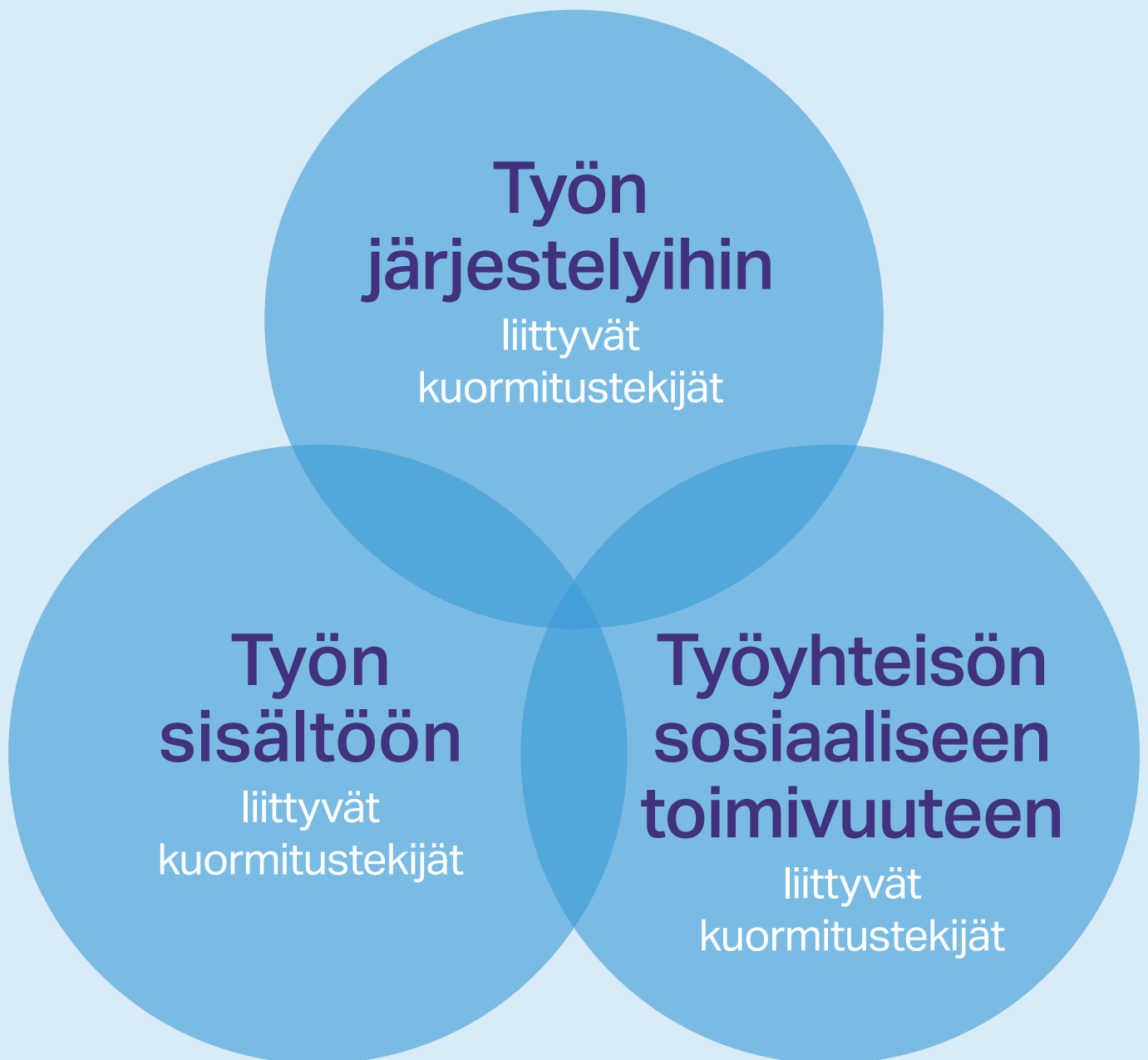


Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10 | 2019 (päivitetty 8/2023)



Sisällys

Johdanto.....	3
1. Menetelmän käyttötarkoitus	4
2. Menetelmän fokus.....	5
2.1. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys terveyteen	5
2.2. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät	5
2.3. Kyselyn soveltuminen eri toimialoille	5
3. Kyselyn käyttö	7
3.1. Kyselyn käyttö osana työsuojeluvalvontaa.....	7
3.2. Kyselyn käyttö työpaikoilla	8
4. Kyselyn sisältö.....	10
4.1. Vastausasteikko.....	10
4.2. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät.....	11
4.2.1 Tehtävät, tavoitteet ja työn määrä	11
4.2.2 Työaika.....	12
4.2.3 Työvälineet, -ympäristö ja häiriöt.....	13
4.3. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät.....	14
4.3.1 Yksitoikkoisuus työssä	14
4.3.2 Epäselvät ohjeet ja liiallinen tietomäärä.....	15
4.3.3 Usean asian samanaikainen tekeminen ja keskeytykset.....	16
4.3.4 Työn vastuullisuus ja haastavuus sekä väkivallan uhka	17
4.4. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.....	19
4.4.1 Vuorovaikutus ja yhteistyö työntekijöiden kesken	19
4.4.2 Vuorovaikutus ja yhteistyö esihenkilön kanssa	20
4.4.3 Häirintä ja syrjintä työpaikalla	21
4.5. Terveyttä heikentävä työkuormitus.....	22
Lähteet.....	23
Liitteet.....	27
Liite 1: Kyselyn sisällön kehittäminen ja testaus.....	27
Liite 2: Kysely suomeksi.....	28

Julkaisun nimi: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2019 (päivitetty 8/2023)

ISBN: 978-952-479-349-0

ISSN: 2737-0879

Johdanto

Tässä menetelmäkuvauksessa esitellään ”Työn psykososiaaliset kuormitustekijät” -kyselyn sisältö ja käyttötarkoitus. Kyselymenetelmien taustaan, käyttötarkoitukseen ja tavoitteisiin on aina syytä perehtyä ennen kyselyjen käyttämistä. Osin samojakin asioita arvioivat kyselyt on voitu tehdä hyvin erilaisilla tavoitteilla tai suunnata erilaisille käyttäjäryhmille, mikä saattaa oleellisesti vaikuttaa tulosten tulkintaan ja niistä tehtävissä oleviin johtopäätöksiin.

”Työn psykososiaaliset kuormitustekijät” -kysely on kehitetty aluehallintoviraston (AVI) työsuojelutarkastajien käyttöön, kun he valvovat, onko työnantaja noudattanut psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä säännöksiä. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tässä työn järjestelyyn, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallista työkuormitusta.

Arviointimenetelmän ensisijainen tarkoitus on toimia työsuojeluviranomaisen apuvälineenä valvonnassa. Tämän lisäksi kyselyä saa käyttää ei-kaupallisiin tarkoituksiin lähde ja kyselyn toteuttaja mainiten eli esimerkiksi työpaikat voivat käyttää kyselyä psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja psykososiaalisen työympäristön tarkkailussa.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely on toteutettu Etelä-Suomen aluehallintoviraston tilauksesta ja menetelmä on kehitetty Aluehallintoviraston ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä 2018–2019. Kehittämistyöhön osallistui työsuojelutarkastajia aluehallintovirastojen viideltä työsuojelun vastuualueelta.

Kehittämistyölle nimettiin ohjausryhmä, johon kuuluivat seuraavat tahot ja henkilöt:

- **Etelä-Suomen aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue:** Kaarina Myyri-Partanen, Keijo Päivärinta, Jenny Rintala
- **Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:** Erkki Auvinen
- **Valtion työmarkkinalaitos:** Päivi Lanttola
- **Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:** Anne Mironen
- **KT Kuntatyönantajat:** Merja Rusanen
- **Akava ry:** Lotta Savinko / Hanna-Maija Kause
- **Elinkeinoelämän keskusliitto ry:** Jan Schugk / Auli Rytivaara
- **Työturvallisuuskeskus:** Jarna Savolainen
- **Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö:** Hannele Jurvelius, Jaana Vastamäki

Kyselymenetelmän kehittämisen toteuttivat Työterveyslaitokselta Krista Pahkin, Pia Perttula, Tiina Kauhanen ja Teemu Paajanen. Heidän lisäksi menetelmäkuvauksen kirjoitustyöhön osallistuivat Työterveyslaitoksen asiantuntijat Heli Hannonen, Annina Roppo ja Tiina Kalliomäki-Levanto.

Vuosina 2020–2021 työsuojeluvalvonnassa käytettävä Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely siirrettiin verkkoalustalle, ja se yhdistettiin työsuojeluviranomaisen valvontatietojärjestelmään. Kyselyyn piti tehdä pieniä muutoksia, jotta se toimisi mahdollisimman käytettävästi ja saavutettavasti verkossa. Vuonna 2022 verkkoalustaa varten tehdyt muutokset päivitettiin kyselyn pdf-versioon ja menetelmäkuvaukseen.

1. Menetelmän käyttötarkoitus

Tämä ”Työn psykososiaaliset kuormitustekijät” -kysely on kehitetty aluehallintoviraston (AVI) työsuojelutarkastajien käyttöön, kun he valvovat onko työnantaja noudattanut psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä säännöksiä. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät haitallisen psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvia psykososiaalisen kuormituksen liittyviä säännöksiä on ensisijaisesti työturvallisuuslaissa (738/2002). Työturvallisuuslain työolosuhteita koskevat säännökset kattavat myös psykososiaaliset kuormitustekijät, vaikka käsitettä ei sellaisenaan käytetä työturvallisuuslaissa. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselymenetelmä on kehitetty siten, että se tukee valvontaa mahdollisimman hyvin.

