

**Riskinarviointi ja työpaikkaselvitys
sosiaali- ja terveydenhuollossa
ALOITAMME KLO 13**

Ohjelma klo 13-16

Tilaisuuden juontaa erityisasiantuntija Juha Hietanen

13-13.15 Avauspuheenvuoro, lääkintöneuvos Taina Mäntyranta, STM

13.15 Ennakkokyselyn tulokset, erityisasiantuntija Risto Nikunlaakso

13.30-14.15 Riskinarviointi, johtava tutkija Pia Perttula

Tauko 10 min

Tietoiskut työpaikkaselvitysprosessista

14.25-14.50 Työpaikkaselvityksen kokonaisuus, erikoislääkäri Lisbeth Forsman-Grönholm

14.50 -15.10 Psykososiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät, työterveyspsykologi Marja-Leena Haavisto

15.10-15.25 Fyysiset kuormitustekijät, asiakkuuspäällikkö Mika Nyberg

15.25-15.40 Suositus työpaikkaselvityksen toimintamallista ja tiedonhallinnasta, tuotepäällikkö Kirsi Lappalainen

Jatkotuki Työterveyslaitokselta, Kirsi Lappalainen

15.45-16.00 Loppukeskustelu ja loppusanat, lääkintöneuvos Kimmo Tarvainen, STM



Hyvän työn ohjelma

tilanne elokuun alussa
Taina Mäntyranta STM





- Hallitus haluaa ratkaista hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan sote-henkilöstön vajeen. Tämä vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia.
- Kannustetaan hyvinvointialueita lisäämään sosiaali- ja terveysalan houkuttelevuutta henkilöstön tarpeet huomioivalla ja osallistavalla johtamisella parantamalla työnjakoa ja joustavuutta.
- Sote- ja pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi käynnistetään **Hyvän työn ohjelma, joka sisältää strategisessa tiekartassa 2022–2027 ehdotettuja toimenpiteitä.**

Alustavat strategiset painopistealueet

- Tietopohja ja ennakointi
- Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen
- Tehtävien vähentäminen
- Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen
- Veto- ja pitovoiman tukeminen: työkyky ja työssä jaksaminen, johtaminen
- Kansainvälinen rekrytointi



HYVINVOINTIALUEIDEN TOIMEENPANO

Strategiset tavoitteet
Osaaminen ja johtaminen

- Useat hallitusohjelman linjaukset toimivasta ja kestävästä hyvinvointiyhteiskunnasta osaltaan parantavat henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta, kuten palveluiden vaikuttavuuden parantaminen sekä digitaaliset palvelut.

Saatavilla on riittävästi koulutettua henkilöstöä, jonka työnjakoa voidaan kehittää joustavasti



Veto- ja pitovoima Hyvän työn ohjelmassa

- HO: Tuetaan Hyvän työn -ohjelman puitteissa hyvää johtamista ja selkeitä toimintamalleja, joihin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa, kuten työvuorosuunnittelua **JA** HO: Kannustetaan hyvinvointialueita tekemään toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä ehkäistään työurien ennenaikaista katkeamista työelämän joustoilla. Selvitetään hoitotyössä toimivien kokemaa eettistä kuormitusta.
- Laaja kehittämiskokonaisuus HVA kanssa alkaen 2023
- Kukin HVA ilmoittaa mukaan työyksiköitä, joissa erityisiä haasteita
- TTL koonnut hyviä käytäntöjä, KT julkaissut <https://tarkeissatoissa.fi/toimintamallit>
- TTL valmentaa riskinkartoituksen ja työpaikkaselvityksen tekemiseen
- Ensimmäinen kierros syksystä lähtien YTA-alueittain: läpimurtotyöskentely
 - Työpajat: kokemusten vaihtoa, asiantuntija-alustuksia, yhteistä suunnittelua
 - Työpajojen välillä muutostyötä

Hyvän työn ohjelma -

läpimurto- ja kehittämisohjelma kokonaisuus

Alustavaa hahmottelua

Orientaatio
Kuvaa nykytilanne
Tunnista parannuskohteita
Suunnittele/täydennä
nykytilan kartoitusta ja
mittauksia

Analysoi kerättyä tietoa
Täsmennä tavoitteet
Kuvaa tavoiteprosessi
Suunnittele kokeiluja
(PDSA)

Kerro tähän mennessä
tehdystä työstä, opi toisilta
Muutoksen johtaminen
Suunnittele uusia
muutoksia (ml.
päivittäisjohtaminen)

Loppuseminaari
Posterit ja raportti
Levittäminen
Miten tästä
eteenpäin?

Ennako-
tehtävä

Työpaja 1
(2 pv)

Työpaja 2
(2 pv)

Työpaja 3
(1 pv)

Työpaja 4
(1 pv)

Ennakkotehtävä: Tiimin
kokoaminen, tutustuminen
ja orientaatio, mitä
lähdemme kehittämään.
Pohjadata kerääminen:
riskinarviointi ja
työpaikkaselvitykset (TTL)

Aktiivinen jakso I

- Kerää lisätietoa
- Ankkuroi tavoitteet
- Informoi ja sitouta:
oman yksikön
joukot mukaan!

Aktiivinen jakso II

- Aloita muutosten kokeilut
- Analysoi ja mittaa pitkin
matkaa
- Ankkuroi
muutosehdotukset

Aktiivinen jakso III

- Vakioi hyväksi havaittuja
muutoksia käytäntöön
- Jatka toisten kokeiluja
- Rakenna päivittäisjohta-
misen malli

Valmentajan
työpaikkakäynti
(paikalla tai etänä)

MAHDOLLISUUS SAADA OHJAUSTA TEAMSIN KAUTTA

LÄPIMURTOTYÖSKENTELYN KESTO noin 8-10 kk

HVA tarkistettu 21.8.	
Etelä-Karjalan hyvinvointialue	X (kuinka monta?)
Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue	1
Etelä-Savon hyvinvointialue	3
HUS	?
Helsingin kaupunki	2
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue	?
Kainuun hyvinvointialue	7
Kanta-Hämeen hyvinvointialue	Ei 2023
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue	5
Keski-Suomen hyvinvointialue	6
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue	4
Kymenlaakson hyvinvointialue	Ei
Lapin hyvinvointialue	X (kuinka monta?)
Länsi Uudenmaan hyvinvointialue	2
Pirkanmaan hyvinvointialue	10
Pohjanmaan hyvinvointialue	6
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue	6
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue	2
Pohjois-Savon hyvinvointialue	3
Päijät-Hämeen hyvinvointialue	ei
Satakunnan hyvinvointialue	ei
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue	1
Varsinais-Suomen hyvinvointialue	6



Seuraavat askelet

- 1. kierros alkaa YTA-alueittain marras- tai joulukuussa
 - Sopivan tilan löytäminen määrittää pvm
- Vuonna 2024 pystytään aloittamaan 1-2 uutta kierrosta
 - Jatkossa sote ja pela!
- Tulossa vielä yksi varmistusviesti
 - Erityisesti HVA, josta tulossa monta yksikköä 2023 voi siirtää osan 2024
 - Joiltain HVA ei vielä tietoa mukaan tulevien yksiköiden määrästä
- Tulossa valtionavustushaku sisältäen myös pilotit
 - STM rahoittaa työpajojen suorat kulut (työpaja, majoitus, matkat) ym.
 - Sijaistuskulut työpajojen osalta pohdinnassa
 - Rakennetaan valtionavustushaku mahdollisimman "kevyeksi"





Kiitos!

**Kysymykset mielellään:
Sotetyonjako.stm@gov.fi**



Työterveyslaitos

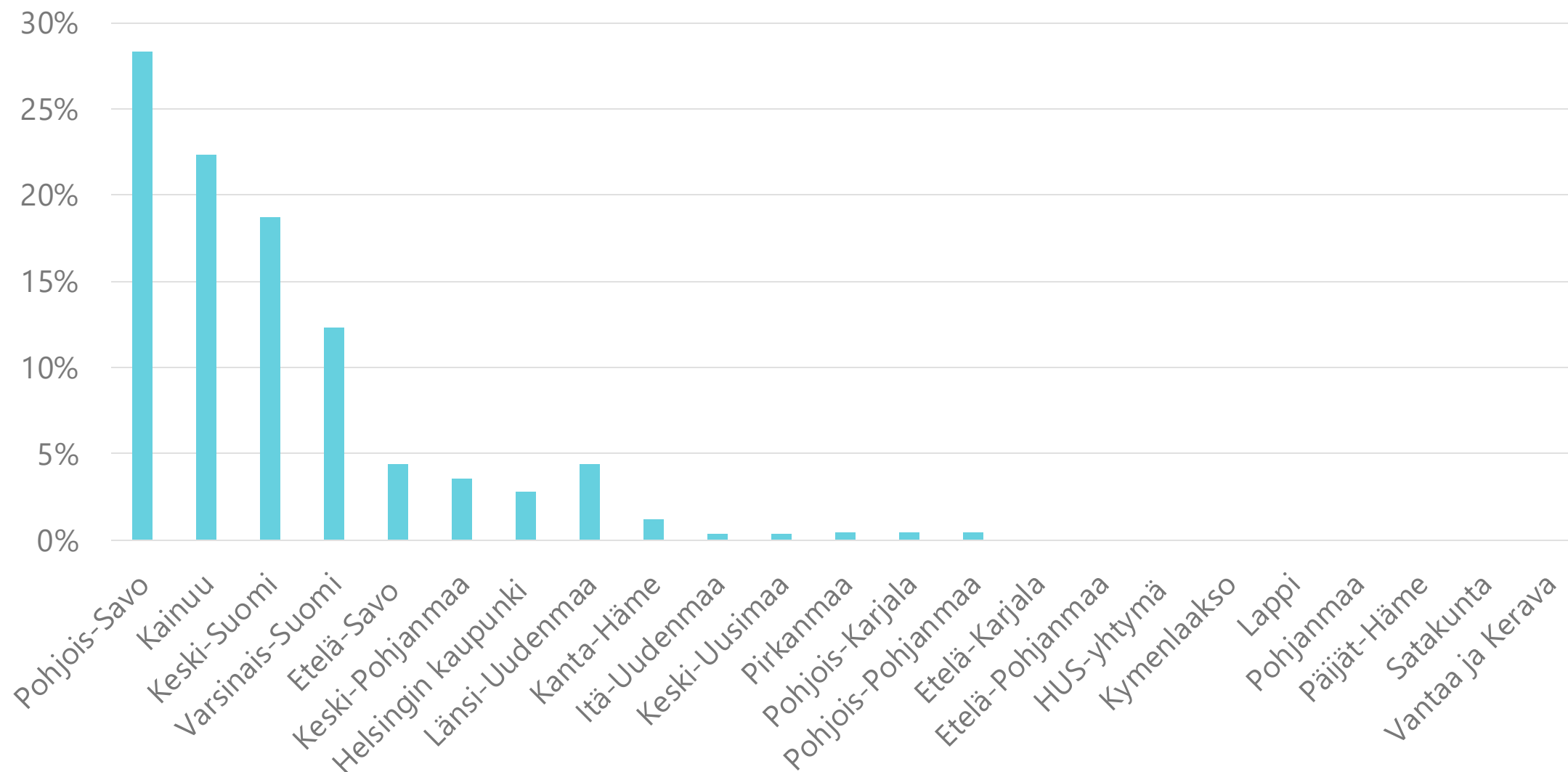
Ennakkokyselyn tulokset

Risto Nikunlaakso, erityisasiantuntija
risto.nikunlaakso@ttl.fi

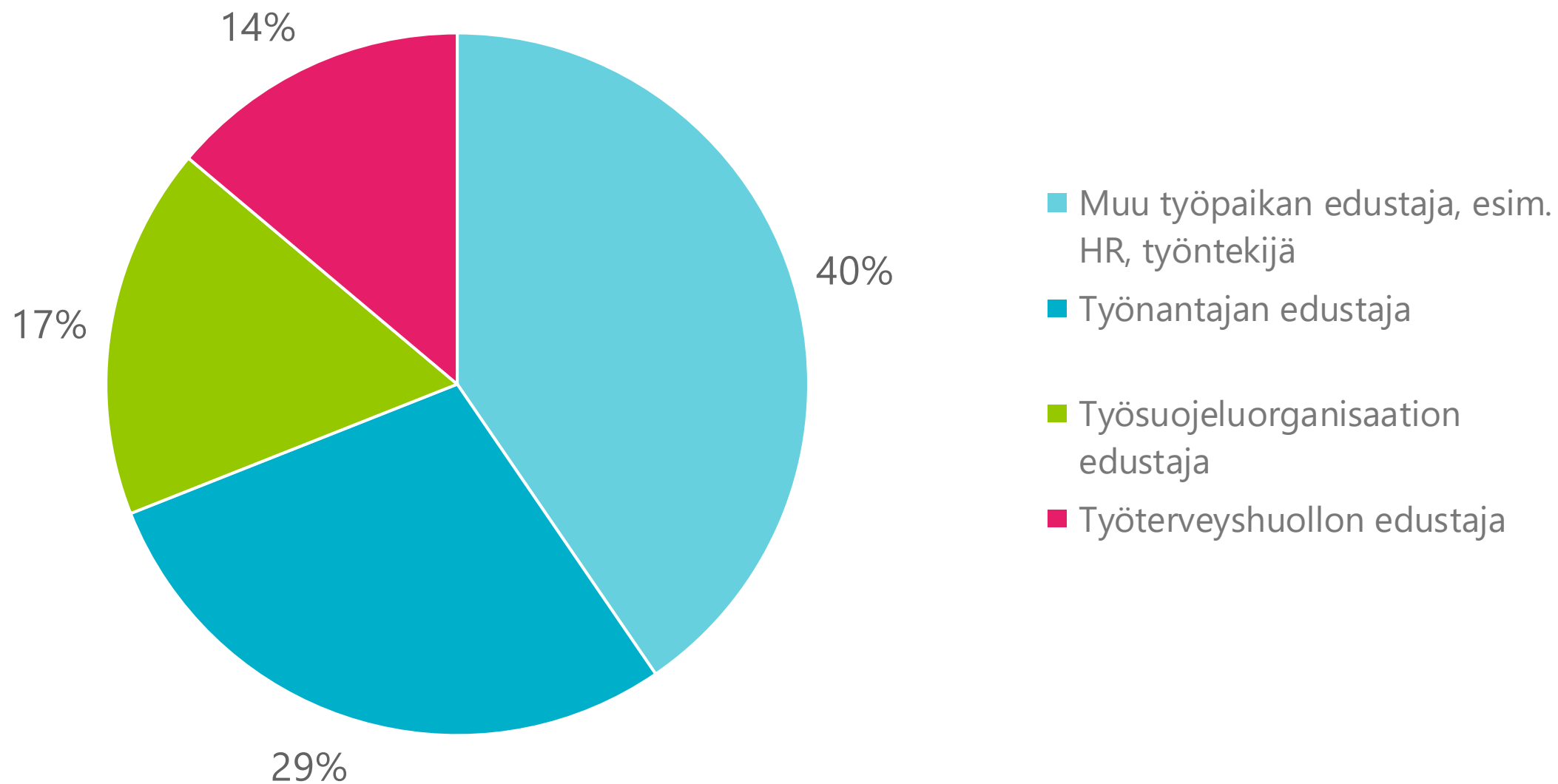
Kyselyn toteutus

- Ennakkokyselyssä selvitettiin työpaikkojen riskien arvioinnin ja työpaikkaselvitysten toteutusten käytänteitä ja kokemuksia.
- Kohderyhmänä hyvinvointialueiden johdon, työsuojeluorganisaation, työntekijöiden sekä työterveyshuollon edustajat.
- Vastausaika 24.6.–21.8.2023.
- Vastaajia kaikkiaan n. 280.
- 12 vastattavaa kohtaa, joista 4 avoimia.

