

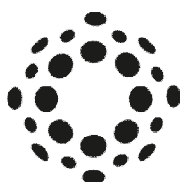
Tuomo Wallén

PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS

Etelä-Savon ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne-
ja ympäristökeskuksissa

Opinnäytetyö
Ympäristötekniologia

Syyskuu 2014



MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 29.9.2014		
Tekijä(t) Tuomo Wallén	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Ympäristötekniologia		
Nimeke Psykososiaalinen kuormitus Etelä-Savon ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa			
Tiivistelmä <p>Työhyvinvointia voidaan pitää monen tekijän summana. Työhyvinvointiin olennaisesti liittyvä työturvallisuus on ollut huomion kohteena jo vuosikymmenten ajan, mutta itse työkykyyn, työssä jaksamiseen sekä henkiseen hyvinvointiin on paneuduttu suhteellisen vähän aikaa.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Etelä-Savon ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten hallinnollista sekä asiakkaiden luona tapahtuvaa valvontaa tekevien työntekijöiden psykososiaaliseen kuormituksen tasoa ja etsiä mahdollisia kehittämiskohteita aiheeseen liittyen.</p> <p>Tutkimusta varten laadittiin Webropol-kysely, joka päätettiin kohdistaa ja rajata Etelä-Savon ja Keski-Suomen ELY-keskusten kolmeen eri yksikköön, jotka olivat maaseutu ja energia-yksikkö (Keski-Suomessa maaseutuyksikkö), maksatus ja tarkastus-yksikkö sekä ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikkö (Keski-Suomessa ympäristönsuojeluyksikkö). Tähän tutkimusasetelmaan päädyttiin siksi, että kyseisten yksiköiden hallinnollista ja asiakkaiden luona tapahtuvaa valvontaa tekevät työntekijät ovat jatkuvassa kanssakäymisessä asiakkaiden kanssa ja joutuvat työssään tekemään heidän toimeentuloonsa vaikuttavia sekä ympäristön kannalta merkittäviä ratkaisuja.</p> <p>Tämän tutkimuksen tulosten perusteella olisi aiheellista pohtia, voitaisiinko psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta ottaa käyttöön yksityiskohtaisempi kysely, jonka avulla työntekijöiden kuormituksen tasoa voitaisiin seurata jatkuvasti.</p>			
Asiasanat (avainsanat) Työsuojelu, työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus			
Sivumäärä 53 s. + 4 sivua liitteitä	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Kieli suomi</td> <td style="width: 33%;">URN</td> </tr> </table>	Kieli suomi	URN
Kieli suomi	URN		
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Tuula Kettunen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Etelä-Savon ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		

DESCRIPTION

		Date of the bachelor's thesis 29.9.2014
Author(s) Tuomo Wallén	Degree programme and option Enviroment technology	
Name of the bachelor's thesis Psychosocial stress level at South-Savo and Central-Finland Centre for Economic Development, Transport and the Environment		
Abstract Well being at work can be considered as the sum of many factors. Occupational well being and safety at work has been in focus for decades, but the ability to work, coping at work, as well as mental well being has been focused on a relatively short time. Aim of this study was to examine certain employees at South-Savo and Central-Finland Centre for Economic Development, Transport and the Environment which are currently in straight contact to the customers and also doing the administration supervision and therefore are engaged in psychosocial stress levels. The aim of the study was also to find potential areas of development. One of the research tools was Webropol-survey which was focused to the South-Savo and Central-Finland ELY-centers in three different units, which were rural and energy unit, payment and control unit and environmental protection and water management unit. This was appropriate way to do the research because the target group is in constant interaction with customers well as affecting the significant environmental solutions. Results of this study would be useful at monitoring psychosocial stress factors to the use of a more detailed survey to help employees psychosocial stress levels could be followed continuously.		
Subject headings, (keywords) occupational safety and health, well being at work, psychosocial stress level		
Pages 53 pages + 4 pages	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Tuula Kettunen	Bachelor's thesis assigned by South-Savo and Central-Finland Centre for Economic Development, Transport and the Environment	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSET	2
3	TYÖSUOJELU	3
3.1	Työsuojelutoiminta työpaikalla	3
3.2	Työn kuormittavuustekijät.....	4
3.2.1	Psykososiaalinen kuormitus	5
3.2.2	Psykososiaalisen työkuormituksen hallinta.....	6
4	TYÖHYVINVOINTI	8
4.1	Työhyvinvointistrategia.....	9
4.2	Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys	9
4.3	Johtaminen ja työhyvinvointi	10
4.4	Osaamisen johtaminen	11
5	LAINSÄÄDÄNTÖ	11
6	TYÖHYVINVOINTI ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSISSA	12
6.1	Työsuojeluorganisaatio	12
6.2	Työtyytyväisyyskyselyt.....	13
7	KYSELYTUTKIMUKSEN KUVAUS JA AINEISTON KÄSITTELY	13
7.1	Tutkimusmenetelmät.....	13
7.2	Tutkimusaineiston kuvaus ja rajaus	15
8	TUTKIMUSTULOKSET.....	17
8.1	Kokemusperusteinen yleiskuva työoloista	20
8.2	Työn henkisen kuormittavuuden arviointi.....	27
8.3	Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy.....	30
8.4	Työskentely yksin tai parin kanssa	31
8.5	Eri valvontamuotojen henkinen kuormitus	33
8.6	Asiakasväkivallan uhka.....	37
8.7	Kehitysehdotukset psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi	39
9	YHTEENVETO	40
9.1	Kokemusperäinen yleiskuva työoloista.....	40

9.2	Työn henkisen kuormittavuuden arviointi.....	43
9.3	Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy.....	43
9.4	Työskentely yksin tai parin kanssa	44
9.5	Eri valvontamuotojen henkinen kuormitus	44
9.6	Koulutus asiakasväkivallan uhkan varalle.....	45
9.7	Vastaajien antamat kehitysehdotukset psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi.....	45
10	KEHITTÄMISKOHTEET	45
10.1	Yleiset kehittämiskohteet	45
10.2	Yksiköiden kehittämiskohteet.....	47
11	POHDINTA.....	48
11.1	Tulosten käytettävyys.....	49
11.2	Luotettavuusanalyysi.....	50
11.3	Jatkotutkimusehdotukset	51
	LÄHTEET	52

LIITTEET

- 1 Asiantuntijoille lähetetty saate
- 2 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Etelä-Savon ja Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (jatkossa käytetään termiä ELY-keskus) hallinnollista sekä asiakkaiden luona tapahtuvaa valvontaa tekevien työntekijöiden psykososiaaliseen kuormituksen tasoa ja etsiä mahdollisia kehittämiskohteita aiheeseen liittyen. Etelä-Savon sekä Keski-Suomen ELY-keskuksen henkilöstölle teetetään vuosittainen työtyytyväisyyskysely sekä riskienarviointikyselyjä, joissa painotus on vuorovuosina joko toimisto- tai kenttätyöhön sisältyvissä työturvallisuusriskeissä. Kyselyissä huomioidaan psykososiaalinen työkuormitus, mutta sitä voisi olla hyödyllistä käsitellä vielä laajemmin ja yksityiskohtaisemmin.

