



HYVÄ TYÖKYKY RAKENTUU TUKEVALLE PERUSTALLE



OPAS TYÖSTÄ AIHEUTUVAN HAITALLISEN
KUORMITTUMISEN TUNNISTAMISEEN

Maaliskuu 2010

www.veteli.fi

SISÄLTÖ

1. Johdanto	4
2. Työn aiheuttama haitallinen henkinen kuormittuminen.....	4
2.1. Henkinen hyvinvointi.....	5
2.2. Työn kuormitustekijät ja ergonomia.....	6
3. Työn haitallisen henkisen kuormittumisen ennaltaehkäisy.....	7
3.1. Johtaminen.....	7
3.2. Perehdytys.....	7
3.3. Työajat.....	8
3.4. Kehityskeskustelut.....	8
3.5. Täydennyskoulutus.....	9
3.6. Työnohjaus.....	9
3.7. Työsuojelu.....	10
3.7.1 Riskien arviointi ja hallinta.....	11
3.8. Työterveyshuolto.....	11
3.9 TYKY-toiminta ja kuntoutus.....	12

LIITTEET

LIITE 1.....	15
LIITE 2.....	15
LIITE 3.....	17
LIITE 4.....	18
LIITE 5.....	19
LIITE 6.....	20

1. Johdanto

Yksilötasolla henkinen hyvinvointi ilmenee haluna tehdä työtä, työn sujumisena ja hallintana. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja se antaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

Haitallista henkistä kuormitusta tulee vähentää ja lisätä työntekijän mahdollisuuksia kehittää omia selviytymiskeinojaan. Työn tarjoamiin mahdollisuuksiin kuuluvat esimiesten ja työyhteisön tuki, johtamistavat ja työnopastus. Tärkeä merkityksensä on mahdollisuuksilla saada jatko- ja täydennyskoulutusta. Ihmiset tarvitsevat sopivasti sekä päätösvaltaa että vastuuta omaa työtään koskevissa asioissa. Jokaisen tulisi myös päästä vaikuttamaan oman työnsä määrään sekä työtahtiin ja työskentelytapoihin. Jokapäiväisen työnteon sujuvuutta edistävät hyvät ja tarkoituksenmukaiset työvälineet sekä viihtyisä ja turvallinen työympäristö.

2. Työn aiheuttama haitallinen henkinen kuormittuminen

Hyvää työkykyä edistää se, että työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset ja hänen työtä koskevat odotuksensa sekä toisaalta työn asettamat vaatimukset ja sen antamat mahdollisuudet ovat tasapainossa keskenään. Tasapainon horjuminen vie voimavaroja ja heikentää terveyttä. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työntekijän edellytykset, jotka edistävät työhyvinvointia. Merkitystä on myös iällä, sukupuolella, terveydentilalla sekä aikaisemmilla kokemuksilla ja elämäntilanteella. Taito tehdä yhteistyötä ja ottaa muut huomioon lisäävät työn hallintaa.

Työntekijällä on myös omaa työtä koskevia odotuksia. Hänen tulee voida päteä työssään ja saada oikeudenmukaista kohtelua. Työn tulee olla mielekästä ja siinä tulisi voida oppia uutta ja soveltaa aiemmin opittua. Työssä on voitava kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi. Työssä tulisi luoda mahdollisuudet hyviin ihmissuhteisiin. Työn pitää myös olla turvallista.

Arvioitaessa työn kuormittavuutta on tärkeää tarkastella erikseen työn kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Kuormitustekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä riippumatta siitä, kuka työtä tekee. Sen sijaan kuormittuminen on yksilöllistä, sen laatu ja määrä vaihtelevat työntekijän tilanteen mukaan. Työnantajan on selvitettävä ja arvioitava sekä kuormitustekijät että työntekijöiden kuormittuminen ja pyrittävä poistamaan tai vähentämään haitallista kuormitusta, olipa kyseessä yksi tai useampi työntekijä.

Työn kuormitustekijät voivat olla laadullisia tai määrällisiä aiheuttaen yli- tai alikuormitusta. Työ kuormittaa määrällisesti, jos sitä on liikaa tai siihen liittyy aikapaineita, kiirettä. Myös liian vähäinen työmäärä kuormittaa. Kuormitus on laadullista, jos työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, no-

peita reaktioita tai ihmisten kohtaamista. Liian helppo ja yksinkertainen työ on laadullisesti alikuormittavaa. Työn organisointi, sidonnaisuus, kilpailuttaminen ja kilpaileminen sekä liiallinen vastuu voivat kuormittaa. Tilannetta pahentaa, jos työntekijään kohdistetaan epäselviä tai ristiriitaisia odotuksia. Sama koskee työmäärää ja tiedonsaantia sekä työssä tapahtuvien muutosten määrää.

Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativassa työssä kuormittuu työntekijän oma persoonallisuus, joka on hänen tärkein työvälineensä. Yksin työskenteleviltä vaaditaan erilaisia taitoja. Vuoro- ja yötyö saattavat koetella terveyttä ja vaikuttaa yksityiselämäänkin. Työn aiheuttama fyysinen väsyminen, fyysisesti vaarallinen työ sekä ulkoisen työympäristön epäkohdat tuovat omat haasteensa jaksamiselle.

Sopimatonta henkistä kuormitusta, stressiä, aiheuttavat työn ominaisuudet voivat liittyä työyhteisöön ja työn sisältöön. Haitallinen stressi syntyy, kun ihminen kokee ympäristön asettamat vaatimukset suuremmiksi kuin omat selviytymiskeinonsa. Vaatimukset voivat johtua työstä tai työympäristöstä tai ne voivat olla itse asetettuja. Selviytymiskeinot voivat olla työn antamia mahdollisuuksia tai itse opittuja.

Myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys johtavat tyytyväisyyteen. Tilanteiden koetaan olevan hallinnassa ja hyvinvointi vahvistuu, näin ammattitaito ja jopa persoonallisuus kehittyvät. Kielteinen vuorovaikutus, liialliset tai liian vähäiset vaatimukset ja riittämättömät selviytymiskeinot sen sijaan merkitsevät haitallisen stressin kokemista, rasittumista, itsetunnon laskua, ammattitaidon kaventumista, elämäntapojen huononemista ja sairausriskien kasvua.

Sopiva määrä kuormittumista kuuluu työhön eikä ole haitallista. Päinvastoin työssä saatavat uudet haasteet motivoivat yrittämään, ja haasteisiin vastaa-minen tuottaa tyydytystä ja on siten palkitsevaa. Ratkaisevaa on, kuinka voimakkaita tai kuinka pitkään jatkuvia kuormitushuiput ovat. Merkitystä on myös sillä, kuinka henkilökohtaisena työntekijä kokee onnistumisensa tai mahdollisen epäonnistumisen.

Sopimaton henkinen kuormitus saattaa johtaa työuupumukseen. Työuupumus on pitkäaikaisen työstressin tuloksena syntynyt häiriö, joka ilmenee uupumusasteisena väsymyksenä, kyynistymisenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Toisaalta ammatillisen itsetunnon heikkous tai ammatillisen itsetunnon menettäminen voivat myös osaltaan edistää työuupumusta.

<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/henkinen/>

2.1. Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus. Siihen kuuluu tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen perusasenne ja aktiivisuus, ja oman it-

sensä hyväksyminen. Henkisen hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut.

Työ ei aina vastaa tätä ihannetilannetta: työtä voi olla liikaa, vaikutusmahdollisuudet voivat olla huonot tai työn mahdollisuudet täyttää odotuksia ovat rajalliset. Huonolaatuisessa työssä viihtyy huonosti. Joillakin työelämää kiinnittyminen voi jäädä heikoksi ammatinvalintaan liittyvän epävarmuuden tai lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Pitkiin työttömyyskausiin tai sairauslomiin voi liittyä työelämästä syrjäytymisen vaara. Työntekijän henkistä hyvinvointia voidaan parantaa monin keinoin: työntekijän voimavaroja tukemalla sekä työyhteisöä, yhteistyötä ja työpaikan toimintatapoja kehittämällä.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/>

2.2. Työn kuormitustekijät ja ergonomia

Koko elinaikansa ihminen on alttiina erilaiselle kuormitukselle. Työntekijä kuormittuu tehdessään työtä. Kuormitus on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille. Liiallisena tai liian vähäisenä se kuitenkin saattaa aiheuttaa ihmiselle terveydellisiä haittoja. Kuormittumiseen vaikuttavat työympäristö ja itse työn tekeminen sekä yksilön henkiset ja fyysiset ominaisuudet. Kuormituksen määrä riippuu eri kuormitustekijöiden laadusta, määrästä ja vaikutusajasta.

Työn kuormittavuutta voidaan arvioida työntekijän kuormittuneisuuden perusteella. Kuormittuminen voi näkyä: elimistön toiminnoissa tapahtuvina muutoksina, työsuorituksina, virhereaktioina, tapaturmina sekä erilaisina tuntemuksina. Työn kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn ovat muun muassa työmenetelmät, työasennot, työn fyysinen raskaus tai työssä vaadittava tarkkaavaisuus sekä työvälineet, työympäristön, työyhteisön ja työntekijän itsensä ominaispiirteet. Usein on vaikea osoittaa vain yhtä syytä siihen, miksi ihminen väsyä tai sairastuu.

