

# Jaksanko minä tätä taakkaa? - Keinoja eettisen jaksamisen tueksi

**Kaija Ojanperä**  
**Työympäristöasiantuntija**  
**Teyh ry**

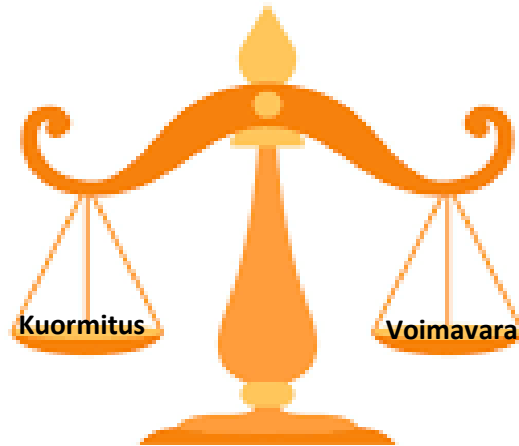




# Sisältö

- Mitä on työhyvinvointi?
- Voimavaratekijät työssä
- Kuormitustekijät työssä
- Vaarojen arviointi
- Ajankohtaisia asioita

# Kuormituksen ja voimavarojen tasapaino - Työhyvinvoinnin perusta





# Työhyvinvoinnin historia

- Työhyvinvoinnin kehittäminen lähtenyt liikkeelle työtaturmien välttämisestä, että ihmiset eivät kuolisi työnsä ääreen tai sairastuisi työstään (Marja-Liisa Manka 25.4.2014)
- Myöhemmin laajentunut kattamaan
  - Osaamisen
  - Työyhteisön
  - Vaikuttamismahdollisuudet



# Toisin sanoen.....

*Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos).*

# Sote-alan työsuojelun lainsäädäntöperusta

- Työturvallisuuslaki (738/2002),
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja VN:n asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta, Sairausvakuutuslaki (1224/2004)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (629/2010)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuilta vaaroilta (933/2017)
- Säteilylaki (859/2018) ja säteilyasetus (1512/1991).
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuilta vaaroilta (388/2016)
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)
- Pelastuslaki (468/2011)
- Terveysturvallisuuslaki (1326/2010) ja Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994), STM:n asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta (341/2011)
- Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015)
- Tartuntatautilaki (1227/2016)
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista (1406/1993)
- Työaikalaki (872/2019) ja vuosilomalaki (162/2005)



# Työturvallisuuslaki (738/2002)

## 1 §

### **Tarkoitus**

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja.

## 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.



# Vastuut

## Työnantajan vastuu

- Huolehdittava, että tehtävä työ on suunniteltu turvalliseksi
- Seurattava työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta
- Pitää tunnistaa työpaikan kuormitustekijät
- Ryhdyttävä toimiin, jos aiheuttaa haittaa tai vaaraa
- Opastettava ja ohjeistettava työntekijöitä toimimaan oikein
- Valvottava, että ohjeistusta ja opastusta noudatetaan

## Työntekijän vastuu

- Suhtauduttava vakavasti työnantajan antamaan opastukseen
- Noudatettava tarkasti työnantajan ohjeita
- Raportoitava turvallisuuspuutteista – tilanne ei korjaudu itsestään!
- Eriteltävä, mitkä tekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta



# Mitkä ovat voimavaratekijät työssäsi?

*”Se vahvistuu, mihin kiinnitämme  
huomiota”*



# Työhyvinvointia lisäävät

- Terveelliset ja turvalliset työolot
- Hyvä ja motivoiva johtaminen
- Työyhteisön hyvä ilmapiiri
  - Avoimuus, luottamus, innostus, kannustus, myönteinen palaute, kohtuullinen työmäärä
- Työntekijän ammattitaito ja osaamisen tukeminen

# Mikä on kuormittavinta työssäsi?

- Työn henkinen kuormittavuus on tasaisesti lisääntynyt kunta-alalla
  - Työtä liian paljon
  - Joka kolmas vastaajan mielestä aikaa ei ole riittävästi saada työnsä tehtyä
  - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstö kaikista kuormittuneimpia
- Fyysinen kuormitus
- Kiire
- Henkilöstöpula
- Eettinen kuormitus
- Koettu väkivalta
- Epäasiallinen kohtelu