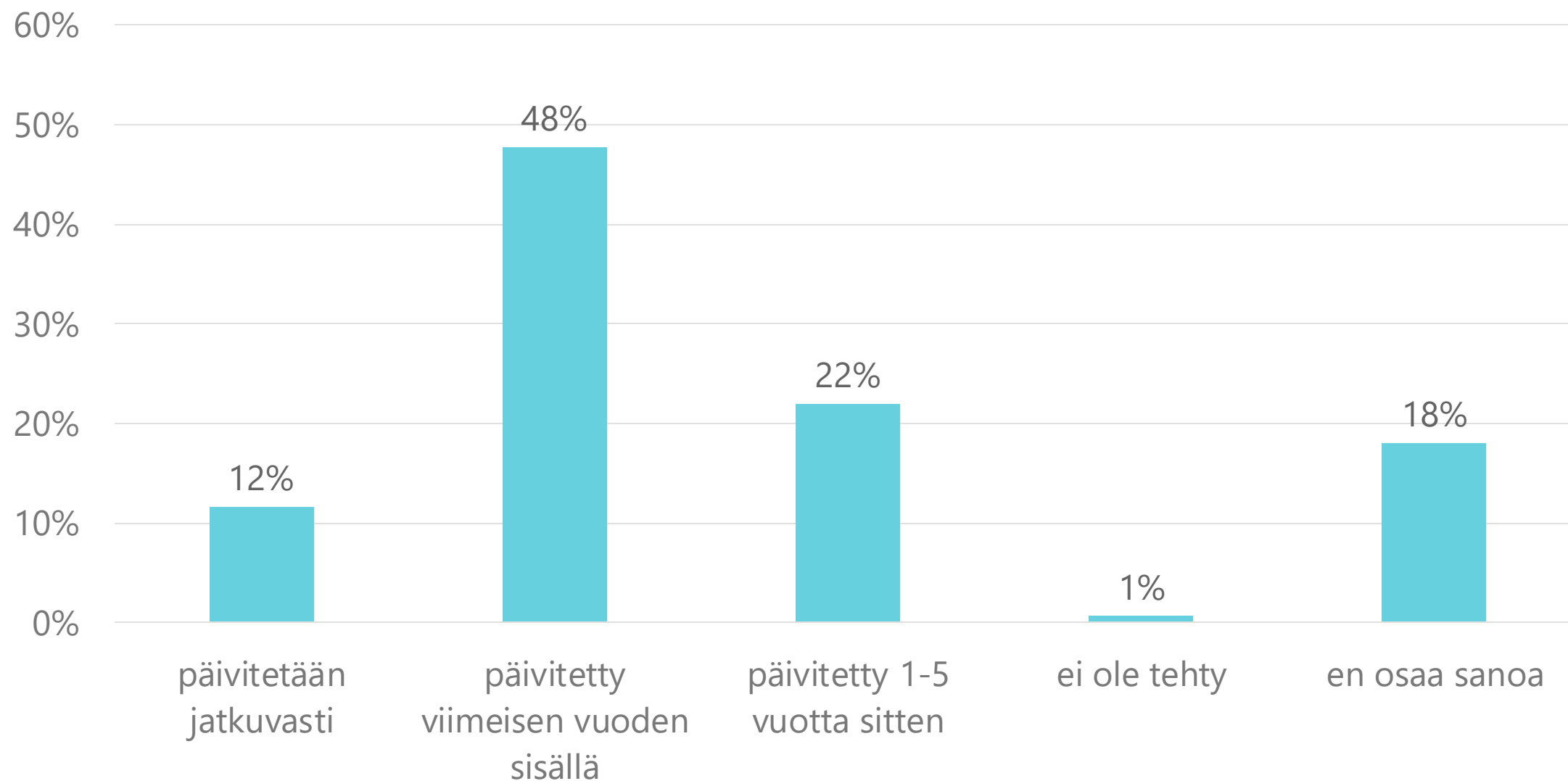
Hyvinvointialue, jota vastaaja edustaa (n=251)



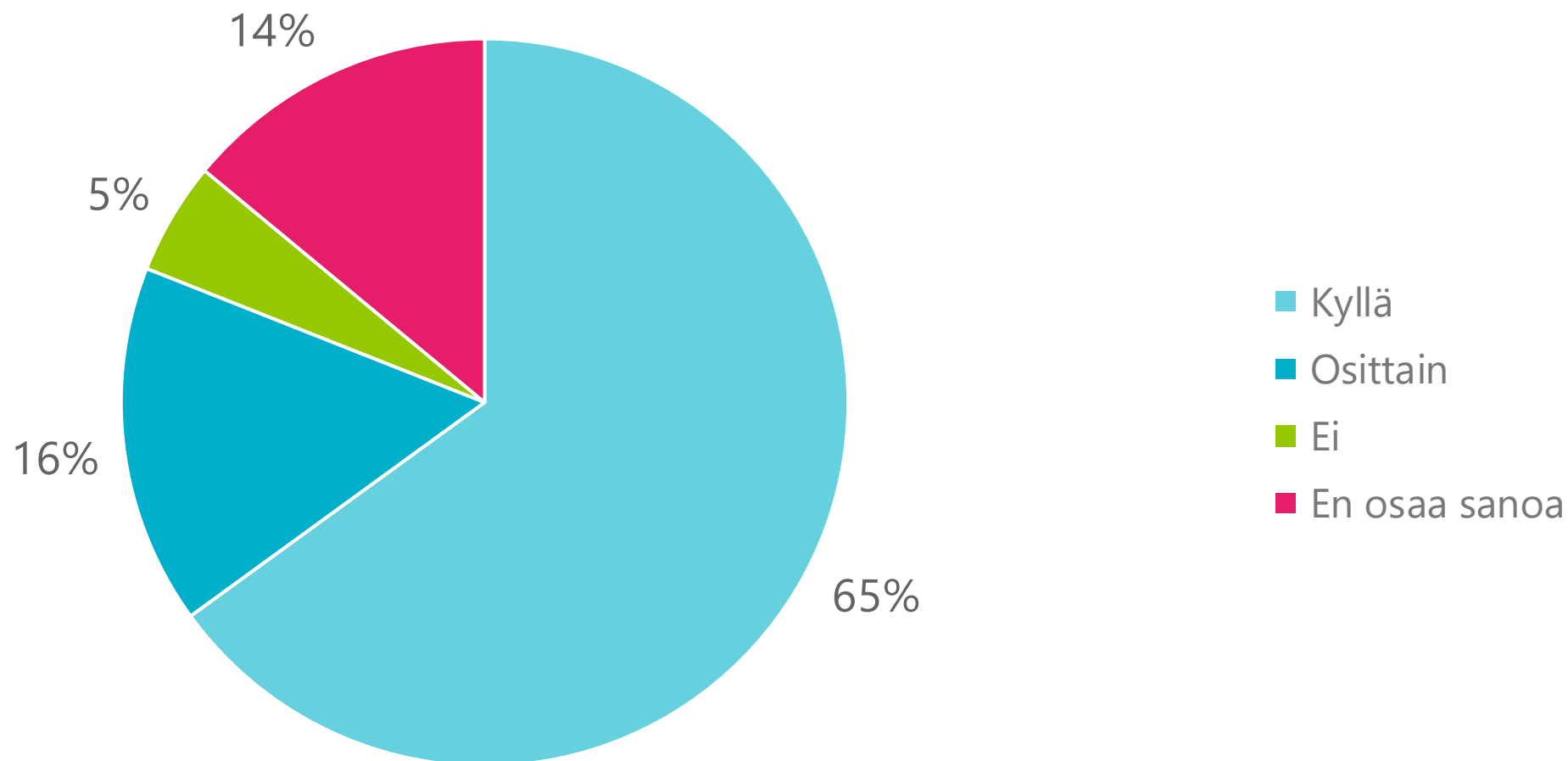
Ensisijainen rooli, jossa vastaa kyselyyn (n=245)



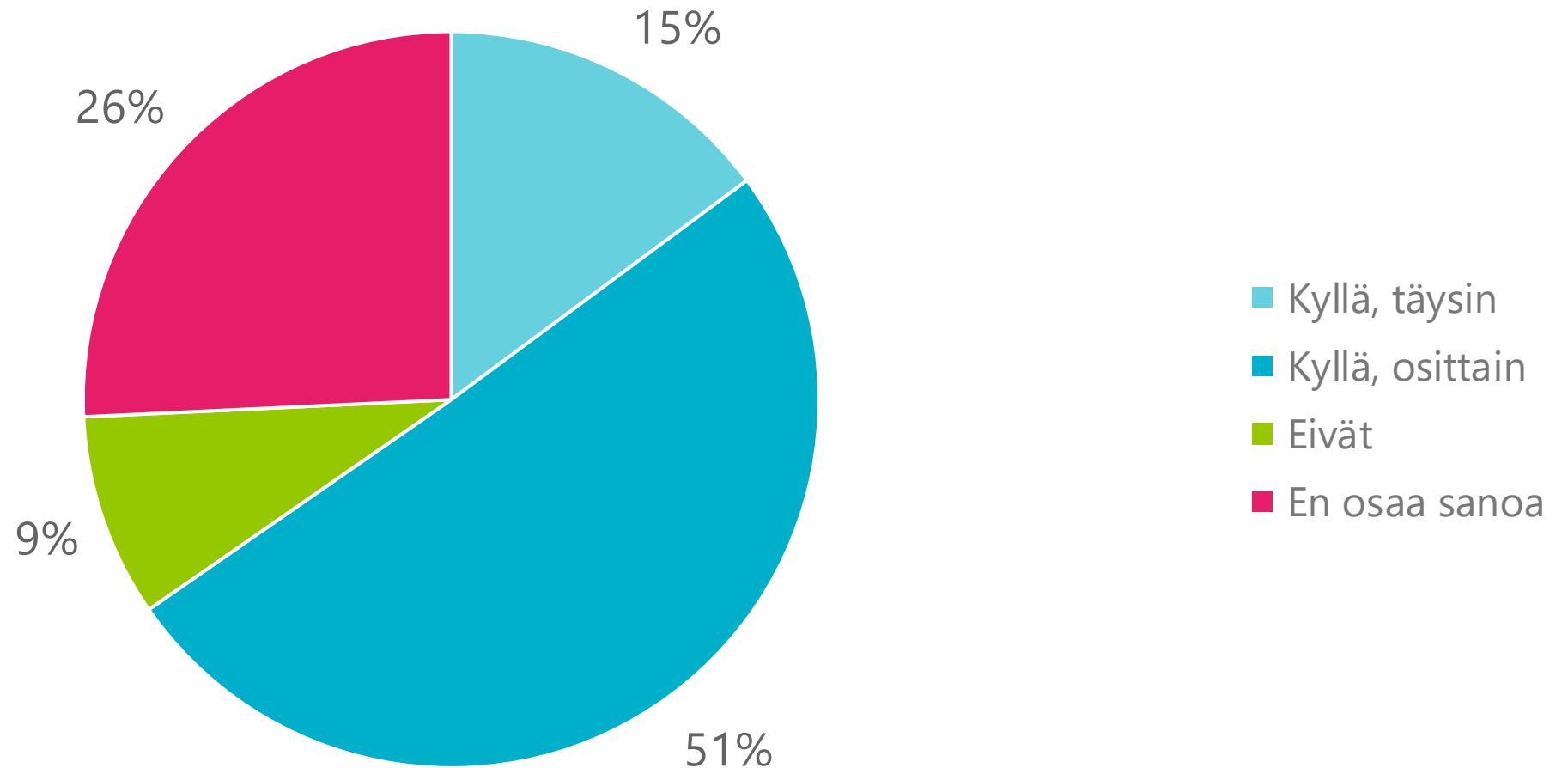
Miten työpaikan riskien arviointi toteutetaan? (n=155)



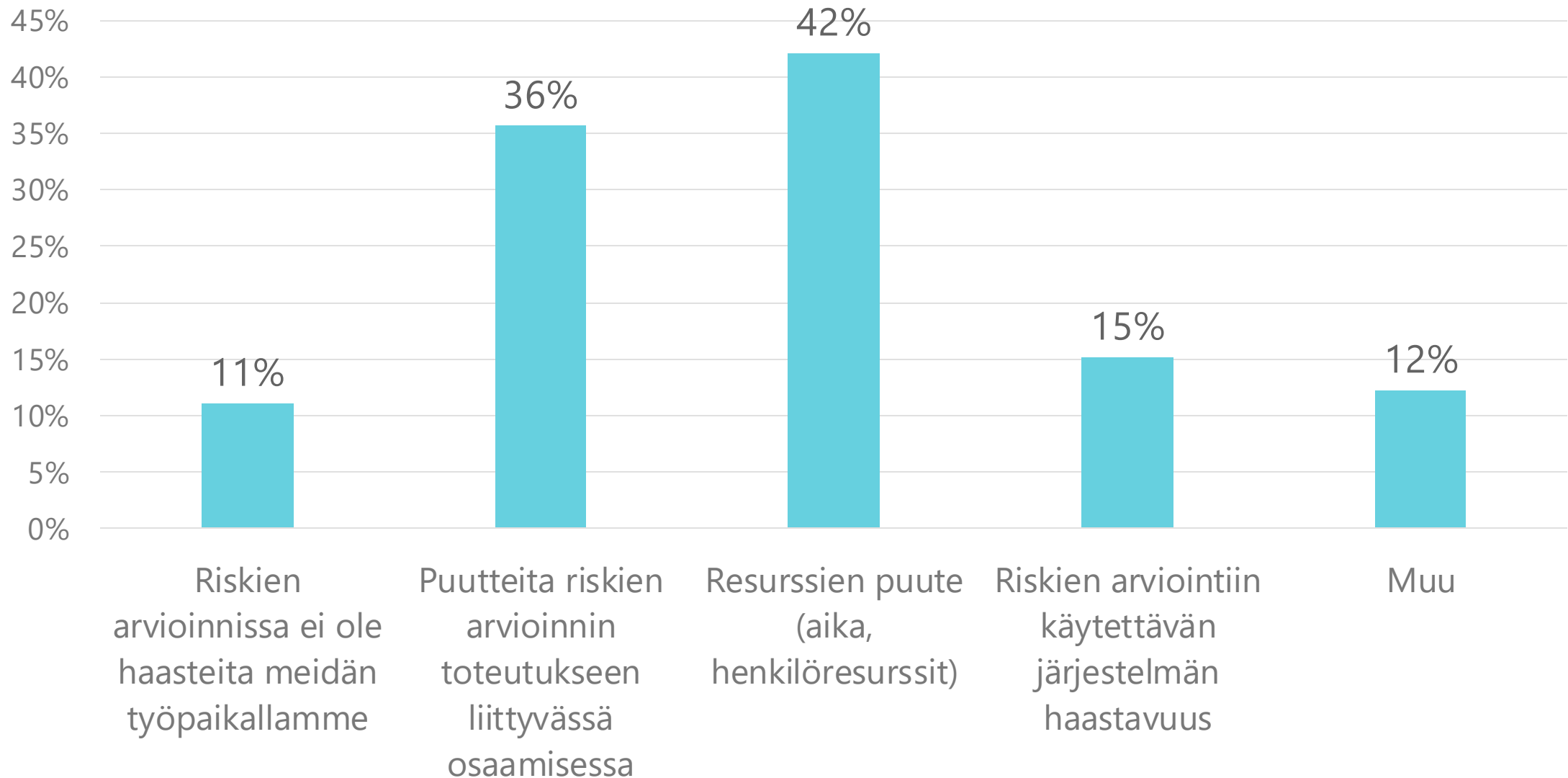
Onko vaara- ja kuormitustekijät tunnistettu työpaikan riskien arvioinnissa? (n=155)



