

# Metodbeskrivning för enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer

# Innehåll

Inledning .....	3
1. Metodens syfte .....	4
2. Metodens fokus .....	5
2.1. Sambandet mellan arbetets krav och resurser och hälsan .....	5
2.2. Arbetets psykosociala belastningsfaktorer .....	5
2.3. Enkätens lämplighet i olika branscher .....	5
3. Användning av enkäten .....	7
3.1. Användning av enkäten som en del av arbetarskyddstillsynen .....	7
3.2. Användning av enkäten på arbetsplatser .....	8
4. Enkätens innehåll .....	10
4.1. Skala .....	10
4.2. Belastningsfaktorer relaterade till organiseringen av arbetet .....	11
4.2.1 Uppgifter, mål och mängden arbete .....	11
4.2.2 Arbetstid .....	12
4.2.3 Arbetsredskap, arbetsmiljö och störningar .....	13
4.3. Belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll .....	14
4.3.1 Enformigt arbete .....	14
4.3.2 Otydliga anvisningar eller en för stor mängd information .....	15
4.3.3 Göra flera uppgifter samtidigt och avbrott .....	16
4.3.4 Ett ansvarsfullt och krävande arbete samt hot om våld .....	17
4.4. Belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion .....	18
4.4.1 Interaktion och samarbete mellan arbetstagarna .....	18
4.4.2 Interaktion och samarbete med chefen .....	19
4.4.3 Trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen .....	20
4.5. Arbetsbelastning som försämrar hälsan .....	21
Källor .....	22
Bilagor .....	26
Bilaga 1: Utveckling och testning av enkätinnehållet .....	26
Bilaga 2: Enkäten på svenska .....	27
Bilaga 3: Enkäten på finska .....	31
Bilaga 4: Enkäten på engelska .....	35

**Publikationens namn:** Metodbeskrivning för enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer

**Utgivare:** Arbetarskyddsförvaltningen 2019

# Inledning

I denna metodbeskrivning presenteras innehållet och syftet med enkäten "Arbetets psykosociala belastningsfaktorer". Det är alltid skäl att sätta sig in i enkätmetodernas bakgrund, syfte och mål innan enkäter används. Enkäter som bedömer delvis samma saker har kunnat göras upp med mycket olika mål eller riktas till olika användargrupper, vilket kan ha en väsentligt inverkan på tolkningen av resultaten och de slutsatser som kan dras från dem.

Enkäten "Arbetets psykosociala belastningsfaktorer" är framtagen för arbetarskyddsinspektörer vid regionförvaltningsverket (RFV) när de övervakar huruvida arbetsgivare har iakttagit bestämmelserna som gäller psykosocial belastning. Med psykosociala belastningsfaktorer avses här faktorer i anslutning till organiseringen av arbetet, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion, vilka kan medföra skadlig arbetsbelastning. Bedömningsmetodens primära syfte är att vara ett hjälpmedel för arbetarskyddsmyndigheten vid tillsyn. Därutöver kan även arbetsplatser använda bedömningsmetoden för att identifiera psykosociala belastningsfaktorer och för att observera den psykosociala arbetsmiljön. Enkäten får kopieras och användas på arbetsplatserna i detta format, när Arbetarskyddförvaltningen nämns som källa.

Enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer har genomförts på beställning av regionförvaltningsverket i Södra Finland och metoden har utvecklats som ett samarbete mellan Regionförvaltningsverket och Arbetshälsoinstitutet 2018–2019. I utvecklingsarbetet deltog arbetarskyddsinspektörer från fem ansvarsområden för arbetarskydd vid regionförvaltningsverken.

För utvecklingsarbetet utsågs en ledningsgrupp som omfattade följande instanser och personer:

- **Regionförvaltningsverket i Södra Finland, Ansvarsområdet för arbetarskydd:** Kaarina Myyri-Partanen, Keijo Päivärinta, Jenny Rintala
- **Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf:** Erkki Auvinen
- **Statens arbetsmarknadsverk:** Päivi Lanttola
- **Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:** Anne Mironen
- **KT Kommunarbetsgivarna:** Merja Rusanen
- **Akava rf:** Lotta Savinko / Hanna-Maija Kause
- **Finlands näringsliv rf:** Jan Schugk / Auli Rytivaara
- **Arbetarskyddscentralen:** Jarna Savolainen
- **Social- och hälsovårdsministeriet:** Hannele Jurvelius, Jaana Vastamäki

Utvecklingen av enkätmetoden utfördes av Krista Pahkin, Pia Perttula, Tiina Kauranen och Teemu Paajanen på Arbetshälsoinstitutet. Utöver dem deltog Arbetshälsoinstitutets experter Heli Hannonen, Annina Ropponen och Tiina Kalliomäki-Levanto i att skriva metodbeskrivningen.

# 1. Metodens syfte

Denna "Arbetets psykosociala belastningsfaktorer"-enkät har utvecklats för regionförvaltningsverkets (RFV) arbetarskyddsinspektörer, när de övervakar huruvida en arbetsgivare har iakttagit bestämmelser om psykosocial belastning. Arbetarskyddsmyndigheten har till uppgift att övervaka arbetsgivarens skyldigheter som anknyter till förebyggande och undvikande av skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen. Bestämmelser om psykosocial belastning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn finns i första hand i arbetarskyddslagen (738/2002). Bestämmelserna om arbetsförhållanden i arbetarskyddslagen omfattar även psykosociala belastningsfaktorer, även om begreppet som sådant inte används i arbetarskyddslagen. Enkätmetoden Arbetets psykosociala belastningsfaktorer har utvecklats så att den ska stödja tillsynen så väl som möjligt.

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn av psykosocial belastning beskrivs i arbetarskyddsförvaltningens tillsynsanvisning om psykosocial belastning i arbetet 1/2018 [1]. Vid en arbetarskyddsinspektion reder inspektören ut huruvida arbetsgivaren vid bedömningen av risk- och olägenhetsfaktorerna på arbetsplatsen har beaktat de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet i tillräcklig omfattning och tillräckligt systematiskt. Om man på arbetsplatsen har identifierat att de psykosociala belastningsfaktorerna utgör hälsoskadliga riskfaktorer eller om det i övrigt framgår att det förekommer skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen ska inspektören bedöma om arbetsgivaren har vidtagit nödvändiga åtgärder för att undvika eller minska hälsorisken.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) föreskrivs om förfarandet när arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskydd. Enligt denna lag har arbetar-

skyddsmyndigheten och inspektören för verkställande av tillsynen rätt att i den omfattning som tillsynen förutsätter samtala med dem som arbetar på arbetsplatsen och att av dem få för uppdraget nödvändiga uppgifter. Till inspektionen hör i allmänhet en arbetsplatsrond där arbetsförhållandena observeras. Under arbetsplatsronden kan inspektören diskutera med arbetstagarna och göra observationer om arbetsmiljöns tillstånd på arbetsplatsen. Det är i praktiken svårare att observera missförhållanden i den psykosociala arbetsmiljön under en arbetsplatsrond. Som stöd för tillsynen behövs därför ett hjälpredskap för att utreda om det förekommer skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen och lokalisera skadliga psykosociala belastningsfaktorer i arbetet. Enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer är ett alternativt sätt att få nödvändig information om arbetsförhållandena av arbetstagarna för att verkställa tillsynen och jämförbart med en arbetsplatsrond.

Med hjälp av enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer kan inspektören vid inspektionen reda ut om arbetsgivaren enligt arbetarskyddslagen i tillräcklig omfattning har identifierat de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och vidtagit nödvändiga åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena. Enkätresultatet anger inte huruvida arbetsgivaren har iakttagit lagstiftningen, utan resultatet fungerar som ett hjälpmedel vid tillsynen.

Även arbetsplatserna kan använda bedömningsmetoden för att identifiera psykosociala belastningsfaktorer och för att observera den psykosociala arbetsmiljön. Enligt arbetarskyddslagen har arbetsgivaren till uppgift att identifiera och reda ut belastningsfaktorer i anslutning till arbetet samt bedöma deras betydelse för hälsan. Denna enkätmetod kan fungera som hjälp för att identifiera psykosociala belastningsfaktorer på arbetsplatsen.

