

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Henkisen kuormituksen käsittely työpaikoilla

SAK:n luottamushenkilöpaneeli

Helmikuu 2023

n=1035

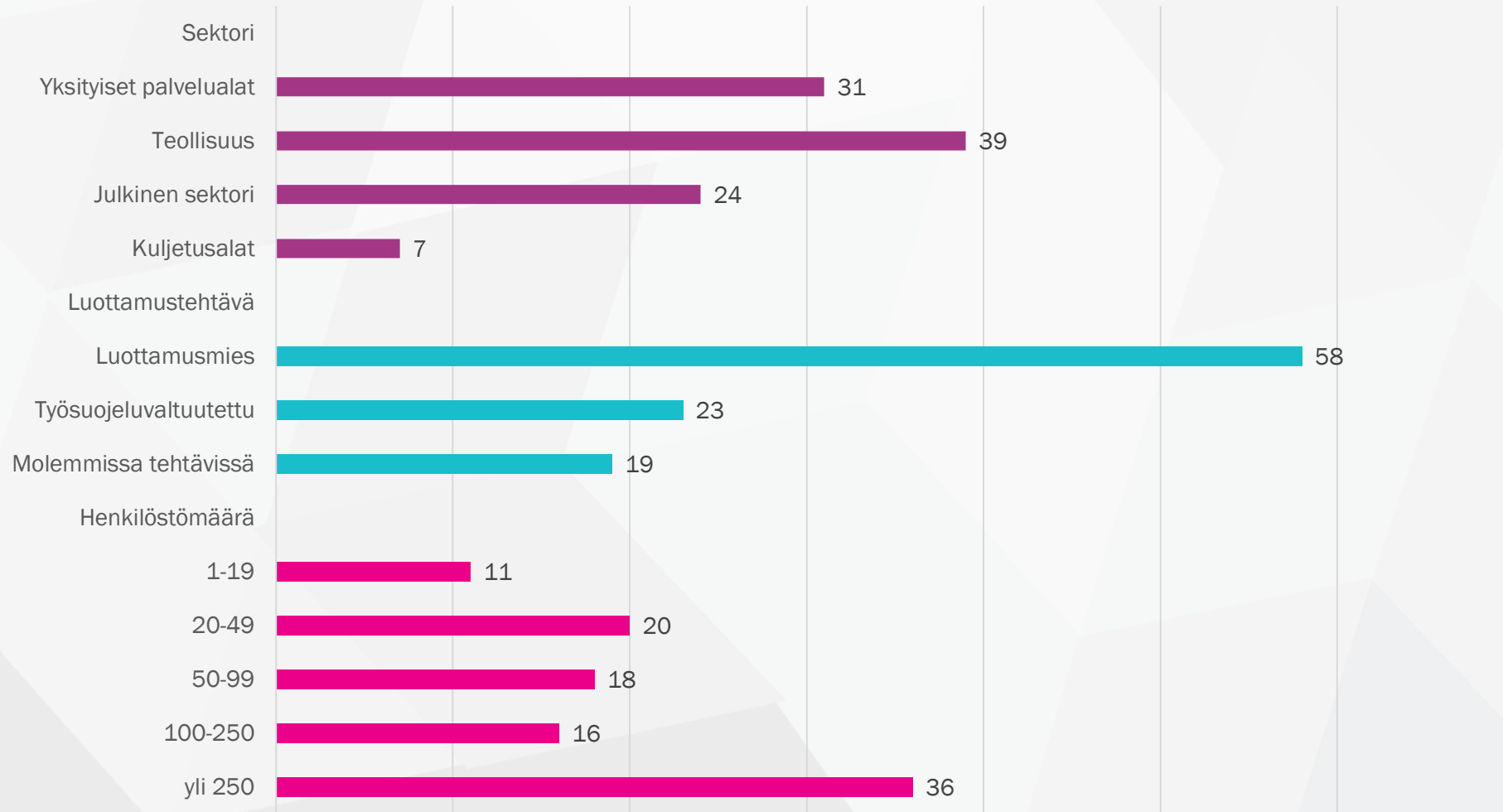
Aineisto kerättiin 25.1.-7.2.2023

Yhteenveto

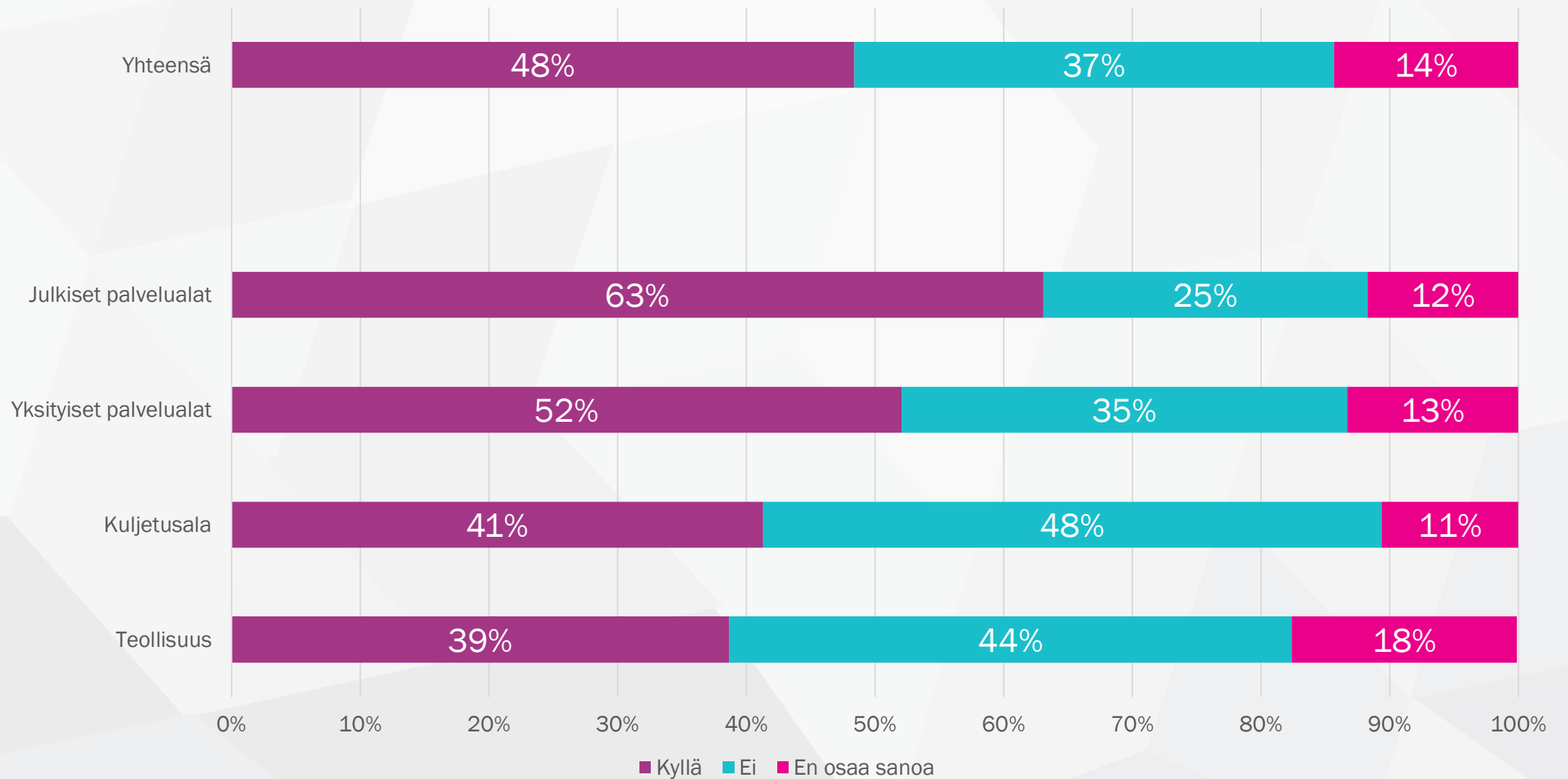
- Vain noin puolet arvioi, että työnantaja on huomionnut henkiset kuormitustekijät osana työn vaarojen arviointia.
- Useimmiten huomioidaan työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun. Vähiten mainintoja sai liiallinen työmäärä työaikaan nähden. Myös vaihtelun puute ja työn yksitoikkoisuus tulee harvoin huomioiduksi työn vaarojen arvioinnissa. Näillä on kuitenkin suuri merkitys työssä koetulle psykososiaaliselle kuormitukselle.
- Jos työnantaja huomaa, että työntekijä kuormittuu työssä henkistä terveyttä vaarantavalla tavalla, vain vakaa puolet arvelee, että työnantaja ryhtyy toimiin kuormitustekijöiden vähentämiseksi.
- Henkisen työsuojelun vahvistaminen on ajankohtainen, sillä 1.6.2023 astuu voimaan työturvallisuuslain muutos. Se velvoittaa työnantajan ottamaan huomioon niin fyysiset kuin työn sisältöön, työn järjestelyyn ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät osana työn vaarojen arviointia.

