

Työsuojeluviranomaisten valvontahavainnointoja esihenkilöiden kuormituksesta työssä

Valtiokonttori, webinaari 17.9.2021



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



@tervettatyota



**Esihenkilötyöhön
sovelletaan myös
työturvallisuuslakia**



Esihenkilöiden työn kuormitus

- Laki edellyttää, että työnantaja selvittää ja arvioi työhön ja työolosuhteisiin liittyvät haitta- ja vaaratekijät sekä niiden merkityksen työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle
- Ja ryhtyy arvioinnin perusteella toimenpiteisiin haitallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi tai välttämiseksi

➤ Myös **esihenkilötyössä!**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Valvonnan suuntaaminen esihenkilötyön kuormituksen hallintaan

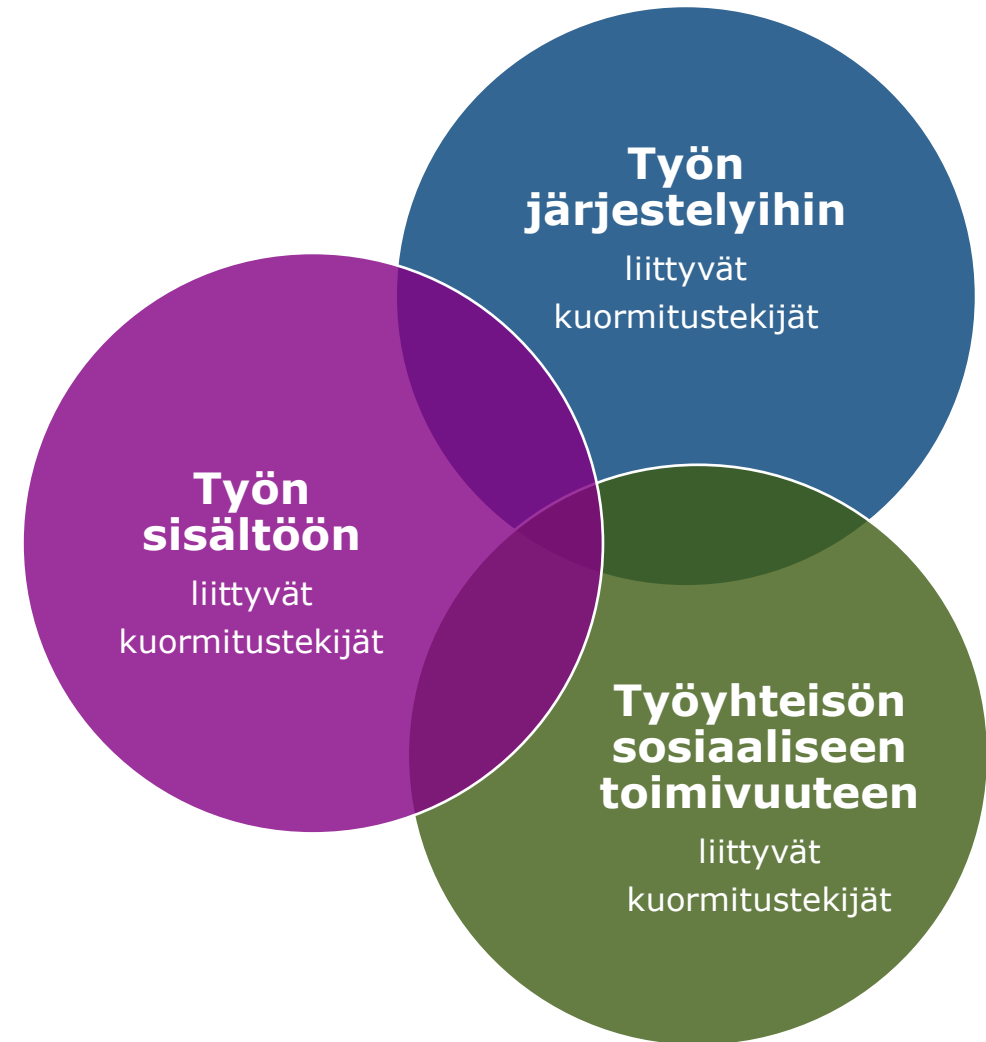
- Tavoitteena on
 - Työnantajat tunnistavat työpaikkansa lähiesihenkilöiden ja tulosvastuullisten tahojen psykososiaaliset kuormitustekijät, osaavat hallita ja ennaltaehkäistä niitä sekä tunnistavat työterveyshuollon asiantuntijaroolin kuormitusasioissa.
- Valvontaa toteutetaan valtakunnallisesti
- Valvonnan kohteena ovat: teollisuus, rakennusala, kuntien toimialat, palvelualat, kuten esim. kauppaa-, majoitus- ja ravitsemis-ala, siivous, sote, kiinteistöhuolto.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