Aiheesta keskusteltiin Etelä-Savon ELY-keskuksen työsuojeluorganisaation jäsenten kanssa ja aihe oli heidänkin näkökulmastaan tarkemman tutkiskelun arvoinen. Työstä on rajattu pois työsuojeluun olennaisesti liittyvät fyysiset kuormitustekijät, koska kyseinen aihekokonaisuus olisi kasvattanut tutkittavaa aluetta tämän työn kannalta liian laajaksi. Tutkimusta varten laadittiin Webropol-kysely, joka päätettiin kohdistaa ja rajata Etelä-Savon ja Keski-Suomen ELY-keskusten kolmeen eri yksikköön, jotka olivat maaseutu ja energia-yksikkö (Keski-Suomessa maaseutuyksikkö), maksatus ja tarkastus-yksikkö sekä ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikkö (Keski-Suomessa ympäristönsuojeluyksikkö). Tähän tutkimusasetelmaan päädyttiin siksi, että kyseisten yksiköiden hallinnollista ja asiakkaiden luona tapahtuvaa valvontaa tekevät työntekijät ovat jatkuvassa kanssakäymisessä asiakkaiden kanssa ja joutuvat työssään tekemään heidän toimeentuloonsa vaikuttavia sekä ympäristön kannalta merkittäviä ratkaisuja. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen asia oli myös selvittää, kokevatko otoksena olevat eri ELY-keskusten ja yksiköiden työntekijät psykososiaalista kuormitusta eri tavalla. Tutkimusasetelma sai lopulliseen muotonsa, kun Keski-Suomen ELY-keskuksen tutkimukseen halutut yksiköt kiinnostuivat myös aiheesta ja mahdollistivat näin ollen kyselytutkimuksen tekemisen.

Yleisesti ottaen työn sisältämä fyysinen kuormitus on suhteellisen helppo mitata ja luokitella, mutta henkinen eli psykososiaalinen työsuojelu ei muodosta lainsäädännössä tai muutenkaan yhtä selväpiirteistä kokonaisuutta. Voidaan todeta, että kysymys on työsuojelun kokonaisuuden osasta, joka käsittää muiden kuin fyysisten, kemiallisten ja biologisten vaarojen ja haittojen torjumista (Työterveyslaitos 2009, 11). Henkisistä ja

sosiaalisista kuormitustekijöistä käytetään yleisesti rinnakkain termejä henkiset, psykososiaaliset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät.

2 ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSET

ELY-keskuksia on 15 ympäri maata ja ne hoitavat toimialueillaan valtionhallinnon alueellisia toimeenpano- ja kehittämistehtäviä. Ne edistävät hyvän elinympäristön ja yhdyskuntarakenteen kehittymistä ja tukevat kansalaisten hyvinvointia ja elinkeinoelämän kilpailukykyä maakunnissa. ELY-keskusten yhteenlaskettu henkilöstömäärä on noin 4000. (Valtionvarainministeriö 2013.) Yksiköiden esittelyt perustuvat Etelä-Savon ELY-keskuksen Intranetin tietoihin.

Maaseutu ja energia-yksikkö (Keski-Suomen ELY-keskuksessa maaseutu-yksikkö) hoitaa toimialueellaan Euroopan Unionin maatalouspolitiikan tukitoimiin sekä maaseutupolitiikkaan liittyviä asioita. Lisäksi yksikön vastuulla on maatalouden rahoitus, ympäristöasiat, tukivalvonta sekä kalatalousedun valvonta. Asiakkaita ovat viljelijät ja maaseudun kehittämistoimenpiteiden toteuttajat. Kalatalousryhmän asiakkaita ovat kalanviljelijät, vesialueiden omistajien osakaskunnat, ammattikalastajat sekä vapaaajan kalastajat. Yksikön sidosryhmiin kuuluvat muun muassa maa- ja metsätalousministeriö, maaseutuvirasto, elintarviketurvallisuusvirasto, ProAgria, metsäkeskus, MTK, metsähallitus, maanmittauslaitos ja Vapo. Tukivalvonnan tarkastajat työskentelevät asiakkaan luona pääasiassa pareittain joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta.

Ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikkö (Keski-Suomen ELY-keskuksessa ympäristönsuojeluyksikkö) vastaa toimialueellaan vedenhankintaan, ympäristölupien valvontaan ja niihin liittyvään lupaharkintaan sekä ympäristövaikutusten arviointimenetelystä (YVA). Yksikön vastuulla on myös vesistöjen hoitoon ja kunnostukseen, jätehuoltosuunnitteluun, maaperän ja pohjavesien suojeluun sekä kemikaaleihin liittyvät asiat. Yksikön asiakkaita ja yhteistyökumppaneita ovat muun muassa kuntien viranomaiset ja luottamushenkilöt, työ- ja elinkeinoministeriö, ympäristöministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, ProAgria, metsäkeskus, metsänhoitoyhdistykset sekä kansalaiset. Yksikön työntekijät, jotka työskentelevät asiakkaiden luona, toimivat pääasiassa yksin.

Maksatus ja tarkastus-yksikön tehtävänä on hoitaa toimialueellaan kansallisista sekä EU-varoista suoritettavien maksatusten toimeenpano sekä maksatushakemusten käsittely, tukikelpoisuustarkastus, päätösesitykset ja ratkaisut. Yksikön tehtäviin kuuluu myös paikan päällä tehtävät, pääasiassa yksin tehtävät tarkastukset sekä maksatuksiin liittyvä viestintä ja neuvonta.

3 TYÖSUOJELU

Työsuojelun peruseriaatteena on aiemmin ollut ehkäistä työympäristön työtapaturmia ja ammattitauteja sekä edistää ja ylläpitää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työ- sekä toimintakykyä. Nykyään kuitenkin käsitettä on laajennettu eli puhutaan hyvästä työympäristöstä, johon kuuluu edellä mainittujen seikkojen lisäksi sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. (Työterveyslaitos 2009, 8.) Henkinen työsuojelu on käytännön toimintaa, jonka tavoitteena on saada työn vaatimukset ja ihmisen suoriutumisedellytykset vastaamaan toisiaan.

3.1 Työsuojelutoiminta työpaikalla

Työnantaja on vastuussa työsuojelutoiminnasta työpaikalla. Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa työnantajan ja työntekijöiden välisellä yhteistoiminnalla työn turvallisuuden ja terveellisyyden vuorovaikutus. Yhteistoiminta perustuu työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin sekä työsuojelun valvonta- ja työturvallisuuslakiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Työsuojelun ymmärtäminen sisällöllisesti laajana kokonaisuutena on perusta työsuojelutoiminnalle. Aiemmin oli tavallista, että työsuojelutoiminta miellettiin lähinnä ongelma- tai epäkohtalähtöiseksi, mutta viimein on havaittu, että työympäristöön liittyy myös työkykyä ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, jotka ovat olennainen osa työsuojelutyötä. (Työterveyslaitos 2009, 11.)

3.2 Työn kuormittavuustekijät

Työturvallisuuskeskus (2014) määrittelee työn haitallisiksi kuormitustekijöiksi esimerkiksi työn sisältöön, puutteelliseen työn hallintaan tai työjärjestelyistä johtuviin tekijöihin sekä työsuhteen ehtoihin ja jatkuvuuteen liittyvät epäselvyydet. Kuormittumiskokemus voi olla hyvin pitkälti subjektiivinen, sillä toinen kuormittuu tilanteessa, jota toinen ei koe lainkaan kuormittavaksi. Tämän vuoksi vastuu asian esille ottamisesta on käytännössä useimmiten työntekijällä itsellään, vaikka lainsäädäntö (Työturvallisuuslaki 738/2002) määrittelee 5. luvun 25 §: ssa, että jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, on työnantajan asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä käytettävissä olevin keinoin toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Kun arvioidaan työn kuormittavuutta, on tärkeää tarkastella erikseen työn kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Kuormitustekijöiden, jotka johtuvat työstä tai työympäristöstä, kannalta on sama kuka työtä tekee. Sen sijaan kuormittuminen on yksilöllistä ja sen laatu ja määrä vaihtelevat työntekijän sen hetkisen tilanteen mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työn kuormitustekijät voidaan jaotella myös laadullisiin tai määrällisiin tekijöihin, jotka voivat johtaa yli- tai alikuormittumiseen. Työ kuormittaa määrällisesti, jos sitä on liikaa tai siihen liittyy aikapaineita. Myös liian vähäinen työmäärä aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. Kuormitus on laadullista, jos työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita tai ihmisten kohtaamista. Liian helppo tai yksinkertainen työ on laadullisesti alikuormittavaa. Esimerkiksi työn organisointi, sidonnaisuus, kilpailuttaminen ja kilpaileminen sekä liiallinen vastuu voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Tilannetta pahentaa entisestään, jos työntekijään kohdistetaan epäselviä tai ristiriitaisia odotuksia. Sama vaikutus on työmäärää ja tiedonsaantia sekä työssä tapahtuvia muutoksia koskevilla asioilla. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Myös sosiaalisen vuorovaikutuksen määrä vaikuttaa työhön liittyvään kuormitukseen. Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativassa työssä kuormittuu työntekijän oma persoonallisuus, joka voi olla hänen tärkein työvälineensä. Yksin työskenteleviltä taas vaaditaan erilaisia taitoja. Työn aiheuttama fyysinen väsyminen, fyysisesti vaarallinen