## 2. Metodens fokus

### 2.1. Sambandet mellan arbetets krav och resurser och hälsan

Arbetet anses innehålla både krav och resurser. Kraven kan bli skadligt belastande i situationer som kräver hårda ansträngningar för att upprätthålla en väntad prestationsnivå och/eller där tillräcklig återhämtning inte sker [2]. Belastningsfaktorerna kan öka risken för utmattningssyndrom, vilket på lång sikt ytterligare försämrar hälsan och arbetsförmågan [3].

Arbetets resurser kan hjälpa att minska den belastning som upplevs i arbetet. Arbetets resurser har även samband med arbetsengagemanget, som tar sig uttryck som energi, engagemang och att fördjupa sig i arbetet.

På bilden nedan (Bild 1) anges eventuella konsekvenser av och samband mellan arbetets krav och resurser.

I denna enkät ligger fokus på att utreda endast de krav i arbetet, vilka medför skadlig arbetsbelastning, eftersom arbetarskyddstillsynen riktas mot missförhållanden och brister i arbetsförhållandena. Således omfattar eller ersätter denna enkät inte arbetsplatsens egen utredning om arbetsgemenskapens resurser. Belastningens skadliga konsekvenser kan minskas genom att stärka dessa resurser.

### 2.2. Arbetets psykosociala belastningsfaktorer

Till enkäten har man valt frågor som i ljuset av forskningsresultat anknyter till de viktigaste skadliga psykosociala belastningsfaktorerna. I enkäten behandlas psykosociala belastningsfaktorer ur tre olika perspektiv: belastning som anknyter till 1) arbetets organisering 2) arbetets innehåll 3) arbetsgemenskapens sociala funktion (Bild 2 på nästa sida).

Inom tillsynen över arbetarskyddet avses med arbetets psykosociala belastningsfaktorer inte arbetsgivarens affärsledningslösningar (t.ex. organisationsändringar), faktorer som anknyter till anställningsförhållanden (t.ex. visstidsanställningar eller lönenivå) eller faktorer utanför arbetsplatsen (t.ex. familjelivets krav), trots att dessa kan medföra belastning. Därför utreds dessa faktorer inte i denna enkät.

### 2.3. Enkätens lämplighet i olika branscher

Frågorna i denna enkät har formulerats så att den lämpar sig för olika arbetsplatser och branscher. Vissa belastningsfaktorer betonas i vissa uppgifter eller branscher, till exempel oregelbundna arbetstider eller skiftarbete, resor eller hot om våld. Ett svarsalternativ är "gäller inte mitt arbete", med vilket personen som svarar på enkäten kan förbigå frågor som är irrelevanta för hans eller hennes arbete. Det finns också vissa situationer som denna enkät inte omfattar.

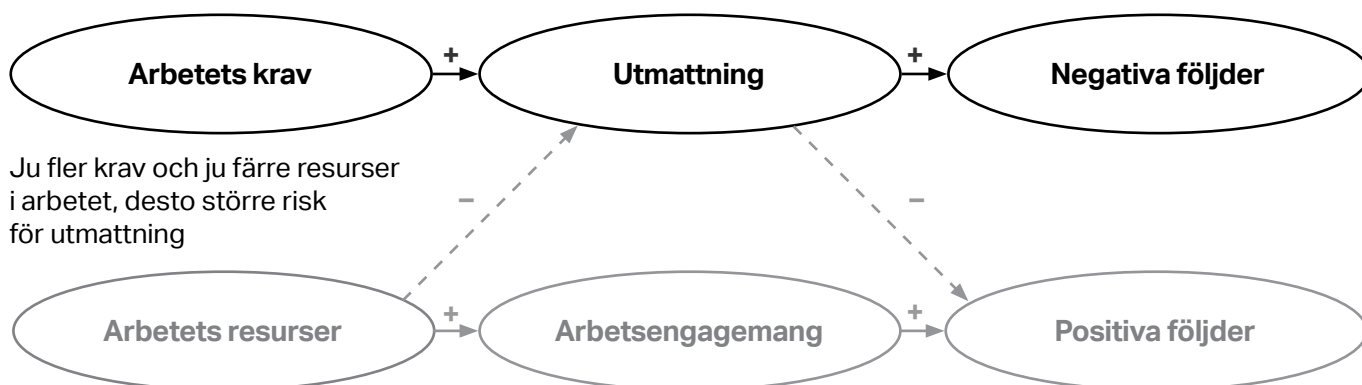


Bild 1. Samband mellan arbetets krav och resurser (Källa: Työhyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät – kolmen vuoden seuranta tutkimus. Hakanen J., Perhoniemi R. Arbetshälsoinstitutet)



### Organisering av arbetet

**Belastningsfaktorer som anknäyer till organiseringen av arbetet gäller planeringen och fördelningen av arbete och arbetsuppgifter, och säkerställandet av förutsättningarna för att utföra arbetet.**

1. Oklarheter i uppgiftsbeskrivningar eller ansvar
2. Orealistiska eller orimliga målt
3. För mycket arbete i förhållande till arbetstiden
4. Arbete utanför den egentliga arbetstiden
5. Oregelbundna arbetstider, skiftarbete eller nattarbete
6. Missförhållanden, brister eller funktionsstörningar i anslutning till arbetsredskap eller arbetsmiljö
7. Faktorer som gör det svårt att koncentrera sig på arbetet (t.ex. buller, ljud)

### Arbetets innehåll

**Med belastningsfaktorer som anknäyer till arbetets innehåll avses faktorer som anknäyer till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna.**

8. Bristande variation, enformigt arbete
9. Att arbeta utifrån oklara anvisningar eller förväntningar
10. För stor mängd information eller okontrollerat informationsflöde
11. Flera uppgifter samtidigt
12. Ständiga avbrott i arbetet
13. Stort ansvar i arbetet
14. Krävande eller svåra arbetsuppgifter
15. Utmanande eller svåra situationer i kundarbete
16. Hot om våld i anslutning till arbetet

### Arbetsgemenskapens sociala funktion

**Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion avses faktorer som anknäyer till samarbete och interaktion på arbetsplatsen.**

17. Problem i samarbetet och interaktionen mellan arbetstagarna
18. För lite stöd av arbetskamraterna i att utföra arbetet
19. Problem i samarbetet och interaktionen med chefen
20. För lite stöd av chefen i att utföra arbetet
21. Trakasserier eller annat återkommande osakligt bemötande i min arbetsgemenskap
22. Diskriminerande bemötande på grund av ålder, hälsa, ursprung, åsikt eller liknande personliga egenskaper

Bild 2. Arbetets psykosociala belastningsfaktorer som behandlas i enkäten.

## 3. Användning av enkäten

### 3.1. Användning av enkäten som en del av arbetarskyddstillsynen

Med hjälp av enkäten kan man vid tillsynen över arbetarskyddet utreda om det förekommer skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen och lokalisera dessa belastningsfaktorer på en grov nivå. Resultatet fungerar som ett hjälpmedel för inspektören på bl.a. följande sätt:

- 1) Enkätresultatet kan för arbetarskyddsinspektören visa ett behov av en närmare behandling av den psykosociala arbetsbelastningen. Enkätresultatet kan således utnyttjas så att tillsynen över psykosocial belastning genomförs med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.
- 2) Enkäten är ett systematiskt sätt att samla in information om arbetsförhållandena från arbetstagarna. Metoden ger således sådan information om arbetets belastningsfaktorer på arbetsplatsen som underlättar interaktionen mellan inspektören och arbetsplatsen vid inspektionen.
- 3) Arbetarskyddsinspektören kan ta hjälp av enkätresultaten vid bedömningen av huruvida
  - arbetsgivaren har identifierat arbetets psykosociala belastningsfaktorer i tillräcklig omfattning och tillräckligt systematiskt.
  - arbetsgivaren har vidtagit eller planerat tillräckliga åtgärder i förhållande till belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och den hälsorisk som de medför.
  - arbetsplatsen har fungerande rutiner för att upptäcka i tillräckligt god tid om det förekommer skadlig belastning i arbetet på arbetsplatsen.
- 4) Med hjälp av metoden kan tillsyn riktas mot faktiska missförhållanden på arbetsplatsen. Enkäten kan ge upphov till ett behov av en närmare behandling av till exempel frågor gällande arbetstid, hot om våld, trakasserier och osakligt bemötande eller likabehandling på arbetsplatsen.
- 5) Enkätresultaten kan också användas som hjälp när inspektören bedömer huruvida

ett missförhållande som observerats under inspektionen är ett sådant missförhållande, för vilket en uppmaning ska ges i stället för en anvisning. Då bedömer man om det observerade missförhållandet har påverkar arbetstagarnas hälsa negativt och om hälsorisen är större än obetydlig.

