososiaalisen turvallisuuden hallintakeinot

A. Vaarojen selvittäminen ja arviointi

Tärkeimpiä keinoja optimin psykososiaalisen tason ylläpitoon on säännöllisesti tehty organisaation riskikartoitus. Sitä voi täydentää työterveyshuollon toteuttamalla työpaikkaselvityksellä ja työhyvinvointikyselyllä.

On hyvä arvioida seuraavia avaintekijöitä tilasta ja tilaan vaikuttavista tekijöistä sekä ideoida työn ja työyhteisön kehittämistapoja:

1. Tila

Stressi, epäasiallisen kohtelu, väkivallan uhka, työkyky, työnilo ja mieliala sekä yleinen hyvinvointi

2. Kuormitustekijät

Työaika, työn määrä, -sisältö ja -tavoitteet, työnhallinta/ osaaminen ja haasteet, työvälineet, vaikutusmahdollisuudet, häiriötekijät/ keskeytykset, esimiestyö, yhteistoiminta, viestintä, ilmapiiri, elpymismahdollisuudet/ palautuminen, tulevaisuusnäkymät, poikkeavat työolot/tilat, työn säätelyn mahdollisuudet ja elämäntavat

3. Ideat

Kartoituksen pohjalta sovitaan toimenpiteet organisaatiotasolla. Toimenpiteiden toteutusta seurataan.

Ihmisellä itsellään on nykyään mahdollisuus tarkkailla fysiologista tilaansa ja elintapojaan älylaitteilla. Niiden avulla saa tietoa mm. sykkeestä, stressistä, unesta, energian kulutuksesta ja aktiivisuudesta.

B. Henkilökohtaiset keskustelut

Yksilötasolla mielen tilaa ei voi oikein arvioida kuin keskustelemalla. Esimies toteuttaa lakimääreistä seurantavelvoitettaan.

- tarkkailemalla työn jälkeä ja visuaalisia merkkejä tilasta
- jututtamalla alaisiaan arkena
- pitämällä psykososiaalisia tekijöitä mukana kehityskeskusteluissa
- käymällä puheeksiotto- tai työkykykeskustelun viimeistään silloin, kun oireita alkaa ilmetä

Jos oireita ilmenee, ollaan jo lähellä sairauspoissaolokynnystä. Vielä tässäkin vaiheessa voidaan keksiä keino, jolla työntekijä pystyy jatkamaan. Mukaan esimiehen tueksi kannattaa tällöin ottaa työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija.

Lääketieteellistä osaamista vaativissa asioissa kannattaa muutoinkin aina kääntyä työterveyshuollon puoleen.

Esimiehen kykyä ymmärtää ihmisen psykososiaalisia puolia auttaa myötäelämisen kyky, jota voi harjoitella.

Tunteet ohjaavat toimintaamme, mutta myös tunteita voi ohjailla. Esimerkiksi ilo auttaa meitä palautumaan stressaavista tilanteista ja tukemaan muita.

Tunteilla on myös jokin viesti tai tehtävä, joka on osattava tulkita. Esimerkiksi ahdistus on merkki siitä, että on aika muuttaa asioita.

Yleensä tunteen valtaan ei kannata jäädä kovin pitkäksi aikaa; ja on varottava, ettei ikäviä tunteita tiedostamattaan voimista toisessa.

C. Työyhteisön mahdollisuudet

Hyvässä työyhteisössä pidetään kaverista huolta, jos tämä, ajautuu mieltä rasittavaan työtapaan.

Työyhteisölle on hyvä antaa välineitä, joilla ilmoittaa havaitsemaansa kuormitusta tai muuta poikkeavaa ja epätervettä työyhteisössään. Turvallisuushavaintokäytännössä kannattaa olla mukana väkivallan uhka ja epäasiallinen kohtelu.

Välillä on tarpeen yhdessä pysähtyä miettimään vuorovaikutuksen pelisääntöjä: Silloin saatetaan havaita, että joku joukosta kärsii yhteisön tavasta toimia. Esimerkiksi persoonallisuudeltaan vaikeasti keskittymään pystyvä, voi kokea työtään hankaloittavaksi työskentelyn avokonttorissa, jossa on paitsi erilaisia ääniä ja hajuja myös jatkuvaa hyörinää ympärillä.

Johtopäätös

Työn psykososiaalinen optimi pitää ihmisen vireänä, motivoituneena ja todennäköisimmin myös terveenä. Työhyvinvoinnin johtamiseen kannattaa panostaa ja ottaa käyttöön testattuja menetelmiä. Esimiehellä on hyvin tärkeä rooli psykososiaalisen työturvallisuuden ylläpidossa.

EcoOnline EHS - ohjelmisto on apu yrityksen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin hallintaan ja johtamiseen. Ohjelmiston avulla voit suunnitella ja toteuttaa työturvallisuustoimintaa ja työsuojeluyhteistyötä.

Haluatko tietää lisää? Varaa maksuton esittely tästä >



Tutustu ratkaisuihimme työturvallisuuteen:

- [Kemikaaliturvallisuuteen](#)
- [Työturvallisuuteen](#)
- [E-oppimiseen](#)
- [Asiantuntijapalvelut](#)