Työsuojeluviranomaisen psykososiaalisen työkuormituksen valvonta on kuvattu työsuojeluhallinnon psykososiaalisen työkuormituksen valvontaohjeessa 1/2018 [1]. Työsuojelutarkastuksella tarkastaja selvittää, onko työnantaja arvioidessaan työpaikan vaara- ja haittatekijöitä ottanut huomioon työn psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti. Mikäli psykososiaaliset kuormitustekijät on tunnistettu työpaikalla terveydelle haitallisiksi vaaratekijöiksi tai muutoin ilmenee, että työpaikalla esiintyy haitallista psykososiaalista kuormitusta, tarkastaja arvioi, onko työnantaja toteuttanut tarvittavat toimenpiteet terveysvaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) säädetään työsuojeluviranomaisen menettelystä työsuojelusäädösten valvonnassa. Tämän lain mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus keskustella työpaikalla työskentelevän kanssa ja saada häneltä tehtävänsä varten tarpeellisia tietoja. Tarkas-

tukseen kuuluu yleensä työpaikkakierros, jolla havainnoidaan työolosuhteita. Tarkastaja voi työpaikkakierroksella keskustella työntekijöiden kanssa ja tehdä havainnot työpaikan työympäristön tilasta. Psykososiaalisen työympäristön epäkohtia on käytännössä vaikeampi työpaikkakierroksella havainnoida. Siksi valvonnan tueksi tarvitaan apuväline, jolla selvitetään, esiintyykö työpaikalla haitallista psykososiaalista kuormitusta, ja paikannetaan työn haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely on työpaikkakierrokseen rinnastettavissa oleva vaihtoehtoinen tapa saada tarpeellista tietoa työntekijöiltä työolosuhteista valvonnan toteuttamiseksi.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn avulla tarkastaja voi tarkastuksella selvittää, onko työnantaja työturvallisuuslain mukaan riittävän kattavasti tunnistanut työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät ja toteuttanut työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Kyselyn tulos ei kerro suoraan sitä, onko työnantaja noudattanut lainsäädäntöä, vaan tulos toimii apuvälineenä valvonnassa.

Myös työpaikat voivat käyttää arviointimenetelmää psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja psykososiaalisen työympäristön tarkkailussa. Työnantajan tehtävänä on työturvallisuuslain mukaan tunnistaa ja selvittää työhön liittyvät kuormitustekijät sekä arvioida niiden terveydellinen merkitys. Tämä kyselymenetelmä voi toimia työpaikalla psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisen apuna.

Jos kyselyä käytetään itsenäisesti työpaikalla tai muussa ei-kaupallisessa tarkoituksessa, on mainittava lähde ja kyselyn toteuttava taho. Kyselylomakkeen alkutekstiä ja kysymystä 24 saa muokata siten, että tekstistä poistetaan ilmaisut, jotka kytkeytyvät kyselyn käyttöön työsuojeluvalvonnassa. Kyselyyn saa myös lisätä omia kysymyksiä kunhan käy ilmi, mitkä kysymykset ovat toteuttajan omia.

2. Menetelmän fokus

2.1. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys terveyteen

Työssä nähdään olevan sekä työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Vaatimukset voivat muodostua haitallisesti kuormittaviksi tilanteissa, jotka edellyttävät kovaa ponnistelua odotetun suoritusasteen ylläpitämiseksi ja/tai joissa riittävää elpymistä ei tapahdu [2]. Kuormitustekijät voivat lisätä työuupumusoireiden riskiä, mikä edelleen pitkällä aikavälillä heikentää terveyttä ja työkykyä [3].

Työn voimavarat voivat auttaa vähentämään työssä koettua kuormitusta. Työn voimavarat ovat lisäksi yhteydessä työn imuun, joka ilmenee tarmokkuutena, omistautumisena ja työhön uppoutumisena.

Alla olevassa kuvassa (Kuva 1) on esitetty työn vaatimusten ja voimavarojen mahdolliset vaikutukset ja yhteydet toisiinsa.

Tässä kyselyssä keskitytään selvittämään vain työn vaatimuksia, joista aiheutuu haitallista työkuormitusta, koska työsuojeluvalvonta kohdistuu työolojen epäkohtiin ja puutteellisuuksiin. Tämä kysely ei siten kata tai se ei korvaa työpaikan omaa selvitystyötä työyhteisön voimavaroista, joita vahvistamalla voidaan vähentää kuormituksen haitallisia vaikutuksia.

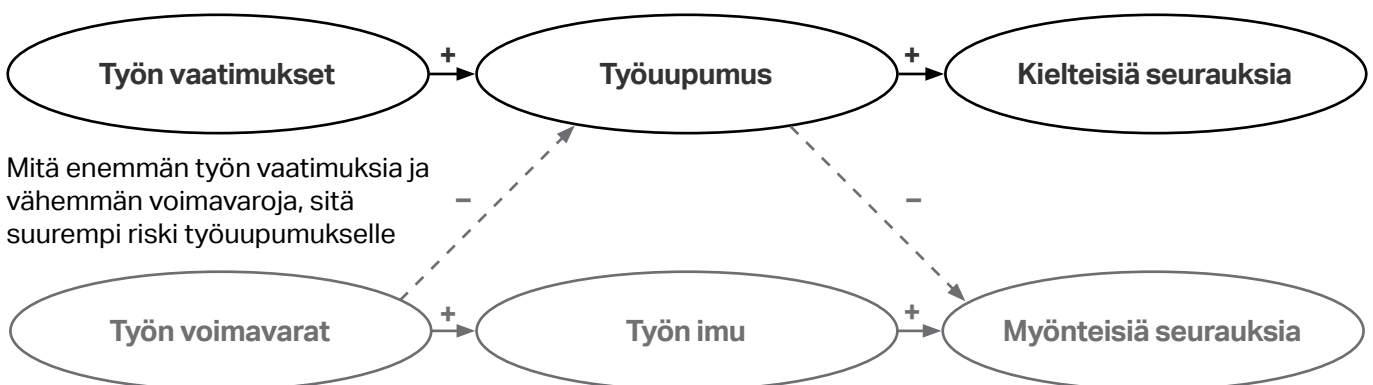
2.2. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Kyselyyn on valikoitu kysymyksiä, jotka liittyvät keskeisiin tutkimustiedon valossa haitallisiin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Kyselyssä psykososiaalisia kuormitustekijöitä tarkastellaan kolmesta näkökulmasta: 1) työn järjestelyihin 2) työn sisältöön ja 3) työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvästä kuormituksesta (Kuva 2 seuraavalla sivulla).

Työsuojeluvalvonnassa työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä ei tarkoiteta työnantajan liikkeenjohdollisia ratkaisuja (esim. organisaatiomuutoksia), työsuhteisiin liittyviä tekijöitä (esim. työsuhteen määräaikaisuus tai palkkataso) eikä työpaikan ulkopuolisia tekijöitä (esim. perhe-elämän vaatimukset) vaikka näistä voikin aiheutua kuormitusta. Tässä kyselyssä ei tämän vuoksi selvitetä näitä tekijöitä.

2.3. Kyselyn soveltuminen eri toimialoille

Tämän kyselyn kysymykset on muotoiltu siten, että kysely soveltuu erilaisille työpaikoille ja toimialoille. Tietyt kuormitustekijät korostuvat tietyissä tehtävissä tai aloilla, esimerkiksi epäsäännölliset työajat tai vuorotyö, matkustaminen ja väkivallan uhka. Yhtenä vastausvaihtoehtona on "ei koske työtäni", jolla vastaaja voi ohittaa omaan työhön epärelevantit kysymykset. On myös tiettyjä tilanteita, joita tämä kysely ei kata.



Kuva 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteydet (Lähde: Työhyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät – kolmen vuoden seurantatutkimus. Hakanen J., Perhoniemi R. Työterveyslaitos)



Työn järjestelyihin

liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksiä huolehtimista.

1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai -ympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät

Työn sisältöön

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka

Työn sosiaaliseen toimivuuteen

liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa
20. Liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilön liittyvän syyn perusteella

Kuva 2. Kyselyssä tarkasteltavat työn psykososiaaliset kuormitustekijät.