Enkäten kan riktas antingen till arbetsplatsens hela personal eller en del av den (till exempel en avdelning e.d.).

Vid tillsynen över arbetarskyddet är det möjligt att jämföra enkätresultatet med resultaten för andra arbetsplatser i samma bransch. Jämförelseinformationen är till hjälp när inspektören gör observationer om arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Med hjälp av jämförelseinformationen kan inspektören även på ett konkret sätt motivera sin observation om att det på arbetsplatsen förekommer sådan arbetsbelastning som förutsätter åtgärder av arbetsgivaren.

Enkäten ersätter inte ett inspektionsbesök och enkätresultatet ger inte arbetarskyddsmyndigheten direkta svar på om arbetsgivaren har försummat de skyldigheter som föreskrivs i arbetarskyddslagen, vilka anknuter till arbetets psykosociala belastningsfaktorer. Resultatet ger inspektören en uppfattning om vilka skadliga belastningsfaktorer som förekommer på arbetsplatsen. Det kan även finnas andra belastningsfaktorer på arbetsplatsen. Utifrån informationen som fås från enkäten kan inspektören reda ut saker noggrannare vid inspektionsbesöket.

Ett lågt antal arbetstagare kan begränsa användningen av enkäten vid tillsyn. Inspektören är skyldig att se till att enkätresultaten inte presenteras för arbetsgivaren så att identiteten hos dem som besvarat enkäten framgår. Om svarsprocenten är under 50, försämrar det möjligheten att generalisera resultaten. Inspektören kan emellertid utnyttja svaren vid en arbetsplatsinspektion, såvida han eller hon beaktar att svaren inte representerar hela målgruppen. Om svarsprocenten är mycket låg, kan inspektören utreda arbetstagarnas upplevelse av arbetets belastningsfaktorer närmare under en arbetsplatsrund.



## 3.2. Användning av enkäten på arbetsplatser

I arbetsgivarens skyldigheter ingår att identifiera risk- och olägenhetsfaktorerna på arbetsplatsen och bedöma de risker som dessa medför samt att vidta nödvändiga åtgärder för att minimera riskerna samt att kontinuerligt följa upp att åtgärderna är tillräckliga och effektiva. Bild 3 visar arbetsgivarens skyldighet att identifiera belastningsfaktorer och förebygga belast-

ning som de medför. Enkäten kan vara ett hjälpmedel när arbetsplatsens belastningsfaktorer identifieras på arbetsplatsen (ruta 1) och även ett uppföljningsverktyg (ruta 4). Enbart utifrån resultaten från denna enkät går det dock inte att dra några slutsatser om belastningsfaktorernas betydelse för hälsan (ruta 2) eller nödvändiga åtgärder (ruta 3). För att arbetsgivaren ska kunna dra slutsatser från enkätresultaten, ska externa experter, som företagshälsovården, vid behov anlitas.



Bild 3. Arbetsgivarens skyldigheter när det gäller identifiering av belastningsfaktorer och belastningen som de medför [4]



Enkäten Arbetets belastningsfaktorer har i första hand tagits fram som ett hjälpmedel som arbetarskyddsinspektören kan använda vid tillsynen över arbetarskyddet. Enkäten bör inte användas som enskild metod för bedömning av psykosociala belastningsfaktorer, och information om hur den lämpar sig att användas i andra sammanhang saknas.

Med enkätmetoden kan psykosociala belastningsfaktorer på arbetsplatsen kartläggas på ett allmänt plan. Det bör observeras att enkäten inte omfattar alla belastningsfaktorer i arbetet, och det kan även finnas andra skadliga belastningsfaktorer som bör identifieras på arbetsplatsen. Till exempel kan belastningsfaktorer relaterade till arbetstid kräva en separat och noggrannare utredning.

När resultatet används som sådant, lyfter det inte fram skadliga belastningsfaktorer på arbetsplatsen så att arbetsgivaren enbart utifrån det skulle kunna dra slutsatser om nödvändiga åtgärder. Resultatet kan dock fungera som ett underlag för närmare identifiering. Enkätresultaten bör diskuteras med personalen på arbetsplatsen och man bör precisera hur de belastningsfaktorer som framkommer av enkäten tar

sig uttryck i olika uppgifter på arbetsplatsen. Enkäten kan också användas på arbetsplatserna så att arbetstagarna samtidigt ombeds beskriva hur de skadliga belastningsfaktorerna tar sig uttryck i det egna arbetet. På så sätt får arbetsgivaren information om hur belastningsfaktorerna i arbetet tar sig uttryck i olika uppgifter.

När denna enkät används på arbetsplatsen, bör det observeras att enkätresultatet inte berättar huruvida det finns resursfaktorer på arbetsplatsen. Med enkäten utreds endast arbetets belastningsfaktorer, men inte arbetets resursfaktorer som minskar belastningens skadliga konsekvenser. Av denna anledning kan slutsatser om belastningsfaktorernas betydelse för hälsan eller om nödvändiga åtgärder inte dras endast utifrån denna enkät. Den övergripande situationen ska bedömas på arbetsplatsen.

Om enkätmetoden upprepas kan den fungera som ett uppföljningsverktyg för arbetsgivaren, när arbetsgivaren bedömer om de åtgärder som valts för att minska den skadliga arbetsbelastningen har varit effektiva. Då kan enkätresultatet ge information om huruvida den skadliga arbetsbelastningen har minskat eller om det finns ett behov av ytterligare åtgärder.

## 4. Enkätens innehåll

I enkäten behandlas psykosociala faktorer ut tre olika perspektiv: belastning relaterad till 1) arbetets organisering 2) arbetets innehåll 3) arbetets sociala relationer. I de följande avsnitten beskrivs grunderna för behandlingen av olika teman samt frågor som ställs om dem.

Målet med enkäten är att bedöma långvarigare belastning som är skadlig för hälsan. Tidsperioden som ska bedömas i denna enkät har fastställts till de 6 månader som föregår enkäten. Enkäten innehåller 22 detaljerade frågor om psykosocial belastning samt en allmän fråga om den som besvarar enkäten upplever att arbetet försämrar hälsan. Syftet med denna ena fråga är att utreda om den som besvarar enkäten har identifierat att negativa konsekvenser orsakas av den övergripande belastningssituationen.

Den sista frågan (nr 23) utreder om den som besvarar enkäten upplever belastning som är skadlig för hälsan. I andra frågor i denna enkät utreds förekomsten av olika belastningsfaktorer, vilket inte direkt berättar om saken är skadlig för hälsan. Det är möjligt att flera belastningsfaktorer belastar arbetstagaren lite, men att belastningen som en helhet är skadlig för hälsan. Alternativt är det också möjligt att en enskild faktor belastar arbetstagaren mycket, men att belastningen inte orsakar någon skada för personens hälsa tack vare resursfaktorer. Fråga 23 ger tilläggsinformation om huruvida olika belastningsfaktorer orsakar belastning som är skadlig för hälsan.

En del av enkätfrågorna (t.ex. osakligt bemötande i arbetsgemenskapen eller svåra kundsituationer) anknyter till sådana delar av psykosocial belastning som ofta är lättare att identifiera på arbetsplatsen. Inom allt fler yrken och arbetsuppgifter har (kognitiva) krav på informationsbehandling ökat, och därför har kognitiv belastning blivit ett allt större delområde av psykosocial belastning. I enkäten Arbetets psyko-

sociala belastningsfaktorer bedöms kognitiva belastningsfaktorer genom flera frågor. Sådana är bl.a. frågorna 6–7, som anknyter till arbetsredskap och störningar i miljön, samt frågorna 10–12, som anknyter till bl.a. informationsflöde och avbrott i arbetet.

