

021025 Ensihoitajan psykososiaalinen kuormitus

Yl Juha Kemppinen, Ekhva

*Ida Kemppinen
2001 (8v)*

MY FAMILY



Juha KT Kemppinen, ylilääkäri Etelä-Karjalan hyvinvointialue (EKHVA)

- päihdepsykiatri, LL,YTM (pääaine sosiologia), FT (tuotantotalous)
- psykiatrian ja yleislääketieteen erikoislääkäri,
- päihdelääketieteen erityispätevyys
- Erityistason ratkaisukeskeinen psykoterapiakoulutus
- Hallinnon pätevyys (SPYn mt-johtamisen kurssi)
- Lääkärikouluttaja (portfolio?)
- LSS Black Belt (lopputyö?)

Juha.kemppinen@ekhva.fi

**Kotisivut:
www.juhakemppinen.fi**

021025 Ensihoitajan psykososiaalinen kuormitus

- Agenda:

- 1) Johdanto

- 2) Ensihoitajan psykososiaalinen toimintaympäristö IRL

- 3) Ensihoitajan työn erityispiirteet

- Psykososiaalisen kuormituksen lähteet
- Psykososiaalisen kuormituksen vaikutukset
- Psykososiaaliselta kuormitukselta suojaavat tekijät
- Psykososiaalisen kuormituksen tukikeinot ja ratkaisut

- 4) Työturvallisuuslaki ja työntekijän kuormittuminen

1. Johdanto

Yl juha kemppinen

Johdanto

- Psykososiaalisiin työhön vaikuttaviin tekijöihin alettiin kiinnittää huomiota **1960-luvulla**, kun yksilöllisyyden ja hyvinvoinnin merkitys alkoi kasvaa.
- Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on jokaisella työpaikalla.
- Ensihoitajan työ on sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavaa
- Kuormitus syntyy sekä yksittäisistä traumaattisista kokemuksista että jatkuvasta arjen stressistä
- Psykososiaalinen kuormitus vaikuttaa
 - terveyteen,
 - työkykyyn ja
 - potilasturvallisuuteen(H Niekka 2019)

Johdanto (jatkuu)

- H Niekka 2019: Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan
 - organisaation,
 - työn johtamisen ja suunnittelun,
 - työjärjestelyjen,
 - työtehtävän,
 - työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksia tai piirteitä, jotka
 - kaikki osaltaan vaikuttavat ihmiseen ja saattavat aiheuttaa työntekijän terveydelle haitallista kuormitusta.
- Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, tapatumavaara, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät voivat olla psykososiaalisia kuormitustekijöitä. (Työturvallisuuskeskus, 2018; STM, 2013)

Aina haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät (H Niekka 2019)

- Psykososiaalisista kuormitustekijöitä käsiteltäessä huomioitavaa on, että **työkuormitus on aina lopulta yksilöllinen kokemus** ja mistä vain psyykkisestä tai sosiaalisesta tekijästä voi tulla stressitekijä.
- Toisaalta **mikään tekijä ei** muutu kuormittavaksi ilman yksilön henkilökohtaista kokemusta siitä.
- Osa ihmisistä kokee toiset psykososiaaliset tekijät kuormittavina ja osa jopa myönteisinä haasteina.
- Myös **sama henkilö** voi kokea **eri aikoina** työpaikalla esiintyvät ilmiöt eri tavalla.
- Tämän monitahoisuuden vuoksi psykososiaalisille työolosuhdetekijöille on **mahdotonta määritellä yleisiä haitallisia määriä**. (Martimo & Aro, 2006, s. 107–108)
- Työterveyslaitoksen (2018) mukaan **aina haitallista** työntekijöille on
 - työpaikalla esiintyvä **syrjintä** työhön liittymättömien asioiden vuoksi,
 - **epäasiallinen kohtelu** ja
 - **seksuaalinen häirintä**.

Aina haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät (H Niekka 2019)

- Terveydelle vaarallinen työkuormitus ilmenee haitallisina muutoksina työntekijän terveydentilassa, kuten esimerkiksi
 - muutoksina käyttäytymisessä ja tunnetasolla,
 - erilaisina muistivaikeuksina,
 - työn hallinnan tunteen katoamisena ja fyysisinä oireina, kuten kipuina tai elimistön toimintahäiriöinä. (STM, 2013, s. 7–8; Työturvallisuuskeskus, 2018)
- **Työuupumus** on reaktio pitkittyneeseen työstressitilanteeseen, johon ei ole löydetty toimivaa ratkaisua. Työuupumusta voidaan pitää kriisinä työntekijän ja työn välisessä suhteessa.
- Yksilön kokemuksessa on olennaista, ettei ahkerasta työnteosta huolimatta pysty saavuttamaan tavoiteltua tulosta.
- Työuupumuksessa on havaittu kolme laadullista erityispiirrettä:
 - uupumusasteinen väsyminen,
 - kyynistyminen ja
 - ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Ahola, 2006, s. 46–47)

Aina haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät (H Niekka 2019)

- Aholan, Tuiskun ja Rossin (2018) mukaan **liialliset työn vaatimukset** yhdistyessään **vähäisiin voimavaroihin** työssä liittyvät työuupumukseen.
- Työuupumuksen kehittymiseen yhteydessä olevia työolotekijöitä ovat heidän mukaansa
 - työmäärän ylikuormitus,
 - rooliristiriidat,
 - vähäiseksi koetut vaikuttamismahdollisuudet,
 - vähäinen tuki,
 - työn ennakoimattomuus ja
 - työssä koettu epäoikeudenmukaisuus.