%

Vastaajat (n 1035)

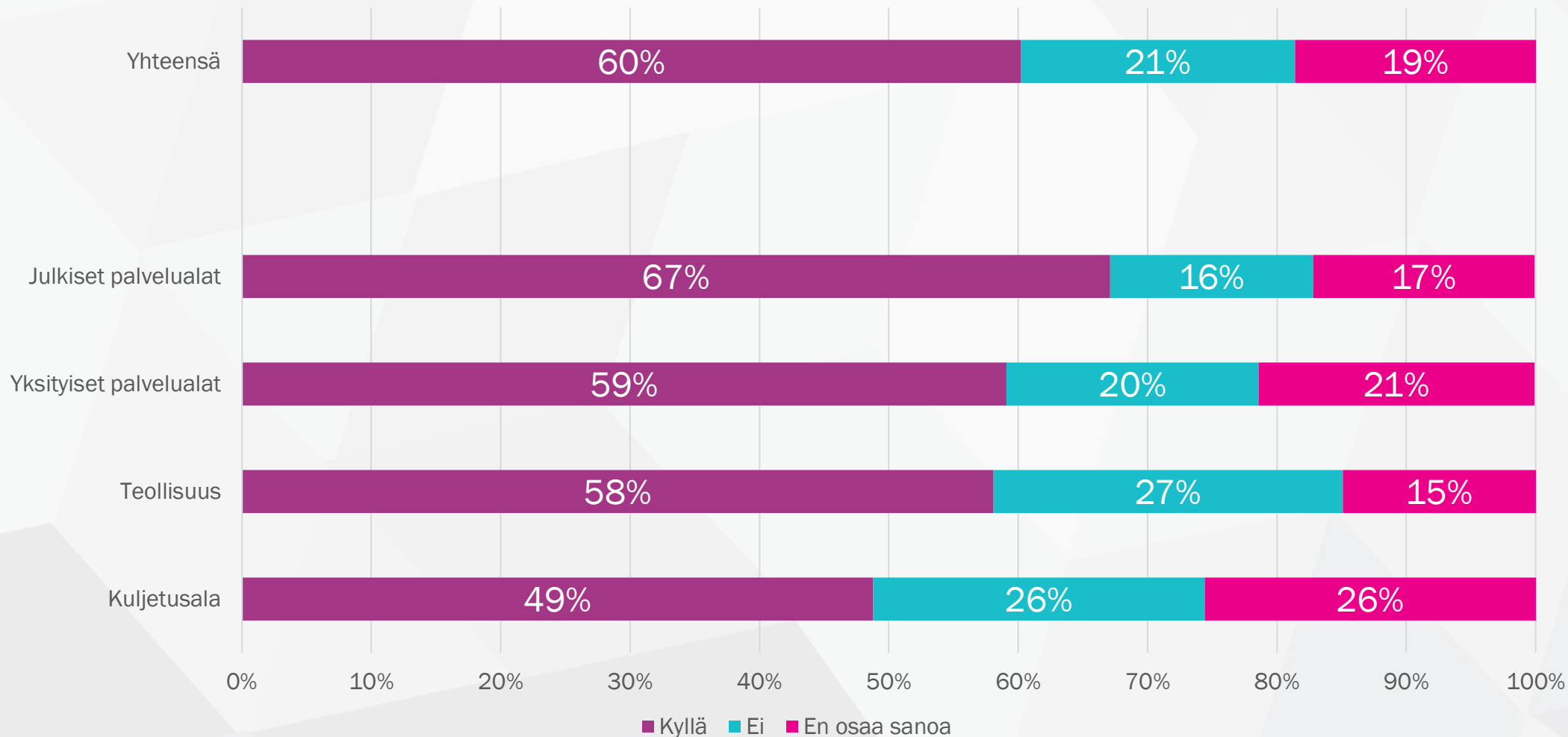


Onko työnantajasi huomionnut henkiset kuormitustekijät osana työn vaarojen arviointia?