### 4.1. Skala

Skalan i enkäten är en klassificeringsskala med fem steg, där svaren ges de numeriska värdena 1–5. Nummer 1 avser att den efterfrågade saken inte har belastat alls och på motsvarande sätt avser nummer 5 i den andra änden av skalan att saken har belastat mycket ofta. Detta innebär att ju oftare saken har upplevts som belastande, desto större blir det numeriska värdet. Valet av skala stödjer arbetarskyddsmyndighetens roll för att övervaka belastning som är skadlig för hälsan och som kan uppkomma till exempel om den belastande faktorn förekommer långvarigt och tillräckliga åtgärder för att minska den inte har vidtagits.

Skalan fokuserar alltså endast på bedömning av belastningsnivån. Om den efterfrågade saken inte orsakar belastning, kan det emellertid inte direkt tolkas som att saken är bra eller att saken är en resurs. Den använda skalan anger antingen att det finns eller inte finns belastning. Om man ville använda en skala som samtidigt möjliggör en identifiering av resursfaktorer, borde skalan innehålla två ytterligheter, "saken är mycket dålig" och "saken är mycket bra"

Om den som svarar upplever att belastningen av någon anledning inte kan bedömas eller att den inte lämpar sig på personens arbete, kan personen välja punkt 6 "Gäller inte mitt arbete". "Gäller inte mitt arbete"-svaren behandlas inte numeriskt, vilket betyder att de inte räknas med i genomsnittresultatet.

## 4.2. Belastningsfaktorer relaterade till organiseringen av arbetet

### 4.2.1 Uppgifter, mål och mängden arbete

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
1. Oklarheter i uppgiftsbeskrivningar eller ansvar	1	2	3	4	5	6
2. Orealistiska eller orimliga mål	1	2	3	4	5	6
3. För mycket arbete i förhållande till arbetstiden	1	2	3	4	5	6

Oklarheter i uppgiftsbeskrivningar eller ansvar kan vara en betydande psykosocial belastningsfaktor i arbetet, och kan orsaka skada för hälsan om de pågår länge. Undersökningar har visat bl.a. att oklarheter eller motstridigheter i arbetets mål och förväntningarna på det egna arbetet har ett samband med psykisk belastning och utmattning [5]. I en sund organisationsmodell finns en tydlig kärnuppgift för organisationen i centrum. Det påverkar både organisationens framgång och personalens välbefinnande. Organisationens kärnuppgift bör synas i alla arbetstagares mål och befattningsbeskrivningar. Då kan en enskild arbetstagare skapa sig en uppfattning om det egna arbetets betydelse för hela organisationens verksamhet. Detta kräver även att roller och ansvar definieras och att arbetet organiseras tydligt. Tydliga mål i arbetet minskar osäkerheten och tydliggör prestationsmålen. Målen måste vara tydliga, begripliga och upplevas meningsfulla.

I matris- och projektorganisationer är det särskilt viktigt att se till att befattningsbeskrivningar, ansvar och mål är tydliga och realistiska på individnivå. Inte ens de närmaste cheferna har i sådana situationer en helt tydlig uppfattning vilken arbetsbörda de underlydande har i praktiken. Om en individs arbete leds av flera personer, ska man regelbundet diskutera uppgifterna, målen, rollerna och arbetsmängden både med den enskilda personen och inom arbetsgruppen. Man ska uppmuntra att lyfta fram problem eller utmaningar och

det bör finnas både en vilja och metoder att lösa dem. De största riskerna i sådana situationer är om arbetstagaren upplever att han eller hon inte kan påverka sin egen situation, inte blir hörd i problemsituationer eller inte får stöd i dem.

Orealistiska eller orimliga mål i arbetet kan orsaka skadlig belastning via två olika påverkansmekanismer. För det första anknyter orealistiska mål ofta till svaga påverkansmöjligheter, vilka har visats ha ett samband med bl.a. en högre risk för hjärt- och kärlsjukdomar [6]. För det andra kan orimliga mål för arbetet lätt göra att arbetsmängden och arbetstakten blir för stora (se nästa kapitel). Undersökningar har visat att högt uppställda mål och svaga påverkansmöjligheter i anslutning till arbetet utgör den största risken för arbetsbelastning som är skadlig för hälsan. Förutom psykisk belastning och utmattning ökar en sådan arbetsbelastning risken för hjärtsjukdomar [7].

För mycket arbete, att arbeten hopar sig och ständig brådska har samband med stresssymptom, fel i arbetet och utmattningssyndrom (8, 5). Det finns också bevis på dessa faktorerers effekter på hjärtsjukdomar, sjukdomar i rörelseorganen samt psykiska symptom och depression [9]. Goda påverkansmöjligheter (till exempel flexitid) kan lindra de negativa belastnings- och stress-effekterna som arbetsmängden orsakar. För mycket arbete i förhållande till arbetstiden medför också en risk för olycksfall i arbetet [10].

## 4.2.2 Arbetstid

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?						Gäller inte mitt arbete
	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	
4. Arbete utanför den egentliga arbetstiden	1	2	3	4	5	6
5. Oregelbundna arbetstider, skiftarbete eller nattarbete	1	2	3	4	5	6

Långa årliga arbetstider och långa arbetsskift förknippas med en förhöjd olycksrisk. Fortgående, betydande övertidsarbete eller i övrigt långa arbetstider ökar risken för kranskärslsjukdom och försämrar bl.a. den kognitiva prestationsförmågan [11, 12].

Om möjligheten till återhämtning med hjälp av raster under arbetsdagen och fritiden mellan två arbetsskift är otillräcklig, kan det medföra olägenheter [13].

Omfattande forskningsbevis visar att en genomsnittlig arbetstid som överstiger 40 timmar/vecka och i synnerhet 50 timmar/vecka försämrar funktionsförmågan och ökar risken att insjukna i t.ex. kranskärslsjukdom eller depression [11, 14]. Europeiska arbetstidsdirektivets rekommendation (även i arbetstidslagen som träder i kraft år 2020) är högst 40 timmar/vecka och således en mycket god rekommendation för alla branscher. Denna rekommendation om 40 timmar/

vecka baserar sig på att det vore bra att begränsa den dagliga arbetstiden till cirka 8 timmar, för att det ska bli tillräckligt med fritid för att lösgöra sig från arbetet och dessutom tid för vila, dvs. sömn. Förlängda arbetsdagar kan också bero på arbetsresor och de belastar också personer som reser mycket i sitt arbete [15].

När det gäller arbete utanför ordinarie arbetstid vore det bra att observera dygnsvilan på minst 11 timmar enligt det europeiska arbetstidsdirektivet, där det mellan två arbetsskift bör finnas minst 11 timmar fritid för att man ska hinna lösgöra sig från arbetet och sova.

I fråga om skiftarbete, periodarbete, som är oregelbundet skiftarbete, och nattarbete har det observerats att korta (under 11 timmar) vilotider ökar trötthet, sömnstörningar, missnöje med att sammanpassa arbetet och det övriga livet och även bl.a. risken för sjukfrånvaro [16].

## 4.2.3 Arbetsredskap, arbetsmiljö och störningar

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
6. Missförhållanden, brister eller funktionsstörningar i anslutning till arbetsredskap eller arbetsmiljö	1	2	3	4	5	6
7. Faktorer som gör det svårt att koncentrera sig på arbetet (t.ex. buller, oljud)	1	2	3	4	5	6

Missförhållanden, brister eller funktionsstörningar i anslutning till arbetsredskapen eller arbetsmiljön utgör en stor grupp olika faktorer som kan orsaka många slags situationer som gör besvärligt att utföra arbetet eller som gör att arbetet inte är smidigt. Problem i anslutning till arbetsredskap och arbetsmiljö är särskilt skadliga när de upprepas ofta och orsakar ständiga avbrott i arbetet. Problem i anslutning till arbetsredskap som upprepas ofta orsakar extra arbete och att arbeten hopar sig, vilket på motsvarande sätt kan skapa psykisk arbetsbelastning som är skadlig för hälsan och utsätta personen för hjärt- och kärlsjukdomar bl.a. genom för mycket arbete och brådska [5, 9]. I dag ingår interaktion med IT-utrustning i nästan allt arbete. Belastning orsakas om utrustningen och verksamheten inte stämmer överens med människans förmåga och begränsningar för informationsbehandling [17]

Dåligt planerade arbetsmiljöer och arbetsredskap som inte fungerar kan vara förknippade med både kognitiv och emotionell belastning. Även fysiska belastningsfaktorer på arbetsplatsen, kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer samt risken för olyckor kan orsaka psykisk belastning, om de skapar oro.