Vaikka työn fyysinen raskaus ja yksipuolinen, kiivastempoinen toistotyö sinänsä on useilla aloilla koneiden ja automaation ansiosta vähentynyt, eivät raskausvammoja aiheuttavat yksipuoliset ja jatkuvasti samoina toistuvat liikkeet ole vähentyneet. Samassa asennossa pitkään tehtävät työt ovat tekniikan kehityksen mukana lisääntyneet, samoin tiedon määrällinen ja laadullinen käsittely sekä nopeutta vaativat työt.

Myöskään fyysistä voimaa vaativat aputyöt eivät ole poistuneet, vaan pikemmin lisääntymässä. Näissä töissä on paljon esineiden nostamista, siirtämistä ja kantamista vaativia tehtäviä. Niihin liittyy usein myös työympäristön puutteita. Pitkällä aikavälillä, jos korjauksia ei tehdä, terveys vaarantuu.

Ergonomian avulla vähennetään ja poistetaan tarpeetonta fyysistä raskautta, toistotyötä, yksipuolisia työliikkeitä ja raskaita nostoja sekä huonoissa työ-

asennoista ja työliikkeistä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten haitallista kuormitusta. Ensisijaisesti kuormitusta tulee aina pyrkiä poistamaan jo työtä suunniteltaessa ja mitoitettaessa.

<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus/>

3. Työn haitallisen henkisen kuormittumisen ennaltaehkäisy

3.1. Johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen lähtee ylimmästä johdosta. Työhyvinvoinnin tulisi olla osa yrityksen strategiaa, liiketoiminnan suunnittelua, kehittämistä ja arkijohtamista, eikä ainoastaan satunnaisia muusta toiminnasta erillisiä hankkeita tai liikunta- ja virkistystoimintaa. Osaamisen johtamisella on keskeinen rooli työhyvinvointitoiminnan puitteiden rakentamisessa ja kehittämisessä, mutta tärkein rooli työhyvinvoinnin johtamisessa on työyhteisöjen lähiesimiehillä ja työntekijöillä itsellään. (Salminen, 2006).

Hyvänä esimiehenä pidetään yleisesti kuuntelevaa ja läsnä olevaa johtajaa. Esimiehen tulisi näkyä arkityön lomassa ja hänen tulisi tukea kahdensuuntaista kommunikaatiota. Pelkästään kuunteleminen voi poistaa tai vähentää työhön liittyvää stressiä ja uupumista. Avoimella läsnäololla ja kuuntelemisella voidaan kehittää työyhteisön ilmapiiriä, avoimessa työyhteisössä uskalletaan ottaa myös ongelmia esiin. On myös tärkeää, että työntekijät keskenään pystyvät yhteistyöhön, arvostavat ja kuuntelevat toisiaan (Repola & Siitonen, 2002). Esimieheltä odotetaan myös selkeiden tavoitteiden asettamista, johdonmukaisuutta ja jämäkkyyttä. On tärkeää, että työntekijöille annetaan valtuuksia ja vastuuta ja että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. Tärkeänä koetaan myös esimieheltä saatu luottamus ja arvostus. (Tie 68– pitkän työuran viitoituksia, 2003; Repola & Siitonen, 2002)

Johtaminen on keskeisin työhyvinvoinnin osa-alue, sillä se heijastuu kaikkeen toimintaan ja vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Kyse on kuitenkin myös itsensä johtamisesta: *viime kädessä jokainen työntekijä on itse vastuussa omasta elämästään ja työhyvinvoinnistaan.*

3.2. Perehdytys

Myös huono työnopastus tai perehdyttäminen voivat olla virheellisen kuormittumisen takana kun esim. oikeat työtavat jäävät oppimatta. Työnantaja ei aina tarkista tätä seikkaa. Työntekijän peruskoulutus ei välttämättä vastaa hänelle määrätyn tehtävän vaatimuksia. Työntekijällä on oltava kaikki työtä ja työoloja koskeva tieto, jotta hän voisi itse toimia rasitussairauksien ehkäisemiseksi.

<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus/>

Vetelin kunnan työntekijöiden yhteinen perehdytysopas on valmistunut maaliskuussa 2010. Perehdytysopas jaetaan esimiehille kansiossa, johon on koottu Vetelin kunnan työntekijöitä koskevia ohjeistuksia. Tarkoituksena on että kansioon tutustumalla uusi työntekijä saa yleistietoa kunnasta työnantajana sekä organisaation toiminnasta kokonaisuutena. Tämän lisäksi on myös erilaisia perehdyttämiseen liittyviä ohjeita joita voi lisätä kansioon työyksikkökohtaisesti.