työ sekä ulkoisen työympäristön epäkohdat tuovat omat haasteensa jaksamiselle. Henkistä ylikuormitusta ja stressiä aiheuttavat työn ominaisuudet voivat myös liittyä työyhteisöön tai työn sisältöön. Stressi syntyy, kun ihminen kokee omat selviytymiskeinonsa puutteellisiksi suhteessa ympäristön asettamiin vaatimuksiin. Vaatimukset voivat olla myös itse asetettuja, mutta on mahdollista, että ne ovat työ- tai työympäristöperäisiä. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Kielteinen vuorovaikutus, liialliset tai liian vähäiset vaatimukset ja riittämättömät selviytymiskeinot voivat johtaa haitallisen stressin kokemiseen, rasittumiseen, itsetunnon laskuun, ammattitaidon kaventumiseen ja elämäntapojen huononemiseen sekä sairausriskien kasvuun. Sen sijaan myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys johtavat tyytyväisyyteen. Yleisesti ottaen tilanteiden koetaan olevan hallinnassa, jolloin hyvinvointi vahvistuu ja ammattitaito sekä jopa persoonallisuus kehittyvät. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

3.2.1 Psykososiaalinen kuormitus

Työterveyslaitoksen julkaisun (2009, 75) mukaan henkinen eli psykososiaalinen kuormitus on erilaista kuin ruumiillinen kuormitus. Vaikka psykososiaalisen kuormituksen taso olisi huomattava, se ei välttämättä näy päällepäin. Kuormittuminen voi olla huomattavaa esimerkiksi nopeita päätöksiä ja niihin liittyvää vastuuta vaativissa asiantuntijatehtävissä. Nummelinin (2008, 105) näkemyksen mukaan psykososiaalinen kuormitus rakentuu työn organisoinnin sekä yksilön suhteesta työhön sekä työyhteisöön. Yleisesti ihminen on jatkuvassa vuorovaikutuksessa tekemänsä työn kanssa. Jos yksikin työn osatekijä muuttuu, heijastuu se myös muihin elementteihin. Nummelinin (2008, 105) mukaan terveyttä vaarantava henkinen työkuormitus voi ilmetä muun muassa:

- työmotivaation alentumisena
- työn laadun heikkenemisenä
- töiden kasaantumisenä
- ihmissuhdeongelmina
- väsymyksenä
- turhaantuneisuutena
- poissaolojen lisääntymisenä
- työntekijöiden vaihtuvuutena tai

- hyvinvointikyselyn laskevana tuloksina.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2013) on vuonna 2011 asettanut tavoitteeksi, että ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin, elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä ja psyykinen kuormitus vähenee 20 prosenttia. Tavoitteeseen päästään tutkimuksen mukaan sillä, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan.

Mikäli psykososiaalinen kuormitus on liiallista, vaikuttaa se myös koko työyhteisöön esimerkiksi sairauspoissaolojen ja ihmissuhdeongelmien lisääntymisenä. Työn laatu voi laskea motivaation heikkenemisen myötä ja työt voivat alkaa kasautua. Myös sitoutuminen työnantajaan voi heiketä ja näin ollen työpaikan vaihtamisen kynnyks laskee. (Nummelin 2008, 107.)

3.2.2 Psykososiaalisen työkuormituksen hallinta

Työnantajalle voi olla haasteellista hallita työkuormitusta etenkin psykososiaalisen kuormituksen osalta. Haitallisen työkuormittumisen ehkäisy on kuitenkin tärkeä osa työhyvinvointia. Sekä haitallinen psykososiaalinen että fyysinen kuormitus pitkään jatkuessaan voivat aiheuttaa pitkiä sairauslomia ja katkaista työurat ennen aikaisesti. Työnantaja voi käyttää työterveyshuoltoa apuna kuormitustilanteiden selvittelyssä ja kuormitusta vähentävien toimenpiteiden suunnittelussa. Kuormituksen arviointia tehdään työnantajan oman riskinarvioinnin lisäksi perustyöpaikkaselvityksessä, mutta esimerkiksi psykososiaalisiin kuormitustekijöihin suunnatut työpaikkaselvitykset ovat erityisen käyttökelpoisia kuormituksen arvioinnissa. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Suunnatuissa selvityksissä kuormitustekijöihin on mahdollista paneutua perusteellisemmin ja niitä voidaan suunnata työpaikan tarpeen mukaan eri kuormitustekijöihin, työtehtäviin, ammattiryhmiin tai tiettyihin työyhteisön yksiköihin. Suunnattujen selvitysten tulokset ja toimenpidesuositukset auttavat löytämään ratkaisuja haitalliseen kuormitukseen. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu myös työntekijän työkuormituksen selvitys työntekijän pyynnöstä, jos syy on perusteltu. Selvitys toteutetaan työterveyshuollon, työntekijän ja esimiehen yhteistyönä. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (2014) mukaan viime aikojen tutkimuksissa on löydetty korrelaatio työntekijän oikeudenmukaisen kohtelun ja nopeamman sairauslomalta palaamisen kanssa. Oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla voi toimia suojaavana tekijänä työntekijän kohdatessa jonkin elämänkriisin, jonka johdosta hän joutuu sairauslomalle. Myös säännölliset kehityskeskustelut ovat yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuskokemukseen. Työpaikalla tulisi löytää keinoja vaikuttaa työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin, jotta heidän kykynsä kestää esimerkiksi organisaatiomuutoksiin liittyvää epävarmuutta lisääntyisi.

Työnantajan tulee vähentää haitallista henkistä kuormitusta ja lisätä työntekijän mahdollisuuksia kehittää omia selviytymiskeinojaan. Työn tarjoamiin mahdollisuuksiin kuuluvat esimiesten ja työyhteisön tuki, johtamistavat ja työnopastus. Tärkeä merkityksensä on mahdollisuuksilla saada jatko- ja täydennyskoulutusta. Ihmiset tarvitsevat sopivasti sekä päätösvaltaa että vastuuta omaa työtään koskevissa asioissa. Jokaisen tulisi myös päästä vaikuttamaan oman työnsä määrään sekä työtahtiin ja työskentelytapoihin. Jokapäiväisen työnteon sujuvuutta edistävät hyvät ja tarkoituksenmukaiset työvälineet sekä viihtyisä ja turvallinen työympäristö. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Hyvää työkykyä edistää se, että työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset ja hänen työtä koskevat odotuksensa sekä toisaalta työn asettamat vaatimukset ja sen antamat mahdollisuudet ovat tasapainossa keskenään. Tasapainon horjuminen vie voimavaroja ja heikentää terveyttä. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työntekijän edellytykset, jotka edistävät työhyvinvointia. Merkitystä on myös iällä, sukupuolella, terveydentilalla sekä aikaisemmillä kokemuksilla ja elämäntilanteella. Taito tehdä yhteistyötä ja ottaa muut huomioon lisäävät työn hallintaa. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Kaikkea psykososiaalista kuormitusta ei tietenkään voida poistaa, joten on tärkeää, että työntekijöillä on voimavaroja selvitä kuormituksen kanssa. Parhaimmillaan työhyvinvointia tukevat myös vapaa-ajalla omaehtoiset ja henkilökohtaiset seikat, esimerkiksi perhe, vireä sosiaalinen elämä, harrastukset, hyvä fyysinen toimintakyky sekä monipuolinen ravinto.