Faktorer som stör koncentrationen på arbetet, till exempel buller, oljud och rörelser i arbetsmiljön kan bli betydande psykosociala belastningsfaktorer, när de orsakar avbrott och blir hinder som stör arbetet. Avbrott har visats öka den upplevda psykiska kravnivån i arbetet [18] samt exponera för kognitiva fel och tillbud [19]. Bullrets psykiska konsekvenser kan fram-

komma redan vid mycket låga ljudnivåer. Buller accelererar nervsystemets verksamhet samt höjer hjärnans vakenhetsnivå och de inre organens beredskapsnivå. Buller kan också orsaka koncentrationsstörningar och höja blodtrycket [20].

Många arbetsuppgifter kräver noggrannhet och koncentration för att de ska lyckas. I dag utförs kunskapsintensiva och kognitivt krävande arbetsuppgifter i väldigt många typer av arbetsmiljöer, från traditionella fabriksmiljöer till moderna multifunktionskontor. Kognitiva belastningsfaktorer i anslutning till arbetsmiljöer kan anknyta till själva arbetsinnehållet (t.ex. svag belysning som gör det besvärligt att läsa instruktioner som behövs för arbetet), men även störningsfaktorer som gör det svårt att koncentrera sig på arbetet. Till exempel behöver ljud som hörs i multifunktionskontor inte nödvändigtvis vara höga för att störa koncentrationen och det kortvariga arbetsminnets funktion [21]. Det är särskilt krävande för människan att inte lägga märke till identifierbara röster och rörelser i omgivningen. I öppna kontor ska särskild vikt fästas vid bottenplanen, god akustisk planering och ett tillräckligt antal tysta rum och deras ljudisolering. Om dessa inte uppmärksammas, kan psykosocial belastning orsakas personalen. Ökningen i rörligt (mobilt) arbete och arbete som utförs på flera platser kan ses som en nyare utmaning när det gäller störningar i arbetsmiljön. Arbete kan förutom på den egna arbetsplatsen utföras bl.a. hos kunder, hemma, på hotell samt i offentliga utrymmen och trafikmedel.

### 4.3. Belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll

Med belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll avses faktorer som anknyter till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna.

#### 4.3.1 Enformigt arbete

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?						Gäller inte mitt arbete
	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	
8. Bristande variation, enformigt arbete	1	2	3	4	5	6

En brist på variation i arbetet eller ett enformigt arbete kan orsaka psykosocial belastning, eftersom dessa ofta är förknippade med svaga påverkansmöjligheter samt en svag möjlighet till utveckling och lärande i arbetet. Ett arbete som upplevs vara alltför krävligt kan också minska arbetsmotivationen och på så sätt orsaka underbelastning. Dåliga möjligheter till utveckling och lärande i arbetet är förknippade med försäm-

rad arbetstillfredsställelse, ökade stresssymptom och utmattning [22, 23, 24]. Arbetet stimulerar är en central faktor också för arbetstagarens vakenhetsnivå. Betydelsen av enformiga arbetsuppgifter för vakenhetsnivån betonas när arbetstagaren exponeras för andra faktorer som bidrar till tröttheten, som dålig nattsömn eller långvarigt oavbrutet arbete [25].

## 4.3.2 Otydliga anvisningar eller en för stor mängd information

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
9. Att arbeta utifrån oklara anvisningar eller förväntningar	1	2	3	4	5	6
10. För stor mängd information eller okontrollerat informationsflöde	1	2	3	4	5	6

Att handla utifrån otydliga anvisningar kan orsaka skadlig psykosocial belastning på precis samma sätt som oklarheter i arbetets mål eller förväntningar [5]. Otydliga anvisningar eller förväntningar är bl.a. inom vårdarbete en av de vanligaste kravfaktorerna gällande informationsbehandling (kognitiva faktorer) som upplevs vara belastande [26]. Det är emellertid också möjligt att arbetets mål i sig är tydliga, men att anvisningarna eller handlingsmodellerna är motstridiga eller att arbetstagaren inte vet vilka av dem som ska iakttas. En möjlighet att förutse det kommande hjälper att stärka kontrollen över arbetet. Otydliga anvisningar och förväntningar ökar arbetets oförutsägbarhet. Oförutsägbarheten ökar den upplevda belastningen och har konstaterats öka risken för hjärtsjukdomar [27].

En för stor mängd information eller ett okontrollerat informationsflöde är nya psykosociala belastningsfaktorer i modernt arbete. I undersökningar har informationsflödet konstaterats vara förknippat med självbedömt högre stressnivåer och ett sämre hälsotillstånd [28]. Det moderna informationssamhället och arbetslivet innehåller flerdubbelt mer information än under tidigare årtionden. I många uppgifter betonas identifiering och användning av information som är väsentlig för arbetet. En stor mängd information är inte i sig en belastningsfaktor, men ett problem blir ofta att det kommer för mycket ny information för snabbt i förhållande till situationen. En annan typisk problemsituation i anslutning till informationsflödet är svag informationshantering, då arbetstagarna belastas eftersom de inte hittar den information som behövs.



### 4.3.3 Göra flera uppgifter samtidigt och avbrott

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
11. Flera uppgifter samtidigt	1	2	3	4	5	6
12. Ständiga avbrott i arbetet	1	2	3	4	5	6

Att göra flera olika saker samtidigt kan orsaka psykosocial belastning på flera olika sätt. För det första har man i undersökningar observerat att utföra flera olika uppgifter samtidigt (s.k. multitasking) försämrar prestationen och ökar den upplevda belastningen [29]. Människans förmåga att göra flera saker samtidigt är i regel mycket begränsade, vilket gör att arbetet utförs osammanhängande. Arbetsuppgifterna delas in i mindre delar och arbetet innehåller ofta fler avbrott och växling mellan olika uppgifter. Flera arbeten som utförs samtidigt samt överlappande uppgifter gör arbetet svårt att förutse och planera. Man vet också att ett okontrollerat arbete är en riskfaktor för bl.a. kranskärlsjukdom och depression [30]. Till exempel i kontorsarbete kan man samtidigt skriva ett PM, följa e-post, svara i telefon och diskutera med arbetskamrater. Vi kan ofta uppleva att ett sådant arbetssätt är effektivt och belönande, men i verkligheten är människans förmåga att göra flera olika saker parallellt och effektivt tämligen begränsad. Det är känt att ständiga avbrott och okontrollerade störningar skapar mer arbete och leder till att möjligheterna att kontrollera arbetet minskar [31].

Ständiga avbrott i arbetet är en psykosocial belastningsfaktor som till exempel inom vårdarbete har visats öka psykisk irritation och minnesfel samt minska tillfredsställelsen med arbetet [32]. Med avbrott i arbetet avses en situation där arbetstagaren måste avbryta den pågående egentliga uppgiften och måste övergå

till en annan, avbrytande uppgift. När arbetstagaren avbryter den egentliga uppgiften, ägnar uppmärksamhet åt och övergår till den andra uppgiften, tar denna övergång i allmänhet tid. På motsvarande sätt tar återgången till den egentliga uppgiften tid, då arbetstagaren måste erinra sig detaljerna i den egentliga uppgiften [33]. Om arbetet avbryts ofta, behövs det mer tid för att utföra arbetet. Å andra sidan har man observerat att arbetstagare kan vara benägna att utföra avbrutna uppgifter snabbare än normalt, vilket har observerats öka den upplevda stressen [34].

Avbrott är ett uttryck för ständig förändring (och osäkerheter): en faktisk och observerbar situation i arbetet. Avbrottet har direkt inverkan på människans kognitiva och målorienterade verksamhet, vilka behövs i kunskapsintensivt arbete [35]. Avbrotten binder tid och ökar fel, och utgör en ny typ av krav i arbetet, som tillsammans med andra krav förbrukar mänskliga resurser. Den situation som förbrukar mest resurser när den egentliga och avbrytande uppgiften har olika informationsinnehåll, då man måste minnas flera olika informationsinnehåll samtidigt vid övergångarna [36]. I vissa fall kan ett avbrott också vara nyttigt. Till exempel kan arbetstagaren vid avbrottet få information som underlättar slutförandet av den egna uppgiften, eller så kan arbetstagaren förmedla information till en annan arbetstagare för att slutföra dennes uppgift. Att slutföra en uppgift frigör mänskliga resurser [37].