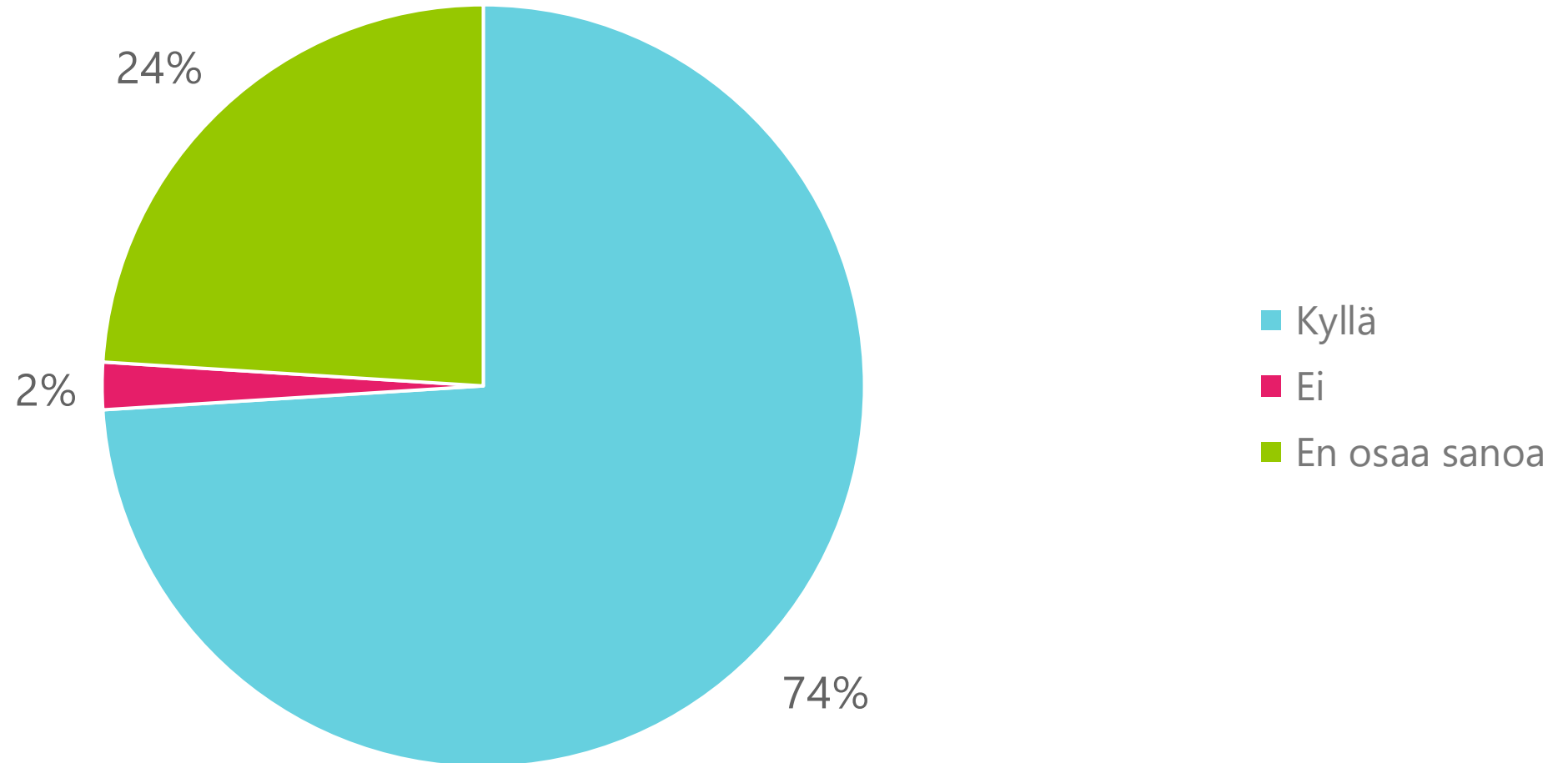
Toteutuvatko riskien arvioinnin perusteella sovitut korjaavat toimenpiteet suunnitellusti? (n=156)



Haasteet, joita riskin arvioinnissa ilmenee (n=155)



Onko riskien arviointi käytettävissä työpaikkaselvityksessä? (n=147)



Avoin kysymys: Minkälaista tukea toivoisit saavasi riskien arviointiin tai työpaikkaselvitykseen?

“Ohjeistusta miten riskien arviointi ja työpaikkaselvitysraportti tehtäisiin napakasti ja informatiivisesti.”

“Henkilöstölle järjestetään useampia vapaita keskustelutilaisuuksia ja teemallisia pienryhmätehtäviä.”

“Esihenkilöille ymmärrystä riskien arvioinnin merkittävydestä.”

“Riskien arviointiin soveltuvat tietojärjestelmät.”

“Kattavaa mallia tai pohjaa, jossa olisi ajateltu riskien arviointia eri näkökulmista.”

Avoin kysymys: Miten riskien arvioinnin tuloksia hyödynnetään työpaikkaselvityksessä

"Yleisesti ottaen niiden pohjalta voidaan suunnitella työpaikkaselvityksen painopisteitä."

"Riskien arviointi käydään työpaikkaselvityksessä yhdessä läpi, työterveyshuollon arvion rinnalla."

"Ei vielä tarpeeksi hyvin. Ylin johto ei hyödynnä riskienarvointien tuloksia päätöksenteossa."

"Järjestelmät eivät keskustele keskenään ja tämän vuoksi prosessi on hieman raskas esihenkilön näkökulmasta."

"Useimmiten seuranta ja mahdolliset muutokset jäävät ainakin osittain toteutumatta. Pitäisi aktiivisemmin hyödyntää."

Työpaikkaselvitysten suurimmat haasteet (n=147)



Avoin kysymys: Riskien arviointiin liittyvät hyvät käytännöt

"Pyrimme ottamaan mukaan työntekijöitä eri yksiköistä"

"Riskien arviointi moniammatillisesti"

"Yhteinen palautekeskustelu työpaikkaselvityksen jälkeen"

"Arviointipohjassa on huomioitu laajasti juuri meidän työpisteisiin liittyvät ongelmakohdat."

"sähköinen ohjelma, jota pääsee päivittämään helposti"

"Pitkä ja kokenut työsuojaus ja esihenkilöt, hyvä riskien arvion kulttuuri"

"Hyviä käytäntöjä ei ole vielä ehtinyt tulla minun korviini, koska hyvinvointialue on niin uusi."

Avoin kysymys: Työpaikkaselvityksiin liittyvät hyvät käytännöt

"Moniammatillinen tiimi työterveyshuollossa"

"Työpaikkaselvitysprosessiin on liitetty palautetilaus, joka järjestetään Teams-yhteydellä. Palautetilaisuudessa käydään läpi raportti ja toimenpidesuosituksukset sekä sovitaan vastuut ja seuranta"

"hyvä yhteistyö työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa"

"Toteutus on sujuvaa, jos työn riskit on arvioitu etukäteen ja työntekijät ovat vastanneet kattavasti kyselyyn."

"Työpaikkaselvitykset tehdään aikataulussa sopimalla vuosittain työnantajan kanssa aikataulut. Todellisen tarpeen perusteella voidaan myös toteuttaa aikaisemmin."

"jatkuva vuoropuhelu esihenkilöiden kanssa"

Työterveyslaitos

Riskinarviointi

Pia Perttula, johtava tutkija, TkT
@PerttulaPia

Perusteet riskien arvioinnille Työturvallisuuslaista

10§ Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

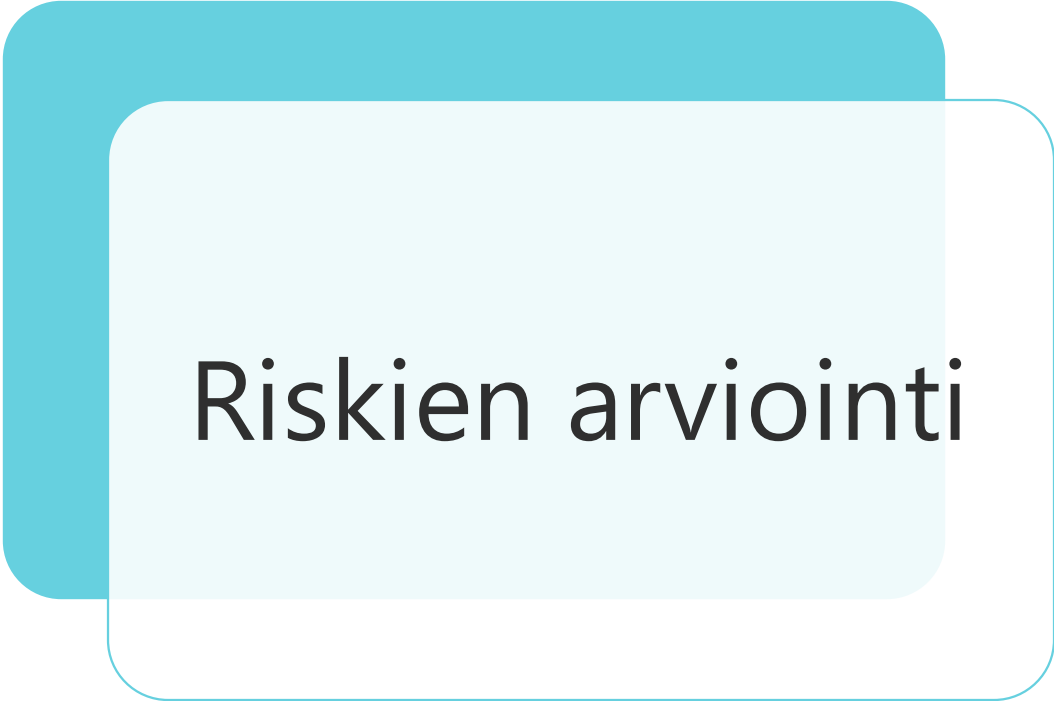
Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden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

Työnantajalla tulee olla hallussaan työn vaarojen selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on **tarkistettava** olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä **ajan tasalla**.

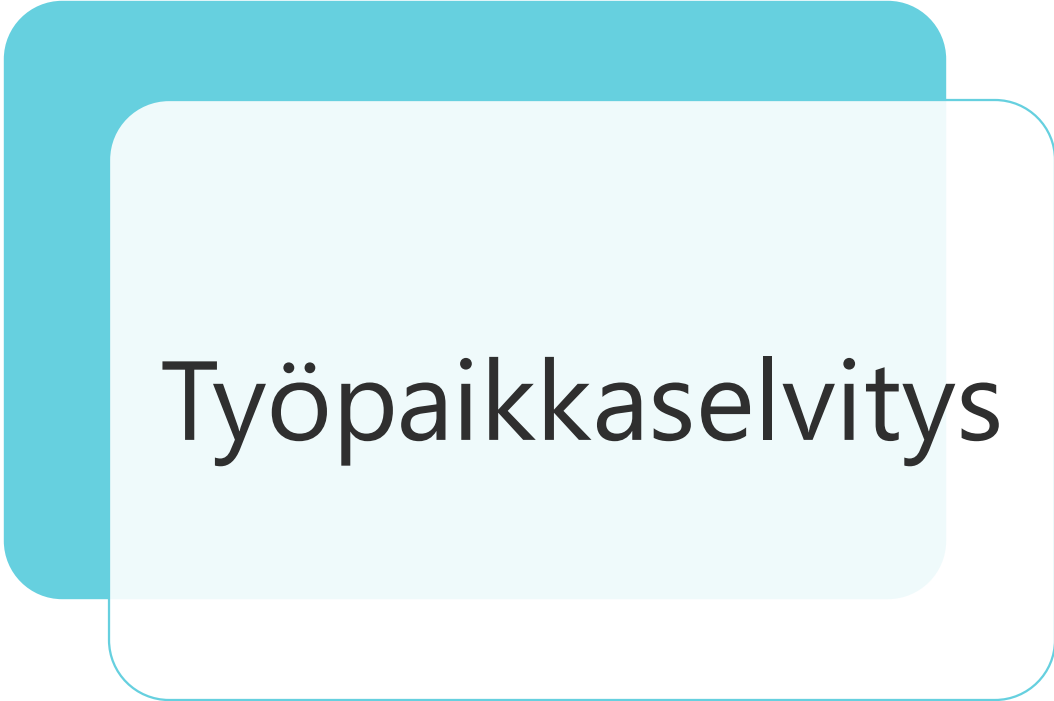
Riskien arvioinnin tavoitteena on tunnistaa systemaattisesti vaaratekijöitä ja arvioida niihin liittyvä riski työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Tunnistetut riskit ovat hallittavissa!





Riskien arviointi



Työpaikkaselvitys

Riskien arvioinnin prosessi

(Lähde: Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla (STM, Työturvallisuuskeskus)

1. Riskien arvioinnin suunnittelu

2. Vaara- ja hättatekijöiden tunnistaminen

3. Riskin suuruuden määrittäminen

4. Riskin merkittävyydestä päättäminen

5. Toimenpiteiden suunnittelu ja valinta

6. Toimenpiteiden toteuttaminen ja seuranta

Riskien arvioinnin suunnittelu

Suunnittelussa huomioitavia asioita mm.:

- Toteutuksen ajankohta
- Riskien arvioinnin kohde
- Henkilöresurssit
- Toimintatavat (+ mahdollinen tarve koulutukselle)
- Viestintä



Vaarojen tunnistaminen

Työturvallisuuslaki 8§

Työnantajan yleinen
huolehtimisvelvoite

Työturvallisuuslaki 19§

Työntekijöiden velvoite ilmoittaa
havaitsemistaan vaaroista ja
puutteellisuuksista



Vaarojen tunnistaminen

Vaarojen tunnistamiseen apuna:

- Vaaratilanneilmoitukset
- Tapaturmatutkinnat
- Henkilöstökysely
- Turvallisuuskävelyt
- Ryhmäpohdinnat
- Jne

[illegible]

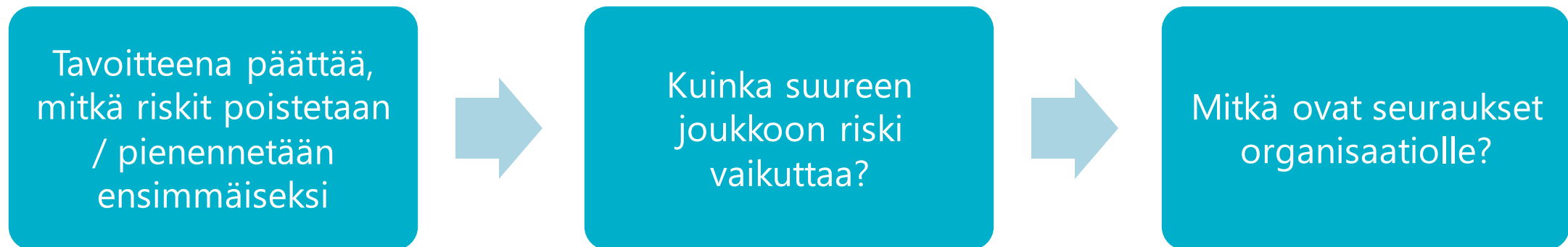
Riskin suuruuden määrittäminen

Todennäköisyys * vakavuus

- Tarkoitus kartoittaa ne riskit, jotka eivät ole hyväksyttävällä tasolla.
- Yhdenmukaisuus organisaatiotasolla
- Yksiköiden väliset erot: johtuuko erosta riskin suuruudessa vai arviointitavasta?