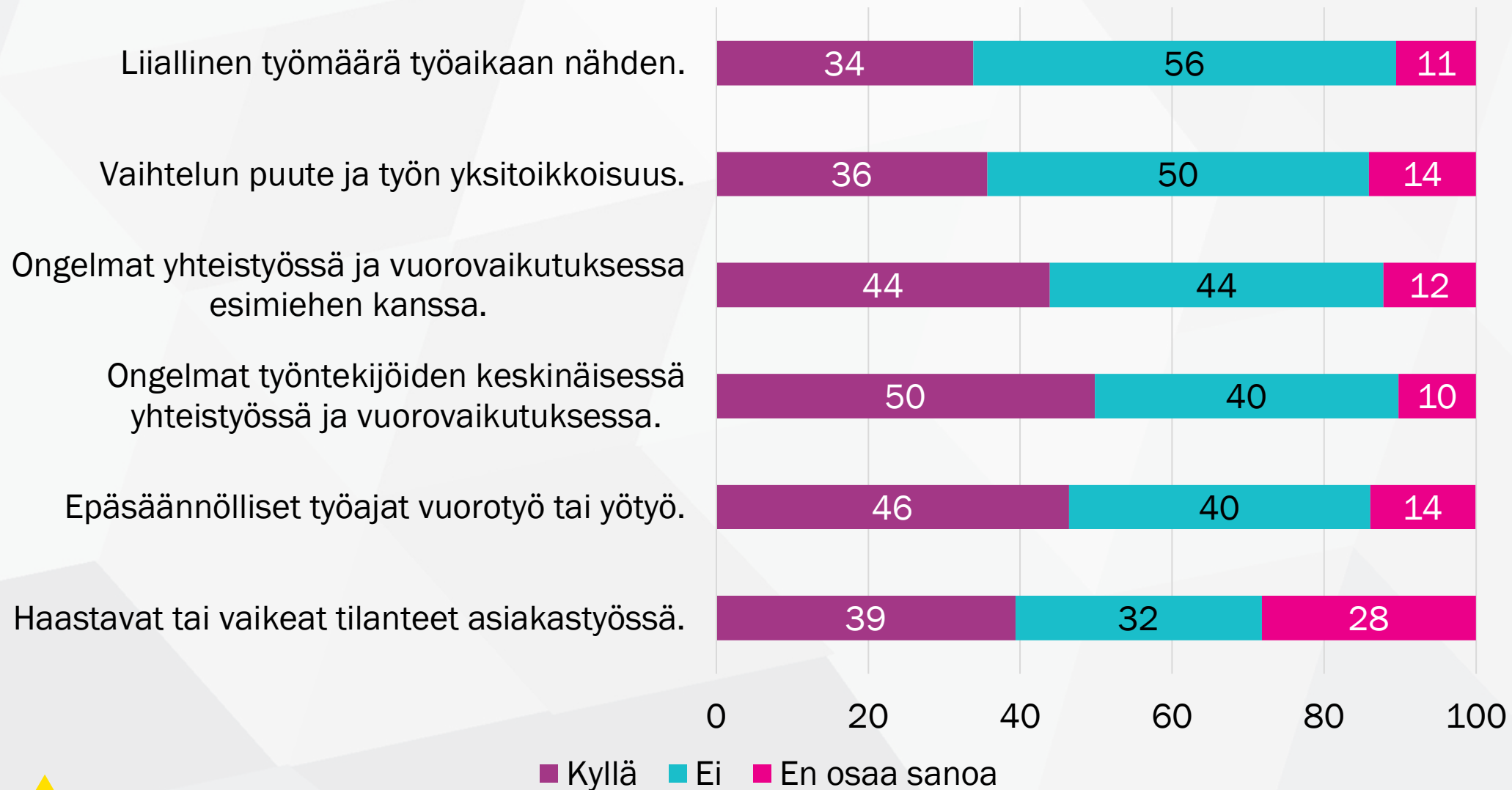


Jos edelliseen kyllä (n=495)

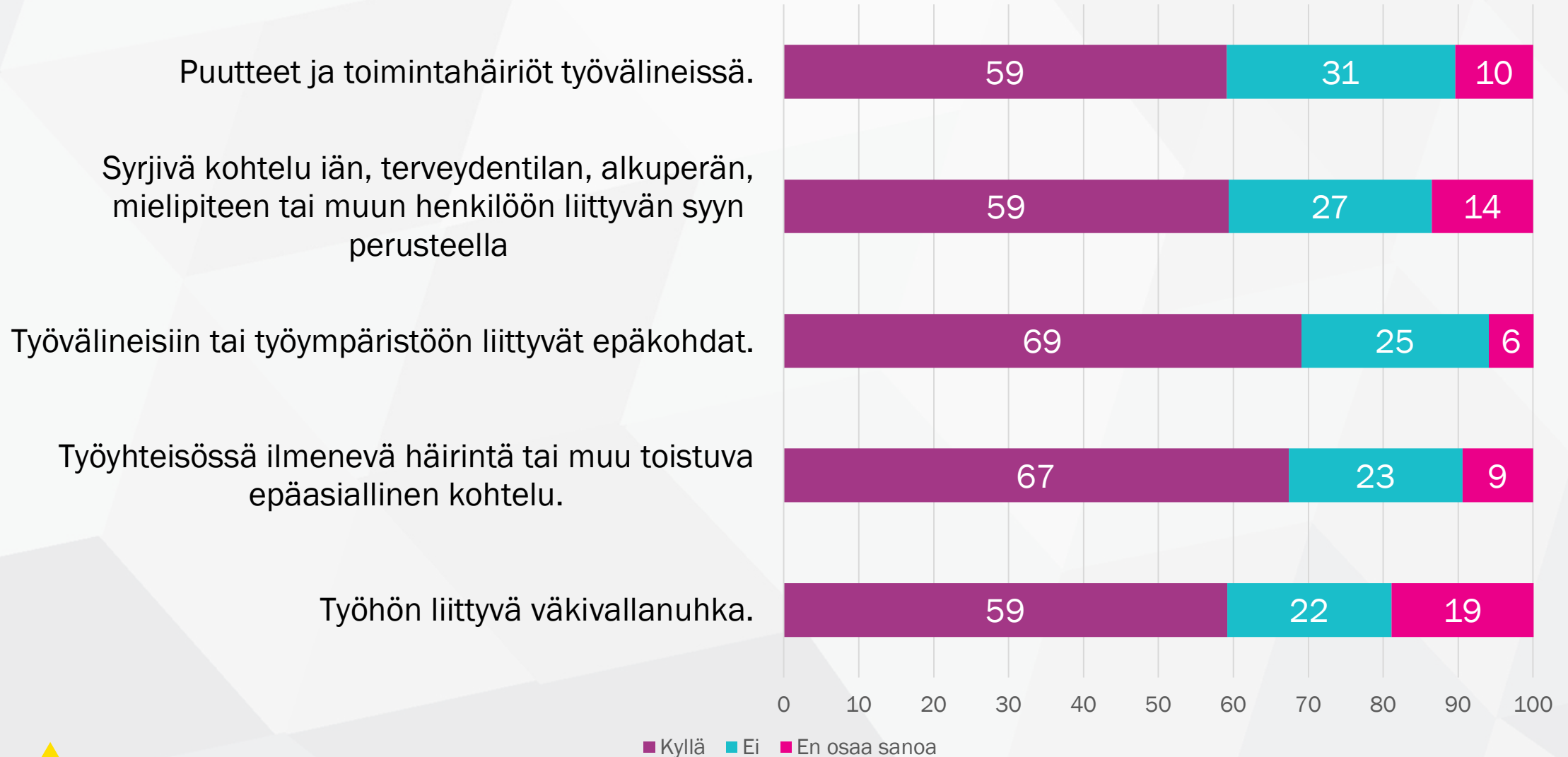
Onko työn vaarojen arvioinnin pohjalta ryhdytty toimenpiteisiin henkistä kuormitusta aiheuttavien tekijöiden vähentämiseksi?