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 velvollisuudet psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyen

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



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely työkuormituksen valvonnan tukena

- Kyselyllä tarkastaja voi kerätä työntekijöiltä tietoa heidän kokemastaan psykososiaalisesta kuormituksesta ennen varsinaista tarkastuskäyntiä. Vastausten perusteella valvontaa voidaan kohdistaa niihin asioihin, jotka kuormittavat työntekijöitä erityisen usein.
- Kysely löytyy Tyosuojelu.fi-verkkopalvelusta suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi sivulta [Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely](#).
- Kysely [auttaa tunnistamaan](#) niitä työpaikan kuormitustekijöitä, joiden on tieteellisten tutkimusten perusteella osoitettu olevan yhteydessä työntekijöiden terveyteen. Kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.
- Työpaikat voivat käyttää kyselymenetelmää yhtenä apuvälineenä työpaikan psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa. Kyselymenetelmä voi myös toimia työnantajan [seurantavälineenä](#), kun työnantaja arvioi, onko haitallisen työkuormituksen vähentämiseksi tehdyillä toimenpiteillä ollut vaikutusta. Kyselyn käyttöä työpaikalla on kuvattu tarkemmin [menetelmäkuvauksessa](#).

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely

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 haitallisesti sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?	Hyvä tilanne		Huono tilanne			Ei koske työtäni
	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein	
1. Epäselvyydet tehtävänkuvissa 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	1	2	3	4	5	6

Valvontahavainnot

- Esihenkilötyön valvonnalle on ollut selkeä tarve
- Esihenkilöiden työhön kohdistuva työsuojelu ja turvallisuusjohtaminen ovat jääneet monilla työpaikoilla kokonaan huomioimatta
- Esihenkilöiden työn edellytyksiin ei siis ole kiinnitetty riittävästi huomiota
 - mm. yksityiselle sosiaali- ja terveyshuoltoalalle kohdennetussa valvonnassa havaittiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon esihenkilöt eivät aina saa työnantajalta riittävästi opastusta haitallisen työkuormituksen ehkäisemiseen omassa työssään
 - Esihenkilöiden työtä tukevat tahot ja toiminnot ovat vähentyneet tai poistuneet, mikä on lisännyt työmäärää, työn sirpaleisuutta