Haitallisen tapahtuman todennäköisyys	Seurausten vakavuus		
	Vähäiset • Tapahtuma voi aiheuttaa ohimenevän haitan tai sairauden, joka ei edellytä avun hakemista.	Haitalliset • Tapahtuma voi aiheuttaa lyhytkestoisia suurempia seurauksia tai pitkäkestoisia pienempiä haittoja.	Vakavat • Tapahtuma voi aiheuttaa palautumattomia ja pysyviä vahinkoja.
Epätodennäköinen • Tapahtuma esiintyy harvoin ja epäsäännöllisesti.	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen • Tapahtuma esiintyy toistuvasti, mutta ei kuitenkaan säännöllisesti.	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen • Tapahtuma esiintyy usein ja säännöllisesti	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Riskin merkittävyydestä päättäminen



Toimenpiteistä sopiminen



Yhteinen pohdinta: mitä tehdään että riski X on hyväksyttävällä tasolla



Vastuuhenkilö ja aikataulu

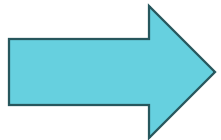


Konkreettisia toimia, joita pystyy seurata

Esimerkki: Kiire

Vaaratekijä: Kiireestä
aiheutuva
psykososiaalinen
kuormitus

Riskin suuruus:
Kohtalainen

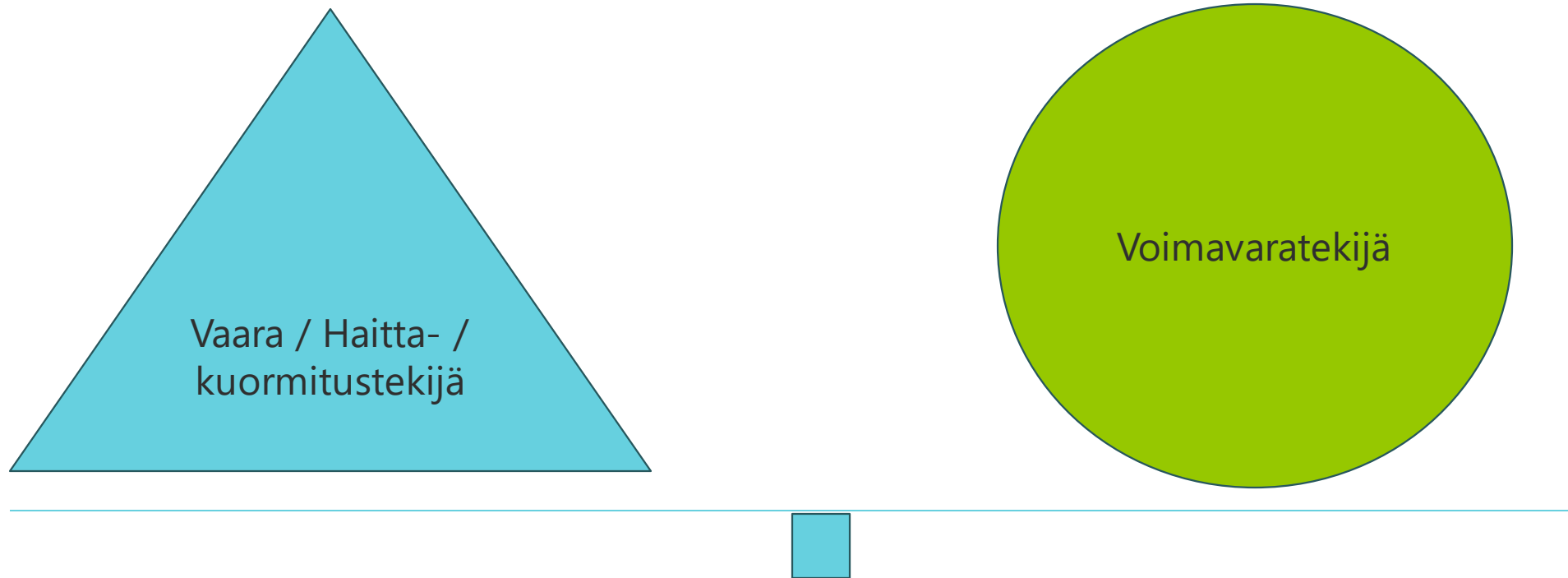


Riskin merkittävyys
kohtalainen

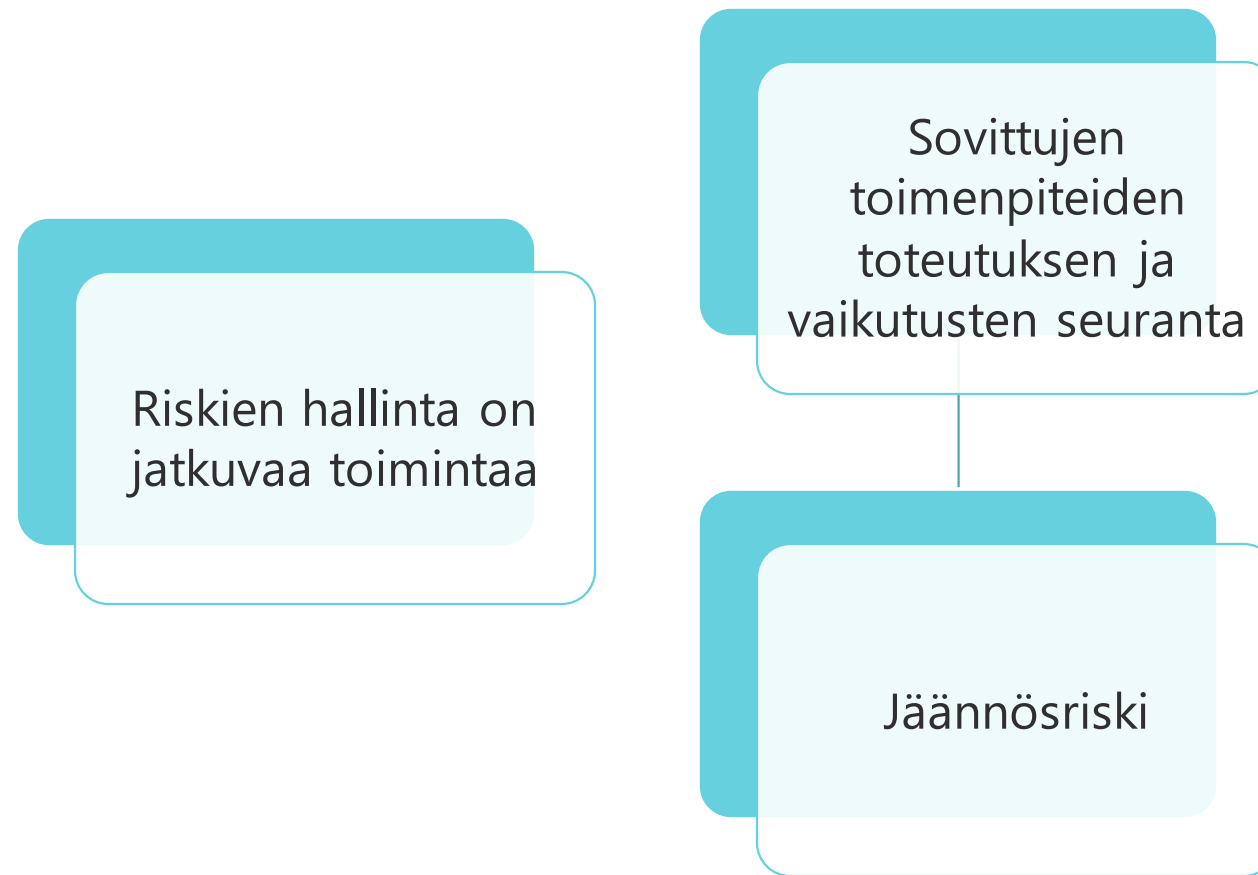
Toimenpiteitä:

- Selvittää työn sujuvuutta häiritseviä asioita ja kehittää niitä, esim.
- Työvälineiden käytettävyys & sijainti
- Työssä tarvittavat järjestelmät & niiden käyttö
- Selvittää tarve työyhteisökohtaisille ja yksilöllisille työsuojelutoimenpiteille

Työn vaarat ja voimavaratekijät



Seuranta



Riskien arvioinnin prosessi

(Lähde: Riskien arviointi ja hallinta työpaikalla (STM, Työturvallisuuskeskus)

1. Riskien arvioinnin suunnittelu

2. Vaara- ja hättatekijöiden tunnistaminen

3. Riskin suuruuden määrittäminen

4. Riskin merkittävyydestä päättäminen

5. Toimenpiteiden suunnittelu ja valinta

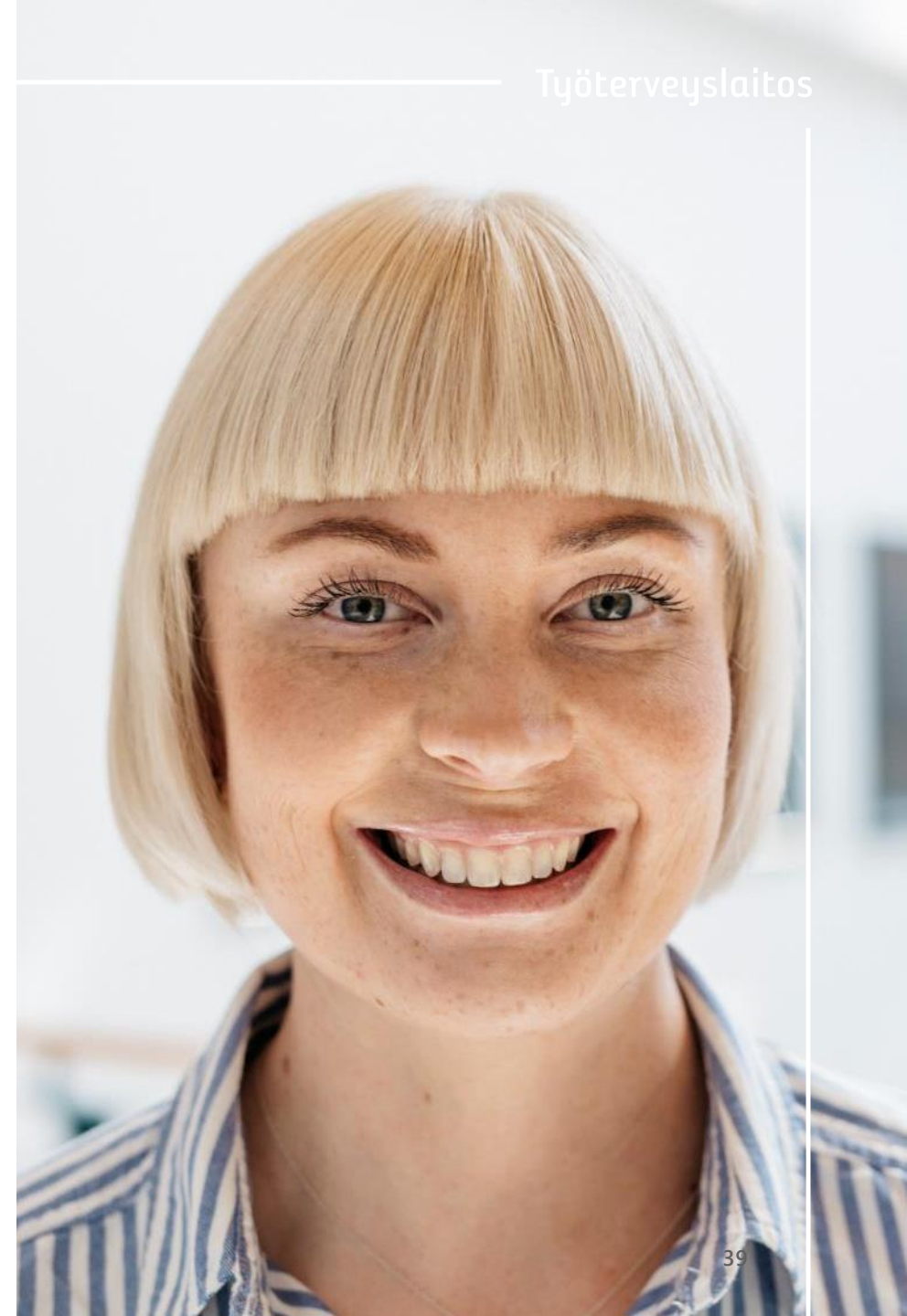
6. Toimenpiteiden toteuttaminen ja seuranta



Viestintä

Hyvin toteutetun riskien arvioinnin hyötyjä

- Riskit hallinnassa -> vaikutus työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin
- Systemaattisesti toteutettu ja dokumentoitu riskien arviointi helpottaa seurantaa
- Riskien arviointiprosessi opeteltu -> opit käytössä seuraavassa riskien arvioinnissa
- Voimavaratekijöiden tunnistaminen



**Työpaikkaselvitys on työpaikan ja
työterveyshuollon yhteinen prosessi
jonka tavoitteena on turvata
terveydelle turvallinen työpaikka**

Lisbeth Forsman-Grönholm
Työterveyshuollon erikoislääkäri, LKT
@lisbethfg1

Työpaikkaselvitys on työterveysyhteistyön perusta

Kokonaisvaltainen käsitys työpaikan, työn ja henkilöstön tilanteesta sekä työpaikan tarpeista =>

Johtopäätökset keskeisistä terveysvaaroista ja voimavaroista =>

Toimenpide-ehdotukset perustuen johtopäätöksiin =>

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen työterveysyhteistyössä sisältäen työkyvyn tuki ja hallinta =>

Toimivan kumppanuuden rakentaminen työterveysyhteistyön toimijoiden välille

Työturvallisuuslaki 738/2002, 10 § nostoja

Työnantaja

Selvittää ja tunnistaa haitta- ja vaaratekijät => poistaa ne

Tekijöitä ei voi poistaa => arvioitava merkitys työtekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle

Jos ei ole omassa organisaatiossa riittävää asiantuntemusta => ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttö

Vastuussa siitä että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaisen suorittamiseen

Huolehtii että selvitys on ajan tasalla /olennaiset muutokset

Määräysvaltaa käyttävä työnantaja on vastuussa käytettyjen tilojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä



Työterveyshuoltolaki 1383/2001

12 § Työterveyshuollon sisältö, 1. mom. kohta 1



työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi **toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen** ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioiminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työtilanteiden muutostilanteissa.



