



Uimahalli- ja kylpylä-
tekninen yhdistys ry.

ERGONOMIA UIMAHALLI- HENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ

Päivi Steffen, Audienssi

paivi.steffen@audienssi.fi

Puh. 045 208 5185

MITÄ ERGONOMIA ON?

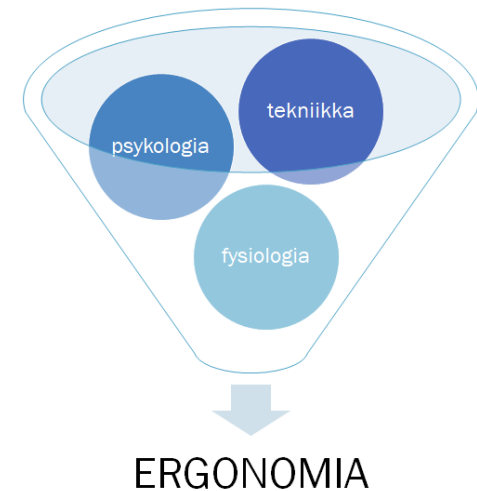
- Tavoitteena on **muokata työtä** siten, että ihminen pystyy työssään parhaaseen suoritukseensa, säilyttää terveytensä ja työn tuottavuus paranee.
- Ergonomian toteuttaminen **edellyttää monitieteistä ymmärrystä ihmisestä:** terveystieteet ja käyttäytymistieteet ja ymmärrystä työstä: työntekijän näkökulma, johtaminen, sekä tekninen osaaminen (insinööritieteet)
- Ihminen on työssään aina **osa suurempaa kokonaisuutta**, missä kaikki eri osat vaikuttavat toisiinsa
- Monesti työyhteisöissä havahdutaan siihen, kun huomataan, että ergonomisesti huonot ratkaisut on jo tehty ja ne johtavat ongelmiin, kuten esimerkiksi liikuntaelinten vaivoihin ja lisääntyneisiin tai pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin.

Parhaimmillaan inhimilliset tekijät huomioidaan jo töiden, työpaikkojen ja johtamisjärjestelmien suunnittelussa.

HUMAN FACTORS ENGINEERING

Fyysinen-, kognitiivinen- ja organisatorinen- ergonomia (inhimillisten tekijöiden huomiointi)

- Asiakkaiden hyvinvointi ja viihtyvyys
- Työntekijöiden hyvinvointi ja työn mielekkyyden kokemus
- Mahdollistetaan sujuva ja terveellinen työ turvallisessa työympäristössä



→ **hyvinvointia & tuottavuutta**

RISKITEKIJÖITÄ UIMAHALLEISSA

Ihmisen toiminnalle on tyypillistä **väsyminen**

- Aistitoiminnot
- Kognitiiviset toiminnot
- Lihassuoritukset

Väsyminen voi aiheuttaa

- Vaaratilanteita (turvallisuus)
- Huolimattomuutta
- Huonoja tai äkkipikaisia käyttäytymismalleja
- Muutoksia työn laadussa

SIISTEYS JA JÄRJESTYS OVAT TODELLA OLENNAISIA!!

MITEN ERGONOMIAA ARVIOIDAAN

- Arvioinnissa keskitytään **työn ominaisuuksiin** riippumatta siitä, kuka tekee arvioitavaa työtä
- Arvioinnin lopputulos ei saa riippua siitä, kuka sattuu olemaan työvuorossa arviointihetkellä
- Arviointilomakkeet, tarkistuslistat, työpaikkaselvitykset
- Riskinarvioinnit, poikkeustilanteiden kirjaus
- **Työvaiheiden arvioinnit, kuormituksen arviointi**
- Havainnointihaastattelut, valokuvaus/videointi, kirjaaminen
- Jatkuva arviointi ja seuranta

KUORMITUKSEN ARVIOINTI

1. Kirjataan ja kuvataan **työ** arvioinnin pohjaksi
 - a. Mikä on kohteen alue, rakenne, työtehtävien kokonaisuudet, ammattinimikkeet, työntekijämäärä, palkkausmuoto?
2. Kuvataan kohteessa tehtävät työt
3. Käytössä olevat kalusteet, työvälineet, laitteet, koneet, tietokoneohjelmat
4. Onko arviointitilanne tyypillinen työtilanne, erityinen työruuhkatilanne, häiriötilanne tai jokin muu?
5. Valokuvataan arvioitava työalue ja työpiste
6. Kirjataan muut tiedot arviointikohteesta

FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT

Fyysisiä kuormitustekijöitä koskevassa osiossa arvioidaan voivatko työn asettamat fyysiset vaatimukset tai työpisteen, koneiden ja laitteiden tai työvälineiden ominaisuudet aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Sopivasti kuormittava työ on terveyttä edistävää ja ylläpitävää.