3. Kyselyn käyttö

3.1. Kyselyn käyttö osana työsuojeluvalvontaa

Kyselyllä voidaan työsuojeluvalvonnassa selvittää, esiintyykö työpaikalla haitallista psykososiaalista kuormitusta ja karkealla tasolla paikantaa näitä kuormitustekijöitä. Tulos toimii tarkastajan apuvälineenä mm. seuraavalla tavalla:

- 1) Kyselyn tulos voi osoittaa työsuojelutarkastajalle tarvetta käsitellä psykososiaalista työkuormitusta tarkemmin. Kyselyn tulosta voi siten hyödyntää siihen, että psykososiaalisen kuormituksen valvontaa toteutetaan työpaikan olosuhteet huomioiden.
- 2) Kysely on järjestelmällinen tapa kerätä tietoa työntekijöiltä työolosuhteista. Menetelmä tuottaa siten sellaista tietoa työpaikan työn kuormitustekijöistä, joka helpottaa tarkastajan ja työpaikan välistä vuorovaikutusta tarkastustilanteessa.
- 3) Työsuojelutarkastaja voi käyttää kyselyn tuloksia apuna arvioidessaan, onko
 - työnantaja tunnistanut työn psykososiaaliset kuormitustekijät riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti.
 - työnantaja toteuttanut tai suunnitellut riittäviä toimenpiteitä suhteessa työpaikan kuormitustekijöihin ja niiden aiheuttamaan terveysvaaraan.
 - työpaikalla toimivat käytännöt havaita riittävän ajoissa, jos työpaikalla esiintyy haitallista työssä kuormittumista.
- 4) Menetelmän avulla voidaan suunnata valvontaa työpaikan tosiasiallisiin epäkohtiin. Kyselystä voi nousta esille tarvetta käsitellä tarkemmin esimerkiksi työaikakysymyksiä, väkivallan uhkaa, häirintää ja epäasiallista kohtelua tai työpaikan yhdenvertaisuutta.
- 5) Kyselyn tuloksia voi myös käyttää apuna, kun tar-

kastaja arvioi onko tarkastuksella havaittu epäkohta sellainen, josta on toimintaohjeen sijasta annettava kehoitus. Tällöin arvioidaan, vaikuttaako havaittu epäkohta haitallisesti työntekijöiden terveyteen ja onko terveysvaara vähäistä suurempi.

Kysely voidaan kohdistaa joko työpaikan koko henkilöstölle tai osalle sitä (esimerkiksi osasto tms.).

Työsuojeluvalvonnassa työpaikan kyselytulosta on mahdollista vertailla muihin saman toimialan työpaikojen tuloksiin. Vertailutieto toimii apuna, kun tarkastaja tekee havaintoja työpaikan työolosuhteista. Vertailutiedon avulla tarkastaja voi myös konkreettisella tavalla perustella havaintonsa siitä, että työpaikalla esiintyy sellaista työkuormitusta, joka edellyttää työnantajalta toimenpiteitä.

Kysely ei korvaa tarkastuskäyntiä ja kyselyn tulos ei suoraan anna työsuojeluviranomaiselle vastauksia siitä, onko työnantaja laiminlyönyt työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksia, jotka liittyvät työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Tulos antaa tarkastajalle käsityksen siitä, mitä haitallisia kuormitustekijöitä työpaikalla esiintyy. Työpaikalla saattaa olla lisäksi muitakin kuormitustekijöitä. Kyselystä saadun tiedon perusteella tarkastaja pystyy selvittämään asioita tarkemmin tarkastuskäynnillä.

Kyselyn käyttöä valvonnassa voi rajoittaa työntekijöiden vähäinen määrä. Tarkastajalla on velvollisuus huolehtia, ettei esitä kyselyn tuloksia työnantajalle siten, että vastaajien henkilöllisyys käy ilmi. Mikäli vastausprosentti jää alle 50:n, heikentää se tulosten yleistettävyyttä. Tarkastaja voi kuitenkin hyödyntää vastauksia työpaikkatarkastuksella, kunhan huomioi etteivät vastaukset edusta koko kohdejoukkoa. Mikäli vastausprosentti on hyvin matala voi tarkastaja selvittää tarkemmin työntekijöiden kokemuksia työn kuormitustekijöistä työpaikkakerroksella.

3.2. Kyselyn käyttö työpaikoilla

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä arvioida niistä aiheutuvat riskit ja tehdä tarvittavat toimenpiteet riskien pienentämiseksi sekä jatkuvasti seurattava toimenpiteiden riittävyyttä ja vaikuttavuutta. Kuva 3 esittää työnantajan velvollisuutta kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja niistä aiheutuvan kuormituksen ehkäisyyn. Ky-

sely voi olla yksi apuväline, kun työpaikalla tunnistetaan työpaikan kuormitustekijät (laatikko 1) ja myös seurannan väline (laatikko 4). Pelkästään tämän kyselyn tuloksen perusteella ei kuitenkaan voi tehdä johtopäätöksiä kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä (laatikko 2) eikä tarvittavista toimenpiteistä (laatikko 3). Jotta työnantaja voi tehdä johtopäätöksiä kyselytuloksista, tulee tarvittaessa hyödyntää ulkopuolisia asiantuntijoita kuten esimerkiksi työterveyshuoltoa.



Kuva 3. Työnantajan velvollisuudet kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja niistä aiheutuvan kuormituksen ehkäisyyn [4]-

Kuormitustekijät työssä -kysely on suunniteltu ensisijaisesti työsuojelutarkastajan apuvälineeksi työsuojeluvalvonnassa käytettäväksi. Kyselyä ei tulisi käyttää yksittäisenä menetelmänä psykososiaalisia kuormitustekijöitä arvioitaessa, eikä sen soveltuvuudesta muissa yhteyksissä käytettäväksi ole olemassa tietoa.

Kyselymenetelmällä voi työpaikoilla kartoittaa yleisellä tasolla psykososiaalisia kuormitustekijöitä. On huomioitava, että kysely ei kata kaikkia työn kuormitustekijöitä ja työpaikalla voi olla muitakin haitallisia kuormitustekijöitä, joita tulee tunnistaa. Esimerkiksi työaikaan liittyvät kuormitustekijät voivat vaatia erillistä ja tarkempaa selvittämistä.

Sellaisenaan käytettynä tulos ei tuo esille työpaikan haitallisia kuormitustekijöitä siten, että työnantaja voisi yksistään tehdä sen perusteella johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä. Tulos voi kuitenkin toimia tarkemman tunnistamisen pohjana. Kyselyn tuloksista tulisi käydä keskustelua työpaikalla henkilöstön kanssa ja tarkentaa, miten kyselystä esille nousevat kuormitustekijät ilmenevät työpaikalla eri tehtävissä. Kyselyä

voi myös käyttää työpaikoilla siten, että työntekijöitä pyydetään samalla kuvaamaan miten haitalliset kuormitustekijät ilmenevät omassa työssä. Näin työnantaja saa tietoa siitä, miten työn kuormitustekijät ilmenevät eri tehtävissä.

Kun tätä kyselyä käytetään työpaikalla, on huomioitava, että kyselyn tulos ei kerro, onko työpaikalla voimavareteijöitä. Kyselyllä selvitetään vain työn kuormitustekijöitä, mutta ei työn voimavareteijöitä, jotka vähentävät kuormituksen haitallisia vaikutuksia. Tämän takia ei voi pelkästään tämän kyselyn perusteella tehdä johtopäätöksiä kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä eikä tarvittavista toimenpiteistä. Kokonais-tilanne tulee arvioida työpaikalla.

Kyselymenetelmä voi myös toistettuna toimia työnantajan seurantavälineenä, kun työnantaja arvioi onko haitallisen työkuormituksen vähentämiseksi valituilla toimenpiteillä ollut vaikuttavuutta. Kyselyn tulos voi tällöin antaa tietoa siitä, onko haitallinen työkuormitus vähentynyt vai onko tarvetta lisätoimille.

4. Kyselyn sisältö

Kyselyssä psykososiaalisia tekijöitä tarkastellaan kolmesta näkökulmasta: 1) työn järjestelyyn 2) työn sisältöön ja 3) työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvästä kuormituksesta. Seuraavissa osioissa kuvataan perusteet eri teemojen tarkastelulle sekä niistä kysyttävät kysymykset.

Kyselyn tavoitteena on arvioida terveydelle haitallista pidempikestoista kuormitusta. Tässä kyselyssä arvioitava ajanjakso on määritetty kyselyä edeltäväksi 6 kuukaudeksi. Kysely sisältää 22 yksityiskohtaista psykososiaalisen kuormituksen kysymystä, sekä yhden yleistason kysymyksen siitä, kokeeko vastaaja työn aiheuttavan terveyden heikkenemistä. Tällä yhdellä kysymyksellä on tarkoitus selvittää, onko vastaaja tunnistanut työn kuormittavuuden kokonaistilanteesta aiheutuvan kielteisiä seurauksia.

Viimeinen kysymys (nro 23) selvittää, kokeeko vastaaja terveydelle haitallista kuormitusta. Muissa tämän kyselyn kysymyksissä selvitetään eri kuormitustekijöiden esiintyvyyttä, mikä ei suoraan kerro, onko asiasta haittaa terveydelle. On mahdollista, että useampi kuormitustekijä kuormittaa työntekijää vähän, mutta kokonaisuudessa kuormituksesta on haittaa terveydelle. Tai vaihtoehtoisesti on mahdollista, että yksittäinen tekijä kuormittaa työntekijää paljon, mutta voimavaratekijöiden ansiosta kuormituksesta ei aiheudu haittaa henkilön terveydelle. Kysymyksen 23 avulla saadaan lisätietoa siitä, aiheutuuko eri kuormitustekijöistä terveydelle haitallista kuormitusta.

Osa kyselyn kysymyksistä (esim. työyhteisössä ilmevä epäasiallinen kohtelu, tai haastavat asiakastilanteet) liittyvät sellaisiin psykososiaalisen kuormituksen osiin, jotka monesti ovat työpaikalla helpommin tunnistettavia. Yhä useammassa ammatissa ja työtehtävässä tiedonkäsittelyn (kognitiiviset) vaatimukset ovat nousseet, minkä vuoksi kognitiivinen kuormitus on noussut

aiempaa merkittävämmäksi psykososiaalisen kuormituksen osa-alueeksi. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyssä kognitiivisia kuormitustekijöitä arvioidaan useampien kysymysten kautta. Tällaisia ovat mm. kysymykset 6–7, jotka liittyvät työvälineisiin ja ympäristön häiriöisyyteen, sekä kysymykset 10–12, jotka liittyvät mm. informaatiotulvaan ja työn keskeytyksiin.