3.3. Työajat

Kaikille soveltuvaa työaikamallia ei ole olemassa, sen vuoksi on hyvä keskittyä työn sisällön mukaan mietittyyn työaikamalliin. On tärkeää suunnitella toimivia työaikatarkoituksia osallistuvan keskustelun ja suunnittelun avulla. Hyvin toimivia työaikatarkoituksia on suunniteltava yhteistyössä huomioiden työnantajan sekä työntekijöiden työaikatarpeet. Neuvottelujen ja osallistuvan suunnittelun lähtökohtana on selvät tavoitteet, pelisäännöt ja luottamus työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Vetelin kunnassa työskentelee n. 150 työntekijää. Työntekijöillä on käytössä useita eri viikkotyöaikoja työtehtävästä riippuen. Muutamia esimerkkejä mainitakseni kunnanviraston- sekä kirjastotyöntekijöillä on käytössä kellokortti, jolla seurataan 36,25h viikkotyöaika. Ammattimiehillä, talonmiehillä, keittäjillä, kodinhoitajilla ja siivoajilla on 38,25h viikkotyöaika. Heille määritellään työvuorolista, jonka kautta työajan toteutumista seurataan. Opettajilla opetusvelvollisuus vaihtelee 16-24 viikkotyötuntia. Kotona hoitavien perhepäivähoitajien viikkotyöaika on 43,25. Työaika on aina lakisääteinen ja se perustuu työehtosopimukseen.

3.4. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi suunnittelun, arvioinnin ja kehittämisen väline. Ammatillista keskustelua esimiehen ja alaisen välillä kutsutaan muun muassa tavoite-, tulos-, arviointi-, suunnittelu- ja esimies-alais-keskusteluksi. Nimitys vaihtelee painotuksesta riippuen, mutta määritelmä säilyy suunnilleen sama: ennalta sovittu ja suunniteltu, esimiehen ja alaisen välinen keskustelu, jolla on päämäärä, ja jota leimaa jonkinasteinen toteutuksen systematiikka ja säännöllisyys.

Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella avoimesti työtilanteesta ja osaamisen kehittamisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada rakentavaa palautetta sekä sopia konkreettisista toimenpiteistä.

LIITE 6

http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;348;1027;1896;30905;58567

Kehityskeskusteluja on nykyisen mallin mukaisesti pidetty vuodesta 2004 lähtien. Keskustelut pidetään yleensä alkuvuodesta siten, että aluksi esimiehet keskustelevat omien esimiestensä kanssa ja tämän jälkeen alaisten kanssa.

3.5. Täydennyskoulutus

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa pyritään selvittämään koulutustarvetta, mutta on vaikea tehdä ennustetta eläköitymisen ja henkilöstön vaihtumisen vuoksi. Tavoitteena olisi saada koulutus-suunnitelma ajan tasalle, jotta tarpeiden kartoitus ja kehittämisen voitaisiin tehdä pidemmälle tulevaisuuteen. Yhtenä tavoitteena on myös työllistää avautuviin työtehtäviin entistä enemmän sisäisen haun kautta.

3.6. Työnohjaus

Työnohjaus on yleensä ulkopuolisen henkilön ammatillista tukea ja erilaisia menettelytapoja, joiden perustehtävänä on saada aikaan ohjattavan jäsentynyt suhde pulmalliseen työtilanteeseen. Työnohjaaja tukee ohjattavaa tilanteen tutkimisessa ja uusien luovien ratkaisumallien kehittämisessä sekä tilanteen hallintaan ottamisessa. Työnohjaus on tasavertainen keskustelu työhön liittyvistä pulmista. Oleellisena osana tässä keskustelussa ovat myös tunteet.

Työnohjaus sekoitetaan helposti työnopastamiseen. Työnopastaminen on työyhteisössä aloittavan henkilön neuvomista "kädestä pitäen", miten jokin työvaihe on suoritettava. Jos työnopastuksessa korostuu työn tekninen ja sisäl-

öllinen hallinta, niin työnohjauksessa korostuvat vuorovaikutus, oppimaan oppiminen, paineiden ymmärtäminen ja sietäminen sekä rajat.

Ulkopuolisen tai tarpeeksi kaukaa organisaation toisesta osasta tulevan keskustelukumppanin etäisyys takaa, että hän on riittävän neutraali tekemään puolueettomia havaintoja. Hän voi myös esittää ”tyhmiä kysymyksiä”, jotka tuovat esiin perusteettomia käytäntöjä ja itsestäänselvyyksiä.

http://kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;348;84961;85381;102871

Työnohjaus tapahtuu Työterveyshuollon kautta. Kiinnostusta työnohjaukseen on kysely ja sitä on toteutettu psykologin avustuksella tarpeen mukaan. Työnohjausta ovat käyttäneet mm. kodinhoitajat, koulunkäyntiavustajat, ja lukion henkilökunta.