#### 4.3.4 Ett ansvarsfullt och krävande arbete samt hot om våld

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
13. Stort ansvar i arbetet (t.ex. ansvar för andras säkerhet och hälsa, eller ekonomiskt ansvar)	1	2	3	4	5	6
14. Utmanande eller svåra situationer i kundarbete	1	2	3	4	5	6
15. Utmanande eller svåra situationer i kundarbete	1	2	3	4	5	6
16. Hot om våld i anslutning till arbetet	1	2	3	4	5	6

Ett stort ansvar i arbetet är en psykosocial belastningsfaktor och det har visats öka negativ stress, i synnerhet när arbetstagarens egna påverkansmöjligheter och arbetsgemenskapens stöd är svaga [38]. Särskilt fysiskt mindre aktiva arbetstagare kan ha en risk för hjärtsjukdomar, om ansvaret i arbetet är för stort [39]. Belastning uppkommer särskilt när den egna beslutanterätten och ansvaret inte är i balans med ansvarets omfattning. Stort ekonomiskt ansvar förknippas i synnerhet med chefs- och ledningsarbete. I patientarbete är ansvaret relaterat till en annan människas hälsa och liv.

Krävande eller svåra arbetsuppgifter är en psykosocial belastningsfaktor i synnerhet om det finns brister i att lösgöra sig från arbetet på fritiden [40]. Höga arbetsrelaterade krav har visats ha ett samband med mental utmattning, psykosomatiska symptom och engagemang i arbetet [40]. En kombination av höga krav och svaga påverkansmöjligheter i arbetet har vedertaget visats vara en riskfaktor för bl.a. dödligheten på grund av hjärtsjukdomar [41]. Arbetet ska innehålla utmaningar, men det får inte ständigt vara för svårt eller komplicerat. Arbetets (volymmässiga och) kvalitativa belastning förutser arbetets dominans i människans liv, vilket å sin sida prognostiserar utmattning [42].

Utmanande eller svåra situationer i kundarbete är psykosociala belastningsfaktorer som framkommer i synnerhet i olika kundservicearbeten och inom hälso-

vårdssektorn. Till exempel hos läkare har oron över klagomål som patienter gör och orealistiska förväntningar observerats ha ett samband med den upplevda psykiska hälsan [43]. Utmanande eller svåra situationer i kundarbete och tillhörande negativa känslor orsakar belastning. Dessa negativa effekter betonas särskilt i långvariga vård-, patient- eller elevförhållanden. I dessa är interaktionen inte ömsesidig, vilket kan väcka negativa känslor. Att dölja känslorna i kundarbete har konstaterats vara en av de starkaste faktorerna som har samband med upplevda psykiska symptom [44]. Även att visa sådana känslor som man inte själv känner har konstaterats orsaka psykosomatiska symptom. Att vara mål för negativa känslor orsakar stresssymptom och är också en riskfaktor för depression [45]. En konstruktiv hantering av krävande kundsituationer i arbetsgemenskapen och vid behov genom arbetshandledning lindrar belastningen.

Hot om våld i anslutning till arbetet är en betydande psykosocial belastningsfaktor, eftersom det orsakar en känsla av otrygghet och oro över den egna hälsan [46] samt försämrar känslan av kontroll i arbetet [47]. Realiserat fysiskt våld har observerats ha ett samband med negativa stresssymptom samt en sämre produktivitet och arbets kvalitet [48]. Det är också känt att enbart medvetenheten om hot om våld har ett samband med stresssymptom och andra problem med den fysiska och psykiska arbetshälsan [49].

## 4.4. Belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion

Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion avses faktorer som anknyter till samarbete och interaktion på arbetsplatsen.

### 4.4.1 Interaktion och samarbete mellan arbetstagarna

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
17. Problem i det inbördes samarbetet och interaktionen mellan arbetstagarna.	1	2	3	4	5	6
18. För lite stöd av arbetskamraterna i att utföra arbetet.	1	2	3	4	5	6

Problem i det inbördes samarbetet och interaktionen mellan arbetstagarna kan orsaka psykosocial belastning, eftersom de utöver en känsloladdad också ofta är förknippade med saker som har en direkt inverkan på utförande av arbetet (till exempel svag information). Sociala relationer och ett ömsesidigt förtroende mellan arbetstagarna har vid sidan av ett meningsfullt arbete och tydliga roller observerats vara en av de starkaste psykosociala faktorerna som stödjer det psykiska välbefinnandet i arbetet [44]. Hur samarbetet löper inom och utanför arbetsgemenskapen baserar sig på hur interaktionen mellan människor fungerar. Källor till socialt stöd i arbetet är relationer med såväl arbetskamrater och chefer. Om dessa saknas eller är negativa, leder det till att välbefinnandet sjunker och förekomsten av stressymptom ökar [50]. I de flesta arbeten ingår mycket interaktion inom arbetsgemenskapen och med andra organisationsmedlemmar. Med tanke

på psykisk belastning är det väsentligt huruvida det vid behov finns hjälp och stöd att få för arbetet och om interaktionen i princip är positiv eller negativ. Antalet interaktionssituationer, deras varaktighet och art är av betydelse med tanke på belastningen.

För lite stöd för arbetet från arbetskamraterna kan vara en beaktansvärd psykosocial belastningsfaktor när arbetsuppgifterna är krävande. Bristen på socialt stöd i anslutning till arbetet har i epidemiologiska undersökningar visats ha ett samband med stressyndrom [50] och förhöjd risk för kranskärllsjukdom [51]. En försämring av stödet som fås från arbetskamrater och chefer har konstaterats ha samband med utmattning, medan en ökning av feedback och uppskattning för arbetet har samband med att orka arbeta. Ensamarbete är ett extremt exempel på en situation, där det inte finns något stöd alls att få från den egentliga arbetsgemenskapen.

#### 4.4.2 Interaktion och samarbete med chefen

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
19. Problem i samarbetet och interaktionen med chefen.	1	2	3	4	5	6
20. För lite stöd av chefen i att utföra arbetet.	1	2	3	4	5	6

Problem i samarbetet och interaktionen med chefen är en psykosocial belastningsfaktor som påverkar arbetstagaren negativt direkt på känslonivån och ofta även via försämrat socialt stöd [50]. Arbetspress och organisatoriskt stöd har lagts fram som de två mest centrala faktorerna relaterade till arbetsstress[52], vilka båda kan påverkas med hjälp av chefsarbete. Ledarskap och chefsarbete påverkar som en enskild faktor tydligast arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro. Ett fungerande ledarskap och chefsarbete stödjer arbetstagarnas välbefinnande och prestationer i arbetet. Ett interaktivt och engagerande ledarskap ökar personalens välbefinnande genom att uppmuntra dem att se sitt arbete i en vidare kontext och utveckla innovativa lösningar. Orättvist beslutsfattande kan öka mentala hälsoproblem och sjukfrånvaro på grund av dem samt risken för allvarliga hjärtsjukdomar. Ett uppgiftsorienterat ledarskap som utnyttjar måluppställning och feedback stödjer också välbefinnandet.

För lite stöd i anslutning till arbetet från chefen är en väsentlig psykosocial belastningsfaktor, i synnerhet när arbetsuppgifterna är krävande eller om antalet arbetsuppgifter är för stort. Ett svagt stöd från chefen och organisationen och orättvisa har emellertid observerats prognostisera en svagare upplevd hälsa också oavsett arbetets psykosociala stressfaktorer [53]. Social feedback är ett tecken på chefens intresse för individen. Feedbacken ska vara i proportion till det utförda arbetet eller verksamheten och rättvist för att ha en positiv effekt. Negativ eller orättvis feedback upplevs som en stressfaktor och sänker arbetsmotivationen. Feedback på arbetsprestationen kan också fungera som ett tecken på uppskattning. Att visa uppskattning stödjer välbefinnandet och hälsan, men en brist på det orsakar sänkt motivation och illamående. [42]

### 4.4.3 Trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett skadligt sätt under de senaste 6 månaderna?	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
21. Trakasserier eller annat återkommande osakligt bemötande i min arbetsgemenskap.	1	2	3	4	5	6
22. Diskriminerande bemötande på grund av ålder, hälsa, ursprung, åsikt eller liknande personliga egenskaper.	1	2	3	4	5	6

Trakasserier eller annat återkommande osakligt bemötande i arbetsgemenskapen är en betydande psykosocial belastningsfaktor, som har visats att i värsta fall kunna orsaka till och med allvarliga posttraumatiska stresssymptom [54]. Mobbning och psykiskt våld i arbetet är ett hot mot den psykiska och fysiska säkerheten. Mobbning på arbetsplatsen har utifrån metaanalyser observerats ha ett samband med bl.a. psykiska och fysiska hälsoproblem, utmattning och svagare arbetstillfredsställelse [55]. Mobbning orsakar kraftiga stresssymptom, ångest och depression. Negativa effekter har också observerats hos andra medlemmar i arbetsgemenskapen än de som blivit utsatta för mobbning. Sexuella trakasseriers konsekvenser för välbefinnandet och hälsan är snarlika [16].