Työturvallisuuskeskuksen (2014) mukaan työntekijällä on myös omaa työtä koskevia odotuksia. Hänen tulee voida päteä työssään ja saada oikeudenmukaista kohtelua. Työn tulee olla mielekästä ja siinä tulisi voida oppia uutta ja soveltaa aiemmin opittua. Työssä on voitava kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi. Lisäksi työssä pitää olla mahdollisuus hyviin ihmissuhteisiin. Työn pitää myös olla turvallista. Nummelin (2008, 107) toteaa, että huomioitaessa jo työn suunnitteluvaiheessa ihmisten erilaiset tarpeet, saadaan syntymään heille kokemus hallittavissa olevasta ja ymmärrettävästä sekä merkityksellisestä työstä. Nämä kokemukset uudistavat voimavaroja ja toimivat työssäjaksamisen edistäjänä. Kun työntekijä kykenee hahmottamaan oman työnsä suhteessa organisaation tulevaisuuteen ja haasteisiin, kasvaa myös työn vastuullisuus. Työn vastuullisuus on tärkeä seikka myös organisaation kannalta, sillä se tekee mahdolliseksi organisaation tehokkaan toiminnan.

4 TYÖHYVINVOINTI

Virtanen & Sinokki (2014, 141) toteavat, että työhyvinvointia voidaan pitää monen tekijän summana. Työhyvinvointiin olennaisesti liittyvä työturvallisuus on ollut huomion kohteena jo vuosikymmenten ajan, mutta itse työkykyyn, työssä jaksamiseen sekä henkiseen hyvinvointiin on paneuduttu suhteellisen vähän aikaa. Hyvinvoinnin kulmakiviä ovat turvallisuuden tunne ja luottamus.

Eri työpaikoilla on käytössään monia erilaisia työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen liittyviä ratkaisumalleja. Joissakin työpaikoissa työhyvinvointia ei ole strategian tasolla otettu lainkaan huomioon, kun taas joissakin työhyvinvoinnin ajattelumalli sekä toimintatapa voivat vastata kaikkiin työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 142.)

Yleisesti ottaen voidaan pohtia, tutkitaanko tällä hetkellä työhyvinvoinnin kannalta olennaisia ihmisryhmiä ja pitäisikö tutkimusta kohdistaa entistä selkeämmin niiden alojen ihmisiin, jotka kokevat työssään eniten työhyvinvointiin liittyviä haasteita. Kuitenkin tiedetään, että alojen välillä on suuria eroja sen suhteen, miten paljon niissä esiintyy esimerkiksi väkivaltaa tai miten usein niistä jäädään työkyvyttömyyseläkkeelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

4.1 Työhyvinvointistrategia

Työpaikoilla käytössä olevat hyvinvointistrategiat voidaan Virtasen & Sinokin (2014, 142) mukaan jakaa neljään erilaiseen perusmalliin, joissa toimintatapojen kehittyessä siirrytään yksittäisistä ongelmista aina rakenteellisiin tekijöihin ja reagoinnista sekä korjaamisesta ennakointiin ja kehittämiseen asti.

Alkeellisin edellä mainituista on *edunvalvontastrategia*, jossa huomio kohdistetaan ajankohtaisiin yksittäisongelmiin. Toiminta on tällöin pääosin reagoivaa ja korjaavaa. Hieman kehittyneempi malli on *työhyvinvointipalveluiden kehittämisstrategia*, jossa aiemman lisäksi pidetään työhyvinvointia yllä esimerkiksi liikunta- ja kulttuuripalveluilla. Kolmas strategia on *turvallisuusjohtamisen strategia*, jonka kohteena on työturvallisuus ja -terveys ja myös työkyky ja työssä jaksaminen. Vielä tässäkin mallissa ei ole paneuduttu kovin syvällisesti henkiseen hyvinvointiin. Neljäntenä on edistyksellisin malli, joka on nimeltään *kokonaisvaltainen organisaation kehittämisstrategia*. Sen myötä työpaikalla ymmärretään työorganisaation, työyhteisöjen, itse työn ja muutoksenhallinnan sekä johtamisen merkitys osana henkilöstön hyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 143.)

4.2 Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys

Työhyvinvointi ja työkykyinen työvoima ovat suuressa roolissa, kun ajatellaan Suomen kansantaloutta ja hyvinvointiyhteiskuntaa. Työssään viihtyvä työvoima vaikuttaa merkittävästi kokonaistuottavuuteen sekä työttömyys, sairaus- ja eläkekuluihin. Työpaikan sairauspoissaolot tai ennenaikaisesti tapahtuvat eläkkeelle jäämiset sen sijaan vaikuttavat muun muassa tehokkaan työajan määrään, sairaus- ja tapaturmakuluihin sekä sitä kautta myös tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden ansiosta henkilöstön halu työskennellä, sitoutuminen ja innovatiivisuus lisääntyvät. Edellä mainitulla on suora vaikutus sairaus- ja tapaturmakustannuksien vähenemiseen ja tehokkaan työajan sekä tuottavuuden ja kannattavuuden kasvuun. (Virtanen & Sinokki 2014, 144.)

4.3 Johtaminen ja työhyvinvointi

Organisaatiomuutoksissa, jotka mitä luultavimmin tulevat koskemaan ELY-keskuksiakin, on avainasemassa johtaminen. Jotta työntekijät saadaan pidettyä muutosten keskellä motivoituneina ja työpaikkaansa sitoutuneina, on toiminnan oltava oikeudenmukaista. Sillä on tutkittu olevan selkeä yhteys sairauspoissaoloihin ja työhyvinvointiin. Suurin osa työssäkävivistä pitääkin työpaikan päätöksentekoon liittyviä menettelyjä oikeudenmukaisina. Kuitenkin yksityisellä sektorilla ja kunnissa kyseinen asia koetaan yleisesti olevan paremmalla tasolla kuin valtion työpaikoilla.

(Työterveyslaitos 2013, 7.)

Työhyvinvoinnin sekä yleisesti työelämän kehittämisessä johtaminen nousee tärkeimpien asioiden joukkoon. Työhyvinvoinnin parantamisen kannalta olisi tärkeää, että työhyvinvoinnin johtaminen sidottaisiin organisaation strategiaan ja ennen kaikkea sen taloudellinen merkitys ymmärrettäisiin voimavarana ja sijoituksena tulevaisuuteen. (Työterveyslaitos 2013, 8.) Johtajan ja esimiesasemassa työskentelevän ammattitaidossa halu ja kyky arvostaa ja osoittaa luottamusta antavat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, jota voidaan pitää jopa työhyvinvoinnin lähtökohtana (Virtanen & Sinokki 2014, 147).