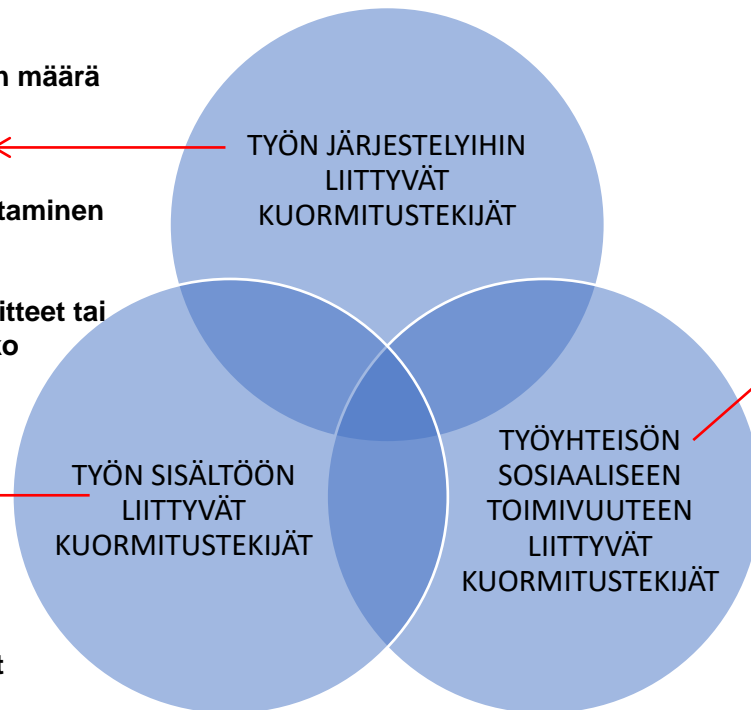
# Työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät

## Esimerkiksi:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- runsas työhön liittyvä matkustaminen
- puutteet työväliseissä 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



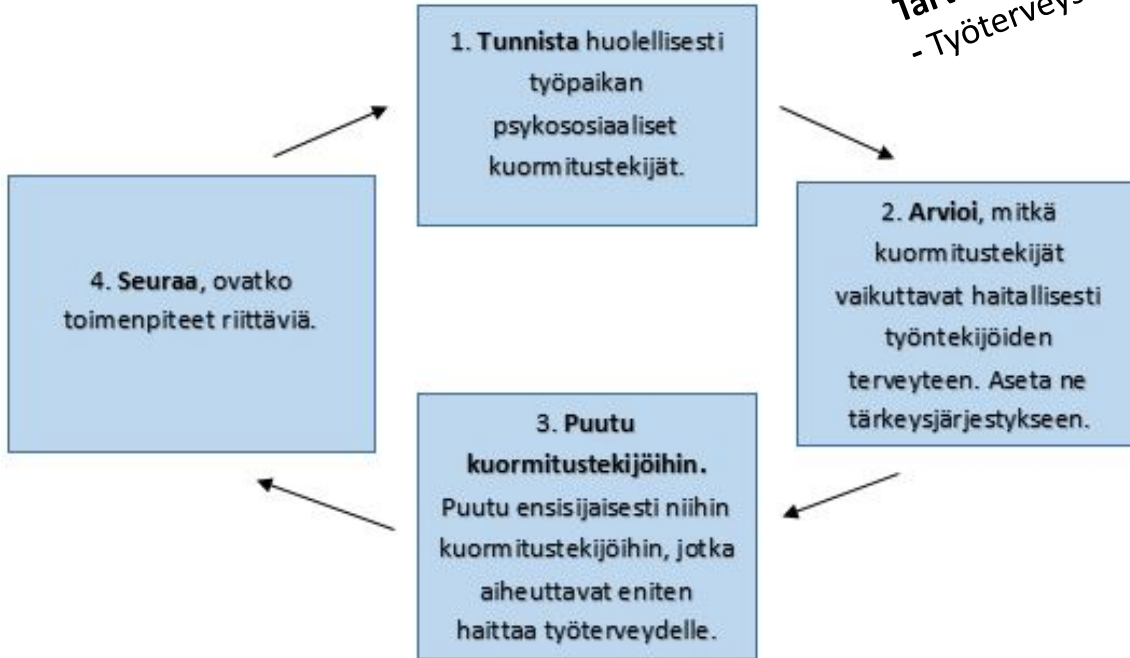
## Esimerkiksi:

