

**PERUSTEET**

Organisaation olisi ymmärrettävä taustalla olevat ongelmien lähteet ennen hallintatoimenpiteistä päättämistä, jotta psykososiaalisten riskien hallintatoimet olisivat vaikuttavampia sekä luotava, otettava käyttöön ja ylläpidettävä prosesseja jatkuvaan ja ennakoivaan vaaratekijöiden tunnistamiseen.

Organisaation olisi tunnistettava psykososiaaliset vaaratekijät. Niitä voivat olla esimerkiksi:

a) työn organisointia koskevat näkökohdat, b) työn sosiaaliset tekijät, c) työympäristö, laitteet ja vaaralliset tehtävät

<b>Tarkastettava asia:</b>	Kunnossa	Ei kunnossa	Ei tietoa	Huomautuksia / korjaavat toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Tehty (pvm)
1. Arvioi tarkistuslistan kaikki soveltuvat kohdat ja kirjaa havainnot. 2. Lisää tarvittaessa muut tunnistetut vaaratekijät. 3. Kirjaa havaintoja tehdessä syntyneet alustavat jatkotoimenpiteet.						

**1. TYÖN ORGANISOINTIA KOSKEVAT NÄKÖKOHDAT**
**1.1 ROOLIT JA VASTUUT**

Epäselyvyys rooleista						
Roolien ristiriitaisuus						
Velvollisuus huolehtia muista						
Skenaariot, joissa työntekijöillä ei ole selkeitä ohjeita tehtävistä, joita heidän odotetaan tekevän (ja niistä, joita heidän ei odoteta tekevän)						
Työrooliin liittyvät ristiriitaiset odotukset (esimerkiksi silloin, jos työntekijän odotetaan tarjoavan hyvää asiakaspalvelua olematta pitkään tekemissä asiakkaiden kanssa)						
Epävarmuus tehtävistä ja työn laatua koskevista odotuksista tai niiden vaihtuminen usein						
Arvottoman tai merkityksettömän työn tekeminen						

**1.2 TYÖN HALLINTA JA ITSENÄISYYS**

Rajallinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon						
Ei mahdollisuutta vaikuttaa työkuormaan						

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja päätösvalta (esimerkiksi se, että ei voi vaikuttaa työtahtiin, työtehtävien järjestykseen tai aikatauluun ja työkuormaan)						
<b>1.3 TYÖN VAATIMUKSET</b>						
Taitojen hyödyntämättä jättäminen						
Työn edellyttämä jatkuva vuorovaikutus ihmisten (esimerkiksi suuren yleisön, asiakkaiden, opiskelijoiden tai potilaiden) kanssa						
Liiallinen työmäärä työaikaan tai henkilömäärään nähden						
Ristiriitaiset vaatimukset ja määräajat						
Epärealistiset odotukset työntekijän pätevydestä tai vastuista						
Erityisen monotoninen työ tai työn yksitoikkoisuus						
Työtehtävien pirstaleisuus tai työn merkityksettömyys						
Vaatimukset kohtuuttoman pitkistä vireys- ja keskittymisajoista						
Työskentely aggressiivisten tai ahdistuneiden ihmisten parissa						
Altistuminen traumaattisille tilanteille						
<b>1.4 ORGANISAATION MUUTOSTEN HALLINTA</b>						
Työntekijöille tarjotun käytännön tuen puuttuminen siirtymäkausien aikana						
Pitkään kestävä tai toistuva rakenneuudistus						
Työntekijöiden kuulematta ja tiedottamatta jättäminen työpaikan muutoksista tai huonosti järjestetty, huonosti ajoitettu tai merkityksetön kuuleminen ja viestintä						
<b>1.5 ETÄTYÖ JA YKSINTYÖSKENTELEY</b>						
Työskentely kaukana kotoa, perheestä, ystävistä ja tavanomaisista tukiverkoista (esimerkiksi yksintyöskentely tai muualla asuvien työntekijöiden kuljettaminen työpaikkakunnalle ja takaisin)						