- Pitkittyneeseen stressin vaikutukset näkyvät **fyysisesti**.
- **Fyysisinä oireina** voi olla
 - huimausta,
 - päänsärkyä,
 - pahoinvointia,
 - sydämentykytystä,
 - tihentynyttä virtsaamisen tarvetta,
 - hikoilua,
 - flunssan kaltaisia oireita ja
 - selkävaivoja.

- Pitkittyneeseen stressin vaikutukset näkyvät **psyyykkisesti**.
- **Psyyykkisiä oireita** ovat
 - ärtymys,
 - jännittyneisyys,
 - aggressiot,
 - levottomuus,
 - masentuneisuus,
 - ahdistuneisuus,
 - muistiongelmia,
 - vaikeus tehdä päätöksiä ja
 - mahdollisesti uniongelmia.

Burnoutin kehittyminen:

Korkea motivaatio ja sitoutuminen

Pitkittynyt stressi ja kuormitus

Ensimmäiset oireet

Krooninen uupumus

Kyynistyminen

**Itsetunnon
heikkeneminen**

- Vakavat stressitilanteet altistavat
 - masennukselle,
 - päihteiden väärinkäytölle ja
 - itsetuhoajatuksille.
- Stressi voi ilmetä sosiaalisen elämän alueella monin eri tavoin, kuten
 - eristäytymisenä,
 - perhe- tai
 - parisuhdeongelmina (Mattila, 2022).

LASSI JA LEEVI



"MINÄ, ALLEKIRJOITTANUT ISÄ, VAKUUTAN ETTEN OLE AIKAISEMMIN OLLUT VANHEMPI JA KOSKA MINULLA EI OLE KOKE- MUSTA HOMMASTA..."



© 1993 Watterson/Dist. by Universal Press Syndicate



LASSI JA LEEVI



- **Ulkoinen elämänhallinta** tarkoittaa elämän ulkoisten puitteiden, kuten
 - henkilökohtaisen talouden,
 - asumisen,
 - työn ja
 - läheisten ihmissuhteiden hallintaa (Juhila 2006, 61).
- **Sisäisellä hallinnan** kokemuksella viitataan siihen,
 - miten ihminen kykenee vastaanottamaan ja käsittelemään elämässä eteen tulevia kuormitustekijöitä.
- Sisäisen hallinnan ylläpitämisessä tärkeitä elementtejä ovat
 - elämän kokeminen ymmärrettävänä,
 - mielekkäänä ja
 - hallittavana. (Esim. Antonovsky 1987.)

- Elämänhallinnan käsitettä alettiin 1990-luvulla kritisoida jälkimoderniin maailmaan **epäsopivana**.
- Kritiikki kohdistui ajatukseen, että elämää olisi ylipäättään mahdollista hallita.
- Jälkimodernina aikana tuntui järkeenkäyvältä puhua
 - sopeutumisesta nopeaan muutokseen ja
 - valintoihin identiteettien supermarketissa.
- Elämänhallinnan käsitteen rinnalle tekstissäni liittyy elämänhallinnan tilalle tarjottu **elämänpolitiikan käsite**, jolla tarkoitetaan
 - identiteettiin,
 - hyvinvointiin ja
 - elämänkulun kysymyksiin liittyvien päätösten tekemistä

Organisaation ajattelun muuttaminen

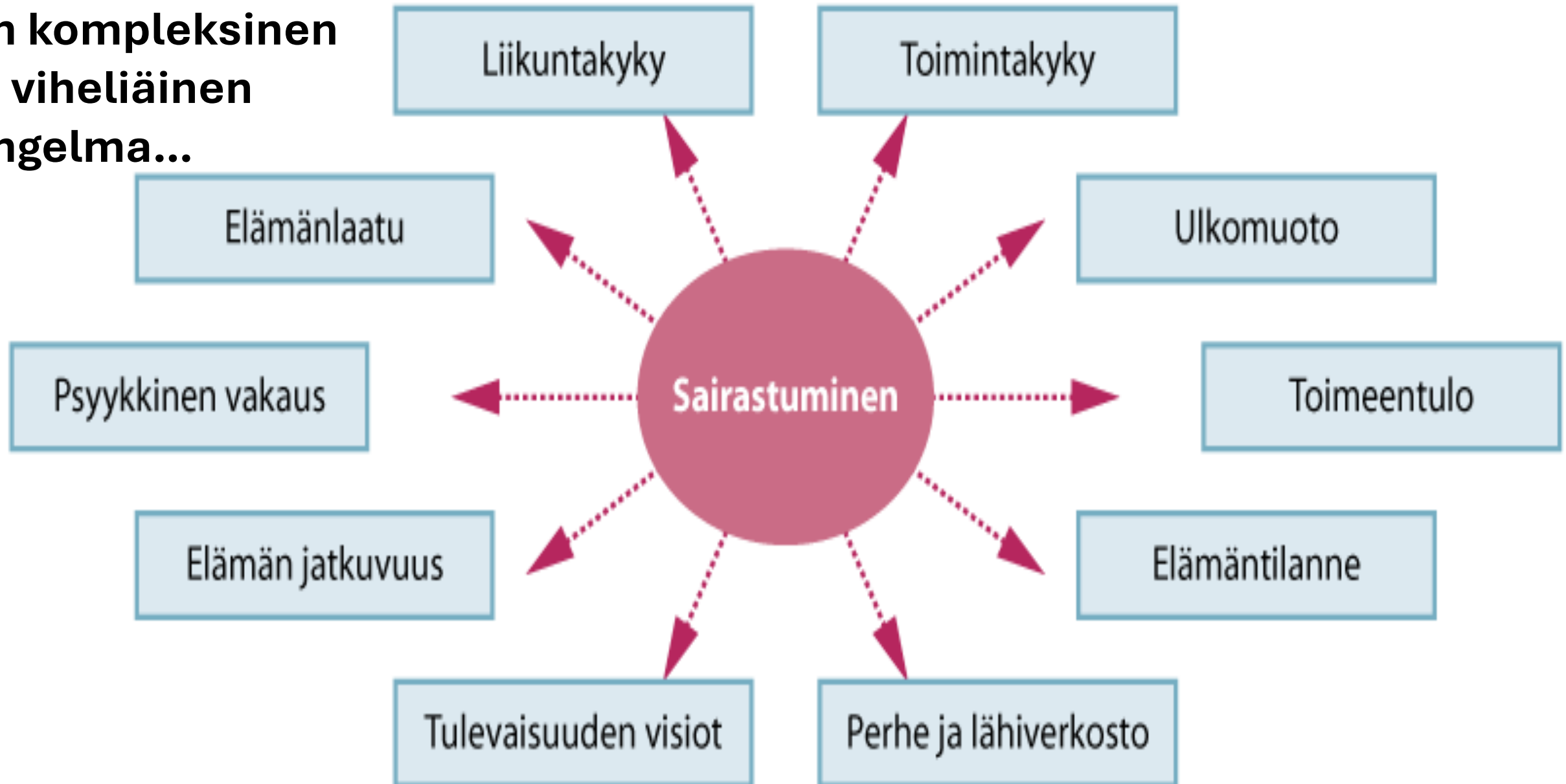
ORGANISAATIOKESKEINEN AJATTELUTAPA	PROSESSIKESKEINEN AJATTELUTAPA
Ongelma ihmisten asenteissa	Ongelma (työ)prosesseissa
Arvioidaan työntekijöitä	Arvioidaan prosessin sujuvuutta
Löytyy parempia työntekijöitä	Prosessia voi parantaa
Teen omat työni	Hoidetaan työt yhdessä
Osaan oman työni	Ymmärrän osuuteni prosessissa
Korostetaan yksilösuoritusta	Koko tiimillä vastuu työstä
Valvotaan työntekijöitä	Kehitetään osaamista
Kuka teki virheen?	Mikä teki virheen mahdolliseksi?
Korjataan virheitä	Poistetaan virhelähteet
Asiantuntijat määräävät laadun	Asiakas määrää laadun