Med diskriminerande bemötande avses orättvist

eller osakligt agerande i anslutning till arbetstagarens ålder, hälsa, ursprung, åsikt eller någon annan personlig egenskap. Diskriminerande bemötande har allmänt visats ha ett samband med arbetstagarnas hälsa [56] och till exempel diskriminering relaterad till ursprung har i arbetslivet observerats ha ett samband med hälsoproblem [57]. Åldersdiskriminering har utretts både ur unga och äldre personers perspektiv. Effekterna av ojämnt bemötande är relaterade till missnöje med arbetet och ökade störningar i välbefinnandet, som trötthet, ångest och depression [16]. Tillsammans med arbetslivets osäkerhet har orättvisa beslut som riktas mot en individ inom organisationen även observerats öka mängden sjukfrånvaro [58]. Ojämnt bemötande försämrar arbetstagarnas välbefinnande [59].

## 4.5. Arbetsbelastning som försämrar hälsan

	Inte alls	Sällan	Ibland	Tämligen ofta	Mycket ofta
23. Orsakar ditt arbete sådan belastning som försämrar din fysiska eller mentala hälsa?	1	2	3	4	5

De övriga frågorna i enkäten om enskilda psykosociala belastningsfaktorer ger information om huruvida de som besvarar enkäten upplever saken som belastande och därmed om det finns riskfaktorer som försämrar hälsan. Negativa följder av belastning realiserar inte nödvändigtvis, om det samtidigt finns skyddande resursfaktorer i arbetet eller om man ständigt försöker minska riskerna. Med hjälp av den sista frågan som mäter belastning på en generell nivå får inspektören mer information om belastningens eventuella negativa

effekter. Vid behandling av resultaten för denna fråga är det dock viktigt att lägga märke till att det också kan finnas andra faktorer än psykosociala bakom belastningen som upplevs som skadlig.

Arbetsbelastningen kan bli skadlig för hälsan när den pågår länge, när tillräcklig återhämtning saknas, eller när den är mycket stark eller återkommer ofta. Det finns också faktorer som orsakar fara för hälsan när de inträffar en gång.

# Källor

- [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). Työhyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät – kolmen vuoden seurantatutkimus. Työterveyslaitos. Loppuraportti. 62 s. Saatavissa: <https://docplayer.fi/2911506-Tyohyvinvoinnin-myonteiset-voimavarakehat-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.

# Utveckling och testning av enkätinnehållet

Enkätmetoden Arbetets psykosociala belastningsfaktorer grundar sig på definitionen av arbetets psykosociala belastningsfaktorer i arbetarskyddsförvaltningens tillsynsanvisning. I arbetarskyddsförvaltningens tillsynsanvisning 1/2018 fastställs att psykosociala belastningsfaktorer avser faktorer i anslutning till arbetets innehåll, arbetets organisering och arbetsgemenskapens sociala funktion.

Ett pilotprojekt med enkätmetoden genomfördes i två steg inom arbetarskyddstillsynen. I det första steget användes enkäten i 80 tillsynsobjekt. Vid utveckling av enkätmetoden utnyttjades de statistiska och kvalitativa analysresultaten från enkätsvaren från pilotinspektionerna samt öppna kommentarer om hur enkäten fungerar från personer som besvarade enkäten. Inspektörerna som använde pilotversionen av Arbetets belastningsfaktorer-metoden vid arbetarskyddsinspektioner gav också feedback på metodens funktion och förmedlade andra kommentarer från arbetsplatserna.

Validiteten i enkätmetoden Arbetets psykosociala belastningsmetoder säkerställdes genom att granska förpliktelseerna i regionförvaltningsverkets tillsynsanvisning och i lagen och genom att välja saker som är relevanta ur detta perspektiv samt frågor som i andra undersökningar konstaterats vara viktiga för bedömning. I svarmaterialet granskades statistiskt basfördelningen i svaren, korrelationerna mellan frågorna samt Cronbachs alfa för tre perspektiv.

Svarens basfördelning och svarsalternativet "gäller

inte mitt arbete" gav mer information om vilka frågor som var relevanta för dem som besvarade enkäten ur ett belastningsperspektiv. De öppna kommentarerna stödjer den numeriska värdena mycket väl.

Enkätens reliabilitet granskades på tre perspektivsnivåer för frågeuppsättningen, och den interna konsistensen (enhetligheten) testades med Cronbachs alfa. Detta test ger en uppfattning om hur väl frågorna mäter samma fenomen och om det finns någon enskild fråga som eventuellt försämrar den innehållsmässiga enhetligheten i temat. Det är dock bra att observera att alla frågor om samma fenomen inte alltid nödvändigtvis korrelerar starkt sinsemellan, varvid enkätens innehållsvaliditet även granskas med andra metoder (här i enlighet med arbetarskyddslagen och tillsynsanvisningen).

Utifrån en materialanalys lämnades två frågor bort från den första versionen av frågeuppsättningen, innehållet i två frågor delades upp till två olika frågor, innehållet i två frågor redigerades eller preciserades och en ny fråga lades till. En klarspråksgranskning gjordes av enkäten.

Efter ändringarna testades frågeuppsättningen i 25 tillsynsobjekt och svaren analyserades på nytt med samma metoder som svarsdata i det första steget. Efter de utförda ändringarna stärktes Cronbachs alfa för tre perspektiv, och utifrån detta kan det bedömas att ändringarna var motiverade och blankettens slutliga struktur fungerar väl utifrån regionförvaltningsverkets tillsynsperspektiv.

## Perspektivtestning i steg 1 och 2

Tema	Steg/version 1		Steg/version 2	
	antal frågor	Cronbachs Alfa	antal frågor och ändringar i frågorna	Cronbachs Alfa
Belastningsfaktorer relaterade till organiseringen av arbetet	7 frågor	0,709	7 frågor (1 delades i två, 1 togs bort)	0,787
Belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll	8 frågor	0,768	9 frågor (1 delades i två, 2 redigerades)	0,825
Belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion	6 frågor	0,824	6 frågor (1 togs bort, 1 ny)	0,870

# Arbetets psykosociala belastningsfaktorer

**Arbetsplats:** .....

Med denna enkät utreder arbetarskyddsmyndigheten för tillsynsändamål hur arbetstagarna upplever arbetets **skadliga belastningsfaktorer**. Utifrån svaren kan tillsyner inriktas på förhållanden som belastar arbetstagarna speciellt ofta.

Respondenterna svarar anonymt och svaren behandlas konfidentiellt. Enskilda svar ges inte till arbetsgivaren. Vid en arbetarskyddsinspektion presenteras enkätresultaten för arbetsgivaren på gruppnivå så att en enskild respondent inte kan identifieras.

## Belastningsfaktorer som anknyter till organisering av arbetet

Belastningsfaktorer som anknyter till organiseringen av arbetet gäller planeringen och fördelningen av arbete och arbetsuppgifter, och säkerställandet av förutsättningarna för att utföra arbetet.