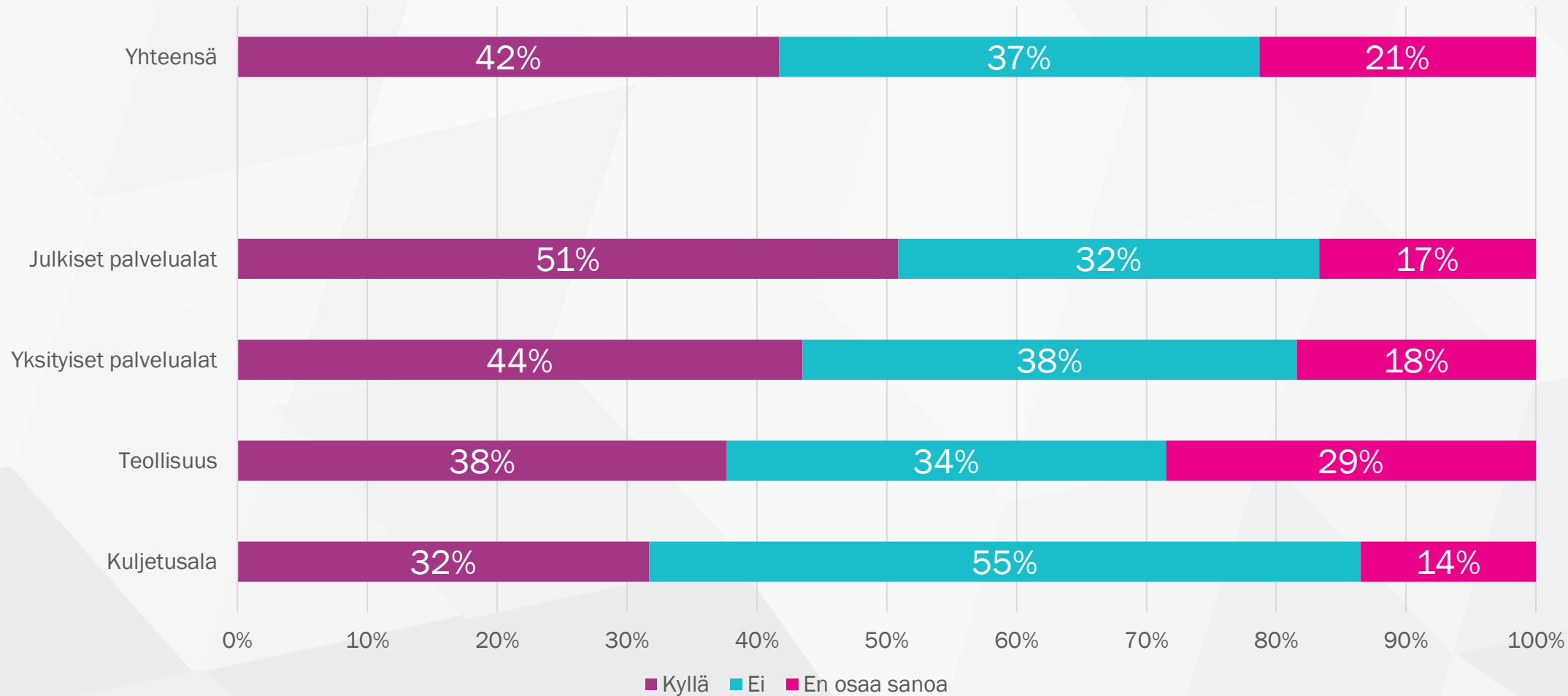
Huomioiko työnantajasi seuraavia henkisiä kuormitustekijöitä osana työn vaarojen arviointia? 1/2