Virtanen & Sinokki (2014, 235) toteavat, että vaikka työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja edistäjänä on erittäin tärkeä, on hyvä muistaa ainakin ennaltaehkäisyyn osalta esimiehen vastuu työntekijän hyvinvoinnista. Esimiehen pitää huomata, tukea ja tarvittaessa puuttua ongelmiin. Työnantaja ei saa ulkoistaa työyhteisön ongelmia työterveyshuollon vastuulle, vaan työterveyshuollon rooli on olla ennen kaikkea asiantuntijana ja hyvänä yhteistyökumppanina. Johtajilla ja esimiehillä on ensisijainen vastuu työn turvallisuudesta ja siitä, että työ ei vaaranna työntekijöiden terveyttä. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu myös arvioida työn psykososiaalisia riskejä ja tarvittaessa puuttua havaittuihin epäkohtiin.

Esimiehen on tärkeää myös pitää huolta omasta vireystilastaan, jotta hän pystyy ratkaisemaan ongelmia ja löytämään uusia näkökulmia myös uusissa ja ennalta suunnittelemissa tilanteissa. Niin esimiehillä kuin työntekijöilläkin on omanlaisensa persoonallisuudet. Silti huonosti toimivan työyhteisön perusteluiksi ei pidä hyväksyä

toimimattomia henkilökemioita. Työt on voitava hoitaa erilaisuudesta huolimatta. (Virtanen & Sinokki 2014, 152.)

4.4 Osaamisen johtaminen

Osaamiseksi voidaan kuvailla työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa sekä soveltamista erilaisissa työtehtävissä. Vahva ammatillinen osaaminen ja tunne työn hallinnasta lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia ja yrityksen liiketoimintaan liittyviä tavoitteita. Osaaminen on osa inhimillistä pääomaa, jota voidaan mitata muun muassa henkilökohtaisella suoriutumisella, työtyytyväisyydellä sekä yrityksen tuottavuudella. Edellä mainittu edellyttää tavoitteellista osaamisen johtamista, joka parantaa yrityksen oppimisilmapiiriä. Ilmapiiri kannustaa työntekijöitä haastamaan oman osaamisensa heidän jokapäiväisessä työssään. (Hyvä työ-pidempi työura-hanke 2014.)

5 LAINSÄÄDÄNTÖ

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §: n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohteisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on myös jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan vastuulla on huolehtia siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*työsuojelun toimintaohjelma*). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9 §.)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun muassa työntekijän henkilökohtaiset edellytykset sekä työn kuormitustekijät. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10 §.)

6 TYÖHYVINVOINTI ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSISSA

6.1 Työsuojeluorganisaatio

Etelä-Savon ja Keski-Suomen ELY-keskusten työsuojelusta kokonaisuutena vastaavat molemmilla paikkakunnilla työsuojelupäällikkö ja varatyösuojelupäällikkö. Lisäksi molempiin valitaan neljän vuoden toimikaudeksi kerrallaan yksi työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluasioita käsitellään yhteistyötoiminnan kokouksissa. Työsuojeluorganisaatio voi kokoontua käsittelemään työsuojeluasioita myös erikseen. Keski-Suomen ELY-keskuksen Intranet-sivustolla kuvataan tarkemmin työsuojelutoimijoiden roolia seuraavasti: ”Työsuojeluvaltuutettuun tai tarvittaessa suoraan työsuojelupäällikköön voit olla yhteydessä aina kun mieltäsi askarruttaa työskentelyolosuhteidesi tai työyhteisösi toimivuus (esim. turvallisuusseikat, sisäilma-asiat, ergonomia, työn kuormittavuus), työkaverisi tai esimiehesi toiminta (epäasiallinen käytös, päihdeongelmat), tai kun olet havainnut muun sellaisen kehittämiskohteen jossa työsuojelunäkökulmasta voisi olla apua”. (Etelä-Savon ELY-keskus 2013.)

Etelä-Savon sekä Keski-Suomen ELY-keskuksissa on tapaturma-asiamiehiä, joihin voi työtapaturma-asioissa olla yhteydessä. Keski-Suomen ELY-keskuksen Intranetissä on kerrottu myös ergonomiayhdyshenkilöt, jotka opastavat tarvittaessa työergonomia-asioissa. (Etelä-Savon ELY-keskus 2013.)

Keski-Suomen ELY-keskuksen Intranet-sivuston (2014) mukaan siellä on ollut käytössä Työelämän laatu ja tuottavuus -(TYLA) toimintamalli, joka tarkoittaa käytännössä osaamisen sekä työn ja prosessien kehittämiseen, johtamiseen ja esimiestyöhön sekä työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä. TYLA-asioilla tarkoitetaan työelämän laadun ja tuottavuuden asioita. Työelämän laadulla on selkeä yhteys yrityksen kannat-

tavuuteen. Kun työntekijät voivat työssään kaikin puolin hyvin, se näkyy myös yrityksen taloudellisessa tuloksessa. Asian voi ajatella myös käänteisesti; jos henkilöstöllä on ongelmia työssään, se heikentää yrityksen tulosta.

6.2 Työtyytyväisyyskyselyt

ELY-keskuksissa tutkitaan joka vuosi työtyytyväisyyttä VMBaro-työtyytyväisyyskyselyllä. Työtyytyväisyysbarometri on johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan työyhteisön tilaa ja kehitystä (Etelä-Savon ELY-keskus 2013).

Etelä-Savon ELY-keskuksen Intranet-sivuston (2013) mukaan kysely sisältää kysymyksiä työtyytyväisyydestä, motivaatiosta, osaamisesta ja työkyvystä. Tulokset kertovat ohjaaville tahoille, johdolle, esimiehille ja koko henkilöstölle, mitä asioita työyhteisössä on tarve parantaa. Samalla saadaan tietoa siitä, onko toimenpiteillä onnistuttu kehittämään oikeaan ja parempaan suuntaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön henkilöstökyselyn tulosten purkumallin avulla ELY-keskukset määrittelevät työyhteisön konkreettiset kehittämiskohteet, tavoitetyötyytyväisyysindeksin sekä seurantatoimenpiteet. ELY-keskuksissa toimintayksiköt käsittelevät työtyytyväisyyskyselyn tulokset ja tekevät omat yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmansa sekä esitykset koko talon kehittämistoimenpiteiksi. Työhyvinvointi (TYHY)-ryhmä valmistelee koko talon kehittämiskohteista toimenpideohjelman, joka käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja johtoryhmässä. (Etelä-Savon ELY-keskus 2013.)

7 KYSELYTUTKIMUKSEN KUVAUS JA AINEISTON KÄSITTELY

7.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusta varten laadittiin Webropol-kysely, joka päätettiin kohdistaa ja rajata Etelä-Savon ja Keski-Suomen ELY-keskusten kolmeen eri yksikköön, jotka olivat maaseutu ja energia-yksikkö (Keski-Suomessa maaseutuyksikkö), maksatus ja tarkastus-yksikkö sekä ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikkö (Keski-Suomessa ympäristönsuojeluyksikkö). Kysely lähetettiin hallinnollista sekä asiakkaiden luona tapahtuvaa valvontaa tekeville työntekijöille heidän työssään kokemansa psykososiaaliseen kuormituk-

sen tason selvittämiseksi. Kyselyn taustamuuttujina käytettiin sukupuolta, ikää, koulutusta, organisaatiota, työyksikköä, henkilön työvuosia nykyisessä tehtävässään sekä lisäksi asiakkaan luona tapahtuvan työskentelyn määrää ja sitä, työskenteleekö vastaaja asiakkaan luona pääasiassa yksin vai parin kanssa. Työstä on rajattu pois työsuojeluun olennaisesti liittyvät fyysiset kuormitustekijät, koska kyseinen aihekokonaisuus olisi kasvattanut tutkittavaa aluetta tämän työn kannalta liian laajaksi.