Toteutetaan yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa

Työpaikan tilanne määrittelee palvelutarpeet – selvityksen perusteella työterveyshuolto ehdottaa toimenpiteitä VNa 708/2013 4 §

Työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät:

- fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;
- fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus
- ammattitaudit, tapaturmat, väkivallan vaara ja uhka
- työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet
- työaikajärjestelyt
- muutostilanteet
- henkilöstörakenne ja -tila
- työ- ja palvelussuhdemuodot
- mahdollisuudet työjärjestelyihin



Työntekijään liittyvät tekijät:

- terveydentila sekä työ- ja toimintakyky
- yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;

Työpaikkaselvityksen tekemiset ”must” asiat

VNa 708/2013, 6 §

- **Perusta:** Työpaikan riskinarviointi
- **Muoto:** Kirjallinen työpaikkaselvitysraportti mahdollistaa toiminnan suunnittelun
- **Fokus:** Terveydellinen merkitys ja merkitys työkyvylle
- **Aika:** Aloittaessa toiminnan – oleelliset muutokset – ajantasainen
- **Laajuus:** Perusselvitystä täydentää suunnatut selvitykset
- **Kohderyhmä:** Yhteiset työpaikat – tiedonanti vastuu



Kuva 3. Nykyaikainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli

Lyhyesti eri altisteryhmistä

Fysikaaliset vaaratekijät

- melu
- värinä (käsiin kohdistuva/ koko kehon)
- ionisoiva ja ei-ionisoiva säteily
- sähkömagneettiset kentät
- valaistusolosuhteet
- lämpöolosuhteet (kylmä-/kuumatyö, kosteusolosuhteet, ulkotyö jne)

Kemialliset vaaratekijät

- Käytössä olevat kemialliset aineet, niiden käyttötavat, käytetyt määrät, käytetäänkö suojaimia
- Kemikaaliluettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet

Erityisesti huomioitava

- syöpävaaralliset
- lisääntymisterveydelle vaaralliset
- myrkylliset
- herkistävät (allergiaa aiheuttavat)
- syövyttävät
- syttyvät ja räjähtävät

Biologiset vaaratekijät

Altistuslähteet	Altistumisreitti	Terveyshaittaan vaikuttavat seikat	Yksilön ominaisuudet
• potilaat • asiakkaat • näytteet • tilat	• hengitysteiden kautta aerosoli- ja pisaratartuntana • ihon kautta kosketustartuntana • suun kautta nielemällä ruuansulatuskanavaan	• altisteen taudinaiheuttamiskyvyn • myrkyllisyys tai herkistävyys • altistumisen määrä ja kesto • samanaikainen altistuminen muille tekijöille	• altistuneen henkilön immunitetti ja terveydentila • raskaus ja lisääntymisterveys

Tapaturmavaara ja ensiapuvalmius

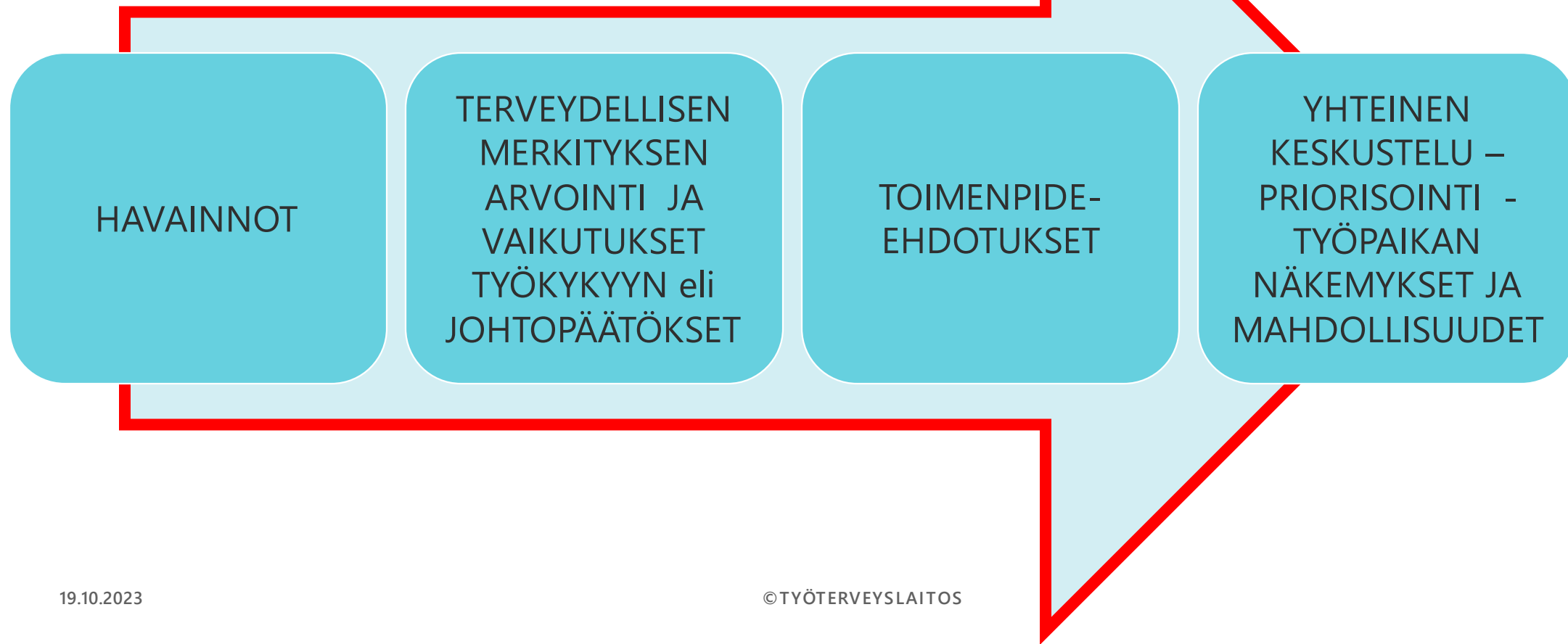
- Tarkastuslistat ja turvallisuuskävelyt kunniaan
- Kaikkien vastuu työympäristöstä, työvälineistä, ensiapuvalmiudesta
- Tapaturmatilastot ja "läheltä piti"-tilanteet –HaiPro

Terveydellisen merkityksen arviointi ja vaikutus työkykyyn

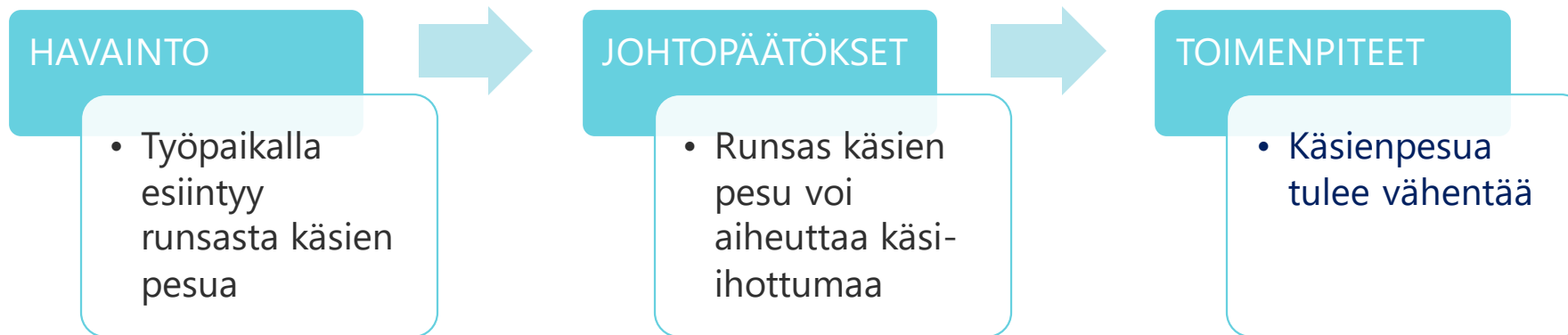
on tieteellisen tiedon soveltamista käytäntöön

- **johtopäätösten tekemistä** työolosuhteiden vaikutuksista henkilöstön terveyteen ja työkykyyn
 - Mitä seurauksia työpaikalla havaittu vaara- tai kuormitustekijä voi aiheuttaa työntekijälle?
 - Millainen altistuminen voi aiheuttaa terveyshaittaa?
 - raja-arvot, suositukset, ohjeet, laskurit
 - Onko tällainen altistuminen todennäköistä/ mahdollista tällä työpaikalla?
 - Edellyttääkö todettu altistustaso terveydenseurantaa lakisääteisin terveystarkastuksin?
 - Erityisryhmät, esim. raskaana olevat, osatyökykyiset, ikääntyneet

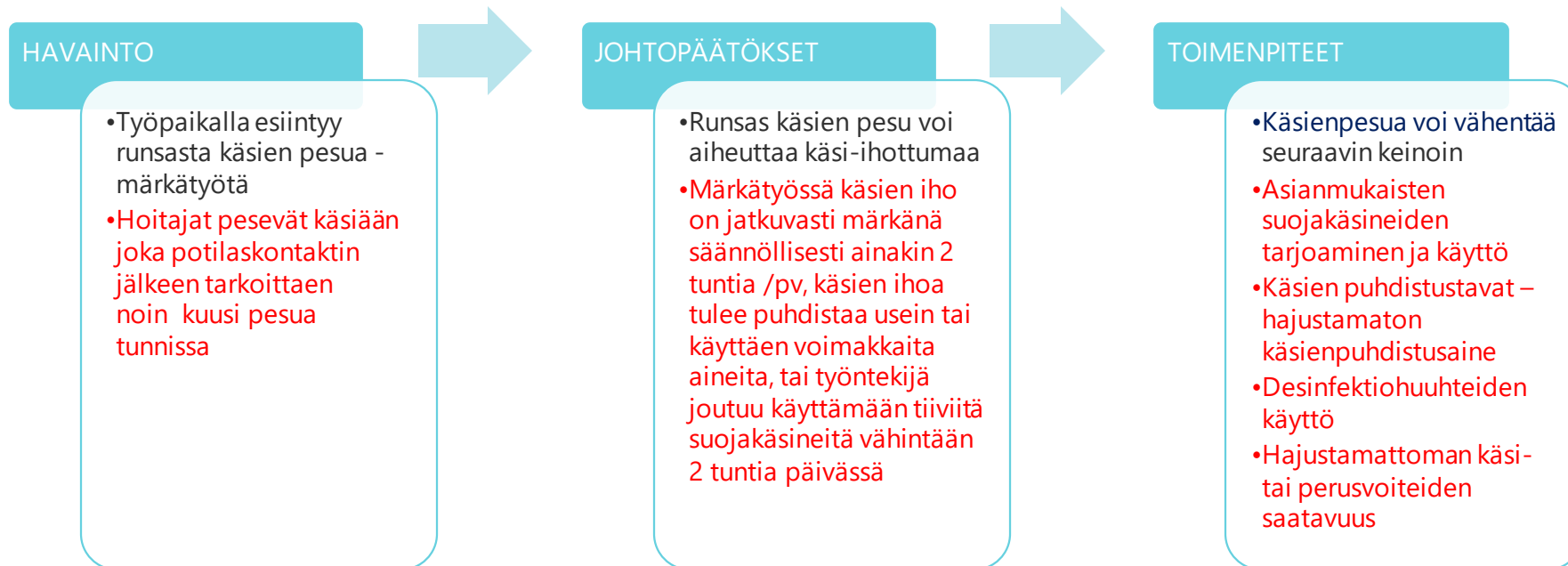
Hyvä työpaikkaselvitysraportti on selkeä, helppolukuinen, kattava ja siinä on punainen lanka



Esimerkki: ylimalkaisen ja ymmärrettävän työpaikkaselvityksen ero perustuu konkretiaan 1/2



Esimerkki: ylimalkaisen ja ymmärrettävän työpaikkaselvityksen ero perustuu konkretiaan 2/2



Miten osoitamme että työpaikkaselvityksen tekeminen on vaikuttavaa toimintaa?



Edellytykset vaikuttavalle toiminnalle

Vaikuttavuus - tavoitteiden saavuttaminen

Ilman tarpeiden arviointia ei voi asettaa osuvia tavoitteita eikä seurantaan tarvittavia mittareita

Yhteistyön tekeminen prosessin kaikissa vaiheissa on edellytys vaikuttavuudelle

Seurannasta sopiminen ja siitä kiinni pitäminen monesti jo parantaa vaikuttavuutta

VAIKUTTAVAN TOIMINNAN PERUSTANA ON YHTEISTYÖ JA KOMMUNIKAATIO

Työterveyslaitos

Työn psykososiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät

Marja-Leena Haavisto
työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi, PsL
työterveyspsykologi

Mielenterveyden häiriöt ovat erityisesti sotealalla tärkein työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä

- Kevan tilaston mukaan julkisilla aloilla mielenterveyden häiriöt ovat sosiaalialan ja asiakaspalvelu- ja toimistotyön työntekijöillä suurin ja terveysalan työntekijöillä toiseksi suurin työkyvyttömyyseläkkeen sairausperuste (vuosina 2017-2021).
- Suomessa hankkeet mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä, jonka tavoitteena on mielenterveyden ja työkyvyn ennaltaehkäisevä vahvistaminen työelämässä (STM ja VM). Mielenterveyden työkalupakki (TTL)
- Euroopan komissio on 7.6.2023 antanut tiedonannon **kokonaisvaltaisesta ennaltaehkäisevästä lähestymistavasta mielenterveyteen**, jossa todetaan, että mielenterveydessä on terveyden lisäksi kyse monenlaisista tekijöistä, joihin on kiinnitettävä huomiota kaikilla politiikan aloilla. EU:n lähestymistapa onkin laaja-alainen, ja siihen sisältyy toimia mm. työhön liittyvien psykososiaalisten riskien torjumiseksi ja kohdennetaan toimia nuorten mielenterveyden edistämiseen.

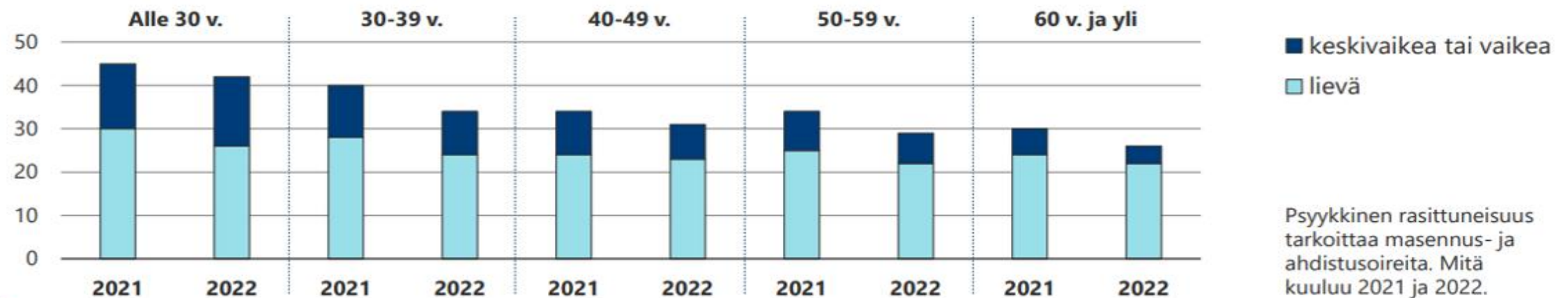
Erityisesti nuoret ovat psyykkisesti rasittuneita

Erityisenä huolena on masennus- ja ahdistusoireiden yleisyys nuorilla sote-työntekijöillä.