Huomioiko työnantajasi seuraavia henkisiä kuormitustekijöitä osana työn vaarojen arviointia? 2/2

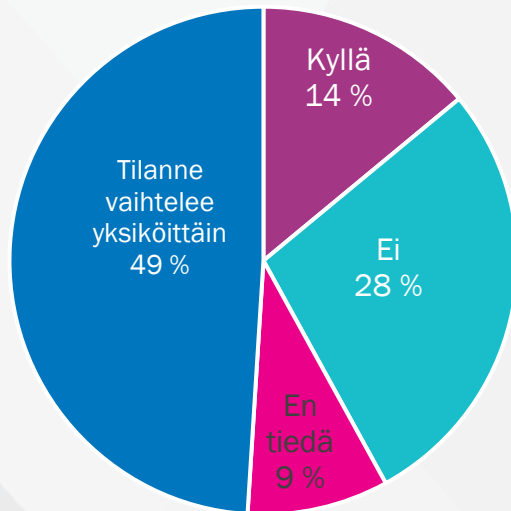


Jos työnantajasi huomaa, että työntekijä kuormittuu työssä henkistä terveyttä vaarantavalla tavalla
Ryhtyykö työnantajasi toimiin kuormitustekijöiden vähentämiseksi?

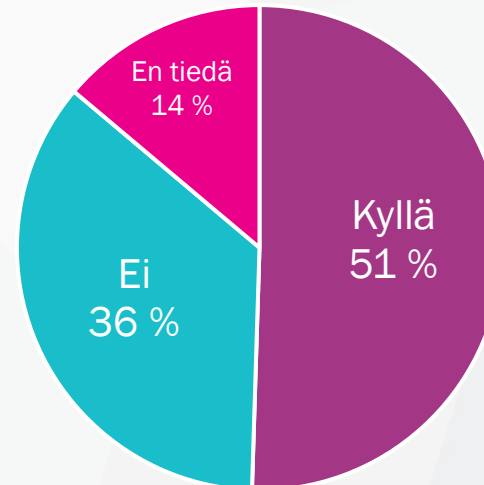


Käsitelläänkö työpaikallasi työn henkiseen kuormittavuuteen liittyviä asioita

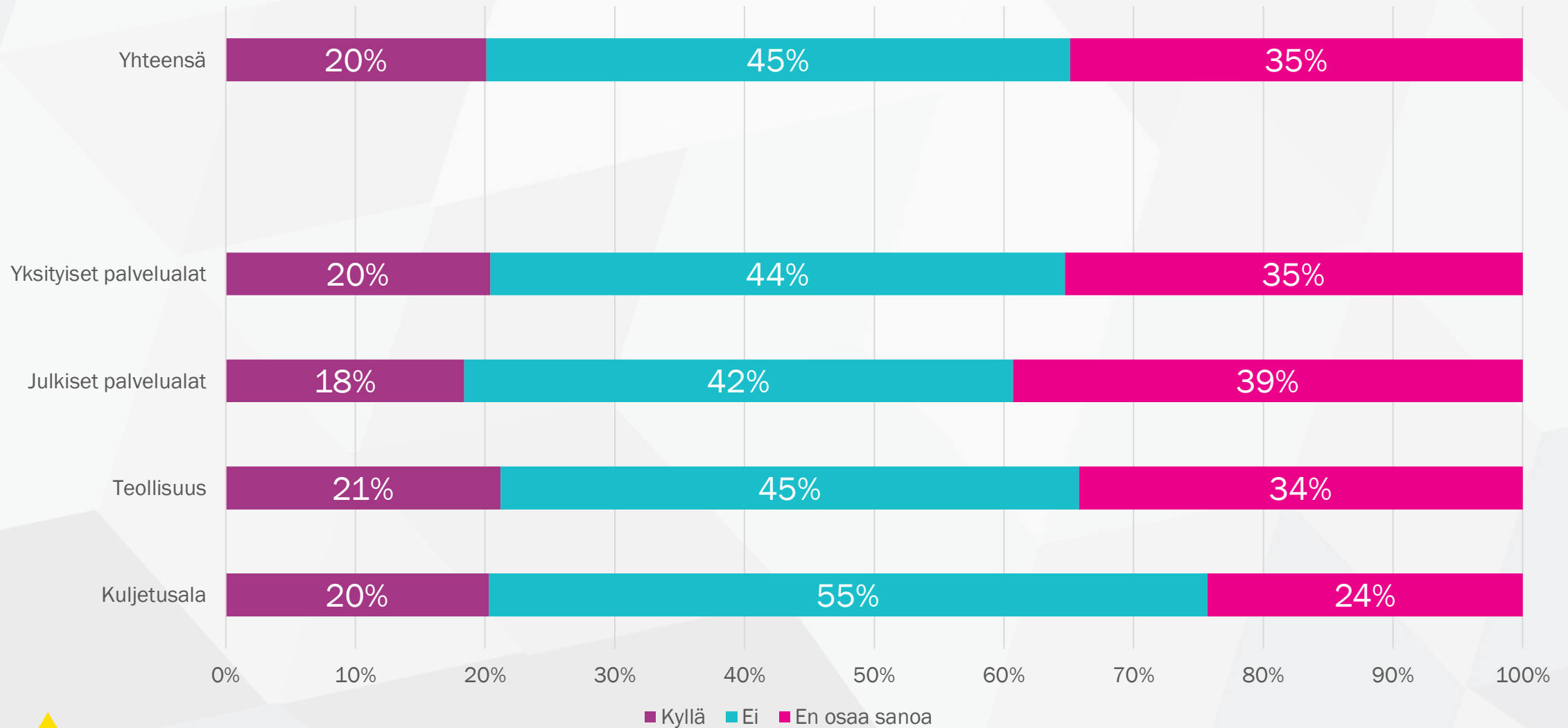
Osasto- tai yksikkökokouksessa



Edustuksellinen yhteistoiminnassa



Jos työpaikan yhteistoiminnassa on käsitelty henkiseen terveyteen vaikuttavia asioita (n=736): Onko yhteistoiminta johtanut riittäviin toimenpiteisiin?



Jos riittäviä toimenpiteitä on tehty yhteistoiminnassa, mitä ne ovat olleet?

Kolme yleisintä mainintaa

- Työpsykologin palvelujen tarjonta/ Keskusteluapua työterveyshuollosta / Lyhytterapia / psykoterapia”
- Työnkierto / siirto toisiin tehtäviin / muutokset toimenkuvissa / kevennetty työ
- Työaikajärjestelyt / Työaikaa kevennetty / Työvuoroja muutettu/ Työaikajoustoja lisätty

Harvoin mainittuja

- Jaksamiskeskustelut esimiehen kanssa
- Tehty varhaisen puuttumisen/välittämisen malli, lisätty työntekijöitä
- Johdon vastuun lisääminen, jatkuva vuoropuhelu työnantajan kanssa
- Kehitetty palaverikäytäntöjä, työntekijöitä kuultu asiassa