Kyselyn saatekirjeessä pyrittiin kertomaan kyselyn merkityksestä ja motiiveista siten, että kohderyhmä kokisi vastaamisen heidän työnsä kannalta tärkeäksi ja siten, että vastaamisesta olisi hyötyä työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä ajatellen. Kyselylomakkeen suunnittelussa pyrittiin ottamaan huomioon kysymysten looginen esittämisjärjestys sekä kysymysten tulkinta ja kyselyn sopiva pituus. Lomakkeen etukäteen testaus kolmen henkilön toimesta edesauttoi huomattavasti kehitystyötä. Etukäteen testaamalla varmistuttiin siitä, että kysymykset olivat selkeitä ja asioita kysyttiin oikeilla termeillä sekä tavoilla. Saatteessa sekä kysymyslomakkeen kysymysten avoimien vastausten yhteydessä korostettiin vastausten luottamuksellisuutta ja anonymiteettia. Avoimiin vastauksiin ei katsottu tarvittavan luokittelua, koska niissä ei varsinaisesti ollut uutta numeraalista skaalausta ja itse vastaus oli jo edellä luokiteltu. Psykososiaalinen kuormitus terminä saattaa olla yhä joillekin tuntematon, joten kyselyn saatteeseen laitettiin selitys käytetyistä termeistä.

Yhtenä tutkimustyökaluna käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta (liite 2), jossa oli väittämiä ja valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä Likertin asteikkoa hyödyntäviä kysymyksiä sekä avoimia vastausvaihtoehtoja. Likertin asteikko on 3-7- portainen vastausasteikko, josta vastaaja valitsee omaa mielipidettään kuvaavan arvon (Taanila 2014). Vastausarvot on esitetty aritmeettisina keskiarvoina. Vastaajille annettiin mahdollisuus myös avoimiin vastauksiin tietyn reunaehdoin. Lähtökohtana oli se, että mikäli vastaaja koki väittämän eri tavalla, haluttiin hänen kertovan asiasta tarkemmin.

Tulokset analysoitiin Webropol-sovelluksen ristiintaulukointityökaluilla sekä Microsoftin Excel-ohjelmalla. Tuloksia ristiintaulukoitiin vertaamalla taustamuuttujia kyselyssä esitettyihin väittämiin.

7.2 Tutkimusaineiston kuvaus ja rajaus

Saatteella (liite 1) varustettu kysely lähetettiin Webropol-sovelluksen kautta 16.5.2014 yhteensä 82: lle Etelä-Savon ja Keski-Suomen Ely-keskuksissa työskentelevälle henkilölle. Vastausaikaa annettiin 26.5 asti. Määräaikaan mennessä vastauksia tuli 37 kpl. Tämän jälkeen vastaamatta jättäneille eli 45: lle henkilölle lähetettiin muistutusviesti ja vastausaikaa heille annettiin 2.6 asti. Näillä toimenpiteillä vastaajia saatiin vielä 11 kpl lisää ja näin ollen kokonaisotokseksi (N) saatiin 48 kpl. Vastausprosentiksi muodostui 58 %, mitä voidaan tämänkaltaisessa kyselytutkimuksessa pitää varsin kelvollisena tuloksena.

Henkilöistä, joille kysely lähetettiin, kyselyn avasi 60 henkilöä. Vastaamisen aloittaneita oli 51 kpl eli siis kolme henkilöä jätti vastaamisen kesken ennen lähettämistä. Syy vastaamatta jättämiseen voi olla se, että nykyisin sähköpostitse lähetettäviä kyselyjä liikkuu runsaasti tai sitten kysely on mennyt suoraan roskapostiin.

Kysymyslomakkeen ensimmäisessä kysymysosiossa käytettiin soveltaen Aluehallintoviraston Työsuojelun vastuualueen käytössä olevaa VALMERI-kyselyä. Kysely käsittää fyysiseen työympäristöön, tuki- ja liikuntaelinten kuormitukseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä väittämiä, jonka perusteella selvitetään henkilöstön käsityksiä omista työoloistaan. Tähän työhön otettiin psykososiaalista kuormitusta koskevat väittämät. Vastausvaihtoehtoina käytettiin kyselyn mukaisesti viisipor- taista asteikkoa, jossa luku 5 tarkoitti ”täysin samaa mieltä” ja luku 1 ”täysin eri miel- tä”. Väittämiä osiossa oli 9 kpl. Mikäli vastaaja vastasi väittämään 1-3, pyydettiin häntä kertomaan kyseisestä kohdasta tarkemmin. Vastaajista 9 henkilöä halusi kertoa kokemuksistaan tarkemmin. Kysymyksen yhteydessä korostettiin, että vastauksia kä- sitellään täysin luottamuksellisesti eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.

VALMERI-kyselyn prosessi etenee Työsuojeluhallinnon työsuojelutarkastajan käy- tössä käytännössä siten, että tarkastaja pyytää edustavaa otosta työntekijöistä täyttä- mään kyselylomakkeen. Psykososiaalisia tekijöitä kartoittavia väittämiä on yhdeksän ja vastausvaihtoehtoja on viisi (täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä). Tuloksena saadaan osaindeksi, jonka perusteella voidaan päätellä, millä tasolla työpaikan psy- kososiaalinen kuormitus sillä hetkellä on.

Kyselylomakkeen toisen kysymyksen väittämät perustuvat sovelletusti Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen käytössä olevaan ohjeeseen, jolla työpaikat voivat arvioida itsenäisesti sen hetkistä henkisen kuormituksen tasoa. Ohjeesta poimittiin väittämät, joiden katsottiin liittyvän olennaisesti kohdeotoksen työtehtäviin. Vastausvaihtoehtojen skaalaksi valittiin neliportainen asteikko, koska näin ollen vastaajien oli otettava selkeästi kantaa esitettyihin asioihin. Vastauksissa luku 4 tarkoitti ”täysin samaa mieltä”, luku 3 ”jokseenkin samaa mieltä”, luku 2 ”jokseenkin eri mieltä” ja luku 1 ”täysin eri mieltä”. Mikäli vastaaja vastasi joihinkin väittämiin ”jokseenkin eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”, pyydettiin häntä kertomaan kokemuksistaan tarkemmin.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2014) on asettanut vuonna 2011 tavoitteeksi, että ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin, elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä ja psyykinen kuormitus vähenee 20 prosenttia. Ministeriön mukaan tavoitteeseen päästään sillä, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Avainkohdiksi tavoitteen toteutumiseen asetettiin johtamisen laadun parantaminen yhteistyön ja viestinnän avulla. Tärkeä rooli katsottiin olevan myös työterveyshuollon roolin vahvistamisella sekä sen vaikuttavuuden todentamisella. Lisäksi tärkeäksi katsottiin työsuojelun kehittäminen erityisesti valvonnan osalta sekä sen vaikuttavuuden arviointi. Muun muassa edellä mainittujen toimenpide-ehdotusten pohjalta laadittiin kyselylomakkeeseen osio, jossa kysyttiin yleisesti, millä tasolla psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn liittyvät asiat ovat asteikolla 1-4 siten, että luku 1 tarkoittaa arvoa ”heikko”, 2 arvoa ”tydyttävä”, 3 arvoa ”hyvä” ja 4 arvoa ”erittäin hyvä”. Vastausvaihtoehtojen skaalaksi valittiin 1-4, koska näin ollen vastaajien oli otettava selkeästi kantaa esitettyihin asioihin. Kyselyssä haluttiin mielipide yksikkötasolla työsuojelun, viestinnän ja tiedonkulun, työterveyshuollon sekä johtamisen tämän hetkisestä tasosta. Lisäksi vastaajajoukolle annettiin heidän halutessaan mahdollisuus kertoa tarkemmin kyseisistä asioista.