Mielenterveyden häiriöiden kanssa työssä olevat tarvitsevat tukea esihenkilöiltä, kollegoilta ja työyhteisöltä. Valmentava johtaminen tukee nuorten työkykyä⁵.

Hyvä työyhteisön tuki edistää hyvinvointia ja laimentaa työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta³.

NUORISSA ON ENITEN PSYKKISESTI RASITTUNEITA (%)



Psyykinen rasittuneisuus tarkoittaa masennus- ja ahdistusoireita. Mitä kuuluu 2021 ja 2022.



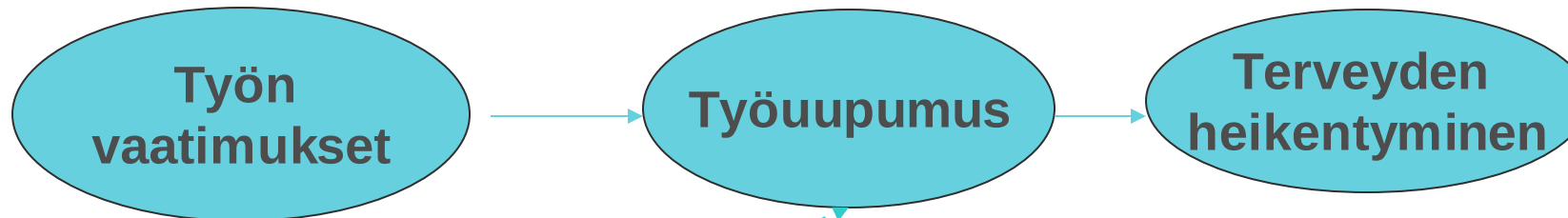
Mitä kuuluu?

Työpaikan psykososiaalisilla olosuhteilla on merkitystä terveyteen ja työkykyyn:

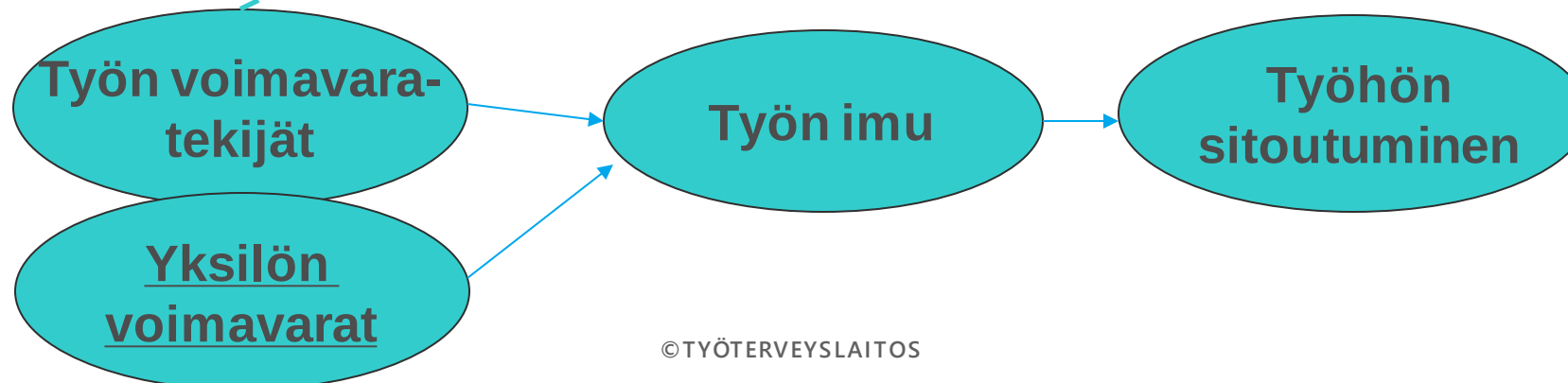
Työn vaatimukset – työn voimavarat –malli

(JD-R = job demands – resources; Bakker & Demerouti 2007; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023)

Energia(/stressi)polku:



Motivaatiopolku:

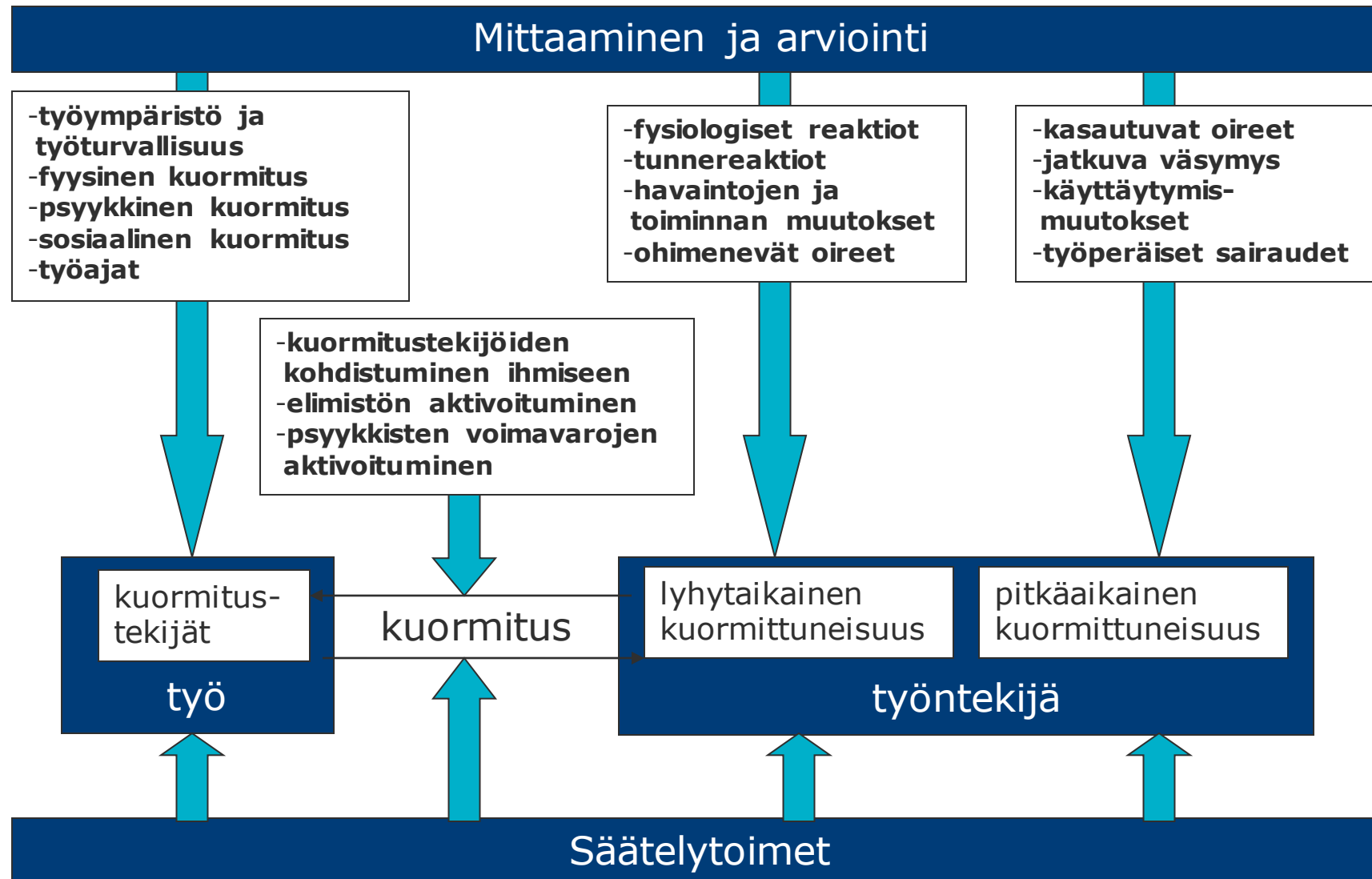


Työkuormitus ja työn voimavaratekijät

(Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA, 2015)

- Työkuormituksella tarkoitetaan ihmisten fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosessissa. Nollakuormitus ei ole mahdollista!
- Psyykkisen kuormituksen ja stressin käsitteitä käytetään synonyymeina.
- **Kuormitustekijät ovat työhön liittyviä asioita, riippumatta siitä, kuka työtä tekee.**
- Kuormitus syntyy työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa.
- Liiallinen työkuormitus tai liialliset kuormitustekijät aiheuttavat työntekijässä kuormittuneisuutta (lyhyt- ja pitkäaikaista).
- Työn voimavaratekijät voivat motivoida työntekijää, edistää työn sujumista, **lieventää työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia** ja/tai lisätä työn imua eli myönteisiä työhön liittyviä kokemuksia (Kaikkeaa stressistä, 2012).

Työkuormitus (Tikka, 2015)



Psykososiaalisen kuormituksen onnistuneen arvioinnin avaintekijät

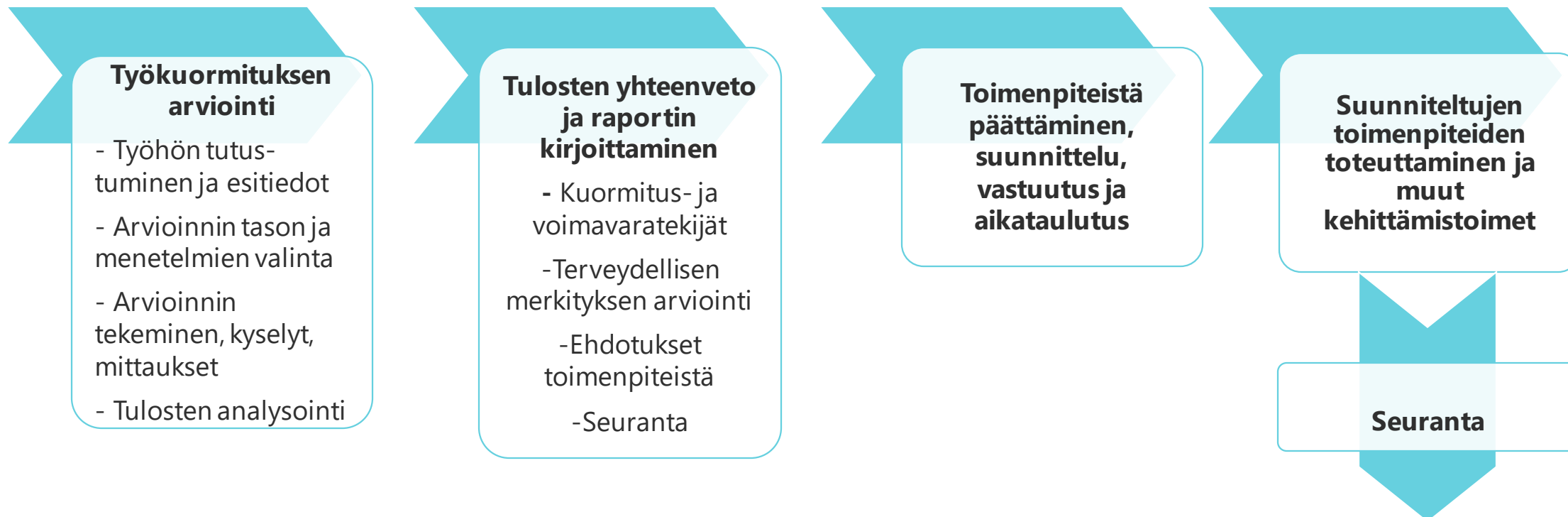
- Kattavat havainnot monesta lähteestä (pelkkä esikysely ei riitä)
- Terveydellisen merkityksen arvio
 - Ei pelkästään listata työntekijöiden kokemuksia, vaan tarkastellaan **työn rakenteita** kokemusten takana
 - Mitä hyötyä terveydelle ja työkyvylle on tämän työn voimavaroista?
 - Mitä haittaa terveydelle ja työkyvylle on tämän työn kuormitustekijöistä?
 - Kuinka suuri vaikutus terveyteen on?
- Toimenpide-ehdotukset (jos vaikutus terveyteen on vähintään kohtalainen)

Psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinnissa otetaan huomioon:

- Onko työtilanne tyypillinen?
- Vaikuttaako arvioitava tekijä suuren osan työaikaan ja kuinka voimakas se on?
- Onko arvioitava tekijä samanlainen pitkällä aikavälillä?
- Onko kuormitusta lieventäviä (= suojaavia) tekijöitä kuten tauot, vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki?
- Kaikki tekijät eivät ole samanarvoisia; kokonaisarvio ei ole osatekijöiden summa.

Huom! Työn psyykkisille kuormitustekijöille on tyypillistä, että niiden mahdolliset terveyshaitat aiheutuvat pitkällä aikavälillä. Moni psyykkinen kuormitustekijä on myös sellainen, että se myönteisenä edistää hyvinvointia ja oppimista.

Kuormitus- ja voimavaratekijöiden arviointi ja työolosuhteiden kehittäminen





Psykososiaalisen kuormituksen mittausmenetelmiä perustyöpaikkaselvityksessä

- **tarkistuslistat**
 - Riskien arviointi työpaikalla (STM 2015)
 - Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä TIKKA
- **havainnointi**
- **haastattelu**
 - yksilöhaastattelut
 - ryhmähaastattelut
- ryhmämenetelmät

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (2014): Jokainen työterveyshuolto valitsee käytettävän selvitysmenetelmän työpaikan tarpeiden perusteella ja sen mukaan, mistä on paras kokemus. Parhaiten ongelmat tunnistetaan kuitenkin käyttämällä järjestelmällisiä menetelmiä.

Työtehtävään liittyvät psyykkiset kuormitustekijät

(TIKKA 2015)

1. Työn tavoitteiden selkeys
2. Työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus
3. Vaikutusmahdollisuudet työhön
4. Kehittymisen ja oppimisen mahdollisuus työssä
5. Työn virikkeisyys
6. Työn haasteiden kohtuullisuus
7. Keskeytykset ja esteet työssä
8. Vastuun kohtuullisuus
9. Arvoristiriidat
10. Työstä ja työsuorituksesta saatu palaute ja arvostus

Vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät (TIKKA 2015)

1. Yksintyöskentely
2. Yhteistyön toimivuus työpaikalla
3. Tiedonkulku ja tiedon saanti
4. Asioiden ja toiminnan johtaminen
5. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus
6. Jatkuvat muutokset ja epävarmuuden hallinta
7. Tasa-arvoinen kohtelu
8. Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän esiintyminen työyhteisössä
9. Väkivallan uhka
10. Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet

Esimerkki Tikka lomakkeista

7. Onko työpaikalla väkivallan uhkaa?

Kunnossa, ei korjattavaa

Todellista väkivallan uhkaa esimerkiksi asiakkaiden taholta ei ole. Jos uhkaa voi esiintyä, siihen on varauduttu työympäristön rakenteiden avulla, hälytyslaitteilla, työjärjestelyin ja opastamalla henkilökuntaa sekä varautumalla tilanteiden jälkihoitoon.

Ei kunnossa, korjattavaa

Väkivallan uhka on olemassa osalla työntekijöitä, eikä asiaan ole varauduttu riittävästi.