4.1. Vastausasteikko

Kyselyn vastausasteikko (skaala) on viisiportainen luokitteluasteikko, jossa vastaukset saavat numeeriset arvot 1–5. Numero 1 tarkoittaa, ettei kysytty asia ole kuormittanut lainkaan ja vastaavasti asteikon toisessa päässä numero 5 tarkoittaa sitä, että asia on kuormittanut erittäin usein. Näin ollen mitä useammin asian on kokenut kuormittavan, sitä suurempi numeerinen arvo. Skaalavalinta tukee työsuojeluviranomaisen roolia valvoa terveydelle haitallista kuormitusta, jota voi syntyä esimerkiksi, jos kuormittava tekijä ilmenee pitkäkestoisesti eikä sen vähentämiseksi ole tehty riittäviä toimenpiteitä.

Asteikko keskittyy siis vain kuormitustason arviointiin. Jos kysytty asia ei aiheuta kuormitusta, ei kuitenkaan voida suoraan tulkita asian olevan hyvin tai voimavara. Käytetty skaala kertoo joko siitä, että kuormitusta on tai ei ole. Jos haluttaisiin käyttää asteikkoa, joka mahdollistaa yhtä aikaa voimavaratekijöiden tunnistamisen, tulisi skaalan sisältää kaksi ääripäätä "asia on erittäin huonosti" vs. asia on erittäin hyvin"

Mikäli vastaaja kokee, ettei kyseistä kuormitusta syystä tai toisesta voi arvioida tai se ei sovellu hänen työhönsä, voi hän valita kohdan 6. "Ei koske työtäni". "Ei koske työtäni" -vastauksia ei tarkastella numeerisesti, eli niitä ei lasketa mukaan keskiarvotulokseen.

4.2. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

4.2.1 Tehtävät, tavoitteet ja työn määrä

1. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epäselvytykset tehtävänkuvissa tai vastuissa**?
 Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
 Ei koske työtäni
2. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet**?
 Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
 Ei koske työtäni
3. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liiallinen työmäärä työaikaan nähden**?
 Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
 Ei koske työtäni

Epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa voivat olla merkittävä psykososiaalinen kuormitustekijä työssä ja pitempään jatkua aiheuttaa haittaa terveydelle. Tutkimuksissa on mm. osoitettu, että epäselvyydet tai ristiriidat työn tavoitteissa ja omaan työhön liittyvissä odotuksissa ovat yhteydessä psyykkiseen kuormittumiseen ja työuupumukseen [5]. Terveen organisaation mallin keskiössä on organisaation selkeä perustehtävä. Se vaikuttaa sekä organisaation menestymiseen, että henkilöstön hyvinvointiin. Organisaatiotason perustehtävän tulisi näkyä jokaisen työntekijän tavoitteissa ja tehtävänkuvissa, jolloin yksittäisen työntekijän on mahdollista hahmottaa oman työn merkitys koko organisaation toiminnassa. Tämä vaatii myös roolien ja vastuiden määrittämistä sekä selkeää töiden järjestelyä. Tavoitteiden selkeys työssä vähentää epävarmuutta ja selkeyttää suoritustavoitteita. Tavoitteiden on oltava selkeitä, ymmärrettäviä ja mielekkäiksi koettuja.

Matriisi- ja projektiorganisaatioissa on erityisen tärkeää pitää huolta tehtävänkuvien, vastuiden ja tavoitteiden selkeydestä ja realistisuudesta yksilötasolla. Lähi-esihenkilölläkään ei aina tällaisissa tilanteissa ole täysin selkeää kuvaa siitä, millainen työkuorma alaisella käytännössä on. Jos yksilön työtä johtaa useampi henkilö, on tehtävistä, tavoitteista, rooleista ja työn määrästä keskusteltava säännöllisesti sekä yksittäisen henkilön että työryhmän kesken. Ongelmien tai haasteiden esiin nostamiseen tulisi kannustaa ja niiden ratkaise-

miseksi tulisi olla sekä tahtoa että keinoja. Suurimmat riskit tällaisissa tilanteissa on se, jos työntekijä kokee, ettei pysty vaikuttamaan omaan tilanteeseensa, tai ei tule ongelmatilanteessa kuulluksi eikä saa siihen tukea.

Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet työssä voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta kahden pääasiallisen vaikutusreitän kautta. Ensinnäkin epärealistiset tavoitteet liittyvät usein heikkoihin omiin vaikutusmahdollisuuksiin, joiden on osoitettu olevan yhteydessä mm. lisääntyneeseen sydän- ja verisuonisairauksien riskiin [6]. Toiseksi kohtuuttomat työhön liittyvät tavoitteet voivat helposti kasvattaa työmäärän ja työtahdin liian suuriksi (ks. seuraava kappale). Tutkimuksissa on havaittu, että työhön liittyvät korkeat tavoitteet ja heikot vaikutusmahdollisuudet muodostavat suurimman riskin terveydelle haitalliseen työkuormitukseen. Psyykkisen kuormittumisen ja uupumisen lisäksi tällainen työkuormitus lisää sydänsairauksien riskiä [7].

Liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire ovat yhteydessä väsymys- ja stressioireisiin, virheisiin työssä sekä työuupumukseen (8, 5). On myös näyttöä näiden tekijöiden vaikutuksista sydänsairauksiin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä psyykkisiin oireisiin ja depressioniin [9]. Hyvät vaikutusmahdollisuudet (esimerkiksi liukuvat työajat) voivat lieventää työmäärän kielteisiä kuormitus- ja stressivaikutuksia. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden aiheuttaa myös työtapaturmariskiä [10].

4.2.2 Työaika

4. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
5. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Pitkiin vuosittaisiin työaikoihin ja pitkiin työvuoroihin liittyy kohonnut tapaturma- tai onnettomuusriski. Jatkuva, huomattava ylityö tai muuten pitkät työajat lisäävät sepelvaltimotaudin riskiä ja heikentävät mm. kognitiivista suorituskykyä [11, 12].

Mikäli mahdollisuus palautumiseen työpäivän aikaisella tauotuksella ja kahden työvuoron välisellä vapaa-ajalla on riittämätöntä, saattaa siitä aiheutua haittaa [13].

Laaja tutkimusnäyttö osoittaa, että keskimääräinen työaika, joka ylittää 40 tuntia/viikko ja erityisesti 50 tuntia/viikko, heikentää toimintakykyä ja lisää riskiä sairastua esim. sepelvaltimotautiin tai masennukseen [11, 14]. Euroopan Työaikadirektiivin suositus (myös vuonna 2020 voimaan tulevassa Työaikalaisissa), on enintään 40 tuntia/viikko ja siten erittäin hyvä suositus kaikille

aloille. Tämä 40 tuntia/viikko suositus perustuu siihen, että päivittäinen työaika olisi hyvä rajata noin 8 tuntiin, jotta jää riittävästi vapaa-aikaa irrottautua työstä ja lisäksi jää aikaa levolle eli unelle. Pitkittyneet työpäivät voivat johtua myös työmatkoista ja ne myös kuormittavat henkilöitä, jotka työssään matkustavat paljon [15].

Työskentelyyn varsinaisen työajan ulkopuolella olisi hyvä huomioida Euroopan Työaikadirektiivin vähintään 11 tunnin vuorokausilepo, jossa kahden työrupeaman välissä tulisi olla vähintään 11 tuntia vapaa-aikaa, jotta ehtii irrottautua työstä ja nukkua.

Vuorotyön, jaksotyön, joka on epäsäännöllistä vuorotyötä, tai yötyön osalta on havaittu, että lyhyet (alle 11 tunnin) vuorovälit lisäävät väsymystä, unihäiriöitä, tyytymättömyyttä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja myös mm. sairauspoissaolojen riskiä [16].

4.2.3 Työvälineet, -ympäristö ja häiriöt

6. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?**

- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
 Ei koske työtäni

7. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?**

- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
 Ei koske työtäni

Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt ovat laaja joukko erilaisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa monenlaisia työn tekemistä ja sujumista hankaloittavia tilanteita. Erityisen haitallisia työvälineisiin ja työympäristöön liittyvät ongelmat ovat silloin kun ne toistuvat usein ja aiheuttavat jatkuvia työn keskeytymisiä. Usein toistuvat työvälineisiin liittyvät ongelmat aiheuttavat helposti lisätyötä ja töiden kasautumista, jotka vastaavasti altistavat terveydelle haitalliselle psyykkiselle työkuormitukselle ja sydän- ja verisuonisairauksille mm. liiallisen työmäärän ja kiireen kautta [5, 9]. Nykyisin lähes kaikki työ sisältää vuorovaikutusta tietoteknisten välineiden kanssa. Kuormitusta aiheutuu siitä, mikäli laitteet ja toiminta eivät ole sopuosinnassa ihmisen tiedonkäsittelyn kykyjen ja rajoitusten kanssa [17]

Huonosti suunniteltuihin työympäristöihin ja toimimattomiin työvälineisiin voi liittyä sekä kognitiivista että emotionaalista kuormitusta. Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät, sekä tapaturmavaarat voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta, mikäli ne aiheuttavat huolta.

Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten esimerkiksi melu, puhehäly ja työympäristössä tapahtuva liike voivat muodostua merkittäviksi psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi, silloin kun ne aiheuttavat keskeytyksiä ja muodostuvat työn tekoa haittaaviksi esteiksi. Keskeytysten on osoitettu lisäävän työn koettua psyykkistä vaatavuutta [18], sekä altistavan kognitiivisille virheille ja "läheltä piti" -tilanteille [19]. Melun

psyykkiset vaikutukset voivat ilmetä hyvinkin alhaisilla äänitasoilla. Melu kiihdyttää hermoston toimintaa, sekä nostaa aivojen vireystilaa ja sisäelimestön valmiustilaa. Melu voi myös aiheuttaa keskittymishäiriöitä ja nostaa verenpainetta [20].

Monet työtehtävät edellyttävät onnistuakseen tarkkaavaisuutta ja keskittymistä. Tietointensiivisiä ja kognitiivisesti vaativia työtehtäviä tehdään nykyään hyvin monenlaisissa työympäristöissä, aina perinteisistä tehdasympäristöistä moderneihin monitilatoimistoihin. Työympäristöihin liittyvät kognitiiviset kuormitustekijät voivat liittyä itse työn sisältöön (esim. heikko valaistus joka hankaloittaa työssä tarvittavien ohjeiden lukemista), ja toisaalta työhön keskittymistä vaikeuttaviin häiriötekijöihin. Esimerkiksi monitilatoimistossa kuuluvien äänien ei tarvitse välttämättä olla voimakkuudeltaan kovia häiritäkseen keskittymistä ja lyhytkestoisesta työmuistin toimintaa [21]. Erityisen haastavaa ihmiselle on olla huomioimatta tunnistettavaa puheääntä ja ympäristössä tapahtuvaa liikettä. Huomiota on kiinnitettävä avointen työtilojen pohjaratkaisuun, hyvään akustiseen suunnitteluun ja vetäytymistilojen riittävään määrään ja äänieristykseen. Mikäli näihin ei kiinnitetä huomiota, saattaa henkilöstölle aiheutua psykososiaalista kuormitusta. Uudempana työympäristön häiriöisyyteen liittyvänä haasteena voidaan nähdä myös liikkuvan (mobiiliin) ja monipaikkaisen työn lisääntyminen. Oman työpaikan lisäksi työtä voidaan tehdä mm. asiakkaiden tiloissa, kotona, hotelleissa, sekä julkisissa tiloissa ja kulkuneuvoissa.

4.3. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

4.3.1 Yksitoikkoisuus työssä

8. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus voivat aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta, koska usein nämä ovat kytköksissä heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin, sekä vähäiseen työn kehittävyteen ja oppimismahdollisuuksiin. Liian vähän vaativaksi koettu työ heikentää helposti työmotivaatiota ja voi aiheuttaa tätä kautta alikuormitusta. Vähäinen työn kehittävyys ja vähäiset uuden oppimisen mahdollisuudet ovat yh-

teydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen, lisääntyneisiin stressioireisiin ja työuupumukseen [22, 23, 24]. Työn virikkeisyys on keskeinen tekijä myös työntekijän vireystilan kannalta. Työtehtävän yksitoikkoisuuden merkitys vireydelle korostuu silloin, kun työntekijä on altistunut joillekin muille väsyttävälle tekijöille, kuten vähäiselle yöunelle tai pitkäkestoiselle yhtämittaiselle työskentelylle [25].

4.3.2 Epäselvät ohjeet ja liiallinen tietomäärä

9. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

10. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Toimiminen epäselvien ohjeiden perusteella voi aiheuttaa haitallista psykososiaalista kuormitusta aivan samalla tavalla kuin epäselvyudet työn tavoitteissa ja odotuksissa [5]. Työhön liittyvät epäselvät ohjeistukset tai odotukset ovat mm. hoitotyössä eräs yleisimmän kuormittavaksi arvioitu tiedonkäsittelyyn liittyvä (kognitiivinen) vaatimustekijä [26]. Toisaalta on myös mahdollista, että työn tavoitteet sinällään ovat selkeät, mutta ohjeet tai toimintamallit ovat ristiriitaisia tai työntekijä ei tiedä mitä niistä hänen tulisi noudattaa. Mahdollisuus ennakoida tulevaa auttaa vahvistamaan työn hallintaa. Epäselvät ohjeet ja odotukset lisäävät työn ennakoimattomuutta. Ennakoimattomuus lisää koetua kuormittavuutta ja sen on todettu lisäävän sydänsairauksien riskiä [27].

Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva ovat modernin työn uusia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Informaatiotulvan on tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä mm. itsearvioidusti korkeampiin stressitasoihin ja heikompaan terveydentilaan [28]. Nykyaikainen tietoyhteiskunta ja työelämä sisältävät moninkertaisesti enemmän informaatiota kuin menneinä vuosikymmeninä. Monissa tehtävissä esiin nouseekin työn kannalta oleellisen tiedon tunnistaminen ja sen käyttäminen. Suuri tiedon määrä itsessään ei sinällään ole kuormitustekijä, mutta ongelmaksi nousee usein se, että uutta tietoa tulee tilanteeseen nähden liian paljon ja nopeasti. Toinen tyypillinen tietotulvaan liittyvä ongelmatilanne on heikko tiedonhallinta, jolloin työntekijät kuormittuvat, koska eivät löydä tarvittavaa tietoa.

4.3.3 Usean asian samanaikainen tekeminen ja keskeytykset

11. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

12. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti voi aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta useammalla tavalla. Ensinnäkin monen asian samanaikaisen tekemisen (nk. multitasking) on tutkimuksissa havaittu heikentävän tehtäväsuoritumista ja lisäävän koettua kuormituneisuutta [29]. Ihmisen kyvyt usean asian samanaikaiseen tekemiseen ovat lähtökohtaiset hyvin rajalliset, minkä vuoksi työn tekemisestä tulee helposti katkoista. Työtehtävät pilkkoutuvat pienempiin osiin ja työ sisältää usein enemmän keskeytymistä ja tehtävästä toiseen vaihtamista. Useat samanaikaiset tehtävät työt sekä niiden lomittaisuus ja päällekkäisyys tekevät työstä vaikeasti ennakoitavaa ja suunniteltavaa. Vastaavasti työn kontrolloimattomuuden tiedetään olevan riskitekijä mm. sepelvaltimotaudille ja masennukselle [30]. Esimerkiksi toimistotyössä voidaan kirjoittaa samanaikaisesti muistiota, seurata sähköpostia, vastata puhelimeen ja keskustella työkavereiden kanssa. Saatamme usein kokea tällaisen työtavan tehokkaaksi ja palkitsevaksi, mutta todellisuudessa ihmisen kyvyt usean asian rinnakkaiseen ja tehokkaaseen tekemiseen ovat varsin rajalliset. Jatkuvien keskeytysten ja hallitsemattomien häiriöiden tiedetään teettävän lisätyötä ja johtavan työn hallintamahdollisuuksien vähenemiseen [31].

Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen on psykososiaalinen kuormitustekijä, jonka on esimerkiksi hoitotyössä osoitettu lisäävän psyykkistä ärtymystä ja muistivirheitä, sekä vähentävän tyytyväisyyttä omaan työhön [32]. Keskeytyksellä työssä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän on keskeytettävä meneillään

oleva varsinainen tehtävä ja hänen on siirryttävä toiseen, keskeyttävään, tehtävään. Kun työntekijä keskeyttää varsinaisen tehtävän ja kiinnittää huomion ja siirtyy toiseen tehtävään, siirtyminen vie yleensä aikaa. Vastaavasti myös palaaminen varsinaiseen tehtävään sitoo aikaa, kun täytyy palauttaa mieleen varsinaisen tehtävän yksityiskohdat [33]. Jos työ keskeytyy usein, tarvitaan työn tekemiselle enemmän aikaa. Toisaalta on havaittu, että työntekijöillä voi olla taipumus pyrkiä tekemään keskeytyneet tehtävät tavallista nopeammin, minkä on havaittu lisäävän koettua stressiä [34].

Keskeytyksen on yksi jatkuvan muutoksen (ja epävarmuuksien) ilmentäjä: tosiasiallinen ja havaittava tilanne työssä. Keskeytyksen vaikutus suoraan ihmisen kognitiiviseen ja tavoitteelliseen toimintaan, joita tarvitaan tietoisuudessa työskentelyssä [35]. Keskeytykset sitovat aikaa ja lisäävät virheitä ja muodostavat uuden tyyppisen vaatimuksen työssä, joka yhdessä muiden vaatimusten kanssa kuluttavat inhimillisiä voimavaroja. Voimavaroja kuluttavin tilanne on silloin, kun varsinainen ja keskeyttävä tehtävä ovat tietosisällöltään erilaiset, jolloin mielessä ja muistissa on pidettävä monta erilaista tietosisältöä yhtä aikaa siirtymä vaiheissa [36]. Joissain tapauksissa keskeytyksen voi olla myös hyödyllinen. Esimerkiksi keskeytyksen mukana voi työntekijälle tulla tietoa, joka helpottaa oman tehtävän loppuun saattamista tai työntekijä voi välittää toiselle työntekijälle tietoa tämän tehtävän loppuun saattamiseksi. Tehtävän loppuun saattaminen vapauttaa inhimillisiä voimavaroja [37].