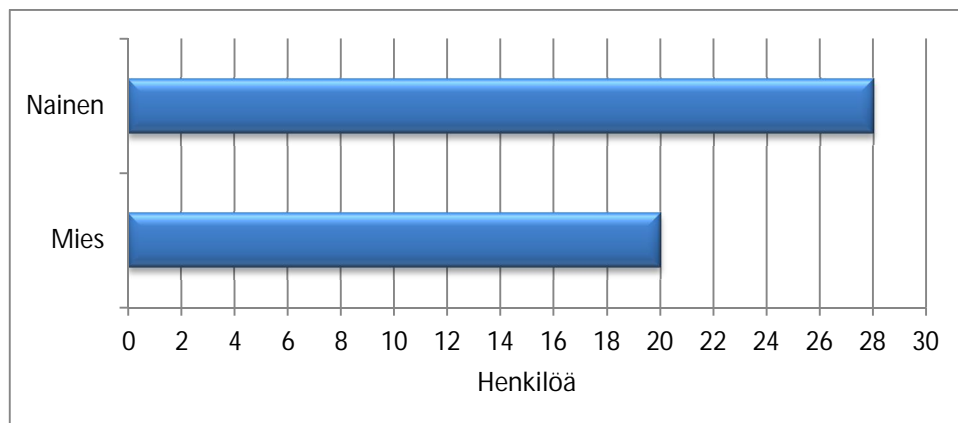
Seuraavaksi kysyttiin työntekijöiden valvontatyössään kokema henkistä kuormitusta ja sitä, miten kuormitus jakaantuu eri valvontamuotojen kesken. Tässä osiossa kysyttiin missä määrin vastaaja kokee eri valvontojen ja valvontamuotojen aiheuttavan henkistä kuormitusta. Valvontamuotoja tässä edustivat valvonta- tai tarkastuskäynnit parin kanssa sekä yksin ja toimistossa tapahtuva hallinnollinen valvonta. Vastaajia ohjeistettiin ottamaan kantaa ainoastaan valvontamuotoihin, jotka koskivat heidän työtään. Vastausvaihtoehdot olivat asetettu asteikolle 1-4 siten, että luku 4 tarkoitti

”erittäin paljon”, luku 3 ”melko paljon”, luku 2 ”ei juuri lainkaan” ja luku 1 ”ei lainkaan”.

Lopuksi kysyttiin, ovatko vastaajat saaneet koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi. Lisäkysymykset määräytyivät sen mukaan, oliko koulutusta saatu vai ei. Lopuksi kyselyssä oli vielä vastauskenttä, johon pyydettiin mahdollisia kehityskohteita psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen.

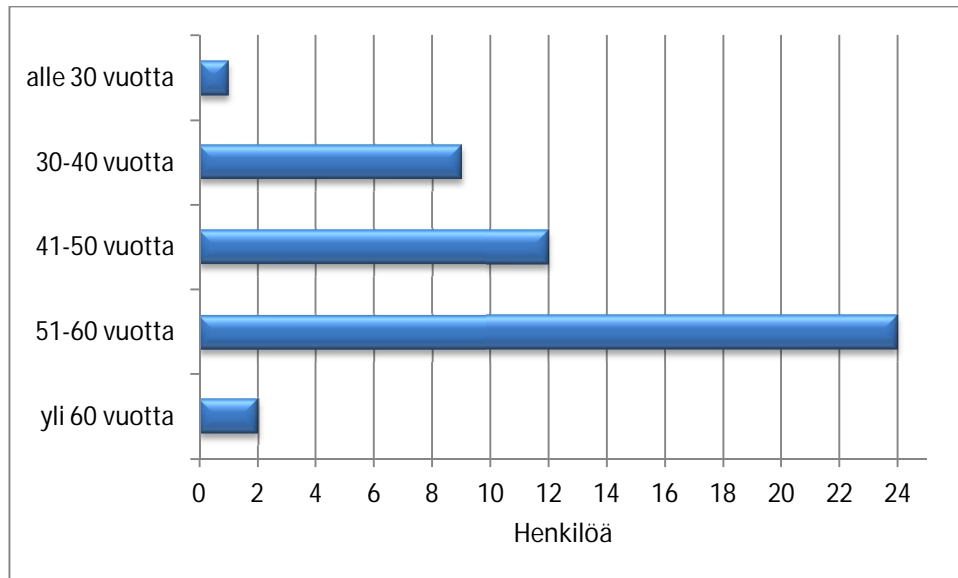
8 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyn taustamuuttujina käytettiin sukupuolta, ikää, koulutusta, organisaatiota, työyksikköä henkilön työvuosia nykyisessä tehtävässään sekä lisäksi asiakkaan luona tapahtuvan työskentelyn määrää ja sitä, työskenteleekö vastaaja asiakkaan luona pääasiassa yksin vai parin kanssa.



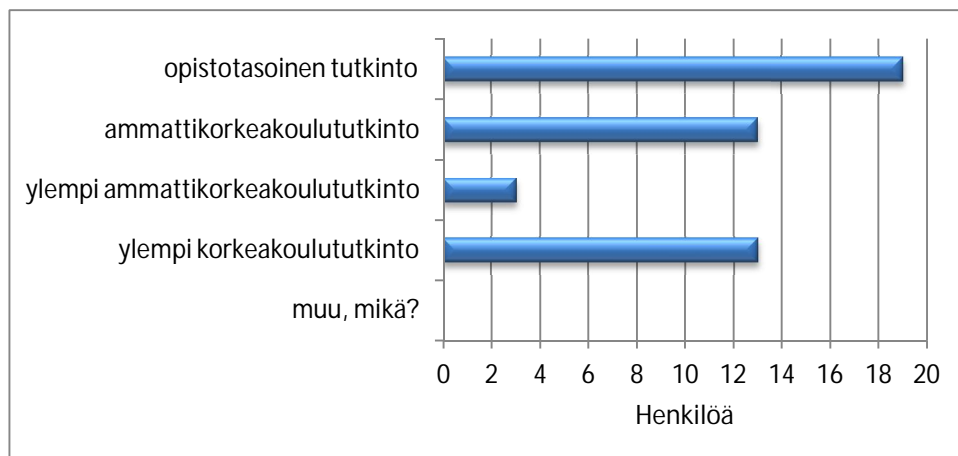
KUVA 1. Vastaajien sukupuolijakauma kokonaisotoksen (N=48) osalta.

Vastaajista 28 henkilöä oli naisia ja 20 miehiä. Prosentuaalisesti naisia oli siis 58 % ja miehiä 42 %, joten näin ollen otosta voidaan pitää sukupuolisesti tasa-arvoisena. (kuva 1.)



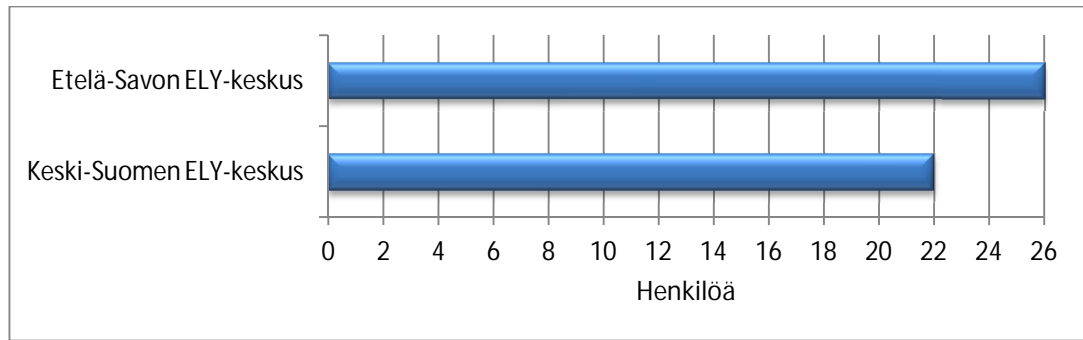
KUVA 2. Vastaajien ikäjakauma kokonaisotoksen (N=48) osalta.

