

Psykososiaalinen kuormitus

AktiiviOPET 9.8.2024

Petri Karoskoski ja Mika Nurminen

Työturvallisuuskeskus ttk.fi

- Työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtävän, työn mitoituksen ja suunnittelun, työjärjestelyjen, johtamisen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä työympäristön ja organisaation ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen.
- Ne ovat asioita, jotka kuormittavat huolimatta siitä, kuka on tekijänä.
- Kuormitustekijöitä ilmenee kaikilla työpaikoilla toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta.



Psyykkiset kuormitustekijät

- jatkuvat muutokset, pitkäaikainen epävarmuus
- epäselvät tai kohtuuttomat tavoitteet työssä
- liikaa työtä, jatkuva kiire, määräaikoja pettäminen, työn huono laatu aikapaineiden takia
- työn valuminen vapaa-ajan puolelle
- liian vähän työtä, ei riittävän haasteellista työtä
- ei mahdollisuutta kehittymiseen tai uuden oppimiseen
- jatkuvat keskeytykset tai muut työn sujumista haittaavat asiat
- suuri vastuu esimerkiksi ihmisistä, taloudesta tai ympäristöstä
- palautteen ja arvostuksen puute.



Sosiaaliset kuormitustekijät

- häiriöt työyhteisön toiminnassa
- yksintyöskentely
- tavoittamisen hankaluudet verkostomaisessa työssä
- haasteelliset asiakastilanteet
- väkivallan uhka työssä
- puutteellinen tiedonkulku
- vastuuton käyttäytyminen työyhteisössä
- häirintä, syrjintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- puutteet johtamisessa



Voimavaratekijät työssä

Työ ei ole kuitenkaan pelkästään haitallisesti kuormittavaa, vaan siihen liittyy paljon myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Työn voimavarojen tunnistaminen vähentää haitallisten kuormitustekijöiden vaikutuksia. Voimavaratekijöitä työssä ovat esimerkiksi:

- työtehtävien palkitsevuus, kehittävyys ja merkityksellisyys
- työssä onnistuminen ja työn tulokset
- vaikuttamismahdollisuudet työssä
- työroolien ja työn tavoitteiden selkeys
- työaikojen joustavuus.

Työyhteisöön liittyviä voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi arvostus, vuorovaikutus, selkeä johtaminen, tuki esihenkilöltä ja työyhteisöltä, oikeudenmukaisuus ja palaute. Myös itse organisaatiossa on monia voimavaratekijöitä: työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytännöt.

Voimavarat ovat myös henkilökohtaisia kuten optimismi, sinnikkyys, joustavuus ja hyvä itsetunto.



Seuraa meitä:

www.akol.fi



fb.me/aikuisopettajienliitto



[@akolry](https://www.instagram.com/akolry)



[@akolry](https://twitter.com/akolry)





AKOL AktiiviOPET

9.8.2024

Psyko- sosiaalinen kuormitus koonti

Poimintoja tuloksista

Kokonaisuutena katsottuna psyko-
sosiaalinen kuormitus koetaan
vähäiseksi/kohtalaiseksi. (26,9)



Psyykkinen kuormitus (15,3/1,53)
koettiin hiukan suuremmaksi
kuin sosiaalinen (11,6/1,29)

Psyykkiset kuormitustekijät

Psyykkisistä kuoritus­tekijöistä suurimmiksi koettiin

1. Jatkuvat muutokset, pitkäaikainen epävarmuus (2,33)
2. Liikaa työtä, jatkuva kiire, määräaikoja pettäminen (2,33)
3. Jatkuvat keskeytykset tai muut työn sujumista haittaavat asiat (2,2)

Olemattomiksi ja vähäisimmiksi kuormitustekijöiksi nähtiin puolestaan

1. Liian vähän työtä, ei riittävän haasteellista työtä (0,58)
2. Epäselvät tai kohtuuttomat tavoitteet työssä (1,00)
3. Työn valuminen vapaa-ajan puolelle (1,25)