3.7 Työsuojelu

Työsuojeluvastuu on aina työnantajalla. Työsuojeluhenkilöstöllä on lakisääteiset velvoitteensa, joiden tavoitteena on turvata fyysisesti ja henkisesti terveellinen ja turvallinen työpaikka kaikille ammattiryhmille. Tavoitteena on myös vähentää työtapaturmia ja ammattitauteja sekä pyrkiä estämään liian varhainen eläkkeelle siirtyminen. Työsuojelu toimii yhteistyössä linjaorganisaation, yhteistoiminta-järjestelmien ja työterveyshuollon kanssa. Työoloja tarkastellaan kokonaisuutena. Työoloja kehitettäessä tulee huomioida myös työmotivaatioon, viihtyvyyteen ja henkiseen jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä määrään, työtahtiin ja työskentelytapoihin. Työnteon sujuvuutta edistävät tarkoituksenmukaiset työvälineet ja sekä fyysisesti että henkisesti turvallinen työympäristö.

Oma työyhteisö ja lähiesimies ovat ensisijaisia tukijoita, mikäli työssä koetaan henkistä kuormittuneisuutta. Jos omat voimavarat ja työyhteisön tuki eivät riitä, tukea saa työsuojeluhenkilöstöltä ja työterveyshuollosta.

Työsuojelun perustavoite on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Erityisiä kehittämisen kohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.

Suomessa työsuojelu perustuu hyvän työympäristön käsitteelle, joka kattaa työn turvallisuuden ja terveellisuuden lisäksi palvelussuhteen ehdot sekä henkisen hyvinvoinnin.

<http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/tyosj/tssju/index.htx>

Vetelin kunnan työsuojelupäällikkö on Jyri Myllymäki. Työsuojeluvaltuutettu- ja 1.1.2010–31.12.2010 ovat Mäkelä Ilkka ja Huusko Harri. Työsuojeluorganisaatio on yhdistetty yhteistyöryhmän toimintaan.

3.7.1 Riskien arviointi ja hallinta

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa suunnittelemaan ennalta hyvän työympäristön ja työmenetelmät. Suunniteltaessa on otettava huomioon työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat tekijät, kuten

- työympäristön rakenteet ja työtilat
- työ- tai tuotantomenetelmät
- työssä käytettävät koneet, työvälineet ja muut laitteet
- työntekijöiden työn suorittamistapa ja sen mitoitus

Suunnittelussa tulee käyttää hyväksi työn vaarojen arvioinnissa saatuja tuloksia ja poistaa ennalta mahdolliset epäkohdat.

<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus/>

Vetelin kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään parhaillaan vuosille 2010–2011.

3.8 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ ja työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työuran eri vaiheissa. Laki korostaa työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä ja yhteistyön tärkeyttä työpaikan sisällä ja ulkopuolella.

Työnantaja vastaa työterveyshuoltopalveluista työntekijöilleen yhdessä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa. Ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita.

Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon palvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai ostaa ne yksityiseltä palvelujen tuottajalta. Kunnan terveyskeskus on aina velvollinen myymään työterveyshuollon palveluita niitä haluaville. Yrittäjä voi liittyä työterveyshuoltoon.

Sosiaali- ja terveysministeriö, lääninhallitukset ja työsuojeluviranomaiset val-

vovat työterveyshuollon lainsäädännön toimeenpanoa. Kela maksaa korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon kustannuksista.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveyshuolto/>

Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 1484/2001 6 §:n mukaan ”työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja – haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi”.

Työpaikkaselvitys on jatkuvaa toimintaa. Sitä tehdään mm. työterveyshuolto-toimintaa aloittaessa, työterveyshuollon toimintaa suunniteltaessa, kun työolot muuttuvat. Työpaikkaselvitys tehdään työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työpaikkaselvitys sisältää suunnittelun, työpaikkakäynnin, kirjallisen raportin johtopäätöksineen ja mahdollisesti suosituksia sekä toimenpide-ehdotuksia. Tarvittaessa pidetään myös palautetilaisuus. Olosuhteita on selvitetty ongelmakohtaisesti (esim. sisäilman suhteen) kyselyjen avulla.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

3.9 TYKY-toiminta ja kuntoutus

Tykytoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu tykytoiminta tukee osaltaan työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä. Samalla se parantaa yritysten kannattavuutta ja toimintakykyä kestävällä tavalla.