Työ, jota ei tehdä syrjäisissä paikoissa mutta johon ei kuulu sosiaalista tai inhimillistä vuorovaikutusta (esimerkiksi kotona työskentely)						
Työskentely yksityiskodeissa (esimerkiksi hoiva- tai kotitaloustöiden tekeminen muiden kodeissa)						
<b>1.6 TYÖKUORMA JA TYÖTAHTI</b>						
Liiallinen tai liian vähäinen työkuorma						
Suuret aikapaineet						
Jatkuva määräaikojen noudattaminen						
Koneen tahdin mukaan työskentely						
Paljon samanlaisena toistuvaa työtä						
<b>1.7 TYÖTUNNIT JA AIKATAULU</b>						
Työn yksitoikkoisuus						
Vuorotyö						
Joustamattomat työaikataulut						
Ennakoimattomat työajat						
Pitkät työpäivät tai sosiaalisen elämän kannalta vaikeat työajat						
Työtehtävien pirstaleisuus tai työn merkityksettömyys						
Jatkuvat vaatimukset työn saamisesta valmiiksi lyhyellä varoitusajalla						
<b>1.8 TYÖSUHDETURVA JA EPÄVARMAT TYÖSUHTEET</b>						
Epävarmuus työn saatavuudesta, kuten työ ilman määriteltyjä työaikoja						
Mahdollisuus irtisanotuksi tulemiseen tai tilapäiseen työn menettämiseen ja palkan pienenemiseen						
Matalapalkkaiset tai epävarmat työsuhteet, kuten epätyypilliset työsuhteet						
Työskentely tilanteissa, joita työlainsäädäntö tai sosiaaliturva ei kata kunnolla						

**2. TYÖN SOSIAALISET TEKIJÄT**
**2.1 HENKILÖIDEN VÄLISET SUHTEET**

Puutteet viestinnässä, kuten huono tietojen jakaminen						
Huonot suhteet johtajiin, esihenkilöihin, työtovereihin ja asiakkaisiin tai muihin henkilöihin, joiden kanssa työntekijät ovat vuorovaikutuksessa						
Henkilöiden väliset konfliktit						
Häirintä, kiusaaminen, syrjinnästä valittaneiden henkilöiden huono kohtelu (myös sähköpostin tai sosiaalisen median tms. välityksellä), kolmannen osapuolen harjoittama väkivalta						
Sosiaalisen tuen puute						
Epätasapaino enemmistössä ja vähemmistössä olevien työntekijäryhmien valtasuhteiden välillä						
Sosiaalinen tai fyysinen eristyneisyys						

**2.2 JOHTAJUUS**

Selkeän vision ja tavoitteiden puuttuminen						
Työn luonteeseen ja vaatimukseen soveltumaton johtamistyyli						
Valitusten ja ehdotusten kuuntelematta jättäminen tai vain pintapuolinen käsittely						
Tietojen pimittäminen						
Riittämätön viestintä ja tuki						
Vastuunoton välttely						
Epäoikeudenmukaisuus						
Epäjohdonmukaiset ja huonot päätöksentekokäytännöt						
Vallan väärinkäyttö						

2.3 ORGANISAATION TAI TYÖRYHMÄN KULTTUURI						
Puutteellinen viestintä						
Vähäinen tuki ongelmanratkaisuun ja henkilökohtaiseen kehitykseen						
Organisaation tavoitteiden määrittelyn tai niitä koskevan yhteisymmärryksen puuttuminen						
Toimintaperiaatteiden ja menettelyjen epäjohdonmukainen ja huonosti ajoitettu soveltaminen, epäoikeudenmukainen päätöksenteko						
2.4 TUNNUSTUS JA PALKITSEMINEN						
Työntekijöiden työpanoksen ja virallisen ja epävirallisen tunnustamisen ja palkitsemisen välinen epätasapaino						
Työntekijöiden työpanoksen oikea-aikaisen, oikeudenmukaisen ja asianmukaisen tunnustamisen ja arvostamisen puute						
2.5 URAKEHITYS						
Urakehityksen pysähtyminen ja epävarmuus, ylennysten puute tai ylennys liian haastavaan tehtävään, taitojen kehittämismahdollisuuksien puute						
2.6 TUKEA						
Esihenkilöiden ja työtovereiden tuen puute						
Tukipalvelujen puute						
Työn suoritusta tukevan tiedon tai koulutuksen puute						
2.7 ESIHENKILÖTYÖ						
Suoritumista koskevan rakentavan palautteen ja arviointiprosessien puute						
Kannustuksen ja tunnustuksen puute						
Viestinnän puute						
Organisaation yhteisen vision ja selkeiden tavoitteiden puute						
Työsuorituksen parantamiseen tarvittavan tuen tai resurssien puute						
Epäoikeudenmukaisuus						

