

TYÖHÖN JA TYÖOLOIHIN LIITTYVIÄ TERVEYDEN RISKITEKIJÖITÄ

Psyykinen tai fyysinen terveyden riskitekijä: häirtatekijä, joka vaikuttaa työntekijän psyykeen ja kehoon terveyttä vaarantavalla tai huonontavalla tavalla. Tällainen häirtatekijä voi sijaita fyysisessä, sosiaalisessa tai organisatorisessa työympäristössä.

Työympäristön terveydelle häirtalliset tekijät:

- työ- ja toimintaprosessien kitkaisuus (K)
- turvattomuutta aiheuttavat tekijät (T)
- riittämätön lepo (L)
- huono työn hallinta (H)
- riittämättömät vaikutusmahdollisuudet (V)

Kirjaimet edellä mainittujen tekijöiden perässä ovat lyhenteitä, joita käytetään terveydelle häirtallisten tekijöiden yksityiskohtaisessa kuvauksessa jäljempänä.

Työympäristön häirtatekijöiden arvioinnissa voidaan tarvittaessa edetä vaiheittain (1-4) jäljempänä esitetyn tapaan. Ohjetekstin tarkastelu voidaan kuitenkin haluttaessa lopettaa mihin tahansa numeroituun kohtaan (1, 2, 3 tai 4), sillä kukin jakso toimii itsenäisesti arvioinnin tukena. **Tästä syystä kutakin jaksoa (1, 2, 3, tai 4) voidaan sellaisenaan käyttää hyväksi tarvitsematta edetä alusta loppuun vaiheittain.**

1) Yleisarvioinnin kannalta tärkeä kysymys:

Ilmeneekö joku alla mainituista häirtatekijöistä? Jos esiintyy, laita rasti ruutuun **kyllä**. Ellei häirtaa esiinny, jätä ruutu tyhjäksi.

Häirtatekijä esiintyy	Kyllä
<i>Kitkaiset työ- ja toiminta- prosessit (K)</i>	
<i>Turvattomuus(T)</i>	
<i>Riittämätön lepo/ palautuminen (L)</i>	
<i>Huono työn hallinta(H)</i>	
<i>Vaikutusmahdollisuuksien puute(V)</i>	

Jos rasti on jossakin ruudussa, voidaan – niin haluttaessa - asiaa ryhtyä selvittämään omin keinoin ja jättää perehtyminen jäljempänä esitettyyn tekstiin tähän. Jos tuntuu siltä, että kaipaisi lisääpua työperäisten terveyshaittojen selvittämiseksi, voi siirtyä eteenpäin.

2) Missä hättatekijä esiintyy?

Työympäristöä voidaan tarkastella eri näkökulmista sen mukaan, mitkä tekijät vaikuttavat tietyn hättatekijän syntyyn. Tämän perusteella työympäristö voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, sosiaaliseen ja organisatoriseen. Kun halutaan edelleen arvioida, millä työympäristön osa-alueella kyseinen hättä esiintyy, voidaan käyttää apuna seuraavaa taulukkoa. Taulukkoon merkitään rasti siihen ruutuun, missä arvelee hättän esiintyvän. Muussa tapauksessa ruutu jätetään tyhjäksi.

Hättatekijän sijainti työympäristössä:

Hättatekijä	Fyysinen (f)	Sosiaalinen (s)	Organisatorinen (o)
<i>Kitkaiset työ- ja toiminta- prosessit(K)</i>			
<i>Turvattomuus(T)</i>			
<i>Riittämätön lepo/ palautuminen(L)</i>			
<i>Huono työn hallinta(H)</i>			
<i>Vaikutusmahdollisuuksien puute(V)</i>			

Seuraavassa luvussa kuvatuista työympäristön osa-alueista voi olla apua , kun edellä mainittua arviota tehdään.

Työympäristön osa-alueet

Fyysinen työympäristö (f)

Käsittää työtilat (mm. työpiste), työvälineet, kulkutiet, fyysikaaliset ja kemialliset tekijät, esim. melutaso, valaistus, ilman laatu.