Työkykyä arvioidaan suhteuttaen ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarat käsittävät terveyden ja toimintakyvyn, koulutuksen ja osaamisen, arvot ja asenteet sekä motivaation ja työtyytyväisyyden. Voimavarojen tarve riippuu työn ruumiillisista ja henkisistä vaatimuksista, työympäristöstä ja työyhteisöstä. (LIITE 1)

Tarvittaessa on pidetty työyhteisöpalavereita, joissa on usein ollut myös psykologi mukana.

Eri kuntoutusmuodoista on ollut käytössä aikaisemmin työyhteisöittäin ns. avokuntokursseja. Näiden sisältö on koostunut alustuksesta ja keskustelusta aihealueittain esim. ergonomiasta, liikunnasta, ravitsemuksesta tms.

Työterveyshuollon kautta on järjestetty kuntien kustantamana lähikuntien kanssa yhteisiä kuntoremonttikursseja, joihin Kela on osallistunut kuntoutusrahan muodossa.

Kelan kustantamia ammatillisesti syvennettyjä laitostuntoutuskursseja (ASLAK) työterveyshuollon kautta on anottu ja saatu monille ammattiryhmille mm. opettajille, maatalouslomittajille, toimistotyöntekijöille, keittiötyöntekijöille, johtohenkilöille, teknisen alan työntekijöille, perhepäivähoitajille ja kotipalveluhenkilöstölle.

Pienen väestöpohjan takia ASLAK- kurssien saanti on nykyisin vaikeaa, mutta yhteisiä kursseja eri terveyskeskusten työterveyshuoltojen kanssa ja alueellisia Länsi-Suomeen tai valtakunnallisia kursseja pystytään hakemaan. Silloin tosin saadaan vain 2 paikkaa/hakija.

Työkykyä ylläpitäviä ns. TYK- kuntoutuksia on myös haettu, mutta valintaehdot TYK- kuntoutukseen ovat erittäin kireät ja kursseja on jouduttu perumaan kriteerit täyttävien osallistujien puuttuessa. Työkyvyn pitää olla selvästi uhattuna – diagnostisoituja sairauksia, pitkiä sairauslomia yms. Yksilöllisille TYK- kuntoutuskursseille työntekijöitä on lähetetty työterveyshuollon kautta.

Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat työpaikkakuntoutus, jonka keinoja ovat mm. työkokeilu ja työhön valmennus. Tämä tulee kysymykseen esim. uudelleensijoitustilanteissa, uudelleenkoulutusta suunniteltaessa ja työkyvyttömyysjakson päättyessä. Ammatillinen kuntoutus on työeläkelaitoksen kustantamaa.

Halsuan, Kaustisen ja Vetelin kunnat ovat järjestäneet vuosittain yhteistyössä kuntoremonttikurssin henkilökunnalleen. Kuntoremonttikurssit on koettu henkilökunnan parissa onnistuneiksi tapahtumiksi ja niitä on tarkoitus järjestää myös jatkossa, mikäli ilmoittautuu tarvittava määrä osallistujia. Kurssit on perinteisesti pidetty Summassa, Saarijärvellä kesän aikana pidempi jakso sekä syksyllä treffit. Vetelistä kuntoremonttiin on osallistunut vuosittain neljästä viiteen henkilöä. Vuonna 2009 kuntoremonttia ei järjestetty.

Vetelin kunta kannustaa työntekijöitään liikkumaan. Työntekijöille on järjestetty useaan otteeseen liikuntakampanja, jota seurattiin nettipäiväkirjan avulla. Eniten liikkuneita työyksiköitä ja työntekijöitä palkittiin. Vetelin kunnalla oli myös oma joukkue Cityrun- tapahtumassa. Voitimme Haastekilpailun Keski-Pohjanmaan maakuntaviestialueen kuntien kesken (25kpl) joka käytiin Kokkolassa 11.5.2007. Työntekijöistämme 30,56% osallistui kisaan. Vuonna 2008 City Run tapahtumassa Veteli sijoittui kuntien välisessä haastekilpailussa toiseksi. Vuonna 2009 osallistuttiin haastekilpailussa lisäksi Vetelin markkinahölkään. Vuonna 2010 Vetelin kunta maksaa työntekijöilleen Vetelin markkinahölkään osallistumisen.