Sosiaaliset kuormitustekijät

Sosiaalisista kuoritus tekijöistä suurimmiksi koettiin

1. Puutteellinen tiedonkulku (2,27)
2. Puutteet johtamisessa (1,97)
3. Häiriöt työyhteisön toiminnassa (1,68)

Olemattomiksi ja vähäisimmiksi kuormitustekijöiksi nähtiin puolestaan

1. Väkivallan uhka työssä (0,35)
2. Yksintyöskentely (0,83)
3. Tavoittamisen hankaluudet verkostomaisessa työssä (1,08)



KOMMENTIT

- Onneksi itse tunnen omat rajani ja osaan rajata työn tekemisen määrää
- Työn silppumaisuus, kaikki pieni sälä, mitä pitää tehdä
- Liikaa silpputyötä, hallinnan vaikeus
- Tiedonkulku/ tavoittamisen vaikeudet
- Kaikista kuormittavinta on yrittää saada opiskelija ymmärtämään, että voisi vaikuttaa omaan oppimiseensa eikä se ole muista kiinni
- Voimavaratekijät täyttyvät lähes kaikki hyvin



KOMMENTIT

- ”Mulla olis yks opiskelija, joka ei pärjää ammattiopinnoissa” (x10)
- ”No mulla on jo kalenteri täynnä, mutta yritetään jotain tukeaa järjestää”
- YT-neuvottelut
- Liian vähän aikaa tuntien suunnitteluun, ikuinen kiire
- Työvälineet vanhoja ja huonokuntoisia, työpäivään tulee jatkuvia muutoksia laitteiden rikkoutumisen takia
- Liikaa työtä, työaika ei riitä sen suorittamiseen
- Pitkä työmatka



KOMMENTIT

- Jatkuvat muutokset työympäristössä, erityisesti fyysisen ympäristön loputon keskeneräisyys = ”elämä remonttityömaalla”
- Puutteellinen tiedonkulku, työkaverit tietää sun asiat kuin itse saa tiedon asiasta
- Epäasiallinen kohtelu ja epävarmuus työn jatkumisesta (huono tiimityö, heikko lähiesimiestyö)
- Työyhteisön yhtenäisyys ei toimi
- Muutokset työyhteisössä YT-neuvotteluiden vuoksi ja siitä aiheutuva tulevaisuuden epävarmuus
- Ei riittävästi haasteita



KOMMENTIT

- Kun oppilaitoksissa tietyt esihenkilöt tekevät päätöksiä raha edellä, ei opiskelija tai henkilökunta edellä ja päätösten seurausten kanssa me opet/erkat/opot joudumme painiskelemaan
- Työn epämäärä rasittaa eniten
- Palautteen ja arvostuksen puute; opettaja palvelee kaikkia-kukaan ei opettajaa
- Hyvä työyhteisö
- Rahoitus → mahdollinen lomautus
- Oman ammattitaidon puute



KOMMENTIT

- Työn epätasainen jakautuminen työyhteisössä
- Työn hajanaisuus, kiire
- Suomenkielen taidottomat opiskelijat
- Henkilökohtaistamisen puute
- Epävarmuus työn jatkuvuuden suhteen
- Työn yksipuolisuus
- Heikko työnjohto
- Kiire ja suuret opiskelijamäärät
- Usein/koko ajan muuttuvat työtehtävät



KOMMENTIT

- Työn hektisyys
- Henkilökemia haasteet lähityöyhteisössä
- Puutteet johtamisessa: Kukaan ei johda tiimiä, ei kerro tavoitteista, ei tee tärkeimpiä (taloudellisia) päätöksiä, ei auta ratkomaan mahdollisia ristiriitatilanteita
- Eniten kuormittaa epäselvät työtehtävät ja työn tavoitteet





Seuraa meitä:

www.akol.fi



fb.me/aikuisopettajienliitto



[@akolry](https://www.instagram.com/akolry)



[@akolry](https://twitter.com/akolry)