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

Työsuojelu.fi

# Psykososiaalinen kuormitus

## Vaarojen arviointiprosessi



*Tarvittaessa ulkopuolinen asiantuntija  
- Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys*

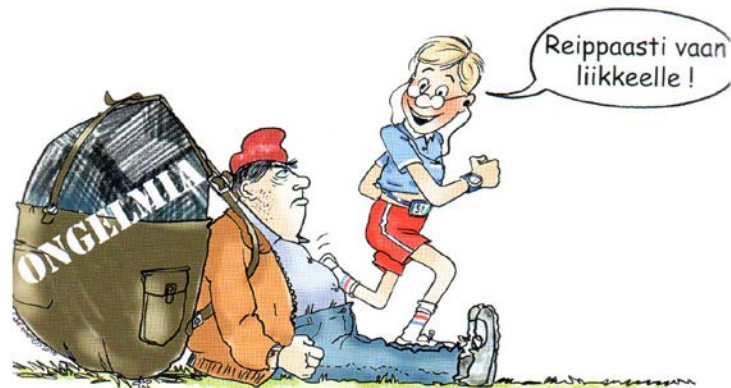
Työsuojelu.fi



# Työntekijä

- Kerro esimiehellesi olevasi haitallisesti kuormittunut ja kuva, mitkä tekijät työssäsi aiheuttavat haitallista kuormitusta
- Noudata työpaikan varhaisen tuen toimintamallin ohjeita
- Apuna voit käyttää myös työsuojeluviranomaisen lomaketta [Ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta](#)
- Kysy mihin toimenpiteisiin esimies aikoo ryhtyä

# Apua, kun ei jaksa....



- Kun työssä jaksaminen tuntuu vaikealta, on syytä pohtia syitä, joista jaksamattomuus johtuu, ja keinoja miten jatkaa eteenpäin
- *Kehityskeskustelu* on selkeä tilanne nostaa työn tekemistä haittaavat asiat esille, jos asioista ei esimiehen kanssa tule aiemmin keskusteltua
- *Työsuojeluvaltuutettu* voi toimia tukihenkilönä asioiden käsittelyssä ja eteenpäinviemisessä
- *Työterveyshuolto* on apuna, kun työntekijän terveys on vaarassa. Työssä olevat ongelmat eivät kuitenkaan korjaannut sairauspoissaoloilla. Työhön liittyvät pulmat pitää käsitellä työpaikalla



# Psykososiaalisten kuormitustekijöiden valvonta

## Valvotaan,

- onko työnantaja tunnistanut kattavasti kaikki työhön ja työolosuhteisiin liittyvät kuormitustekijät?
- mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niihin liittyvän haitan ja vaaran vähentämiseksi, silloin kun kuormitustekijöitä ei voida kokonaan poistaa?
- onko psykososiaalisten kuormitustekijöiden haitta ja vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle arvioitu (työterveyshuollon toimesta) ja onko työterveyshuolto antanut toimenpidesuosituksia
  - miten työnantaja on omassa toiminnassaan näitä suosituksia noudattanut?
- miten työnantaja seuraa ja arvioi valitsemiensa toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia?

**Tavoitteena** on, että työnantaja tunnistaa ja ennaltaehkäisee haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja/ tai kohdentaa ensisijaisesti toimenpiteet kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, ei niiden seuraamuksiin

- valvonnassa voidaan hyödyntää [Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely](#)

# Ajankohtaiset yhteydenotot, jotka kuormittaa

## Työnantaja ei ole huolehtinut suojaamista työssä, voinko pidättäytyä työstä?

- Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilösuojaimet, ellei terveyden menettämisen vaaraa voi muuten välttää
- Jos työstä aiheutuu **vakavaa vaaraa** työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä
  - ei tarkoita työnteon kaikkinaista keskeyttämistä, vaan työstä pidättäytyminen on rajattava mahdollisimman suppeaksi tilanteesta riippuen
  - Esim. jokin työvaihe
- Jos työskentely työturvallisuuslain mukaisesti aiheuttaisi vakavaa hengen uhkaa, asiasta pitää ensi tilassa ilmoittaa esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle
  - Tässä tilanteessa erityisestä ja vakavasta hengenvaarasta tulisi saada mahdollisuuksien mukaan **lääkärin arvio** vaaran vakavuudesta ja sen välittömyydestä sekä mahdollisuuksien mukaan määräys työn keskeyttämisestä
  - Ensisijaisesti työpaikkojen ongelmatilanteet tulisi ratkaista **yhteistoiminnassa** sovituin tavoin

# Riskiryhmään kuuluvien työskentely koronaepidemian aikana

- Riskiryhmät (THL)
  - yli 70-vuotiaat henkilöt ovat muita alttiimpia saamaan vakavan koronavirusinfektion
  - Vaikea-asteinen sydänsairaus
  - Huonossa hoitotasapainossa oleva keuhkosairaus
  - Diabetes, johon liittyy elinvarioita
  - Krooninen maksan tai munuaisen vajaatoiminta
  - Vastustuskykyä heikentävä tauti kuten aktiivisessa solunsalpaajahoidossa oleva leukemia tai lymfooma (ei ylläpitohoito)
  - Vastustuskykyä voimakkaasti heikentävä lääkitys (esimerkiksi suuriannoksinen kortisonihoito)
- Keskustelu esimiehen kanssa
  - Työnantaja tekee riskin arvioinnin
  - Tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö
- Hoitava lääkäri arvioi tarvittaessa, onko henkilön perussairaus niin vaikea, että hänellä on riski saada vakava vaara terveydelle
- STM: Ohjeet työntekijöiden terveyden suojelemiseksi koronavirustilanteessa

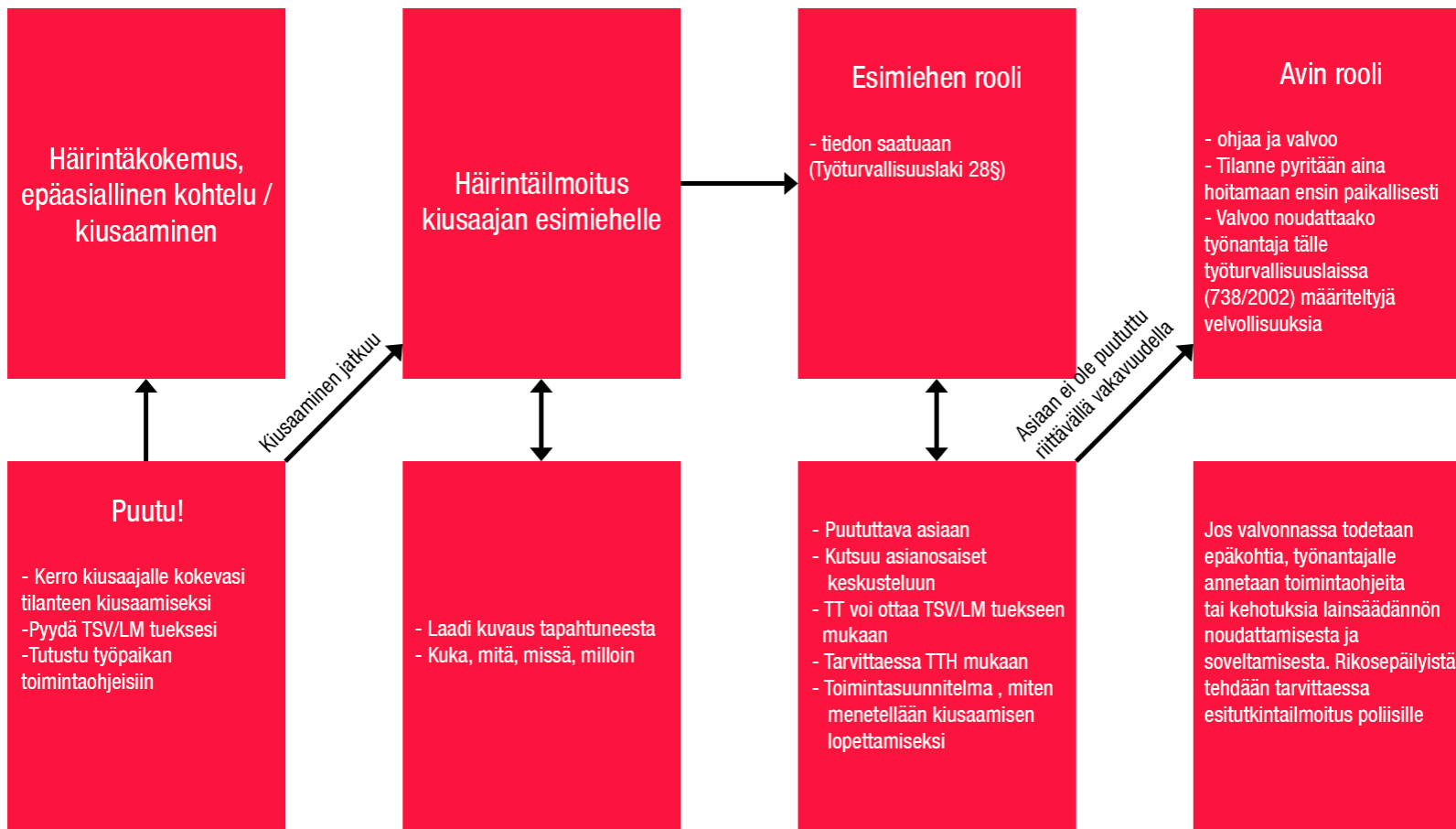
[https://stm.fi/documents/1271139/21475529/Korona\\_riskiryhm%C3%A4t\\_200320\\_ohje\\_ty%C3%B6suojelu\\_final\\_FI\\_pohja.pdf/697c798f-3863-bc4a-4bc7-fc2b6da25a42/Korona\\_riskiryhm%C3%A4t\\_200320\\_ohje\\_ty%C3%B6suojelu\\_final\\_FI\\_pohja.pdf](https://stm.fi/documents/1271139/21475529/Korona_riskiryhm%C3%A4t_200320_ohje_ty%C3%B6suojelu_final_FI_pohja.pdf/697c798f-3863-bc4a-4bc7-fc2b6da25a42/Korona_riskiryhm%C3%A4t_200320_ohje_ty%C3%B6suojelu_final_FI_pohja.pdf)

## Jos sairastuu koronavirukseen, onko se ammattitauti?

- Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus korvaa työn tekemiseen liittyviä työtapaturmia ja ammattitauteja
- Ammattitautina korvataan sairaus, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut fyysikaalisesta, kemiallisesta tai **biologisesta tekijästä** työssä, työntekopaikan alueella tai työhön liittyvässä koulutuksessa
- Jotta koronavirustartunta korvattaisiin ammattitautina, tartuntalähde ja -olosuhde on pystyttävä selvittämään
- Altistumisen on pitänyt tapahtua työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisessa olosuhteessa:
  - työnteon yhteydessä
  - työtehtävästä johtuvan matkustamisen yhteydessä
  - työntekopaikan alueella
  - työhön liittyvässä koulutustilaisuudessa
- Koronaviruksen aiheuttaman sairauden korvaaminen ammattitautina edellyttää siis, että **tartuntalähde on yksilöitävissä** esimerkiksi työnteon yhteydessä tapahtuneeksi
- Ammattitautikorvaus edellyttää **diagnosoitua sairautta**. Pelkkä altistuminen koronavirukselle ei ole ammattitauti eikä sen perusteella saa korvauksia

## Epäasiallinen kohtelu; häirintä ja ”kiusaaminen”

- Vastuu työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä työhyvinvoinnista on työnantajalla, jota ei voi siirtää esim. työterveyshuollolle tai työsuojeluvaltuutetulle.
- Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu koko henkilöstölle ja asia hoidetaan aina ensisijaisesti paikallisesti, jossa on menettelytavat häirintätilanteiden ennaltaehkäisemiseksi



*Kiitos!*



11.6.2020

Kaija Ojanperä