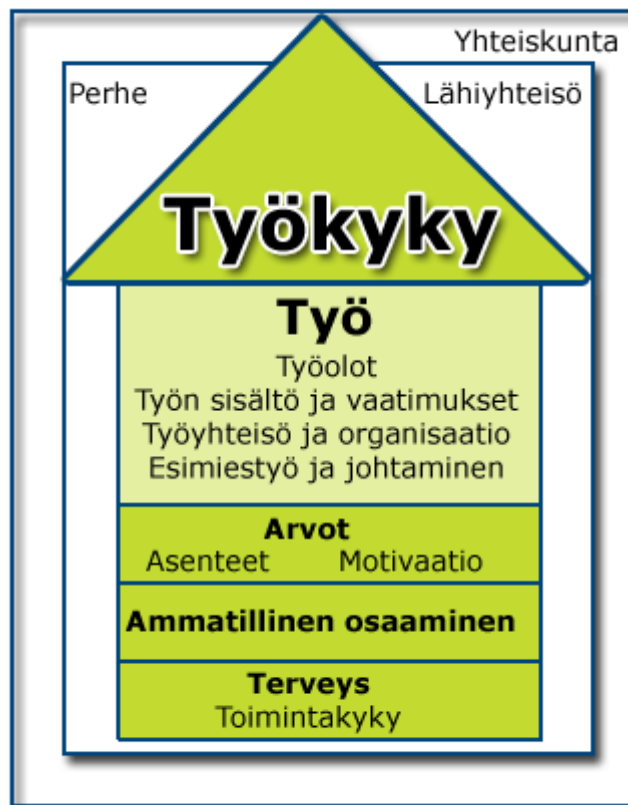
Virkistysmäärärahan käytöstä päättää vuosittain yhteistyöryhmä. Aikaisempina vuosina virkistyspäivää on vietetty lähinnä työyksiköittäin. Vuosina 2008–2009 pidettiin kaikkien kunnan työntekijöiden kesken yhteinen tilaisuus keväällä sekä pikkujouluaikaan. Tänä vuonna virkistysmäärärahan käytöstä ei ole vielä päätetty.

Kunnan työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus käydä liikuntakeskuksella uimassa, pelaamassa sulkapalloa sekä kuntosalilla puoleen hintaan.

LIITTEET

LIITE 1

Työkykyä voidaan symbolisesti kuvata talon muodossa. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja.



LIITE 2

Työturvallisuuslaki

8 §

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

10 §

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa ([1383/2001](#)).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

25 §

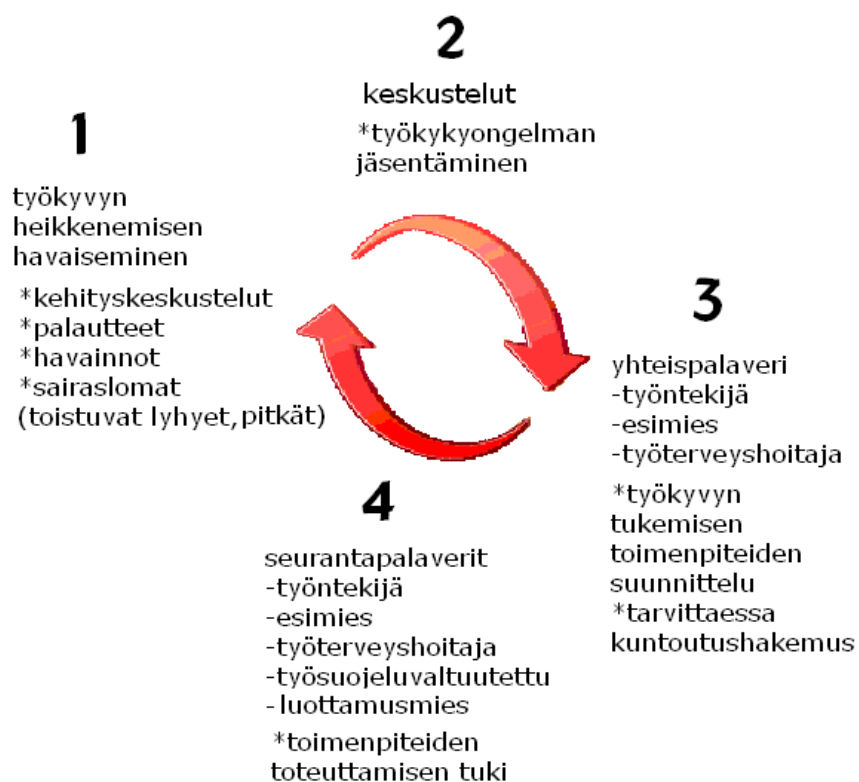
Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

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.

LIITE 3

Työkyvyn tukemisen toimintamalli

Yhteisesti sovitut toimintatavat :



LIITE 4

AKTIIVINEN AIKAINEN TUKEMINEN – TAVOITTEENA PITKÄAIKAISTERVEYS

HENKISEN KUORMITTUMISEN TUNNISTAMINEN

KYSELYLOMAKE

(laita x asteikolla 1 – 5 seuraavasti 1= huono ---> 5=hyvä)

- | | | | | | |
|---|---|---|-------|---|----|
| 1. Rasittavuus (viimeisen kuukauden aikana)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Onko oma työkuva selvä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Miten työterveyshuolto toimii ? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Oma vaikutusmahdollisuus työaikoihin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ” ” loman ajankohtaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Tunnetko työssäsi työniloa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Vaikutusmahdollisuus; omaan työhön | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ” työpaikan sisäisiin asioihin..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Palautteen saanti: työkavereilta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ” esimieheltä (lähimmältä) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ” hallintokunnalta / ylin esimies | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Onko työpaikan "tavoite / lopputulos" hyvin tiedossa | | | KYLLÄ | | EI |
| 9. Onko käyty kehittämiskeskustelua esimiehen kanssa viimeisen vuoden aikana? | | | KYLLÄ | | EI |
| 10. Onko omassa työyhteisössäsi lähimmän esimiehen toimesta käyty viimeisen vuoden aikana yhteisesti keskustellen | | | | | |
| - asiakasväkivallan uhkan tunnistamisesta / hallinnasta | | | KYLLÄ | | EI |
| - häirintä ja epäasiallinen kohtelu "Ollaan ihmisiksi ohjeistus" | | | KYLLÄ | | EI |
| - riskien kartoitus | | | KYLLÄ | | EI |

LIITE 5

11. TERVEYS JA TYÖKYKY

Kuinka monta päivää olet ollut sairaslomalla viimeisen puolen vuoden aikana?

Vastaus: _____ päivää.

12. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen elämäntilanteeseesi ja sen eri osa-alueisiin?

ympyröi	erittäin tyytymätön					erittäin tyytyväinen				
terveydentilaan.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
työtilanteeseen.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
perhe-elämään.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
muihin ihmissuhteisiin.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
taloudelliseen tilanteeseen.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
henkiseen tasapainoon.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
fyysiseen kuntoon.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. TULEVAISUUS

Millaisista tukitoimista olisi mielestäsi apua selviytymiseesi työstäsi ja mahdollistaisi paluusi työhön sairaslomien jälkeen? Valitse kolme itsellesi tärkeintä asiaa, ympyröi vaihtoehdot

1. terveydentilani jatkoselvityksillä
2. fyysisellä kuntoutuksella
3. henkisellä kuntoutuksella
4. elämäntapojeni muutoksella
5. esimiehen lisätuella
6. ergonomia ohjauksella
7. uudelleen perehdyttämistä työtehtäviini
8. työaikamuutoksilla
9. työtahdin keventämisellä
10. työtehtävien muuttamisella
11. osa-aikatyöhön siirtämisellä
12. uudelleen koulutuksella
13. työkokeilulla toisiin tehtäviin
14. ammatillisella koulutuksella
15. en pysty palaamaan entiseen työtehtävääni
16. jotain muuta, mitä?.....
.....

LIITE 6

Kehityskeskustelun hyödyt voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia:

- työsuorituksen tarkastelu laajemmasta näkökulmasta
- työtuloksia edistävien ja haittaavien tekijöiden analysointi
- keskustelun osapuolten motivoitumisen hyvien tulosten saavuttamiseen
- uusien ideoiden synnyttäminen alaisten ja esimiehen lähentyminen
- keskinäisen arvostuksen lisääntyminen
- osallistumisen vaikutusmahdollisuuksien ja työmotivaation lisääntyminen
- tehokkuuden, työkyvyn ja henkisen hyvinvoinnin lisääntyminen
- palkan ja työtuloksen vastaavuuden parantaminen

Esimiehen päämääriä:

- kannustaa alaista,
- lisätä alaisen työmotivaatiota, tehokkuutta, työkykyä ja henkistä hyvinvointia
- varmistaa, että kaikki työskentelevät organisaation linjausten mukaisesti
- varmistaa, että oikeat henkilöt työskentelevät oikeissa tehtävissä
- seurata työpanosten vaikutuksia ja erilaisia yhteistyömuotoja
- saada sekä palautetta johtamisesta että evästystä johtamisen kehittämiseen ja selkiyttämiseen
- saada tilaisuus kiittää ja rohkaista alaista tai toisaalta puuttua epätoivottuun kehitykseen
- saada tietoa alaisten osaamisesta

Alaisen päämääriä:

- arvioida ja kehittää työtään, suunnitella tarvittavia kehittämistoimenpiteitä
- selkiyttää oman työn sisältöä
- mahdollistaa jatkuva oman osaamisen arviointi
- saada tukea ja apua vaikeisiin kysymyksiin
- vaikuttaa kykyjensä parempaan huomioimiseen
- tarpeiden ja kunnianhimon sovittaminen yhteen organisaation tarpeiden kanssa