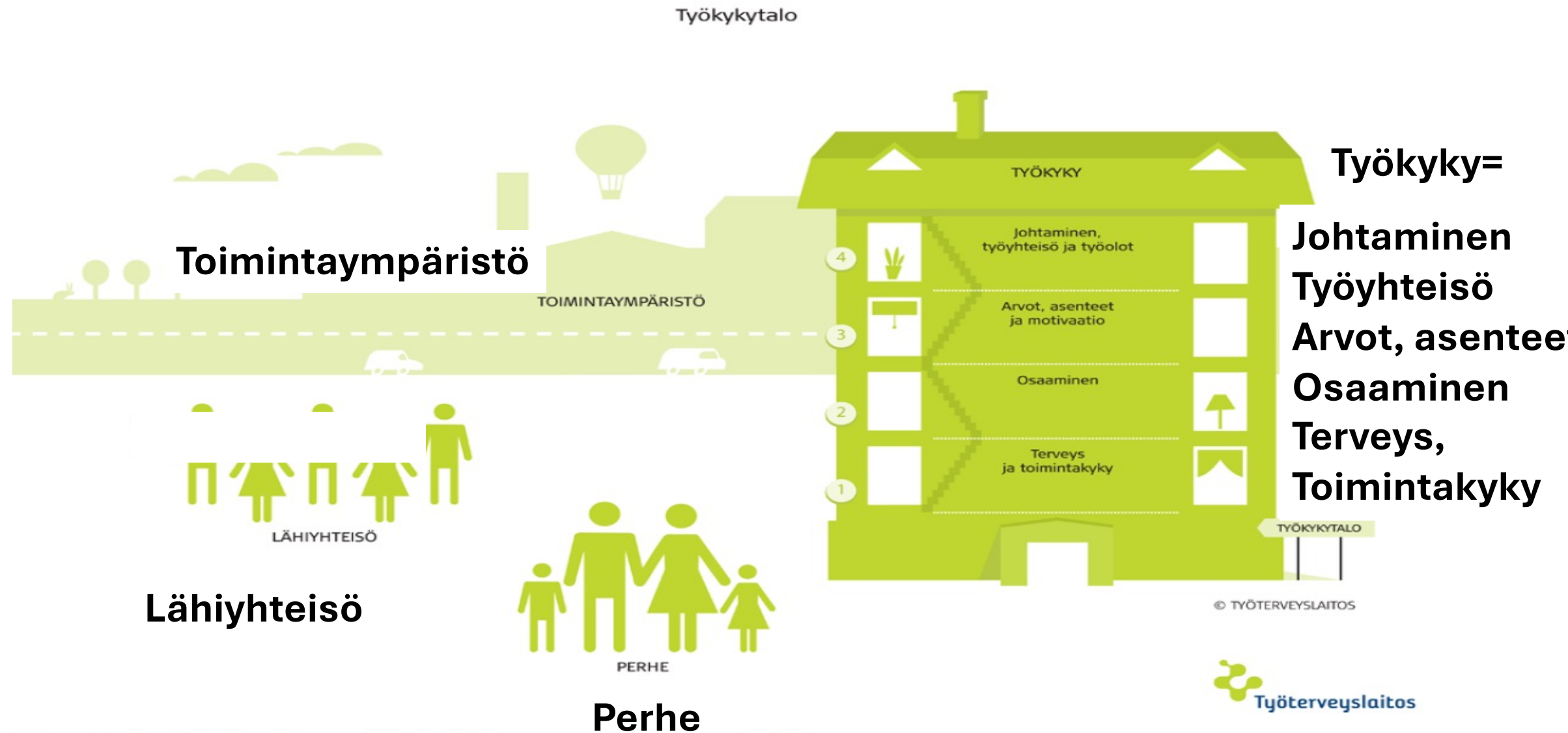
Ref. Laatuhaaste, VM, Kuntaliitto

Organisaation toimintakulttuurin muuttaminen

Deming:
95 % vika on
prosesseissa,
5 % työntekijöissä

**Se kuka sairastuu lopulta
on kompleksinen
ja viheliäinen
ongelma...**





Kuvio 3. Työkykymalli. (Työterveyslaitos 2018)