Sosiaalinen työympäristö (s)

Yksilöt, ryhmät ja vuorovaikutus. Ihmisten joko kahdenkeskinen tai ryhmien välinen vuorovaikutus ja sijainti (ryhmittely). Tähän ryhmään kuuluu myös epävirallinen, kirjaamaton käsitys siitä, mitä varten työyhteisö on olemassa, miten se toimii tai tulisi toimia (ns. sosiaalinen kognitio tai toimintakonsepti).

Organisatorinen työympäristö (o)

Toimintaa säätelevät rakenteet: miten asiat on järjestetty työyhteisössä. Tähän ryhmään kuuluvat työyhteisön rakenne (yksiköt) ja viralliset toimintatavat, kuten esimerkiksi, onko työntekijöillä mahdollisuutta keskustella yhdessä työyhteisönsä asioista työpaikkapalaverissa tai muuten osallistua työyhteisön toimintaan. Tähän luokkaan kuuluvat myös yhteisön toimintaa säätelevät säännöt, normit, toimintatavat, - mallit ja -ohjelmat, sopimukset, työjärjestykset ja henkilökohtaiset toimenkuvat. Organisatoriseen työympäristöön kuuluvat laajemmassa, yhteiskunnallisessa mielessä lait, asetukset, valtioneuvoston ohjelmat ja yleiset sopimukset, esim. työehtosopimukset. Nämä luovat työpaikoilla noudatettavan toimintatavan yleisen perustan.

3) Terveiden riskitekijöiden sijainti työympäristössä

Jos tuntuu, että edellisessä luvussa kuvatuista työympäristön piirteistäkään ei ollut riittävästi apua, voidaan siirtyä tässä luvussa kuvattujen, työympäristön eri osa-alueilla esiintyvien haittatekijöiden kuvailuun. Kuvauksen perusteella voidaan arvioida, missä osa-alueella haittatekijä esiintyy.

Eri tekijät ja työympäristön osa-alueet on merkitty kirjainkoodeilla siten, että isot kirjaimet tarkoittavat haittatekijää ja pienet työympäristön osa-alueita.

Kitkaiset työ- ja toimintaprosessit (K)

Fyysinen työympäristö (f)

Tekijät, jotka aiheuttavat haitallista tai tarpeetonta ponnistelua: huonot työasennot, työvälineet ja hallintalaitteet, fyysisesti raskas työ, työvälineiden huono sijoittelu (saatavuus). Työsuoritusta häiritsevät fyysiset tekijät, kuten huono valaistus, melu, hälinä, sopimaton lämpötila, työsuorituksen keskeytykset, liiallinen tai vääränlainen tietotulva tai tiedon riittämättömyys. Fyysiset esteet tai puutteet, jotka häiritsevät työn suorittamista.

Sosiaalinen työympäristö (s)

Ihmisten välinen huono vuorovaikutus: Kahden ihmisen (työntekijöiden tai työntekijän ja lähijohdon) tai ryhmien väliset ristiriidat, jotka ilmenevät väkivaltana: syrjintänä, seksuaalisena häirintänä, kiusaamisena, aggressiivisena ja epäasiallisena käyttäytymisenä ja sosiaalisena eristämisenä. Työyhteisön tuen puute vaikeissa työtehtävissä hankaloittaa työntekoa.

Organisatorinen työympäristö (o)

Rakenteet, jotka aiheuttavat kitkaa synnyttävät olosuhteet. Toimintastrategian epäselvyys tai epätarkoituksenmukaisuus. Ristiriitaiset tai puutteelliset ohjeet koskien organisaatio- tai työtoimintoja. Epätarkoituksenmukainen organisaatorakenne, esim. päällekkäisiä tai puuttuvia toimintoja tai yksiköitä, jotka mahdollistavat ihmisten joustavan ja tehokkaan työskentelyn ja osallistumisen. Epäselvät tai epätarkoituksenmukaiset työn-, tehtävä- ja toimenkuvat, ohjeisto, säännöt, sopimukset, lait.