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett <b>skadligt sätt</b> under de senaste 6 månaderna?	Bra situation			Dålig situation		Gäller inte mitt arbete
	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	
1. Oklarheter i uppgiftsbeskrivningar eller ansvar	1	2	3	4	5	6
2. Orealistiska eller orimliga målt	1	2	3	4	5	6
3. För mycket arbete i förhållande till arbetstiden	1	2	3	4	5	6
4. Arbete utanför den egentliga arbetstiden	1	2	3	4	5	6
5. Oregelbundna arbetstider, skiftarbete eller nattarbete	1	2	3	4	5	6
6. Missförhållanden, brister eller funktionsstörningar i anslutning till arbetsredskap eller arbetsmiljö	1	2	3	4	5	6
7. Faktorer som gör det svårt att koncentrera sig på arbetet (t.ex. buller, ljud)	1	2	3	4	5	6

## Belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll

Med belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll avses faktorer som anknyter till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna.

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett <b>skadligt sätt</b> under de senaste 6 månaderna?	Bra situation					Dålig situation	Gäller inte mitt arbete
	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat		
8. Bristande variation, enformigt arbete	1	2	3	4	5	6	
9. Att arbeta utifrån oklara anvisningar eller förväntningar	1	2	3	4	5	6	
10. För stor mängd information eller okontrollerat informationsflöde	1	2	3	4	5	6	
11. Flera uppgifter samtidigt	1	2	3	4	5	6	
12. Ständiga avbrott i arbetet	1	2	3	4	5	6	
13. Stort ansvar i arbetet (t.ex. ansvar för andras säkerhet och hälsa, eller ekonomiskt ansvar)	1	2	3	4	5	6	
14. Krävande eller svåra arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6	
15. Utmanande eller svåra situationer i kundarbete	1	2	3	4	5	6	
16. Hot om våld i anslutning till arbetet	1	2	3	4	5	6	

## Belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion

Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion avses faktorer som anknyter till samarbete och interaktion på arbetsplatsen.

Hur ofta har följande saker belastat dig i arbetet på ett <b>skadligt sätt</b> under de senaste 6 månaderna?	Bra situation					Dålig situation
	Har inte belastat alls	Har sällan belastat	Har då och då belastat	Har rätt ofta belastat	Har mycket ofta belastat	Gäller inte mitt arbete
17. Problem i samarbetet och interaktionen mellan arbetstagarna	1	2	3	4	5	6
18. För lite stöd av arbetskamraterna i att utföra arbetet	1	2	3	4	5	6
19. Problem i samarbetet och interaktionen med chefen	1	2	3	4	5	6
20. För lite stöd av chefen i att utföra arbetet	1	2	3	4	5	6
21. Trakasserier eller annat återkommande osakligt bemötande i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5	6
22. Diskriminerande bemötande på grund av ålder, hälsa, ursprung, åsikt eller liknande personliga egenskaper.	1	2	3	4	5	6





## Arbetsbelastning som försämrar hälsan

	Inte alls	Sällan	Då och då	Rätt ofta	Mycket ofta
23. Orsakar ditt arbete sådan belastning som försämrar din fysiska eller mentala hälsa?	1	2	3	4	5

24. Om du vill kan du specificera för arbetarskyddsinspektören, vilka faktorer som orsakar skadlig belastning i ditt arbete.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

**Työpaikka:** .....

Työsuojeluviranomainen selvittää tällä kyselyllä työntekijöiden kokemuksia työn **haitallisista kuormitustekijöistä** työsuojeluvalvontaa varten. Vastausten perusteella valvontaa voidaan kohdistaa asioihin, jotka kuormittavat työntekijöitä erityisen usein.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäisiä vastauksia ei anneta työnantajalle. Työsuojelutarkastuksella kyselyn tulos esitetään työnantajalle ryhmätasolla niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa.

### Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

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

Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet <b>haitallisesti</b> sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?	Hyvä tilanne			Huono tilanne		
	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein	Ei koske työtäni
1. Epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa	1	2	3	4	5	6
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	1	2	3	4	5	6
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden	1	2	3	4	5	6
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	1	2	3	4	5	6
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö	1	2	3	4	5	6
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	1	2	3	4	5	6
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu, häly)	1	2	3	4	5	6

## Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

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

Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet <b>haitallisesti</b> sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?	Hyvä tilanne					Huono tilanne
	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein	Ei koske työtäni
8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus	1	2	3	4	5	6
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	1	2	3	4	5	6
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva	1	2	3	4	5	6
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	1	2	3	4	5	6
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	1	2	3	4	5	6
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)	1	2	3	4	5	6
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät	1	2	3	4	5	6
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	1	2	3	4	5	6
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka	1	2	3	4	5	6

## Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

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

Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet <b>haitallisesti</b> sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?	Hyvä tilanne			Huono tilanne		Ei koske työtäni
	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein	
17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa.	1	2	3	4	5	6
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen.	1	2	3	4	5	6
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa.	1	2	3	4	5	6
20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen.	1	2	3	4	5	6
21. Työyhteisössäni ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu.	1	2	3	4	5	6
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella.	1	2	3	4	5	6

## Terveyttä heikentävä työkuormitus

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
23. Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?	1	2	3	4	5

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Psychosocial workload factors

**Workplace:** .....

The Occupational Safety and Health authority is utilising this survey to examine the employees' experiences on **harmful workload factors** for the OSH enforcement. Based on the survey responses, enforcement measures can be targeted on issues which are most often causing strain for the employees.

Survey responses are provided anonymously and they are processed confidentially. Individual responses will not be disclosed to the employer. During the occupational safety and health inspection, the results of the survey are presented to the employer on a group level, so that no individual respondent can be identified.

### Workload factors relating to the way in which work is organised

Workload factors relating to the way in which work is organised concern the ways how work and work tasks are planned and distributed and how the preconditions for performing work are ensured.

How often have the following issues caused you <b>harmful</b> strain at work during the past six months?	The situation is good			The situation is bad		Does not apply to my work
	Has not caused strain at all	Has caused strain rarely	Has caused strain occasionally	Has caused strain fairly often	Has caused strain very often	
1. Unclear job descriptions or responsibilities	1	2	3	4	5	6
2. Unrealistic or unreasonable goals	1	2	3	4	5	6
3. Excessive workload relative to working hours	1	2	3	4	5	6
4. Working outside regular working hours	1	2	3	4	5	6
5. Irregular working hours, shift work or night work	1	2	3	4	5	6
6. Disadvantages, faults or malfunctions related to equipment or the work environment	1	2	3	4	5	6
7. Factors interfering with concentration at work (e.g. noise)	1	2	3	4	5	6

## Workload factors relating to the content of the work

Workload factors relating to the content of the work are factors associated with the work tasks and the nature of the work.

How often have the following issues caused you <b>harmful</b> strain at work during the past six months?	The situation is good			The situation is bad		Does not apply to my work
	Has not caused strain at all	Has caused strain rarely	Has caused strain occasionally	Has caused strain fairly often	Has caused strain very often	
8. Lack of variation, monotony	1	2	3	4	5	6
9. Working with unclear instructions or expectations	1	2	3	4	5	6
10. Information overload or uncontrolled information flow	1	2	3	4	5	6
11. Performing several tasks simultaneously	1	2	3	4	5	6
12. Constant interruptions while working	1	2	3	4	5	6
13. High responsibility related to the work (e.g. responsibility over the safety and health of others or financial accountability)	1	2	3	4	5	6
14. Challenging or difficult work tasks	1	2	3	4	5	6
15. Challenging or difficult situations with customers	1	2	3	4	5	6
16. Threat of violence related to the job	1	2	3	4	5	6



## Workload factors relating to the social functionality in the work community

Workload factors relating to the social functionality in the work community are factors associated with the cooperation and interaction in the work community.

How often have the following issues caused you <b>harmful</b> strain at work during the past six months?	The situation is good			The situation is bad		Does not apply to my work
	Has not caused strain at all	Has caused strain rarely	Has caused strain occasionally	Has caused strain fairly often	Has caused strain very often	
17. Problems related to mutual cooperation and interaction between colleagues	1	2	3	4	5	6
18. Lack of support from colleagues in performing the work	1	2	3	4	5	6
19. Problems related to cooperation and interaction with the supervisor	1	2	3	4	5	6
20. Lack of support from the supervisor in performing the work	1	2	3	4	5	6
21. Harassment or other recurring inappropriate treatment occurring in my work community	1	2	3	4	5	6
22. Discrimination based on age, state of health, origin, opinion or another reason related to the employee's person	1	2	3	4	5	6