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

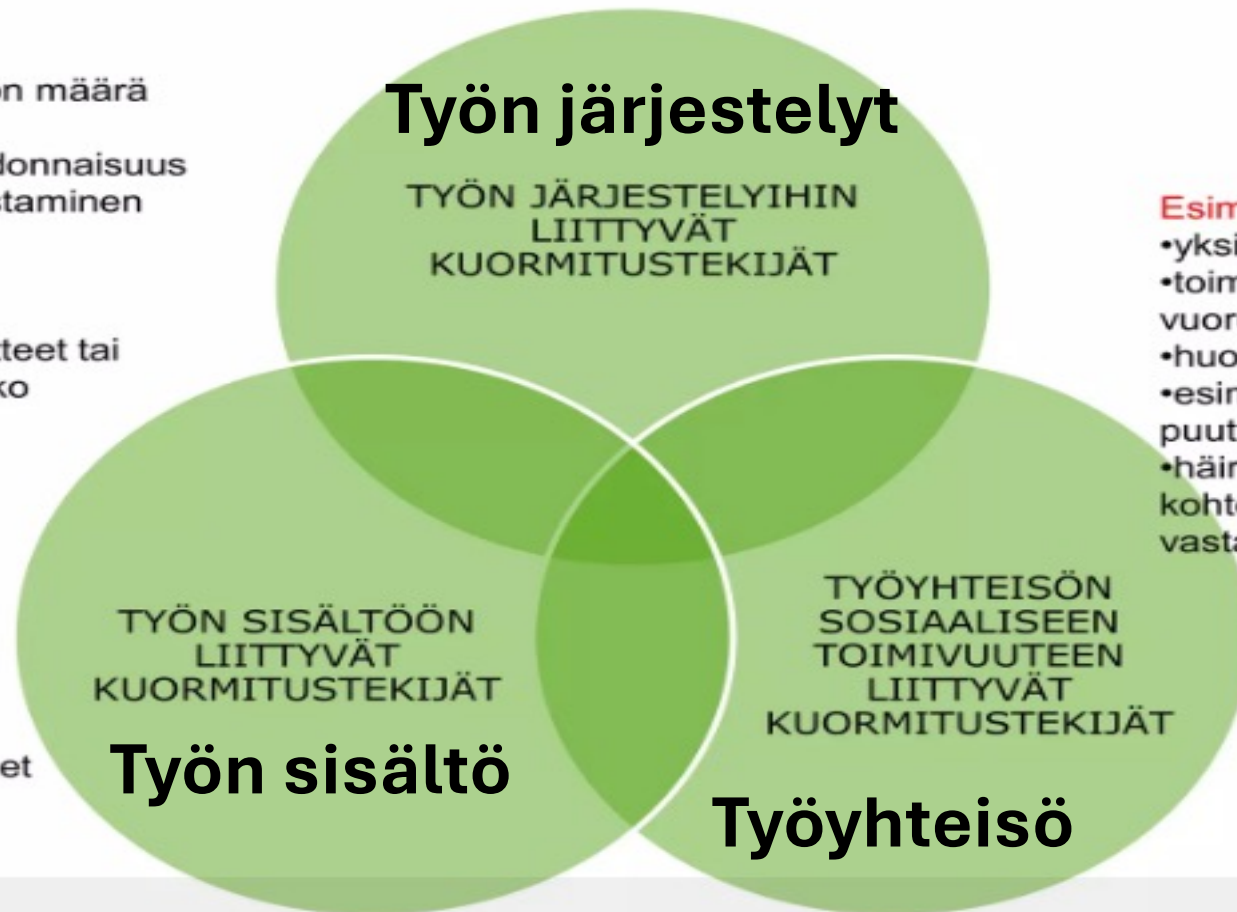


Esimerkiksi:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- runsas työhön liittyvä matkustaminen
- puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako

Esimerkiksi:

- yksitoikkoinen työ
- jatkuva valppaana olo
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä



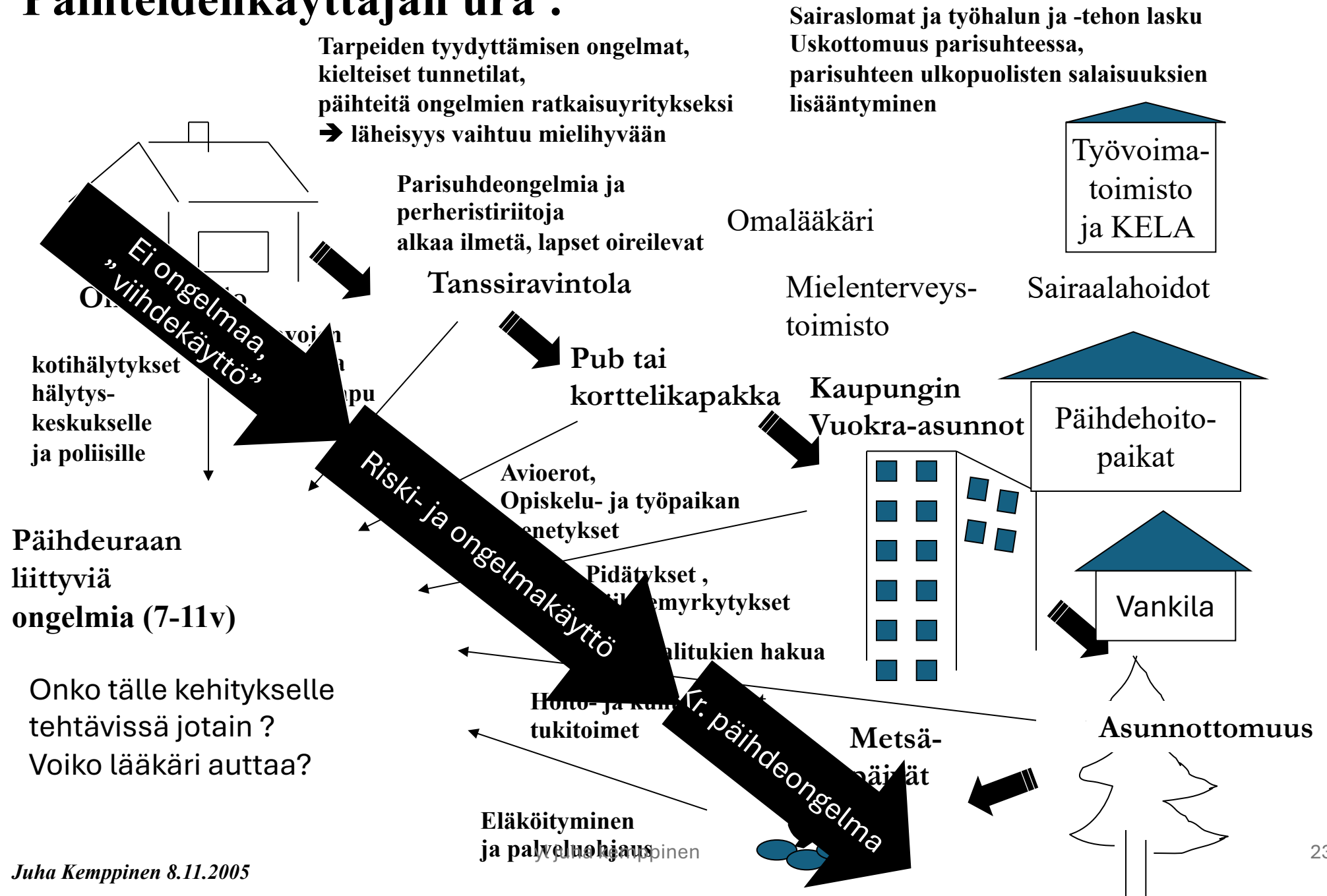
Esimerkiksi:

- yksintyöskentely
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

2. Ensihoitajan psykososiaalinen toimintaympäristö IRL

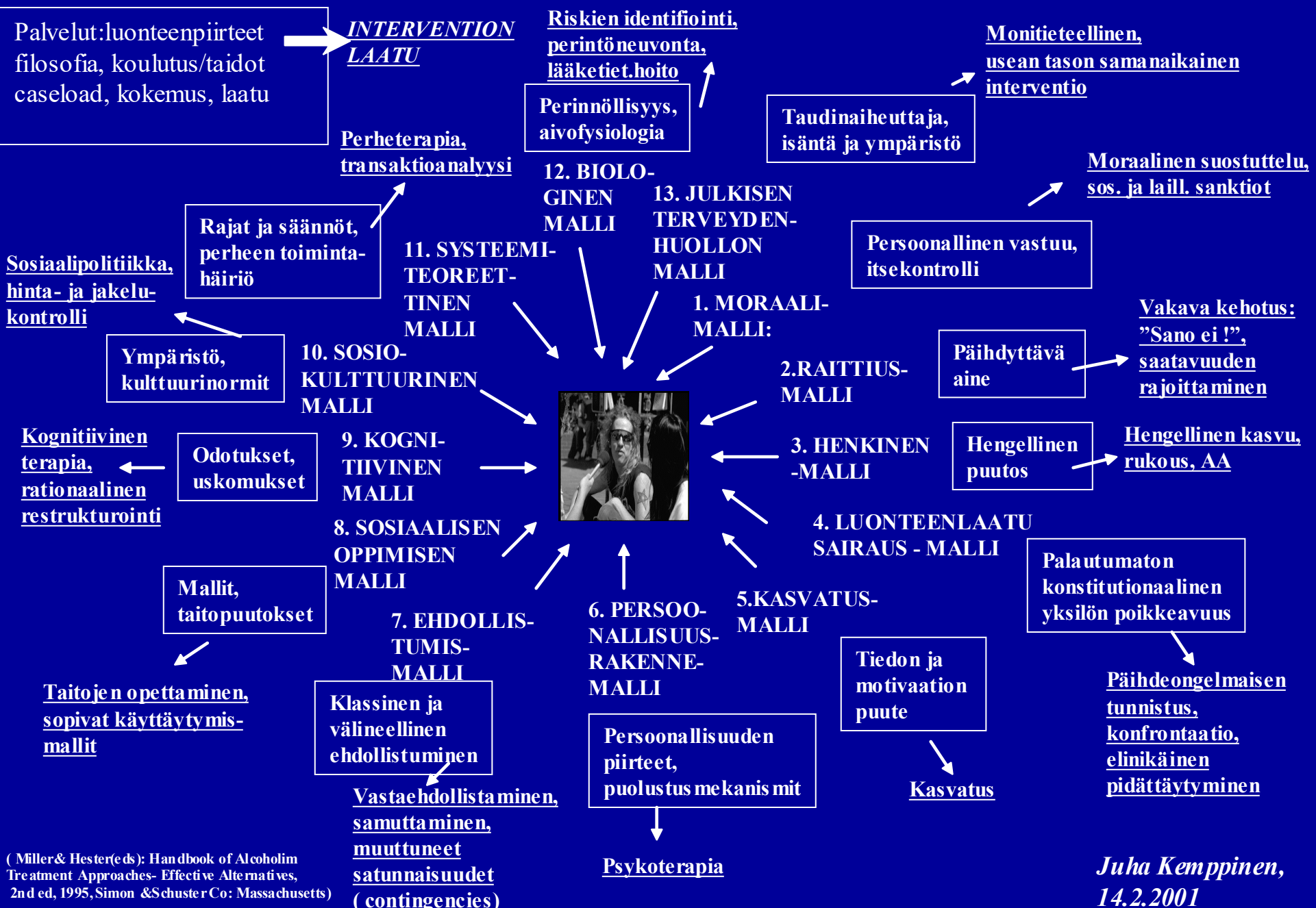
Yl juha kemppinen

Päihteidenkäyttäjän ura :



JUURI-
SYYY?

Mistä päihderiippuvuus johtuu ? Kuka heistä on oikeassa ?



(Miller& Hester(eds): Handbook of Alcoholim Treatment Approaches- Effective Alternatives, 2nd ed, 1995, Simon &Schuster Co: Massachusetts)

Juha Kemppinen,
14.2.2001

Mistä alkoholisoituminen johtuu ? Kuka heistä on oikeassa ?



Mistä alkoholisoituminen johtuu ? Kuka heistä on oikeassa ?



Kunnan päihdeyhteistyöryhmä: - mitä kukakin tuo yhteistyöhön ?

Nopeita ja vaikeasti ennustettavia yhteiskunnallisia muutoksia---> jatkuva kehittämis- ja muutospaine--> suosittu yhteisöjen kehittämistapa: kehityssuunnitelmien tuottaminen >>>konkreettisten muutosten aikaansaaminen... selvityksiin perustuvat kehittämissuunnitelmat----> kehittämispalaverit ja -seminaarit,

jotka toimivat seremonioina ja rituaaleina, joiden tehtävänä on vahvistaa enemmän turvallisuuden tunnetta kuin johtaa suunnitelmien toimeenpanemiseen.

Usein joko onneksi tai onnettomuudeksi kehittäminen jääkin paperille ilman konkreettisia arkipäivän toiminnassa näkyviä muutoksia.

Rituaalilla ylläpidetään kuitenkin illuusiota kehittämisestä.

Koulutusta käytetään yleisesti kehittämisen menetelmänä.

Perinteisessä muodossaan koulutus soveltuu erinomaisesti muutoksen illuusion vahvistamisseremoniaksi.

Kari Murto: Prosessin johtaminen-
kohti prosessikeskeistä työyhteisön
kehittämistä. 1995: Jyväskylä



Yhteisön kehittäminen edellyttää avointa puhumista ja vastuullista kuuntelemista.

Juha Kemppinen 17.1.2001

Monialainen ja moniammatillinen kehittäminen – tarinateollisuus ?



AMMATTILAISET ARVAILEVAT TOISISTAAN

*- tulkintaverkostot
psykososiaalisessa työssä*

ESA ERIKSSON
TOM ERIK ARNKIL
(TOIM.)

RAPORTTEJA 184

Päihdehoitoa sääteleviä lakeja :

Päihdehuoltolaki 9 §

9 § . *Yhteistoiminta.* Päihdehuollon alalla toimivien viranomaisten ja yhteisöjen on oltava keskenään yhteistyössä. Erityisesti on kiinnitettävä päihdehuollon ja muun sosiaali- ja terveydenhuollon, raittiustoimen, asuntoviranomaisten, työvoimaviranomaisten, koulutoimen, nuorisotoimen sekä poliisin keskinäiseen yhteistyöhön.

Lauren
Berlantin
(2011)
Julma
Optimismi

VERKOSTOITUMISEN AVAINKOHDAT:

YK/EU-VIRKAMIEHET

TATO

MINISTERIÖ/ STAKES



HAL-
LINTO



YKSITYIS-
LÄÄKÄRIT

RAHA

AMMATIN-
HARJOIT-
TAMINEN



JURISTIT



VANKILA

VANKEIN-
HOITO



OIKEUS-
LAITOS

VELAT



APTEEKKI
RIKOL-
LISUUS



INFOR-
MAATIO-
OHJAUS

LÄÄNNIN-
HALLITUS

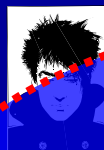


HOITO



PÄIHDE-
HUOLTO

8 pv
+ 24 x



TRO-
KURI

PERUS-
TEHTÄVÄ



JOHTAVA
VIRKAMIES

KUNTA-
ORGANI-
SAATIO



TK-LÄÄ-
KÄRIT

17+4x



ADDIKTI



VUOSIKATE

KAUPUNGIN-
JOHTAJA

SOSIAALI-
TOIMISTO



LASTEN-
SUOJELU

TOIM.
TULO-
TUKI

100x

TÄSSÄ
JÄNYT

EDUSKUNTA



YHT.TYÖ-
RYHMÄT



LAUTAKUNNAT
-SOS-JATERV.LTK

BUD-
JETI



LAITOS-
HOITO



KAVERIT

KOULUTUS

PÄÄOMA



KAUPUNGIN-
VALTUUSTO
JA HALLITUS

VALTA



KELA

11x

TYÖV-
TMSTO

TYÖLLIS-
TÄMINEN



IDEO-
LOGIA



KOLMAS
SEKTORI

VEROT



KUNTALAINEN

Juha Kemppinen 23.9.2001

Selville saadut
yhdessä sekakäyttäjän käynnit
17000 euroa vuodessa

MAPINFO- ohjelmalla voi paikallistaa kunnan alueella olevat ongelmat !

➔ kunnan pahoinvointi- ja hyvinvointi-indeksit

1. Sosiaalitoimi (toim.tulotuki)

- 20-40% ttt-alennus

- huostaanotot

2. Mielenterveystoimisto ja
psykiatriset sairaalat

3. Päihdehuolto

4. Terveyskeskus ja sairaalat

5. Poliisi

6. Työvoimatoimisto

7. Asuntoviranomaiset

8. Nuorisotoimi

9. Koulutoimi





VALTIOVARAINMINISTERIÖ

ONKS TIETOO? VALTION INFORMAATIO-OHJAUS KUNTIEN HYVINVOINTITEHTÄVISSÄ

3/2006



TUTKIMUKSET
JA SELVITYKSET

Opus valtion informaatio-
ohjauksesta kunnille...

3/2006

ONKS TIETOO? VALTION INFORMAATIO-OHJAUS KUNTIEN HYVINVOINTITEHTÄVISSÄ

Jari Stenvall ja Antti Syväjärvi

VALTIOVARAINMINISTERIÖ
HALLINNON KEHITTÄMISOSASTO

TUTKIMUKSET
JA
SELVITYKSET

Soten helma- synnit:

Organisaatio-
muutokset

Huono
johtaminen

Projekti-
osaamatto-
muus

1.	2.	3.	4.	lopputulos
Muutos paineet	+ Selkeä yhteinen visio	+ Muutos- kapasiteetti	+ Toteutuskelpoi- set hankkeet	= Onnistunut muutos
puuttuu	+ Selkeä yhteinen visio	+ Muutos- kapasiteetti	+ Toteutuskelpoi- set hankkeet	= Sisällötön, tarpeeton
Muutos paineet	+ puuttuu	+ Muutos- kapasiteetti	+ Toteutuskelpoi- set hankkeet	= Päämäärätön/ hajautunut yritys
Muutos paineet	+ Selkeä yhteinen visio	+ puuttuu	+ Toteutuskelpoi- set hankkeet	= Ahdistus, turhautuminen
Muutos paineet	+ Selkeä yhteinen visio	+ Muutos- kapasiteetti	+ puuttuu	= Sattuman varai- set yritykset

Erilaisia muutosprosesseja ja niiden tuloksia (de Woot 1996; Merilä 2006).

De Wootin (1996) tulkinnan mukaan onnistuneissa muutoksissa tulee toteutua neljä asiaa. Keskeistä on 1. muutospaineiden, 2. selkeän yhteisen vision, 3. muutoskapasiteetin ja 4. toteuttamiskelpoisten hankkeiden olemassaolo.

1. Muutospaineilla tarkoitetaan syitä, joiden takia jokin muutos tehdään. Jos syyt puuttuvat, seurauksena on käsitys sisällyksettömästä ja tarpeettomasta muutoksesta.

2. Selkeä ja yhteinen visio heijastaa puolestaan kokonaisnäkemyistä kohteena olevasta muutoksesta ja sen suunnasta. Muutoin tehtävä muutos on päämäärätön ja yrityksenä hajautunut.

3. Muutoskapasiteetti tarkoittaa toimijoiden kykyä toteuttaa kulloinkin kohteena olevaa asiaa.

Jos muutoskapasiteetti puuttuu, tuloksena on turhautuminen ja ahdistuminen.

4. Lisäksi tarvitaan toteuttamiskelpoisia hankkeita. Näiden puuttuminen johtaa sattumanvaraisiin yrityksiin

3. Ensihoitajan työn erityispiirteet

Yl juha kemppinen

Ensihoitajan työn erityispiirteet

- Päivystysluonteinen, ennakoimaton työ
- Väkivallan ja aggressiivisuuden kohtaaminen
- Vakavat vammat, äkilliset kuolemat ja kriisitilanteet
- Työparin ja tiimin merkitys suuri
- Epäsäännölliset työajat, yötyö
 - H Niekka 2019:**Vuorovaikutustaidot** ovat nykyään keskeinen edellytys työn tekemiselle ja etenkin laatuajatteluun tähtäävä toimintatapa vaatii **avointa vuorovaikutusta** niin organisaation sisällä kuin sieltä ulospäin.
 - Jatkuvat muutokset ja työn muuttuminen nopeatahtiseksi edellyttävät työntekijöiltä **oppimista ja sopeutumista**. (Honkonen, 2009; Martimo & Aro, 2006, s. 105)

Psykososiaalisen kuormituksen lähteet

- Henkinen paine:
 - vastuulliset päätökset nopeasti
- Traumaattiset tapahtumat:
 - onnettomuudet,
 - lasten ja nuorten kuolemat
- Työolosuhteet:
 - melu, kiire, resurssipula
- Organisaatiotekijät:
 - johtaminen, työn hallinnan tunne
- Sosiaaliset tekijät:
 - asiakkaiden ja omaisten kohtaamiset, väkivallan uhka

Psykososiaalisen kuormituksen vaikutukset

- Akuutti stressireaktio, univaikeudet
- Työuupumus, masennus, ahdistuneisuus
- Posttraumaattisen stressihäiriön (PTSD) riski
- Fyysiset oireet (päänsärky, sydänoireet)
- Työkyvyn lasku, sairauspoissaolot, alanvaihto

Psykososiaaliselta kuormitukselta suojaavat tekijät

- Työparin ja tiimin tuki
- Hyvä johtaminen ja esihenkilön tuki
- Riittävä koulutus ja harjoittelu kriisitilanteisiin
- Työnohjaus ja debriefing
- Mahdollisuus palautumiseen ja riittävään lepoon

Psykososiaalisen kuormituksen tukikeinot ja ratkaisut

- Defusing ja debriefing traumaattisten tehtävien jälkeen
- Psykologinen ensiapu työyhteisössä
- Ammattilaisen (psykologi, työterveys) tuki ajoissa
- Resurssien ja työvuorosuunnittelun kehittäminen
- Avoin puhe työpaikalla – stigma vähenee
- Oman hyvinvoinnin ylläpito: liikunta, uni, perhe, harrastukset

Työturvallisuuslaki ja työntekijän kuormittuminen

Yl juha kemppinen

Työnantajan yleinen velvollisuus

- Työturvallisuuslain 8 §:
- Työnantajan on huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä
- Velvollisuus koskee sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta

Työnantajan velvollisuudet

- Arvioida kuormitustekijät (riskienarviointi)
- Toteuttaa toimenpiteitä liiallisen kuormituksen vähentämiseksi
- Seurata ja päivittää työoloja jatkuvasti

Työn kuormitustekijöitä

- Liiallinen työmäärä ja aikapaineet
- Työn yksitoikkoisuus ja epäselvät tavoitteet
- Ristiriidat työyhteisössä
- Häiriötekijät ja keskeytykset

Työntekijän rooli

- Noudattaa ohjeita ja turvallisuusmääräyksiä
- Ilmoittaa kuormituksesta tai havaitsemistaan vaaroista
- Osallistua työolojen kehittämiseen

Psykososiaalinen kuormitus

- Työnantajan on ehkäistävä liiallista stressiä ja uupumusta
- Häirintään ja kiusaamiseen on puututtava
- Työntekijöiden henkinen hyvinvointi kuuluu työturvallisuuteen

- **Yhteenveto**

- Työturvallisuuslaki velvoittaa ehkäisemään kuormitusta
- Työnantaja vastaa turvallisuudesta, työntekijä ilmoittaa ongelmista
- Tavoitteena turvallinen ja terveellinen työympäristö

Yhteenveto

- Psykososiaalinen kuormitus kuuluu ensihoitajien arkeen
- Vaikutukset voivat olla vakavia, ellei niihin puututa
- Tuki, koulutus ja työyhteisön avoimuus keskeisiä
- Huolehtiminen ensihoitajan jaksamisesta = potilasturvallisuus
- Työsuojaus?

Keskustelu

- Kysymyksiä ja kokemuksia?

Keskustelu

- Kysymyksiä ja kokemuksia?

Tausta-aineistoa

Yl juha kemppinen



Seurausten vakavuus

Tapaturmariskin suuruus

Tapahtuman esiintymistodennäköisyys

	1 Vähäiset Ohimenevä sairaus tai haitta, ei ensiavun tarvetta, enintään 3 päivän poissaolo. Esimerkiksi päänsärky tai mustelma	2 Haitalliset Pitkäkestoisia vaikutuksia, pysyviä lieviä vaikutuksia, edellyttävät ensiapua, 3-30 päivän poissaolo. Esimerkiksi viiltouhaavat, kuulovaurio	3 Vakavat Pysyvät ja palautumattomat vahingot, edellyttää sairaalahoitoa, poissaolo yli 30 päivää. Esimerkiksi pysyvä työkyvyttömyys tai kuolema.
1 Epätodennäköinen Tapahtuma esiintyy harvoin ja epäsäännöllisesti.	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
2 Mahdollinen Tapahtuma esiintyy toistuvasti mutta ei säännöllisesti.	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
3 Todennäköinen Tapahtuma esiintyy usein ja säännöllisesti.	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

STM ja psykososiaalisen kuormituksen valvonta työpaikoilla

Esitys

STM:n rooli

- STM valmistaa työelämän lainsäädäntöä (mm. työturvallisuuslaki)
- Ohjaa psykososiaalisen kuormituksen hallintaa työpaikoilla
- Tavoitteena ennaltaehkäisevä työturvallisuuskulttuuri

Psykososiaalinen kuormitus laissa

- Työturvallisuuslaki velvoittaa ehkäisemään liiallista kuormitusta
- Kuormitus voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista
- Esim. työmäärä, aikapaine, epäselvät tehtävät, häirintä, johtaminen

Valvonta

- Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet (AVI) valvovat lakia
- STM ohjaa valvontaa valtakunnallisesti
- Työsuojeluviranomaiset voivat tarkastaa työpaikan, kuulla työntekijöitä ja antaa määräyksiä

Psykososiaalisen kuormituksen erityisvalvonta

- AVI tekee tarkastuksia ja valvontahankkeita
- Painopistealoja mm. sote ja opetusala
- Työsuojeluviranomaisille voi ilmoittaa kuormittumisesta

STM:n linjausten painopisteitä

- Työnantajan velvollisuus arvioida kuormitustekijät
- Kuormituksen tunnistaminen ja vähentäminen osa työturvallisuutta
- Ennaltaehkäisevät käytännöt työpaikoilla keskiössä

Yhteenveto

- STM luo lainsäädännön ja ohjaa valvontaa
- AVI valvoo työpaikkojen psykososiaalista kuormitusta
- Tavoitteena turvallinen ja terveellinen työympäristö