4.3.4 Työn vastuullisuus ja haastavuus sekä väkivallan uhka

13. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)**?
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
14. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat työtehtävät**?
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
15. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä**?
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
16. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työhön liittyvä väkivallan uhka**?
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Työn suuri vastuullisuus on psyykinen kuormitustekijä ja sen on osoitettu lisäävän negatiivista stressiä etenkin silloin kun työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet ja työyhteisön tuki ovat heikot [38]. Erityisesti vähemmän fyysisesti aktiiviset työntekijät saattavat olla riskissä sydänsairauksille, mikäli työn vastuut ovat liian suuret [39]. Kuormitusta syntyy erityisesti silloin, kun oma päätösvalta ja vastuu eivät ole tasapainossa vastuun suuruuden kanssa. Suurta taloudellista vastuuta liittyy erityisesti esihenkilöiden ja johdon työskentelyyn. Potilastyössä vastuu liittyy toisen ihmisen terveyteen ja elämään.

Haastavat tai vaikeat työtehtävät on psykososiaalinen kuormitustekijä etenkin, jos irrottautuminen työstä jää vapaa-ajalla puutteelliseksi [40]. Korkeiden työhön liittyvien vaatimusten on osoitettu olevan yhteydessä henkiseen uupumiseen, psykosomaattisiin oireisiin ja työhön sitoutumiseen [40]. Työn korkeiden vaatimusten ja heikkojen vaikutusmahdollisuuksien yhdistelmän on

yleisesti osoitettu olevan riskitekijä mm. sydänsairauksista johtuvaan kuolleisuuteen [41]. Työn tulee sisältää haasteita, mutta se ei saa olla jatkuvasti liian vaikeaa tai monimutkaista. Työn (määrällinen ja) laadullinen kuormitus ennustaa työn hallitsevuutta ihmisen elämässä, joka puolestaan ennustaa työuupumusta [42].

Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä ovat psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka nousevat esiin erityisesti erilaisissa asiakaspalvelutöissä ja terveydenhuoltoalalla. Esimerkiksi lääkäreillä huoli potilaiden tekemistä valituksista ja epärealistisista toiveista on havaittu olevan yhteydessä koettuun psyykkiseen terveyteen [43]. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä ja niihin liittyvät kielteiset tunteet aiheuttavat kuormittumista. Nämä kielteiset vaikutukset korostuvat erityisesti pitkäkestoisissa hoito-, potilas- tai oppilasuhhteissa. Näissä vuorovaikutus ei ole vastavuoroista, mikä voi herättää kielteisiä tunteita. Myös omien tunteiden peittämisen on havaittu olevan asiakastyössä yksi

voimakkaimmin koettuihin psyykkisiin oireisiin liittyvä tekijä [44]. Myös sellaisten tunteiden esittämisen, joita ei itse tunne, on todettu aiheuttavan psykosomaattista oireilua. Kielteisten tunteiden kohteena oleminen aiheuttaa stressioireita ja on myös masennuksen riskitekijä [45]. Haastavien asiakastilanteiden rakentava käsittely työyhteisössä ja tarvittaessa työnohjauksessa lieventää kuormittavuutta.

Työhön liittyvä väkivallan uhka on merkittävä psyyko-

sosiaalinen kuormitustekijä, koska se aiheuttaa turvatomuuden tunnetta ja huolta omasta terveydestä. [46] sekä heikentää hallinnan tunnetta työssä [47]. Toteutuneen fyysisen väkivallan on havaittu olevan yhteydessä negatiivisiin stressioireisiin, sekä heikompaan työn tuottavuuteen ja työn laatuun [48]. Lisäksi tiedetään, että pelkkä tietoisuus väkivallan uhasta on yhteydessä stressioireisiin ja muihin psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin ongelmiin [49].

4.4. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

4.4.1 Vuorovaikutus ja yhteistyö työntekijöiden kesken

17. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

18. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa voivat aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta, koska niihin liittyy tunnekuorman lisäksi usein myös suoraan työn tekemiseen vaikuttavia asioita (esimerkiksi heikko tiedonkulku). Sosiaalisten suhteiden ja työntekijöiden keskinäisen luottamuksen on havaittu olevan työn merkityksellisyyden ja roolien selkeyden ohella vahvimpia positiivisia psykososiaalisia tekijöitä, jotka tukevat psyykkistä hyvinvointia työssä [44]. Yhteistyön toimivuus työyhteisön sisällä ja ulospäin perustuu ihmisten välisen vuorovaikutuksen toimivuuteen. Sosiaalisen tuen lähteinä työssä ovat sekä työtoveri- ja esihenkilösuhteet. Niiden puuttuminen tai kielteisyys johtaa hyvinvoinnin laskuun ja lisää stressioireiden esiintyvyyttä [50]. Useimpiin töihin kuuluu runsaasti vuorovaikutusta oman työyhteisön sisällä sekä organisaation muiden jäsenten kanssa. Psykki-

sen kuormittumisen kannalta on olennaista, onko apua ja tukea työhön tarvittaessa saatavilla ja onko vuorovaikutus peruslähtökohdiltaan myönteistä vai kielteistä. Vuorovaikutustilanteiden määrällä, kestolla ja laadulla on merkitystä kuormituksen kannalta.

Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen voi olla huomattava psykososiaalinen kuormitustekijä silloin kun työtehtävät ovat vaativia. Työhön liittyvän sosiaalisen tuen puutteen on osoitettu epidemiologisissa tutkimuksissa olevan yhteydessä stressioireyhtymiin [50] ja kohonneeseen sepelvaltimotaudin riskiin [51]. Työtovereilta ja esihenkilöltä saadun tuen heikentymisen on todettu olevan yhteydessä työssä uupumiseen, kun taas palautteen ja työn arvostuksen lisääntyminen ovat yhteydessä työssä jaksamiseen. Yksintyökentely on ääriesimerkki tilanteesta, jolloin varsinaiselta työyhteisöltä saatavaa tukea ei ole lainkaan saatavilla.

4.4.2 Vuorovaikutus ja yhteistyö esihenkilön kanssa

19. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

20. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa ovat psykososiaalinen kuormitustekijä, joka vaikuttaa negatiivisesti työntekijään suoraan tunnetasolla ja lisäksi usein myös heikentyneen sosiaalisen tuen kautta [50]. Työpaineen ja organisatorisen tuen on esitetty olevan kaksi keskeisintä työstressiin liittyvää tekijää [52], joihin molempiin esihenkilötyöllä on mahdollista vaikuttaa. Johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat yksittäisenä tekijänä selvimmin työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaoloihin. Johtamisen ja esihenkilötyön toimivuus tukee työntekijöiden hyvinvointia ja työssä suoriutumista. Vuorovaikutteinen ja osallistava johtaminen lisää henkilöstön hyvinvointia rohkaisemalla heitä näkemään työnsä entistä laajemmassa yhteydessä ja kehittämään innovatiivisia ratkaisuja. Päätöksenteon epäoikeudenmukaisuus voi lisätä mielenterveyden ongelmia ja niistä johtuvia sairauspoissaoloja sekä vakavan sydäntaudin riskiä. Tavoitteenasettelua ja palautetta hyödyntävä tehtäväsuuntautunut johtaminen tukee myös hyvinvointia.

Liian vähäinen työhön liittyvä tuki esihenkilöltä on oleellinen psykososiaalinen kuormitustekijä erityisesti silloin kun työtehtävät ovat vaativia tai niitä on määrällisesti liian paljon. Toisaalta heikon esihenkilöltä ja organisaatiolta saadun tuen ja epäoikeudenmukaisuuden on havaittu ennustavan heikompa koettua terveyttä myös työn psykososiaalisista stressitekijöistä riippumatta [53]. Sosiaalinen palaute on osoitus esihenkilön kiinnostuksesta yksilöä kohtaan. Palautteen on oltava suhteessa tehtyyn työhön tai toimintaan ja oikeudenmukaista, jotta sillä on myönteisiä vaikutuksia. Kielteinen tai epäoikeudenmukainen palaute koetaan stressitekijänä ja se laskee työmotivaatiota. Palaute työsuorituksesta voi toimia myös arvostuksen osoituksena. Arvostuksen osoittaminen tukee hyvinvointia ja terveyttä, mutta sen puute aiheuttaa motivaation laskua ja pahoinvointia. [42]

4.4.3 Häirintä ja syrjintä työpaikalla

21. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

22. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu ovat merkittävä psykososiaalinen kuormitustekijä, jonka on osoitettu voivan pahimmillaan aiheuttaa jopa vakavia post-traumaattisia stressioireita [54]. Kiusaaminen ja henkinen väkivalta työssä ovat uhka psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle. Työpaikalla tapahtuvan kiusaamisen on meta-analyysien perusteella havaittu olevan yhteydessä mm. psyykkisiin ja fyysisiin terveysongelmiin, työuupumukseen ja heikompaan työtyytyväisyyteen [55]. Kiusaaminen aiheuttaa voimakkaita stressioireita, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Kielteisiä vaikutuksia on havaittu myös muilla kuin kiusaamisen kohteeksi joutuneilla työyhteisön jäsenillä. Seksuaalisen häirinnän vaikutukset hyvinvointiin ja terveyteen ovat samansuuntaisia [16].