Turvattomuus (T)

Fyysinen työympäristö (f)

Turvattomuutta aiheuttavat sellaiset työtilat, koneet ja laitteet ja prosessit, joissa on tapaturmavaara. Myös työympäristössä olevat terveydelle vaaralliset aineet voivat aiheuttaa sairastumisvaaraa ja lisätä turvattomuuden tunnetta. Yksintyöskentely tällaisissa tiloissa on paitsi fyysinen turvallisuusriski myös lisää turvattomuuden tunnetta.

Sosiaalinen työympäristö (s)

Työyhteisön vihamielisyys ja tuen puute lisää tai aiheuttaa turvattomuuden tunteita. Huonot ihmissuhteet ja niihin usein liittyvä henkinen väkivalta – joskus myös fyysisen väkivallan uhka aiheuttavat turvattomuuden kokemuksia. Henkisen väkivallan muotoja voivat olla epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen ja seksuaalinen häirintä, syrjintä ja eristäminen. Huonot ihmissuhteet voivat olla kahdenkeskisiä, sekä työtovereiden että esimiehen ja alaisen tai ryhmien välisiä.

Organisatorinen ympäristö (o)

Puuttuvat toimintamallit yllättävien muutos- ja kriisitilanteiden varalle luovat perustaa henkilöstön turvattomuuden tunteille. Samaan suuntaan vaikuttaa myös sellainen organisaation rakenne, joka ei anna henkilöstölle mahdollisuutta saada tietoa, osallistua, tuoda esiin omia näkemyksiään, vaikuttaa organisaation tavoitteisiin tai yleensä asioiden hoitoon.

Epäselvät tehtävä- tai toimenkuvat altistavat ristiriidoille ja luovat pohjaa myös turvattomuuden tunteille. Työyhteisön toimintatapa, omaksutut toimintamallit, voivat aiheuttaa turvattomuutta. Tällaista voi esiintyä mm. suhtautumisessa uusiin tulokkaisiin, joiden pitää käydä läpi samat hankaluudet kuin aikaisemmin taloon tulleet jne.

Puutteellinen strategia ja sen toteutuminen työyhteisössä aiheuttaa turvattomuutta. Tämä ilmenee mm. epäselvinä käsityksinä siitä, mitkä ovat organisaation tavoitteet, työtavat ja kunkin panostus työhön. Puuttuva perehdyttämis- ja opastusohjelma tuleviin työtehtäviin on turvattomuudelle altistava tekijä.

Riittämätön lepo /palautuminen (L)

Fyysinen työympäristö(f)

Puuttuvat lepo- tauko- ja virkistystilat vaikeuttavat tai estävät tarpeellisen levon saamisen ja palautumisen työn aiheuttamasta rasituksesta.

Sosiaalinen työympäristö(s)

Yksittäiset työntekijät tai ryhmät toimivat niin, että ei ole mahdollisuutta lepotaukoihin ja palautumiseen. Esimiehen tai ryhmän taholta tuleva epävirallinen tai virallinen painostus ylipitkiin tai tauottomiin työprosesseihin.

Organisatorinen työympäristö(o)

Työjärjestelyt ovat sellaiset, ettei ole mahdollisuutta pitää taukoa, poistua työpisteestä tai saada riittävästi vuorokausi-, viikko- tai vuosittaista lepoa. Työvuorot ovat epäterveelliset, eivät salli palautumista. Työehto- ja työ sopimuksissa ei ole otettu lepoaikoja riittävästi huomioon.

Huono työn hallinta (H)

Fyysinen työympäristö(f)

Ergonomisesti väärin toteutetut työtilat vaikeuttavat osaltaan työn hallintaa. Tähän suuntaan vaikuttaa myös se, etteivät työvälineet tue työn tekemistä tai ettei osaa käyttää niitä. Jos työn asettamat vaatimukset ylittävät työntekijän suorituskyvyn, työtä ei hallita kunnolla. Työtä voi olla liikaa tai se voi olla liian vaikeaa. Myös silloin, kun työtä on liian vähän tai se on liian helppoa, työntekijän suorituskykyyn nähden, syntyy ongelmallinen tilanne työtilanteen kokonaishallinnan kannalta: mihin kuluttaa ylijäänyt energia . Tällainenkin tilanne alkaa pitkän päälle kuormittaa epäterveellisesti ja vapautuva energia saatetaan suunnata väärin; syntyy ristiriitoja.