Digitaalisen valvonnan väärinkäyttö						
<b>2.8 KOHTELIAISUUS JA KUNNIOITUS</b>						
Luottamuksen, rehellisyyden, kunnioituksen, kohteliaisuuden ja oikeudenmukaisuuden puute						
Kunnioituksen ja huomaavaisuuden puute työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa samoin kuin vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja tavallisten kansalaisten kanssa						
<b>2.9 TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINO</b>						
Työtehtävät, roolit, aikataulut ja odotukset, jotka saavat työntekijät jatkamaan työskentelyä vapaa-ajallaan						
Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeudet						
Työ, joka heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia palautumiseen						
<b>2.10 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA (vaaratilanteet, joissa työterveyteen, työturvallisuuteen tai työhyvinvointiin kohdistuu suora tai epäsuora haaste; väkivalta voi olla sisäistä, ulkoista tai asiakaslähtöistä, kuten...)</b>						
Loukkaavat puheet						
Uhkaukset						
Väkivalta (fyysinen, sanallinen tai seksuaalinen)						
Sukupuoleen perustuva väkivalta						
<b>2.11 HÄIRINTÄ (ei-toivottu, loukkaava tai pelottava käyttäytyminen (joka voi olla luonteeltaan seksuaalista tai ei-seksuaalista), joka liittyy yhteen tai useampaan kohteena olevan henkilön erityispiirteeseen, kuten...)</b>						
Etninen ryhmä						
Sukupuoli-identiteetti						
Uskonto tai uskomukset						
Seksuaalinen suuntautuminen						
Toimintarajoitteet						
Ikä						

2.12 KIUUSAAMINEN JA SYRJINNÄSTÄ VALITTANEIDEN HENKILÖIDEN HUONO KOHELTU (toistuva (useammin kuin kerran esiintyvä) epäasiallinen käyttäytyminen, joka voi olla riski työterveydelle, työturvallisuudelle ja työhyvinvoinnille ja joka voi olla avointa tai piilevää, esimerkiksi..)						
Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen						
Merkityksettömien tai epämieluisien työtehtävien antaminen						
Nimittely, loukkaukset ja pelottelu						
Vähättelevä käyttäytyminen						
Aiheeton julkinen arvostelu						
Työn kannalta tärkeiden tietojen tai resurssien pannaaminen						
Huhujen levittäminen tai selän takana puhuminen						
Mahdottomien määräaikojen antaminen						
3. TYÖYMPÄRISTÖ, LAITTEET JA VAARALLISET TEHTÄVÄT						
Laitteiden puutteellinen saatavuus, soveltuvuus, luotettavuus, huolto tai korjaus						
Huonot työolosuhteet, kuten tilan puute, heikko valaistus tai liiallinen melu						
Työtehtävien suorittamiseen tarvittavien työkalujen, laitteiden tai muiden resurssien puute						
Työskentely ääriolosuhteissa tai -tilanteissa, kuten erittäin korkeissa tai matalissa lämpötiloissa tai korkealla työskentely						
Työskentely epävakaissa ympäristöissä, kuten konfliktialueilla						
4. MUUT TUNNISTETUT PSYKOSOSIAALISET VAARATEKIJÄT						