Työajat (Työaikojen kuormittavuuden arviointi | Työterveyslaitos (ttl.fi, TIKKA))

Kysymykset kaikille

1. Keskimääräinen viikkotuntimäärä ja työn säätelymahdollisuudet
2. Suurin viikkotuntimäärä vuodessa
3. Viikonlopputyön yleisyys
4. Työpäivän työjaksojen määrä
5. Mahdollisuus etätyöhön
6. Matkustaminen a) matkapäivät, b) matkustusaika

Lisäkysymykset muille kuin säännöllistä päivätyötä tekeville

1. Mikä on kahden peräkkäisen työvuoron välinen aika?
2. Mikä on peräkkäisten yövuorojen määrä säännöllisessä vuorotyössä?
3. Miten pitkä on yövuorojen jälkeinen vapaajakso?
4. Milloin alkaa aikainen aamuvuoro ja montako niitä on viikossa?
5. Miten vapaapäivät sijoittuvat työvuorojen väliin?
6. Mikä on pisimmän työvuoron kesto?
7. Montako työvuoroa on peräkkäin ja paljonko tällaisia työjaksoja on?

Terveydellisen merkityksen arviointi

seuraukset/ altistumisen todennäköisyys	vähäiset väsymistä ja turhautumista, satunnaisia poissaoloja	haitalliset alentunut keskittymis- ja toimintakyky, avuttomuutta ja levottomuutta, toistuvia poissaoloja	vakavat toivottomuus, masennus, jatkuvia poissaoloja
epätodennäköinen vaara- ja kuormitus- tilanteet satunnaisia, esiintyy harvoin tai vähän aikaa kerrallaan	1. Ei vaikutusta terveyteen ei toimenpiteitä	2. Vähäinen vaikutus terveyteen seuranta	3. Kohtalainen vaikutus terveyteen toimenpiteitä tarvitaan
mahdollinen vaara- tai kuormitustilanteita esiintyy toistuvasti tai jonkin aikaa kerrallaan	2. Vähäinen vaikutus terveyteen seuranta	3. Kohtalainen vaikutus terveyteen toimenpiteitä tarvitaan	4. Merkittävä vaikutus terveyteen toimenpiteet välttämättömiä
todennäköinen vaara- ja kuormitus- tilanteita jatkuvasti, haitallisia vaikutuksia on havaittu, kuormitus on pysyvää	3. Kohtalainen vaikutus terveyteen toimenpiteitä tarvitaan	4. Merkittävä vaikutus terveyteen toimenpiteet välttämättömiä	5. Sietämätön vaikutus terveyteen välittömät toimenpiteet

Työn voimavaroja ja kehitettäviä asioita ovat mm.

- Työn kehittävyys, monipuoliset tehtävät ja oppimismahdollisuudet
- Työn tulosten näkeminen
- Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Työroolien ja -tavoitteiden selkeys
- Työyhteisön tuki
- Palaute ja arvostus
- Palveleva johtaminen ja ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri
- Oikeudenmukaisuus ja luottamus
- Avoin ja riittävä tiedonkulku
- Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat työpaikan käytännöt

Lisämateriaalia psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden arvioimiseen

- Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA (2015) Työterveyslaitos.
- Työpaikkaselvityksessä työn psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden arviointi: [TYÖFYSIOTERAPIAN JA TYÖTERVEYSPSYKOLOGIAN HYVÄT KÄYTÄNNÖT](#)

[3. Työpaikkaselvitys | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

- Tekijät, jotka työssä aiheuttavat stressiä ja kuormitusta, konkreettisia keinoja stressinhallintaan:

[Näin ehkäiset työstressiä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

- Malli, prosessi ja työkaluja mielenterveyden tukemiseen ja kehittämiseen työpaikalla

[Mielenterveyden tuki työpaikalla - toimintamalli työterveysyhteistyöhön \(ttl.fi\)](#)

- [Tunnista tarpeet, aseta tavoite \(ttl.fi\)](#)
- [Hyvän mielen työpaikka | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työsuojeluhallinnon [Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla -opas](#) esittelee etenemisen riskien arvionnista toimenpiteisiin ja niiden vaikutusten seurantaan.

Työajat ja kognitiivinen ergonomia

- **Työaikojen liikennevalomallin** eli suositukset työaikoihin liittyvän kuormituksen arvioimiseksi: [Työaikojen kuormittavuuden arviointi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Tikka: työaikoihin liittyvät kuormitustekijät
- VIRE-sovellus työvuorojen väsyttävyyden arviointiin ja opetusvideo työvuorojen arvioinnista: [VIRE-sovellus | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Kognitiivisen ergonomian tarkistuslista: [3. Työpaikkaselvitys | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#), [Mitä työterveyslääkärin tulisi tietää kognitiivisesta ergonomiasta? \(2/2017\) - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#)
- Konkreettisia ratkaisuja sujuvampaan ja tehokkaampaan työskentelyyn niin, että työn vaatimukset ja olosuhteet tukevat aivotyötä: [Aivotyö sujuvaksi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#), [Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä : Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke \(julkari.fi\)](#)

Työterveyslaitos

Työn fyysiset kuormitustekijät

Mika Nyberg, tft, TtM, asiakkuuspäällikkö

@mikanyberg

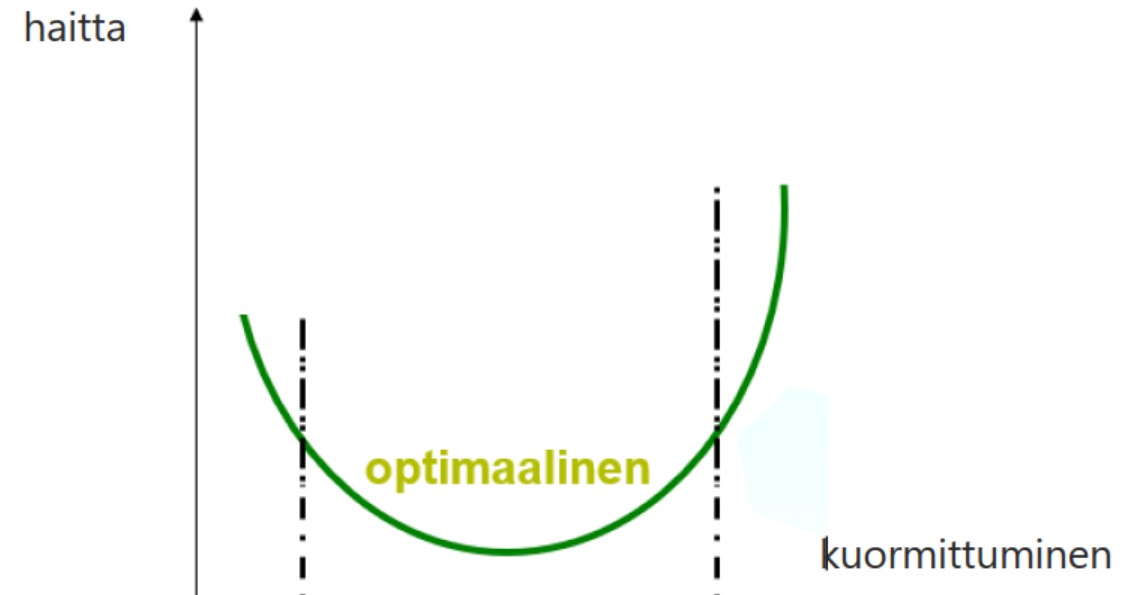
Työn fyysisten kuormitustekijöiden arvioinnin merkitys

- Työssä esiintyvien fyysisten kuormitustekijöiden **tunnistaminen ja haittojen ehkäisy on sekä inhimillisesti että taloudellisesti tärkeää.**
- Kelan tilaston mukaan vuonna 2022 Suomessa tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspäiviä oli lähes 4 miljoonaa. Kun keskimääräisen sairauspoissaolopäivän hinnaksi on arvioitu esim. 420€, niin vuositasolla **tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttaman poissaolon kustannus on 1,6 miljardia euroa**
- **Yleisin työkyvyttömyyseläkkeen syy vuonna 2022** olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet



Sopiva fyysinen kuormittuminen edistää terveyttä

- Kuormittuminen on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille
- Fyysisesti raskas työ on yhteydessä hyvään kuntoon
- Fyysisesti monipuolinen ja vaihteleva työ on terveyttä ylläpitävää ja edistävää



Palautuminen!

Työn fyysisen kuormittavuuden arviointi

Tarkoittaa tuki- ja liikuntaelimiin sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvan kuormituksen selvittämistä työssä, ja sen merkityksen arviointia työntekijöiden työkykyyn ja terveyteen

- Erityisen tärkeä tehtävissä, joissa on runsaasti taakkojen käsittelyä, siirtoja, staattista lihastyötä, yksipuolisia työliikkeitä tai –asentoja tai voiman käyttöä!
- Kuormituksen arvio tehdään työstä siten, että kyseistä työtä tekevän henkilön ominaisuudet (**erityisen hyvä tai huono toimintakyky**) eivät vaikuta arviointiin
- Erikseen suunnatut selvitykset, joissa voidaan tarvittaessa **suhteuttaa yksilön fyysinen toimintakyky työn fyysiseen kuormittavuuteen**, esimerkiksi osana työkykyarviota tai kuntoutukseen liittyen

Työn fyysisten kuormitustekijöiden arviointi



Kuormitustekijät eivät ole lähtökohtaisesti haitallisia!

Arvioidaan terveydellinen merkitys ja merkitys työkyvylle, altistumisaika on tärkeä selvittää! Kuinka kauan tehdään? Kuinka usein tehdään?



Työasennot ja työliikkeet

Esiintyykö staattisia työasentoja, selän kumaria ja kiertyneitä asentoja runsaasti, erityisen paljon keskiasennosta poikkeavat asennot



Nostaminen, kantaminen ja siirtäminen

Esiintyykö käsin nostamista tai taakkoja, esim. yli 25 kg tai suuria määriä ja/tai kevyempiä taakkoja, nostotyövälineiden olemassaolo ja käyttö?



Yläraajojen toistotyö

Joudutaanko yläraajoja kannattelemaan pitkään, sivulle tai ylös, esiintyykö toistoa, kuinka paljon voimankäyttöä

Keskeiset havaittavat asiat jatkuu...



Hengitys -ja verenkiertoelimistö

Esiintyykö raskaita työvaiheita, joissa hengästyttää ja jotka aiheuttavat hikoilua?



Poikkeavia lämpötiloja

Alle +10 C tai yli +30 C, kuumatyölle ja kylmätyölle altistumisen selvittäminen



Suojavarusteet

Mikä on suojavälineiden aiheuttama kuormitus mm. vaatteet, suojakäsineet, kypärä? Esim. raitisilmamaski aiheuttaa hengitysvastuksen lisääntymistä – kuormittaa



Työvälineet

Onko kyseiseen työhön suunniteltu, työkalujen sopivuus (mm. vaikutus työasentoon ja yläraajojen toimintaan), tärinä



Työtasot

Onko työtasot säädettävät, mitoitetu kyseiseen työhön?

Arviointimenetelmät

- Arviointimenetelmän valinnassa on tärkeää miettiä toiminnan **kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta**.
- Vapaamuotoinen **havainnointi ja lyhyt kirjallinen** raportointi yleensä riittävät sellaisissa tapauksissa, joissa kyse on rajatusta kohteesta tai aihe on muuten **tuttu, yksittäinen työpiste tai prosessin osa**.
- Mittaamisen ei tarvitse aina olla monimutkaista, esim. kalapuntari voiman mittaamiseen, askelmittari askeleiden mittaamiseen, sykemittarin gps matkan mittaamiseen
- Mittaaminen **ei aina absoluuttista**, esim. Toisto-repe mittaa myös muutosta, jos arvioinnin toistaa ennen ja jälkeen (seurannan keino)

Arviointimenetelmät eri tarkoituksiin

Esikyselyt:

- Fyysisen työkuormituksen kyselyt,
- myös tule-kipukyselyt (esim. Örebro)

Havainnointilomakkeet:

- Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA
- Toistotyön kuormittavuusarviointi; esim. Toisto-Repe, Rasitusvammaopas, OCRA, RULA
- Työasentoanalyysit, esim. OWAS-menetelmä, VIDAR-menetelmä
- Käsien tehtävien taakkojen nostojen ja siirtojen kuormittavuuden analyysi, esim. NIOSH:n nostokaavaa
- Potilassiirtojen kuormittavuuden arviointimenetelmä
- Osallistava työpaikkaselvitys – lomake

Työn aikainen mittaus (puettavan teknologian hyödyntäminen):

- Sykemittaukset työssä esim. syke- ja sykevälivariaatiomittaukset
- Liikemittarit liikkumisen ja paikallaan olon määrän selvittämiseen
- Lihasten aktiivisuuden mittaus; esim. EMG puettava vaatetus, TuleFix
- Työtehtävien videointi ja valokuvas

Viitteelliset luokittelut:

- Fyysiseen aktiivisuuteen perustuvat energiankulutuksen arviot, esim. MET
- Kjøno et al. (2022) Assessing physical workload among people with musculoskeletal disorders: validity and reliability of physical workload questionnaire.
- Osallistava työpaikkaselvitys:
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138696/TTL_978-952-261-890-0.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- liikemittarit: <http://www.ukkterveyspalvelut.fi/tyohyvinvointi/liikemittaukset/>

Työtä tukevia tekijöitä

Fyysisesti vaihteleva työkuormitus

- Työhön on suunniteltu ja sisällytetty eri tavoin kuormittavia tehtäviä
- Paikallaanoloja fyysinen aktiivisuus vaihtelevat

Säätömahdollisuudet ja toimiva työpiste

- Mahdollisuus säätää työvälineitä, kalusteita ja laitteita itselleen sopivaksi
- Työpisteiden ja laitteiden suunnittelussa on otettu huomioon työntekijöiden tarpeet

Palautuminen ja työympäristön lämpötila

- Työvuoron aikana palautumisessa on otettu huomioon työhön liittyvät kuormitustekijät
- Työvuorojen välillä on huolehdittu riittävästä palautumisajasta
- Työtilan lämpötila on säädetty tai on mahdollista säätää huomioiden työn raskaus

Työterveyslaitos

Nykyaikainen työpaikkaselvityksen toimintamalli ja tiedonhallinta

Kirsi Lappalainen, TtT, TTH, tuotepäällikkö
@ttl.fi

Työpaikkaselvityksen uudet toimintatavat ja käytännöt-projekti ("DigiTPS")

- Tarkoituksena oli tutkia työterveyshuollon työpaikkaselvityksen **digitalisaatiota, tarvelähtöisyyttä ja hyödyllisyyttä asiakastyöpaikoilla.**
 - painottaen **teknologian käyttöä ja tiedonhallintaa sekä työpaikan tarpeiden huomioimista ja saamaa hyötyä.**
- Projektiryhmä: Kirsi Lappalainen projektipäällikkö, Sari Nissinen, Soile Seppänen, Elina Östring



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Projektin toteutus 1.8.2020-30.6.2022



Toteuttamiseen liittyvät kehittämistarpeet mm. 12 työpaikkaa, 43 henkilöä

Ennakkotietojen hyödyntäminen (riskinarvioinnit, henkilöstökyselyt, aiemmat työpaikkaselvitysraportit)

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi

Teknologian monipuolisempi käyttö työolojen selvittämisessä (esim. kattavuus)