Sosiaalinen työympäristö(s)

Esimiehen ja työtovereiden tuen puute vaikeuttaa työn ja elämäntilanteen hallintaa vaikeissa työtehtävissä tai työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Tämä altistaa epäterveelliselle kuormitukselle.

Organisatorinen työympäristö(o)

Uusien ja uusissa työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden riittämätön perehdyttämisen ja opastuksen puute altistaa huonolle työn hallinnalle. Tulostavoitteet, jotka on laadittu henkilökuntaa kuulematta voivat luoda tilanteen, missä henkilöstöresurssit ja asetettu työmäärä ovat ristiriidassa keskenään ja työn tekemisestä tulee henkilöstölle vaikeasti

hallittavaa. Epätarkoituksenmukainen organisaatorakenne –turhat tai puuttuvat yksiköt - luo osaltaan pohjaa huonolle työn hallinnalle, samoin puuttuvat taloudelliset voimavarat.

Vaikutusmahdollisuuksien puute (V)

Fyysinen työympäristö(f)

Vaikutusmahdollisuudet voivat puuttua esim. työjärjestelyihin, työnkulkuun (prosessi), työmäärään, työn vaativuuteen, tapaan tehdä työtä, työtiloihin tai työvälineisiin. Työjärjestelyihin liittyen voi olla vaikeaa tai peräti mahdotonta pitää taukoja tai poistua työn äärestä hetkeksikään henkilökohtaisten tarpeiden tai asioiden vuoksi. Yksintyöskentely tapaturma- tai sairastumisvaaraa aiheuttavassa työympäristössä voi estää avunsaannin hätätapauksissa. Organisaatio voi olla myös hajautettu niin, että sen eri yksiköissä työskentelevillä ei ole riittäviä mahdollisuuksia pitää yhteyttä keskenään ja vaikuttaa työhön ja työoloihinsa.

Sosiaalinen työympäristö(s)

Sosiaalinen eristyneisyys tai eristetyksi tuleminen vähentää tai ehkäisee kokonaan mahdollisuuksia vaikuttaa edellisessä kohdassa mainittuihin asioihin. Se saattaa myös estää mahdollisuuden osallistua työyhteisön toimintaan täysivaltaisena jäsenenä.

Organisatorinen työympäristö(o)

Väärin tai epätarkoituksenmukaisesti suunnitellut tehtävä- ja toimenkuvat ja ohjeet voivat estää vaikutusmahdollisuudet ja työssä kehittymisen. Organisaation virheellinen rakenne voi myös vaikuttaa tähän suuntaan esim. silloin kun henkilöstölle ei ole järjestetty tilaisuuksia osallistua ja vaikuttaa työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen.

4) Terveydelle haitallisten tekijöiden yksityiskohtainen kuvaus

Ellei edellisistä tarkasteluistakaan ollut apua tai halutaan saada täydentävää tietoa työympäristön haittatekijöistä, voidaan siirtyä tässä luvussa esitettyyn haittatekijöiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Näiden tekijöiden lisäksi työympäristön eri osa-alueilla voi olla muitakin kuin tässä mainittuja terveydelle haitallista kuormittumista aiheuttavia tekijöitä.

Kunkin tekijäryhmän perässä suluissa olevat koodaus viittaa haitallista kuormitusta aiheuttavaan yleistekijään ja siihen työympäristön osa-alueeseen, missä kyseinen tekijä mahdollisesti esiintyy. Koodit on tarkoitettu auttamaan kyseisen haittatekijän ja siihen työympäristössä vaikuttavien tekijöiden

tunnistamisessa. Koodit ovat suuntaa-antavia kyseisen ryhmän haittatekijöille. Ryhmän yksittäisiä haittatekijöitä voidaan haluttaessa koodata erikseen.

Koodausavain:

Työympäristön terveydelle haitalliset tekijät ja niiden mahdollinen sijainti:

- työ- ja toimintaprosessien kitkaisuus (K)
- turvattomuutta aiheuttavat tekijät (T)
- riittämätön lepo (L)
- huono työn hallinta (H)
- riittämättömät vaikutusmahdollisuudet (V)
- fyysinen työympäristö (f)
- sosiaalinen työympäristö (s)
- organisatorinen työympäristö (o)

.....

Työmäärä ja vaativuus (H, K, L; f, s, o) :

- työtä on liikaa; liian paljon työtehtäviä; kiire, aikapaine, työ sitoo, vaikea irtautua; ei riittävästi lepoa
- rasittavat työajat; pitkät työpäivät, vuorotyö
- työtä on liian vähän; tapahtumaköyhyys; yksitoikkoisuus
- työ on liian vaikeaa; ei osaa; liian paljon opittavaa, vastuuta; jatkuva tarkkaavaisuus; jatkuvat keskeytykset; taustahälinä, kitkainen työprosessi
- työ liian helppoa; liian vähän opittavaa; rutiineja paljon, työ yksipuolista, toistuvat työvaiheet, virikeköyhyys riittävän aktiiviatason ylläpitämiseksi

Tehtävien selkeys (H, K, T ; s, o):

- epäselvä tehtävänkuva; tai asema työyhteisössä; tästä johtuvat ristiriidat; ei tiedä, mitä kuuluu tehtäviin tai mikä on asema organisaatiossa; organisaation tai omaa asemaa koskevaa tietoa ei riittävästi; ei palautetta

Kehittymismahdollisuudet työssä (H, K, V; s, o):

- vähäiset tai puuttuvat kehitymis- / etenemis-mahdollisuudet: ei palkitsemista; ei mahdollista siirtyä vaativampiin tehtäviin; ei urakehitystä

Ihmissuhteet / johtaminen (H, K, T; s):

- ei saa tukea työtovereilta, esimieheltä

- johtamisongelmat; piittaamattomuus; ei tavoitettavissa; epäoikeudenmukainen kohtelu; epäluottamus alaisia kohtaan; uhkaava komentelu; vastuunpakoilu; epäselvät toimeksiannot
- väkivalta: kiusaaminen; uhkailu; seksuaalinen häirintä; fyysinen väkivalta tai sen uhka
- huono ilmapiiri: kireä, pelokas, jännittynyt
- eristäminen; syrjintä

Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet (H, K, T, V; s, o):

- ei voi osallistua: työpaikkakokouksiin; työpaikkapalavereja ei ole; yksintyöskentely
- ei voi tai ei osaa vaikuttaa: työn suunnitteluun, työn tavoitteisiin, määrään, sisältöön, työtapaan, työ-välineisiin, tai työyhteisön toimintaan; kone tai työprosessi määrää työtahdin, työ- vaiheet ja työn määrän; mielipidettä ei voi esittää tai sitä ei oteta huomioon

Työn fyysinen rasittavuus (H, K; f):

- työ on ruumiillisesti raskasta; rasittavat työasennot, nostot
- puutteelliset työvälineet
- huono työvälineiden sijoittelu
- huonot työasennot

Fyysinen työympäristö (H, K, T; f)

- työstä ja työolosuhteista aiheutuva tapaturma- tai sairastumisvaara
- sopimaton: valaistus, lämpötila, ilmastointi, tärinä, kemialliset aineet, pöly, säteily; vaaralliset kulkutiet; sopimattomat työtilat

Työsuhde (H, T, V; s, o)

- työsuhteen epävarmuus

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (H, K, L, V; s, o) :

- työ sitoo vapaa-ajallakin; ei mahdollisuutta irtautua työstä; oltava tavoitettavissa milloin tahansa
- työjärjestelyissä ei joustoa yksityisasioiden, esim. perhetilanteen ongelmien hoitamiseksi
- työ eristää perheestä ja ystävistä pitkäksi aikaa, komennustyö, esim. ulkomailla työskentely

Terveydelle haitalliselle kuormittumiselle altistavia yksilöllisiä tekijöitä ei ole kuvattu tässä yhteydessä