Kuormitusta aiheuttavat mm.

- raskas fyysinen työ, ihmisten/esineiden liikuttelua (taakat), samanlaisena toistuvia työliikkeitä, selän tai pään kumaria, kiertämistä, polvi- ja kyykkyasentoja, työpisteen mitoitus, lämpöolot, laitteet, melu, tärinä, valaistuksen soveltuvuus

PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT

Psyykkisiä kuormitustekijöitä liittyy työhön ja työn organisointiin. Ne voivat aiheuttaa haittaa terveydelle ja hyvinvoinnille.

Psyykkistä kuormittumista aiheuttavat mm.

- vähäinen vaikutusmahdollisuus työhön, yksipuolinen/kaavamainen työ, liian vaativat työtehtävät, tavoitteiden epäselvyys, työmäärä, työtahti, työn virikkeellisyys, työn keskeytykset ja esteet, eettiset tai arvoihin perustuvat ristiriidat, työstä saatu palaute ja arvostus

VUOROVAIKUTUKSEEN LIITTYVÄT KUORMITUSTEKIJÄT

Vuorovaikutukseen liittyviä kuormitustekijöitä koskevassa arvioinnissa selvitetään aiheuttavatko työhön liittyvät vuorovaikutustilanteet ja häiriöt tai puutteet niissä haittaa työntekijän terveydelle. Ensisijaisesti tulee arvioida työhön liittyvää ja työyhteisössä toteutuvaa vuorovaikutusta tehtävien hoitamisen kannalta.

Kuormittumista voivat aiheuttaa mm.

- Yksintyöskentely, yhteistyön sujuminen, tiedon saanti, johtamiskäytännöt, päätöksenteon oikeudenmukaisuus, muutokset, epävarmuus, häirintä

TYÖAIKoiHIN LIITTYVÄT KUORMITUSTEKIJÄT

Työaikoihin liittyvien kuormitustekijöiden arvioinnin tarkoitus on selvittää, ovatko ryhmän ja/tai yksilön työajat kunnossa terveyden ja toimintakyvyn suhteen.

On huomioitava myös se, että työn fyysinen, psyykinen ja vuorovaikutukseen liittyvä kuormittavuus vaikuttavat työaikojen kuormittavuuteen.

Kuormittumista voivat aiheuttaa mm.

- Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja määrään, työjaksojen määrä, viikonlopputyöt, vuorotyö, vapaat

MITEN ERGONOMIAA TOTEUTETAAN

- Huomioidaan kokonaisuus, ja tarkistetaan kaikki yksittäiset työvaiheet
- Moniammatillinen yhteistyö (eri näkökulmat huomioidaan)
- Osallistetaan työyhteisön jäsenet kaikkiin suunnittelu- ja toteutusvaiheisiin
- Kehittämissuunnitelmaan kirjataan vastuuhenkilöt ja toteutusaikataulu
- Ensisijainen huomio on työssä ja lisäksi pyritään huomioimaan työntekijöiden ikä, fyysiset rajoitukset, taidot jne.
- Valmius työn muokkaamiseen / tuunaamiseen
- Nähdään mahdollisuuksia esteiden sijaan

TYÖHYVINVOINTI & TUOTTAVUUS

- Työntekijöiden osallistaminen/osallistuminen **työn ja työympäristön kehittämiseen**
- **Työn tulee olla sujuvaa ja mielekästä**
- Tuki- ja liikuntaelinten vaivojen minimointi → korvaava työ
- Työntekijöiden **sitoutuminen** työhön ja yhteisiin sääntöihin
- **Ammattitilpeys & hallitpeys omasta hallista**
- **Arvostava vuorovaikutus**
- **Joustavuus**
- Vastuullisuus
- Terveellisyyden ja turvallisuuden huomioiminen laaja-alaisesti (**siisteys ja järjestys**)
- **Asiakaslähtöisyys** on toiminnan ydin