Valvontahavainnointoja

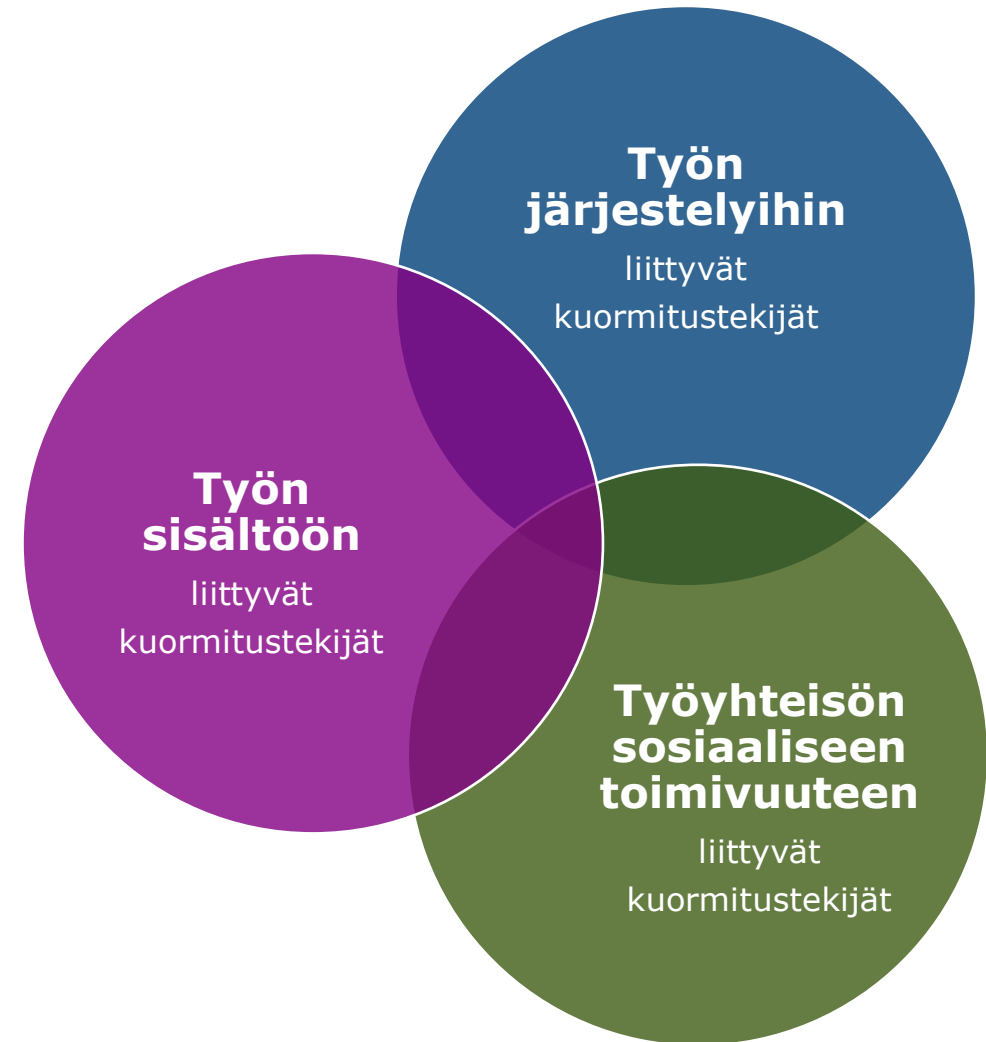
- Eniten puutteita seuraavissa asioissa:
 - Työn vaarojen selvitys ja arviointi
 - Esihenkilötyötä ja työolosuhteita ei ole huomioitu riittävästi
 - Työterveyshuollon työpaikkaselvitys
 - Esihenkilöiden työhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei ole huomioitu riittävästi
 - Riittämättömät toimenpiteet haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi
 - Toimenpiteet vain osittain riittäviä tai eivät ole kohdentuneet kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät esihenkilötyössä

- **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.



“

**Anna hyvän
kiertää**

Esihenkilöiden työhyvinvoinnin vaikutukset

- Silloin kun esihenkilötyön edellytyksiin panostetaan ja esihenkilö voi hyvin, sillä on positiivisia vaikutuksia niin työyhteisöön kuin asiakkaisiin
- Toiminta on silloin sujuvaa ja tuloksellista



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Lisätietoa

Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

- Vaarojen arviointi
- Psykososiaalinen kuormitus
- Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely
- Työterveyshuolto



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Lähteet

Työsuojeluhallinnon valvonta- ja viestintähanke YKSOTE-kuormitus 2017-18. Loppuraportti.
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Yksote_raportti.pdf/aace5b2d-485e-35b0-9e0f-eaec7e22e957?t=1566205319885

Kivinen L., Lindeberg M. (2020). Psykososiaalinen kuormitus esimiestyössä. Työterveyshoitaja-lehti 2/2020. Työterveyshoitajaliitto.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu