

## **Psykososiaaliset riskit toimituksessasi – tunnista ja toimi**

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle kuormitusta. Tällaiset tekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne on mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.

Psykososiaaliset ongelmat aiheuttavat pitkiä sairaslomia ja ovat suurin yksittäinen osatekijä sairaseläkkeiden taustalla. Ne laskevat merkittävästi työn tuottavuutta.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava työn kuormitustekijät, mukaan lukien psykososiaalinen kuormitus. Arvioinnissa riskit kartoitetaan ja nimetään sekä arvioidaan niiden todennäköisyys, seuraukset ja seurausten vakavuus. Tämän jälkeen pohditaan tarvittavia toimenpiteitä.

Toimitustyössä psykososiaalinen kuormitus voi liittyä esimerkiksi kiireeseen, lukijoilta tuleviin uhkauksiin, vaikeisiin työaikoihin tai työsuhteen epävarmuuteen. Kääntöpuolen tarkistuslistan avulla voit tunnistaa mahdollisia kuormitustekijöitä työpaikallasi.

### **Miten psykososiaalisia riskejä arvioidaan?**

Asiasta on hyvä keskustella työpaikan työsuojelutoimikunnassa tai muutoin työsuojelun yhteistoiminnassa. Arvioinnissa kannattaa hyödyntää työntekijöiden työn tuntemusta laajalti. Myös ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten työterveyshuoltoa, voidaan käyttää apuna.

**Eräässä toimituksessa tehtiin näin:**

Yrityksessä oli tehty työturvallisuuskartoitus, mutta se keskittyi enimmäkseen fyysiseen kuormitukseen. Työsuojeluvaltuutettu otti työsuojeluryhmässä esille psykofyysisen kuormituksen selvittelyn tarpeen.

Päätettiin toteuttaa kysely. Sen pohjana käytettiin sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston Riskien arviointi työpaikalla -työkirjan listausta psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Kysely toteutettiin nettilomakkeella. Ensin pyydettiin valitsemaan listasta kolme eniten kuormittavaa tekijää. Vastaukset olivat nimettömiä, mutta vastaajan osastoa kysyttiin, jotta nähtiin, onko jossakin tiettyjä ongelmia enemmän kuin muualla. Seuraavissa kahdessa kysymyksessä kartoitettiin avovastauksin valinnan perustelua ja ehdotuksia kuorman keventämiseksi.

Kysely lähetettiin koko toimitukselle. Työsuojeluvaltuutettu purki tulokset ja teki niistä yhteenvedon toimituksen johdolle sekä henkilöstöhallinnolle. Tuloksia käsiteltiin toimituksessa sekä yt- ja työsuojeluryhmissä. Jatkotoimenpiteistä sovittiin erikseen.

**Lisätietoa:**

[ttk.fi/riskienarviointi](https://ttk.fi/riskienarviointi)

[tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus](https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus)

[ttk.fi/files/2941/Riskien\\_arviointi\\_tyopaikalla\\_tyokirja\\_22052015\\_kerttuli.pdf](https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf)

## Tarkistuslista

Toimitustyössä voi esiintyä esimerkiksi seuraavia psykososiaalisia kuormitustekijöitä:

- 1.** Työn laadulliset vaatimukset; liian vaikeat päättely- tai päätöksentekotilanteet
- 2.** Työtehtäviin sisältyvä vastuu; muun muassa työn julkisuus
- 3.** Tiedon käsittely; liiallinen tietomäärä, jatkuvasti muuttuvan tiedon omaksuminen, tietotulva
- 4.** Työn keskeytykset; myös äänihäly, puhelut
- 5.** Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet; hankalat uutisointitilanteet ja aiheet, asiaton palaute
- 6.** Väkivallan uhka; esimerkiksi sosiaalisen median kautta tulevat uhkaukset
- 7.** Työnjako, tehtäväkuvat tai tavoitteet; muutostilanteet, ristiriitaiset tavoitteet
- 8.** Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön; niiden puuttuminen
- 9.** Työn määrä ja työtahti; kiire
- 10.** Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö tai varallaolo)
- 11.** Liikkuva tai monipaikkainen työ; työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen esimerkiksi etätyössä; muistin kuormittuminen vaihtuvassa työympäristössä
- 12.** Työsuhteen epävarmuus; irtisanomisen uhka tai epätietoisuus määräaikaisuuden jatkumisesta
- 13.** Työskentelyolosuhteet ja työvälineet; melu, tietoliikenneongelmat
- 14.** Työskentely yksin; esimerkiksi yötyössä
- 15.** Esimiehen ja työyhteisön tuki; palautteen puuttuminen
- 16.** Häirintä ja epäasiallinen kohtelu



Suomen Journalistiliitto  
Finlands Journalistförbund

[www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi)  
[www.media-hyvinvointi.fi](http://www.media-hyvinvointi.fi)

2016