Syrjivä kohtelulla tarkoitetaan työntekijän ikään, ter-

veydentilaan, syntyperään, mielipiteeseen tai muuhun yksilölliseen syyhyn liittyvää epäoikeudenmukaista tai epäasiallista toimintaa. Syrjivän kohtelun on yleisesti osoitettu olevan yhteydessä työntekijöiden terveyteen [56] ja esimerkiksi syntyperään liittyvän syrjinnän on työelämässä havaittu olevan yhteydessä terveyshaittoihin [57]. Ikäsyrjintää on selvitetty sekä nuorten että ikääntyneiden näkökulmasta. Epätasa-arvoisen kohtelun vaikutukset liittyvät työtytyttömyyteen ja lisääntyneisiin hyvinvoinnin häiriöihin, kuten väsymykseen, ahdistuneisuuteen ja masentuneisuuteen [16]. Yhdessä työelämän epävarmuuden kanssa organisatation yksilöön kohdistuvan epäoikeudenmukaisen päätöksenteon on lisäksi havaittu lisäävän sairauspoissaolojen määrää [58]. Epätasa-arvoinen kohtelua heikentää työntekijöiden hyvinvointia [59].

4.5. Terveyttä heikentävä työkuormitus

23. Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein

Kyselyn muut kysymykset yksittäisistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä antavat tietoa, kokevatko vastaajat asian kuormittavan ja siten onko terveyttä heikentäviä riskitekijöitä olemassa. Kuormituksesta aiheutuvat kielteiset seuraukset eivät välttämättä toteudu, jos työssä on samanaikaisesti suojaavia voimavara-tekijöitä tai jos riskejä pyritään jatkuvasti vähentämään. Tämä viimeinen yleistason kuormitusta mittaavan kysymyksen avulla tarkastaja saa lisätietoa kuormituk-

sen mahdollisista kielteisistä vaikutuksista. Tämän kysymyksen tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin tärkeä huomata, ettei haitalliseksi koetun kuormituksen taustalla voi olla myös muita kuin psykososiaalisia tekijöitä.

Työkuormitus voi muodostua terveydelle haitalliseksi pitkään jatkuessaan, riittävän palautumisen puuttuessa, tai esiintyessään hyvin voimakkaana tai usein toistuvana. On myös tekijöitä, jotka aiheuttavat terveydellistä vaaraa kertatapahtumana.

Lähteet

- [1] Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. Psyko-sosiaalisen työkuormituksen valvonta.
- [2] Sonnentag, S. and Zijlstra, F.R. (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91, 330-350. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- [3] Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2007). Työ-hyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät – kolmen vuoden seurantatutkimus. Työterveyslaitos. Loppuraportti. 62 s. Saatavissa: <https://docplayer.fi/2911506-Tyohyvinvoinnin-myonteiset-voima-varakehat-kolmen-vuoden-seurantatutkimus.html>
- [4] Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla.
- [5] Schaufeli W. & Enzmann D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis, London.
- [6] Bosma Hans, Marmot Michael G, Hemingway Harry, Nicholson Amanda C, Brunner Eric, Stansfeld Stephen A et al. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in whitehall ii (prospective cohort) study *BMJ*; 314 :558
- [7] Kuper, H. & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 57, s. 147–153
- [8] Karasek R & Theorell T. (1990). *Healthy Work*. Basic Books Publishers, New York. 392 s.
- [9] Honkonen T, Lindström K & Kivimäki M. (2003). Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveydenhäiriöiden etiologiassa. *Duodecim* 119, s. 1327–1333.
- [10] Salminen, S., Perttula, P., Hirvonen, M., Perkiö-Mäkelä, M. & Vartia, M. (2017). Link between haste and occupational injury. *Work* 56, pp. 119–124.
- [11] Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J., Batty, G., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2012). Long Working Hours and Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis, *American Journal of Epidemiology*, Volume 176, Issue 7, Pages 586–596. <https://doi.org/10.1093/aje/kws139>
- [12] Virtanen, M., Singh-Manoux, A., Ferrie, J., Gimeno, D., Marmot, M., Elovainio, J., Jokela, M., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2009). Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study, *American Journal of Epidemiology*, Volume 169, Issue 5, Pages 596–605, <https://doi.org/10.1093/aje/kwn382>
- [13] Työterveyslaitos. 2019. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi>
- [14] Virtanen, M., Stansfeld, SA., Fuhrer, R., Ferrie, JE. & Kivimäki, M. (2012). Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study. *PLoS ONE* 7(1): e30719. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0030719>
- [15] Bergbom, B., Vesala, H., Leppänen, A., Sainio, M., Mukala, K. & Smolander, A. (2011). Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/107078Loppuraportti.pdf/4c19d668-2052-4f85-904c-30e016a2ee8b>
- [16] Ahola, K., Aminoff, M., Hannonen, H. ym. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 2015. Työterveyslaitos, Helsinki.
- [17] Työterveyslaitos. Kognitiivinen ergonomia. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-yossa/aivojen-hyvinvointi/>
- [18] Weigl, M., Müller, A., Angerer, P., ym. (2014). Workflow interruptions and mental workload in hospital pediatricians: an observational study. *BMC Health Serv Res*;14:433–439.

- [19] Elfering, A., Grebner, S. & Ebener, C. (2015). Workflow interruptions, cognitive failure and near-accidents in health care, *Psychology, Health & Medicine*, 20:2, 139–147, DOI: [10.1080/13548506.2014.913796](https://doi.org/10.1080/13548506.2014.913796)
- [20] Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.). (2011). *Ergonomia*. Työterveyslaitos, Tampere 2011. 406 s.
- [21] Haka, M., Haapakangas, A., Keränen, J., Hakala, J., Keskinen, E. and Hongisto, V. (2009). Performance effects and subjective disturbance of speech in acoustically different office types – a laboratory experiment. *Indoor Air*, 19: 454-467. doi:[10.1111/j.1600-0668.2009.00608.x](https://doi.org/10.1111/j.1600-0668.2009.00608.x)
- [22] Johansson, G. (1989). Stress, autonomy, and the maintenance of skill in supervisory control of automated systems. *Journal of Applied Psychology* 38, 1:45–46.
- [23] Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies R ym. (2005). Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow-up of the PUMA Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47, 10: 1015–1025.
- [24] Schütte, S., Chastang, JF., Malard, L. et al. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health* 87: 897.
- [25] Richter, S., Marsalek, K., Glatz, C. & Gundel, A. (2005). Task-dependent differences in subjective fatigue scores. *Journal of Sleep Research*, 14: 393–400. doi:[10.1111/j.1365-2869.2005.00473.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2005.00473.x)
- [26] Kalakoski, V., Käpykangas, S., Valtonen, T., Selinheimo, S., Koivisto, T., Paajanen, T., & Louhimo, R. (2018). Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä: Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke. Työterveyslaitos.
- [27] Väänänen, A., Koskinen, A., Joensuu, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Kouvonen, A. & Jäppinen, P. (2008). Lack of Predictability at Work and Risk of Acute Myocardial Infarction: An 18-Year Prospective Study of Industrial Employees. *American Journal of Public Health* 98, 2264_2271.
- [28] Misra, S., & Stokols, D. (2012). Psychological and Health Outcomes of Perceived Information Overload. *Environment and Behavior*, 44(6), 737–759. <https://doi.org/10.1177/0013916511404408>
- [29] Paridon, H. & Kaufmann, M. (2010). Multitasking in work-related situations and its relevance for occupational health and safety: Effects on performance, subjective strain and physiological parameters. *Europe's Journal of Psychology*, North America, 6.
- [30] Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *J. Organiz. Behav.*, 11: 171–185. doi:[10.1002/job.4030110302](https://doi.org/10.1002/job.4030110302)
- [31] Kalliomäki-Levanto, T. (2009). Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja selviytyminen tietotyössä. Työ ja ihminen tutkimusraportti 36. Helsinki, Työterveyslaitos.
- [32] Baethge, A. & Rigotti, T. (2013). Interruptions to workflow: Their relationship with irritation and satisfaction with performance, and the mediating roles of time pressure and mental demands, *Work & Stress*, 27:1, 43–63, DOI: [10.1080/02678373.2013.761783](https://doi.org/10.1080/02678373.2013.761783)
- [33] Trafton, J. G., Altmann, E. M., Brock, D. P., & Mintz, F. E. (2003). Preparing to resume an interrupted task: effects of prospective goal encoding and retrospective rehearsal. *International Journal of Human-Computer Studies*, 58(5), 583–603. doi:10.1016/S1071-5819(03)00023-5
- [34] Mark, G., Gudith, D. & Klocke, U. (2008). The cost of interrupted work: more speed and stress. *Proceedings of the SIGCHI (Conference on Human Factors in Computing Systems)* p. 107–110.
- [35] Kalliomäki-Levanto, T., Ukkonen, A., & Kalakoski, V. (2016). Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön: Keskeyttävien työolomuutosten ennakointimalli tietointensiivisen työskentelyn parantamiseksi. Työterveyslaitos: Julkari <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-684-5> (pdf)

- [36] Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 4, 2nd ed. (pp. 271–340). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- [37] Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted—Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369–383. doi:[10.1002/job.2239](https://doi.org/10.1002/job.2239)
- [38] Berland, A., Natvig, G. & Gundersen, D. (2008). Patient safety and job-related stress: A focus group study. *Intensive and Critical Care Nursing*, Volume 24 (2), Pages 90–97.
- [39] Menotti, A. & Seccareccia, F. (1985). Physical activity at work and job responsibility as risk factors for fatal coronary heart disease and other causes of death. *Journal of Epidemiology & Community Health* 39:325–329.
- [40] Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976.
- [41] Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., Kirjonen, J. et al. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees *BMJ* 325 :857.
- [42] Tuomivaara, S., Leppänen, A. & Kalimo, R. (2002). Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät. *Työ ja ihminen* 16 (3), s. 270–285.
- [43] Cooper, C., Rout, U. & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal* 298: 366.
- [44] Freimann, T., & Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(5), 447–452. <https://doi.org/10.1177/1403494815579477>
- [45] Molander, G. (2003). Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Työterveyslaitos, Helsinki 2003.
- [46] Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen, J. (2015). Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodissa. Työterveyslaitos, Tietoa Työstä, 53 s. Saatavissa: [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-529-9%20\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-529-9%20(PDF))
- [47] Rodwell, J. & Demir, D. (2014). Addressing workplace violence among nurses who care for the elderly. *The Journal of Nursing Administration* 4(3):152-157
- [48] Gates, DM., Gillespie, GL., Succop, P. (2011). Violence against nurses and its impact on stress and productivity *Nurs. Econ.* 29(2): 59–66.
- [49] Leino T. (2013). Work-related violence and its associations with psychosocial health: a study of Finnish police patrol officers and security guards. *People and work research reports* 98. Finnish Institute of Occupational Health, 13–82.
- [50] Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review, *Occupational Medicine*, Volume 60, Issue 4, Pages 277–286, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- [51] Barth, J., Schneider, S. & von Känel, R. (2010). Lack of Social Support in the Etiology and the Prognosis of Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychosomatic Medicine*: Volume 72 - Issue 3 -p 229–238. doi: [10.1097/PSY.0b013e3181d01611](https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181d01611).
- [52] Vagg, P. & Spielberger, C. (1998). Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *By Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 3(4), 294–305

- [53] Kivimäki, M., Ferrie, JE., Head, J., et al. (2004). Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 58:931–937.
- [54] Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 251–275, DOI: [10.1080/13594329608414858](https://doi.org/10.1080/13594329608414858)
- [55] Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review, *Work & Stress*, 26:4, 309–332, DOI: [10.1080/02678373.2012.734709](https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709)
- [56] Pavalko, EK., Mossakowski, KN. & Hamilton, VJ. (2003). Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health Source: *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 44, No. 1, pp. 18–33
- [57] de Castro, A., Gee, G. & Takeuchi, D. (2008). Workplace Discrimination and Health Among Filipinos in the United States. *American Journal of Public Health* 98, 520–526, <https://doi.org/10.2105/AJPH.2007.110163>
- [58] Elovainio, M., van den Bos K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J. & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, Volume 61, Issue 12, Pages 2501–2512, ISSN 0277-9536.
- [59] Schütte, S., Chastang, JF., Malard, L. et al. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health* 87: 897.

Kyselyn sisällön kehittäminen ja testaus

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselymenetelmä perustuu työsuojeluhallinnon valvontaohjeen määritelmään työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työsuojeluvalvonnan valvontaohjeessa 1/2018 on määritelty, että psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä.

Kyselymenetelmää pilotoitiin työsuojeluvalvonnassa kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä pilotointivaiheessa kyselyä käytettiin 80 valvontakohteessa. Kyselymenetelmän kehittämisessä hyödynnettiin pilotointitarkastuksista saatujen kyselyvastausten tilastolliset ja laadulliset analysointitulokset, sekä vastaajien antamat avoimet kommentit kyselyn toimivuudesta. Tarkastajat, jotka käyttivät Kuormitustekijät työssä -menetelmän pilotointiversiota työsuojelutarkastuksilla, antoivat myös palautetta menetelmän toimivuudesta ja välittivät muita kommentteja työpaikoilta.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselymenetelmän validiteetti varmistettiin aluehallintoviraston valvontaohjeen ja lain velvoitteita tarkastelemalla ja valitsemalla arvioitaviksi asioiksi tästä näkökulmasta relevantteja sekä jo muissa tutkimuksissa tärkeiksi havaittuja kysymyksiä. Vastausaineistosta tarkasteltiin tilastollisesti vastausten perusjakaumat, kysymysten väliset korrelaatiot sekä kolmen näkökulman Cronbachin alfa-kertoimet.

Vastausten perusjakauma, ja "ei koske työtäni" vastausvaihtoehto antoi lisäinformaatiota siitä, mitkä kysymykset olivat vastaajille relevantteja kuormittumisen näkökulmasta. Vastaajien avoimet kommentit tukivat numeerisia arvioita erittäin hyvin.

Kyselyn reliabiliteettia tarkasteltiin kysymyspatteriston kolmen näkökulman tasoilla, ja kunkin näkökulman sisäistä konsistenssia (yhtenäisyyttä) testattiin Cronbachin alfa-kertoimella. Tämä testi antaa käsityksen siitä, miten hyvin kysymykset mittaavat samaa ilmiötä ja onko joukossa joku yksittäinen kysymys, joka mahdollisesti heikentää teeman sisällöllistä yhtenäisyyttä. On kuitenkin hyvä huomioida, että kaikki saman ilmiön kysymykset eivät aina välttämättä korreloi vahvasti keskenään, jolloin kyselyn sisältövaliditeettia tarkastellaan myös muilla keinoin (tässä työturvallisuuslain ja valvontaohjeen mukaisesti).

Aineiston analyysien perusteella kysymyspatteriston ensimmäisestä versiosta jätettiin pois kaksi kysymystä, jaettiin kahden kysymyksen sisältö kahteen eri kysymykseen, muokattiin tai tarkennettiin kahden kysymyksen sisältöä ja lisättiin yksi uusi kysymys. Kyselylle tehtiin selkokielitarkastus.

Muutosten jälkeen uutta kysymyspatteristoa testattiin 25 valvontakohteessa ja vastaukset analysoitiin uudelleen samoin menetelmin kuin ensimmäisen vaiheen vastausdata. Tehtyjen muutosten jälkeen kyselyn kolmen näkökulman Cronbachin alfa-kertoimet vahvistuivat, jonka perusteella voidaan arvioida, että muutokset olivat perusteltuja ja lomakkeen lopullinen rakenne toimii aluehallintoviraston valvonnan näkökulmasta hyvin.

Näkökulmien testaus vaiheissa 1 ja 2

Teema	Vaihe/versio 1		Vaihe/versio 2	
	kysymysten määrä	Cronbach Alpha	kysymysten määrä ja muutokset	Cronbach Alpha
Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät	7 kysymystä	0,709	7 kysymystä (1 jaettiin kahteen, 1 poistettiin)	0,787
Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	8 kysymystä	0,768	9 kysymystä (1 jaettiin kahteen, 2 muokattiin)	0,825
Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	6 kysymystä	0,824	6 kysymystä (1 poistettiin, 1 uusi)	0,870



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely

Työpaikka:

Kyselyn toteuttaja:

Tietoa kyselystä

Tällä kyselyllä selvitetään työntekijöiden kokemuksia työn **haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä**. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn järjestelyihin ja sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Väärin mitoitettuina, puutteellisesti hallittuina tai epäsuotuisissa olosuhteissa ne aiheuttavat haitallista työkuormitusta. Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa.

Kysymyksiä on yhteensä 23:

- työn järjestelyihin liittyvä kuormitus (7 kysymystä)
- työn sisältöön liittyvä kuormitus (9 kysymystä)
- työyhteisön sosiaalinen kuormitus (6 kysymystä)
- terveyttä heikentävä työkuormitus (1 kysymys)

Lopussa voit halutessasi tarkentaa, mikä sinua kuormittaa työssäsi.

Kyselyn käyttö työsuojeluvalvonnassa: Kysely on kehitetty ensisijaisesti työsuojelutarkastuksen apuvälineeksi. Vastausten perusteella työsuojelutarkastaja voi kohdentaa valvontaa asioihin, jotka kuormittavat työntekijöitä erityisen usein.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Työsuojelutarkastuksella kyselyn tulos esitetään työnantajalle ryhmätasolla niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa, eikä yksittäisiä vastauksia ei anneta työnantajalle.

Kyselyn käyttö työpaikoilla, opinnäytetöissä, tutkimustoiminnassa tai muissa ei-kaupallisissa tilanteissa: Myös esimerkiksi työpaikat voivat käyttää kyselyä lähde mainiten. Jos kyselyä käytetään itsenäisesti työpaikalla tai muussa ei-kaupallisessa tarkoituksessa, on mainittava, mikä taho kyselyn toteuttaa.

Kyselylomakkeen alkutekstiä ja kysymystä 24 saa muokata siten, että tekstistä poistetaan ilmaisut, jotka kytkeytyvät kyselyn käyttöön työsuojeluvalvonnassa. Kyselyyn saa myös lisätä omia kysymyksiä kunhan käy ilmi, mitkä kysymykset ovat toteuttajan omia.

Lisätietoa Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselystä työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta Tyosuojelu.fi (Työsuojelu työpaikalla > Työolosuhdemittarit >

[Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely](#)).



Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epäselvytydet tehtävänkuvissa tai vastuissa?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti liiallinen työmäärä työaikaan nähden?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni
- Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?**

Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein

Ei koske työtäni



Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni
9. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni
10. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni
11. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni
12. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni
13. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?**
- Ei lainkaan
 Harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Erittäin usein
- Ei koske työtäni



14. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat työtehtävät?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

15. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni

16. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työhön liittyvä väkivallan uhka?**

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni



Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
18. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
19. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
20. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
21. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni
22. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **syrvivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella?**
- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein
- Ei koske työtäni



Terveyttä heikentävä työkuormitus

23. Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?

- Ei lainkaan Harvoin Silloin tällöin Melko usein Erittäin usein

Lisätiedot työsuojelutarkastajalle

24. Tarkenna halutessasi työsuojelutarkastajalle, mikä sinua kuormittaa haitallisesti työssäsi.

Työsuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu