

Yrännia

Työturvallisuuspalvelut

P Psykososiaaliset kuormitustekijät

Vaarojen selvittäminen ja arviointi

1. Laita riskien kartoituslomakkeisiin nimesi ja työpisteesi tiedot eli mitä työtä tarkastellaan.
2. Kartoita tarkastuslistan avulla oman työpisteesi vaaratekijöitä ja kirjaa ne lomakkeisiin. Kirjoita, missä vaaratilanne esiintyy, mistä vaaratilanne aiheutuu ja mitkä ovat mahdolliset seuraukset. Lomakkeiden taakse voi kirjoittaa myös ellei etusivulla riitä tilaa.
3. Lomakkeet kerätään ja käydään läpi pienemmässä ryhmässä sekä määritetään keskeisimpiin vaaratekijöihin mahdollisia torjunta-/parannuskeinoja.

Yritys ja arvioinnin kohde: _____

Osallistujat: _____

Päivämäärä: _____

Työn sisältö

- P1. Toistotyö tai yksipuolinen työ
- P2. Yksintyöskentely tai yötyö
- P3. Jatkuva valppaana olo
- P4. Työn pakkotahtisuus
- P5. Ihmissuhdekuormitus
- P6. Kiire
- P7. Liian kovat vaatimukset tai tavoitteet
- P8. Etenemismahdollisuuksien puute

Organisointi ja toimintatavat

- P9. Työnopastus ja perehdyttäminen
- P10. Työnjako, tehtävänkuva ja vastuut
- P11. Työajat, ylityöt ja työvuorot
- P12. Työsuhteen epävarmuus
- P13. Työnjohdon tai organisoinnin puutteet
- P14. Huono työilmapiiri
- P15. Tiedonkulun puutteet
- P16. Väkivallan uhka
- P17. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu
- P18. Sosiaalisen tuen puute
- P19. Vaikutusmahdollisuuksien puute

Muut mahdolliset tekijät

Aiheuttaa
vaaraa
tai
haittaa

Ei
vaaraa
tai
haittaa

Ei tietoa

Huomiot

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Tunnistamisohjeet

Työn sisältö

H1 Toistotyö tai yksipuolinen työ: Jatkuvasti samana toistuva työ tai liian vähän vaihtelua sisältävä työ aiheuttaa kyllästymistä ja työmotivaation laskua. Haitallisia vaikutuksia voidaan ehkäistä taukojen ja työn monipuolistamisen avulla.

H2 Yksintyöskentely tai yötyö: Yksintyöskentelyä esiintyy yksin toimivien työntekijöiden lisäksi esimerkiksi yövuorojen aikana tai melun, seinärakenteiden tai muiden syiden aiheuttaman eristäytymisen vuoksi. Yksintyöskentelyyn liittyy kohonneen tapaturmariskin lisäksi mahdollisesti liiallista vastuuta, tiedonkulun ongelmia, väkivallan uhkaa jne.

H3 Jatkuva valppaana olo: Jatkuvan valppaanaolon vaatimuksia esiintyy esimerkiksi valvomotyössä, hoitotyössä, kuljetusalalla jne. Jatkuva valppaus aiheuttaa väsymistä ja keskittymiskyvyn herpaantumista. Kuormittumista voidaan vähentää taukojen ja työjärjestelyjen avulla.

H4 Työn pakkotahtisuus: Pakkotahtisessa työssä työntekijä ei voi itse määrätä työtahtiaan. Työn pakkotahtisuutta aiheuttavat koneet, työlinjat, prosessit, muut työntekijät tai liian kireät aikataulut.

H5 Ihmissuhdekuormitus: Ihmissuhteiden kuormittavuuteen vaikuttaa ihmisten välisten suhteiden laatu ja määrä. Liiallista ihmissuhdekuormitusta voi esiintyä työpaikan sisällä tai työntekijöiden ja työpaikan ulkopuolisten henkilöiden välillä. Myös sosiaalisen tuen puute on kuormittava tekijä.

H6 Kiire: Ohimenevä kiire voi olla työntekijän vireystilan kannalta positiivista, mutta jatkuva kiire tai jatkuvasti toistuvat kiirehuiput voivat olla sekä työntekijöiden terveyden että turvallisuuden kannalta haitallisia.

H7 Liian kovat vaatimukset tai tavoitteet: Liian suuret tai epäselvät työvaatimukset tai tavoitteet ja samanaikainen tunne työn huonosta hallittavuudesta ovat kuormittavia. Vaatimusten ja tavoitteiden tulisi olla oikeassa suhteessa työntekijän voimavaroihin, kykyihin ja taitoihin sekä mahdollisuuden vaikuttaa työhön.

H8 Etenemismahdollisuuksien puute: Työ, jossa työntekijöillä on mahdollisuus käyttää monipuolisesti omaa ammattitaitoa ja muita kykyjä, jatkuvasti kehittää itseään ja edetä urallaan, on henkisesti palkitsevaa.

Organisointi ja toimintatavat

H9 Työnopastus ja perehdyttäminen: Työnopastus tarkoittaa työntekijän opastamista työtehtäviinsä. Työhön perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän tutustuttamista työpaikan organisaatioon ja

toimintaperiaatteisiin. Kunnollinen työnopastaminen ja perehdyttäminen ovat olennainen osa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta haittaa aiheuttavien tekijöiden ehkäisemisessä.

H10 Työnjako, tehtäväkuva ja vastuut: Työntekijöiden tulisi olla selvillä siitä, mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu, mistä he ovat vastuussa ja miten heidän työnsä liittyy suurempaan kokonaisuuteen.

H11 Työajat, ylityöt ja työvuorot: Työaika on määritelty työaikalaissa. Lisäksi työajoista sovitaan paikallisesti.

H12 Työsuhteen epävarmuus: Työsuhteiden määrällisyys, pätkätyöt, muutokset työsuhteissa tai uhka työsuhteen loppumisesta voidaan kokea kuormittavina.

H13 Työnjohdon tai organisoinnin puutteet: Johtamiseen liittyviä kuormittumista aiheuttavia tekijöitä voivat olla esim. johtamistapa, esimiehen liian vähäinen läsnäolo, johtamisen epätasapuolisuus, esimiesten velvollisuuksien noudattamatta jättäminen jne.

H14 Huono työilmapiiri: Työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden asenne työhön ja työryhmän toimintaan, esimiesten johtamistapa, henkilöiden väliset suhteet, organisaation ilmapiiri jne.

H15 Tiedonkulun puutteet: Tiedonkulkuun liittyy paitsi työntekijöiden tiedottaminen työhön, työympäristöön ja yritykseen liittyvistä asioista myös palautteen antaminen niin työntekijöiden kesken kuin työntekijöiden ja esimiestenkin välillä.

H16 Väkivallan uhka: Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työn yhteydessä koettua fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivaltaa voi esiintyä työpaikan sisällä tai väkivallan uhka voi kohdistua työntekijöihin työpaikan ulkopuolelta (väkivaltaiset asiakkaat, potilaat jne.).

H17 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu: Häirintää tai epäasiallista kohtelua ovat mm. painostaminen, loukkaaminen, ryhmän ulkopuolelle jättäminen tai nimittely. Siihen voi liittyä myös syrjintää tai sukupuolista häirintää.

H18 Sosiaalisen tuen puute: Sosiaalisella tuella tarkoitetaan tietotukea (neuvot, ehdotukset ja tilanteen uudelleenarviointi), aineellista tukea (käytännön apu), arvostusta (myönteisen palautteen antaminen toisen ihmisen tekemisistä ja kyvyistä) ja henkistä tukea (halukkuus auttaa, luottamuksellisuus, empaattisuus, kuunteleminen ja rohkaiseminen).

H19 Vaikutusmahdollisuuksien puute: Vaikutusmahdollisuudet koskevat työntekijällä olevaa sananvaltaa ja itsenäisyyttä tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä. Sananvalta voi liittyä esimerkiksi työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, laitehankintoihin tai työnjakoon.