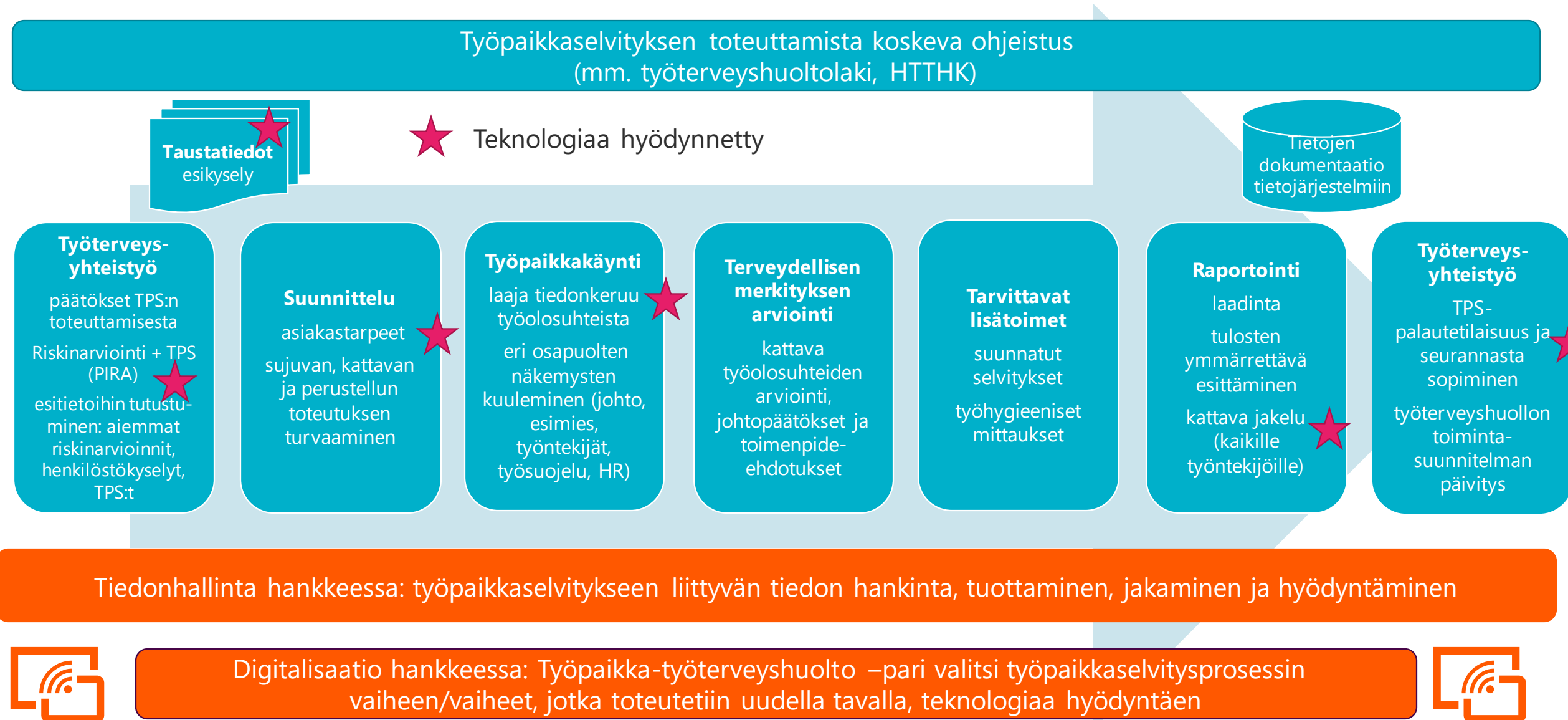
Terveydellisen merkityksen arviointi

Realistiset toimenpide-ehdotukset

Työpaikkaselvityksen tuottaman tiedon välittäminen henkilöstölle/palautetilaisuus

Seurannan kehittäminen

Työpaikkaselvitysprosessi DigiTPS-hankkeessa



Valitut kehittämiskohteet

10 työterveyshuolto-työpaikkaparia



Riskinarviointi (Pira)



Sähköinen esikysely henkilöstölle (3 työpaikkaa)



Teknologian hyödyntäminen työolojen selvittelyssä (videointi)



Terveydellisen merkityksen arviointi (3 työpaikkaa)



Raportti (3 työpaikkaa)



Palautetilaisuus/Teknologian hyödyntäminen (Teams) (2 työpaikkaa)



Seuranta (1työpaikka)

Nykyainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli



Nykyainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamallin

- **1. Arviointi, muutosten tunnistaminen ja selvityksen suunnittelu**
- Työpaikka toimittaa työterveyshuoltoon riskinarvioinnin, henkilöstökyselyn tulokset ja muut selvitysten tulokset. Työterveyshuolto analysoi tiedon.
- Työterveyshuolto ja työpaikka kirjaavat yhteistyössä työpaikkaselvityksen tavoitteet raporttiin.
- **Teknologiset ratkaisut:** digitaalinen alusta, sähköposti ja etäyhteys
- **2. Työpaikan vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistaminen työpaikalla**
- Kaikkien henkilöstöryhmien, esihenkilön ja työsuojelun edustuksen tulee osallistua työpaikkaselvitykseen.
- Työterveyshuolto arvioi, että käytössä on moniammatillinen osaaminen työpaikan tarpeen mukaan.
- Työterveyshuolto ja työpaikka voivat hyödyntää etäyhteyttä tai videointia työolojen todentamisessa.
- Työterveyshuolto toteuttaa sähköisen ennakkokyselyn työpaikan esihenkilöille ja henkilöstölle.
- **Teknologiset ratkaisut:** sähköinen ennakkokysely, videointi, etäyhteys

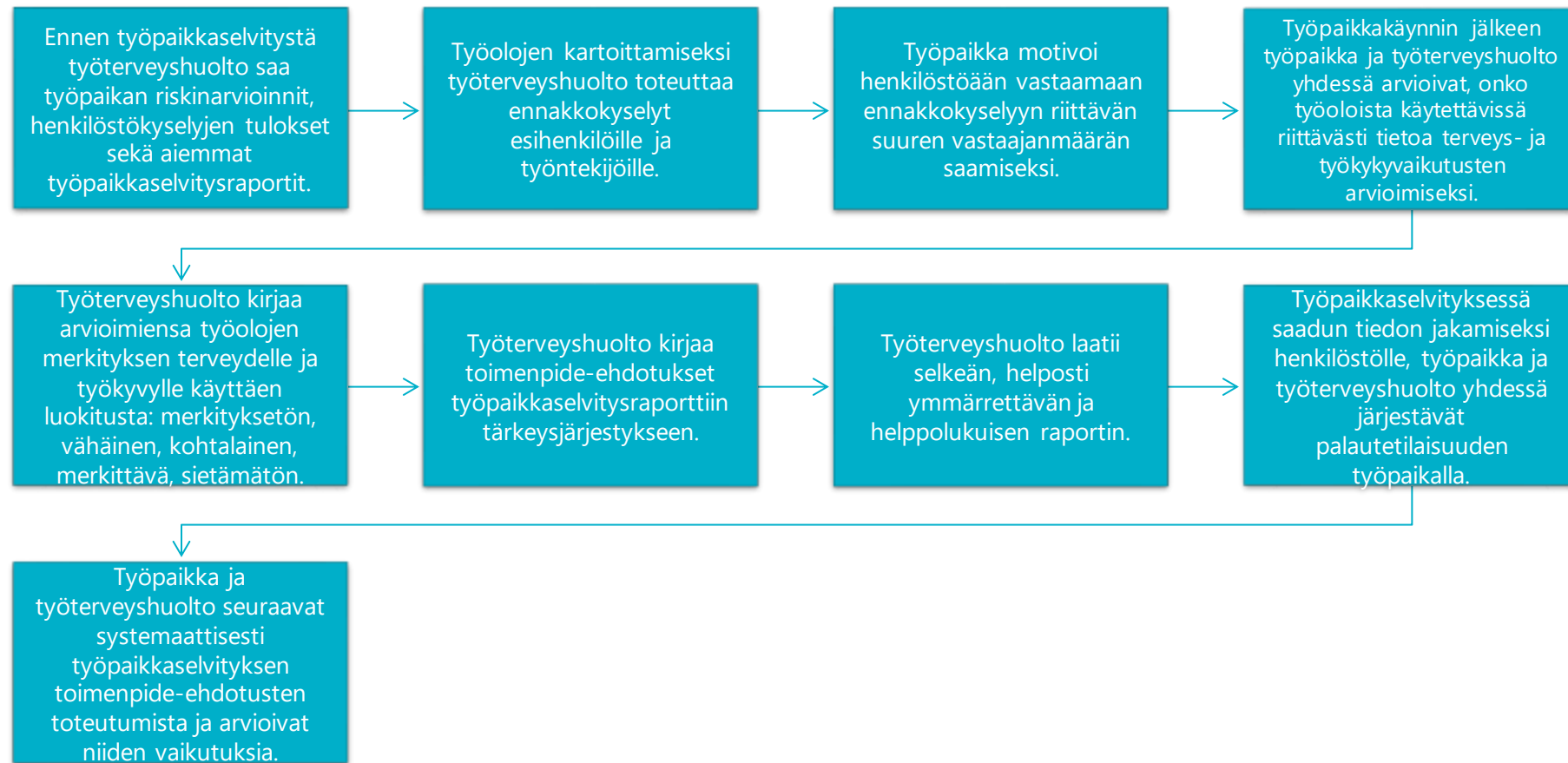
Toimintamallin tekstit

- **3. Arviointi, muutosten tunnistaminen ja selvityksen suunnittelu**
- Työterveyshuolto arvioi, voiko havaittu vaara- tai kuormitustekijä olla uhka työntekijän terveydelle, haitata työntekoa tai viihtyvyyttä, olla hallinnassa tai olla merkityksetön.
- Työterveyshuolto kirjaa johtopäätökset tärkeysjärjestykseen työolojen merkityksen terveydelle ja työkyvylle käyttäen luokitus ta: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön.
- Työterveyshuolto visualisoi tulokset työpaikkaselvitysraporttiin esim. värikoodein, jos mahdollista.
- **Ratkaisut:** asiantuntija-arvio
- **4. Toimenpide-ehdotusten ja toimintasuunnitelman täydentäminen**
- Palautetilaisuus voidaan järjestää verkkovälitteisesti.
- Työterveyshuolto, työpaikka ja työsuojelu sopivat toimenpiteiden toteutumisen seurannasta aikataulutuksineen ja vaikuttavuuden arvioinnista.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma täydennetään yhteistyössä.
- **Teknologiset ratkaisut:** etäyhteys, yhteinen digitaalinen alusta

Toimintamallin tekstit

- **5. Viestintä ja palautetilaisuudet**
 - Työpaikka, työsuojelu ja työterveyshuolto sopivat palautetilaisuudesta, jonka jälkeen raportti viimeistellään yhteistyössä.
 - Työpaikka huolehtii, että työpaikkaselvitysraportti on koko henkilöstön saatavilla.
 - **Teknologiset ratkaisut:** etäyhteys, yhteinen digitaalinen alusta
- **6. Työpaikan tukeminen kehittämisessä**
 - Työterveyshuolto tukee työpaikkaa hyödyntämään työpaikkaselvityksessä saatua tietoa työn, työolojen ja työyhteisön kehittämisessä osallistumalla suunnitteluun, priorisoimalla tehtävien tärkeysjärjestystä ja tarjoamalla tietoa.
 - **Ratkaisut:** asiantuntijatyö
- **7. Seuranta ja vaikuttavuuden arviointi**
 - Työpaikka, työterveyshuolto ja työsuojelu tarkastelevat, ovatko suunnitelmat toteutuneet ja arvioivat yhdessä vaikuttavuutta suhteessa työpaikan tarpeista johdettuihin tavoitteisiin.
 - Työterveyshuolto arvioi oman työpaikkaselvitysprosessinsa sekä raportointinsa laatua ja kattavuutta arviointityökalulla ja kehittää toimintaansa tarvittaessa.
 - **Teknologiset ratkaisut:** etäyhteys

Tarkistuslista työpaikkaselvityksen tiedonhallintaan



Materiaalia

- Loppuraportti [Digitaalisuutta hyödyntävä työpaikkaselvitys : Suositus toimintamallista ja tiedonhallinnasta \(julkari.fi\)](#)
- Työpaikkaselvitysten tekoon uusi toimintamalli ja suositukset [Työpaikkaselvitykset | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Artikkelit ammattilehtiin Työterveyshoitaja, syyskuu 2022, Työterveyslääkäri, joulukuu 2022



Jatkotuki Työterveyslaitokselta

Jatkotuki Työterveyslaitokselta syksyllä 2023

- Sähköpostilaatikko
 - Voit esittää kysymyksiä riskinarvointiin tai työpaikkaselvitykseen liittyen, asiantuntijamme vastaavat
 - tyoterveyslaitoksentuki@ttl.fi
- Vastaamme muutaman päivän sisällä
 - Voit esittää kysymyksiä ja toiveita Teams-klinikalle
- Teams klinikat riskinarvioinnin ja työpaikkakäynnin jälkeen
- 29.9. klo 12-13, 1.11.klo 14-15, 13.11. klo 13-14
 - Materiaalia ja kysymyksiä riskinarvointiin ja työpaikkaselvitykseen liittyen



Terveydellisen merkityksen ja työkykymerkityksen arviointi - verkkovalmennus

- Opit tunnistamaan työkykyyn ja terveyteen vaikuttavia psykososiaalisia, fysikaalisia, kemiallisia, biologisia ja fyysisiä tekijöitä sekä arvioimaan niiden merkitystä työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle.
- Tutustut arvioinnin taustalla oleviin keskeisiin yhteisiin periaatteisiin ja arviointia parantaviin työtapoihin. Käytännön esimerkit ja tehtävät auttavat siirtämään opittua käytäntöön.
- Valmennus soveltuu erityisesti työterveyshuollossa työskenteleville.
- Verkkovalmennus alkaen 1.9.2023, ilmoittautua voit jo nyt
- [Terveydellisen merkityksen ja työkykymerkityksen arviointi - verkkovalmennus | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi/terveydellisen-merkityksen-ja-tyokykymerkityksen-arviointi-verkkovalmennus)



Loppupuheenvuoro

Kimmo Tarvainen
Lääkintöneuvos



Sote-ammattilaisten työn haasteita...

- Työn vaatimukset - Työn hallinnan puute
- Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa
- Stressi, Kiire, Työstä palautumisen puute
- Psykologisen turvallisuuden puute
- Vastuiden tai työnjaon epäselvyys
- Eettinen kuormitus
- Tietojärjestelmien toimimattomuus tai niiden ammattilaista työllistävä vaikutus
- Prosessien sujuvuusongelmat
- Psykososiaalinen kuormittuminen
- Väkivalta- ja uhkatilanteet
- Johtamisen oikeudenmukaisuus
- Työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeus
- Asiakkaiden/potilaiden ongelmien monimutkaisuus
- Jne....



Kuvalähde:
Pexels

Moninaisiin haasteisiin moninaisia ratkaisuja

- Ei ole olemassa yhtä ainoaa keinoa
- Kullekin sote-alan työpaikalle tarvitaan yksilölliset ratkaisut, jotka toteutuvat työpaikan kaikkien toimijoiden yhteistyönä
 - Johto sitoutuu ja ohjaa
 - Henkilöstö osallistuu ja on keskeisessä roolissa ratkaisujen löytämisessä
 - Hyödynnetään työpaikan lakisääteisiä velvollisuuksia
 - riskin arviointi
 - työpaikkaselvitys



Kuvalähde:
Pexels

Tärkeintä on lähteä liikkeelle ja toteuttaa ratkaisut yhdessä!