Vastaajista yksi oli alle 30-vuotias ja kaksi yli 60-vuotiasta (kuva 2). Selkeästi suurin ikäryhmä oli 51-60-vuotiaat, joita otoksesta oli 24 kpl eli 50 %.



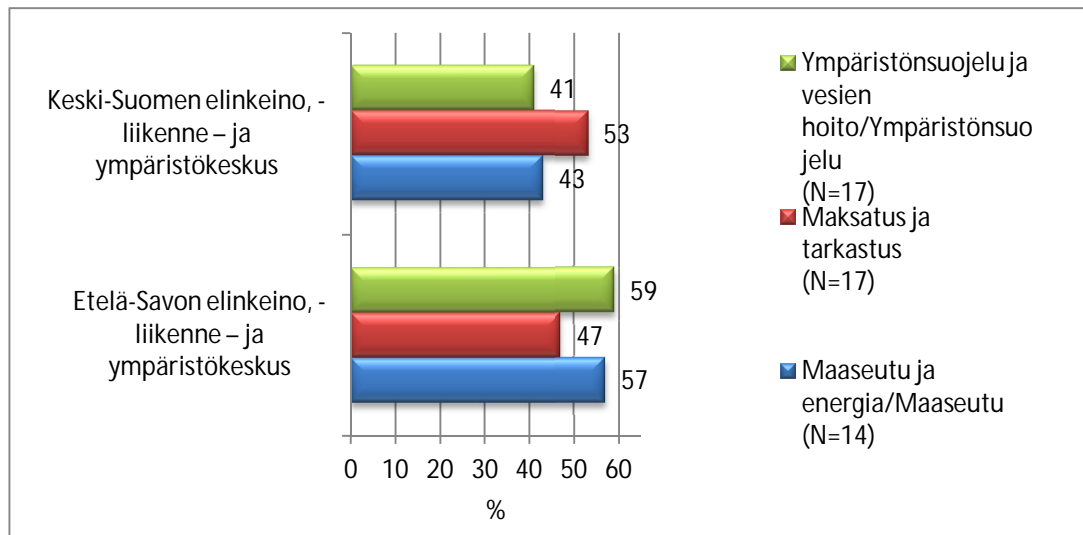
KUVA 3. Vastaajien koulutustausta kokonaisotoksen (N=48) osalta.

Vastaajista 40 %:lla oli opistotasoinen tutkinto (kuva 3). Vastausvaihtoehtoa ”muu, mikä?”, ei käyttänyt kukaan vastaajista vaan kaikkien koulutus löytyi annetuista vaihtoehtoista.



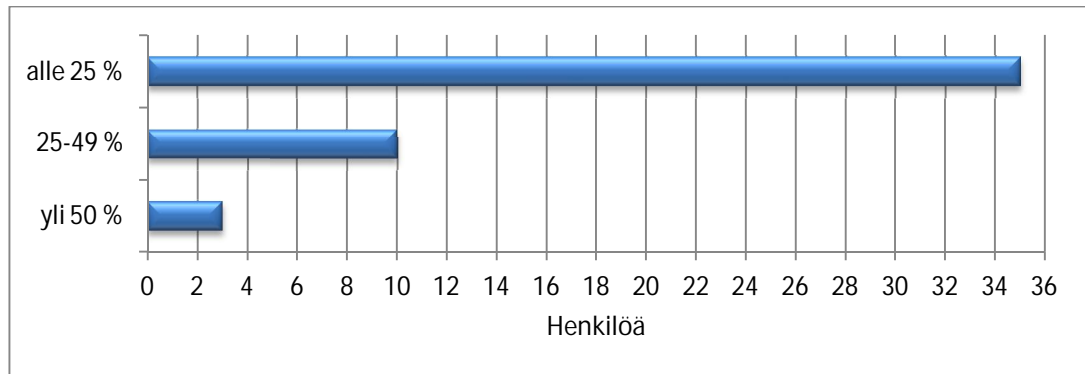
KUVA 4. Vastaajien edustama organisaatio kokonaisotoksen (N=48) osalta.

Vastaajista 26 henkilöä (54 %) työskenteli Etelä-Savon ELY-keskuksessa ja 22 henkilöä (46 %) Keski-Suomen ELY-keskuksessa (kuva 4). Tältä osin otosta voidaan pitää kattavana molempien osalta.



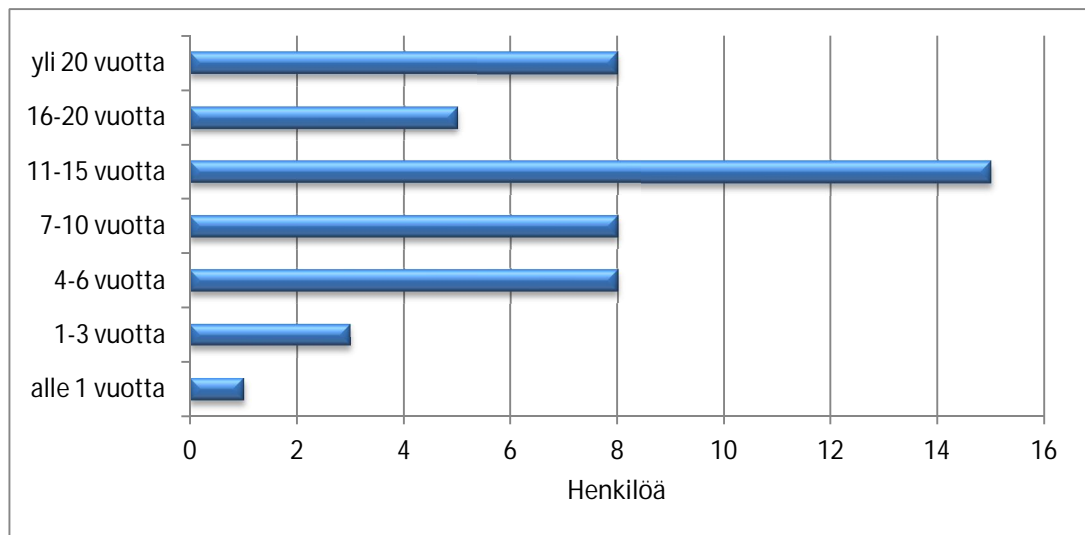
KUVA 5. ELY-keskusten prosentuaalinen vastausjakauma yksiköittäin suhteessa kokonaisotokseen (N=48).

Vastauksia saatiin jokaisesta yksiköstä yhtä lukuun ottamatta vähintään anonymiteetin säilyttämiseen vaadittava määrä eli vähintään 7 henkilöä (Työsuojeluhallinto 2014). Kuitenkin katsottiin, että yhden yksikön vastaajamäärä, 6 henkilöä, on tässä tapauksessa anonymiteetin kannalta riittävä otos ja näin ollen tuloksia voitiin käsitellä yksiköittäin vertaillen (kuva 5).



KUVA 6. Vastaajien asiakkaan luona tapahtuva työ suhteessa kokonaistyöaikaan.

Selkeästi suurimmalla osalla vastaajista (73 %) asiakkaan luona tapahtuvaa työtä oli alle neljännes (kuva 6).



KUVA 7. Vastaajien työvuodet tämänhetkisessä tehtävässä.

Vastaajien työvuodet kyselynaikaisessa tehtävässä painottuivat pitempiaikaisiin työuriin (kuva 7). Vastaajista 32 % oli toiminut 11-15 vuotta nykyisessä tehtävässään. Pidempiaikaisia työuria tukee myös vastaajien ikäjakauma (kuva 2), jonka suurin osuus 51-60-vuotiaat käsittää 50 % vastaajista.

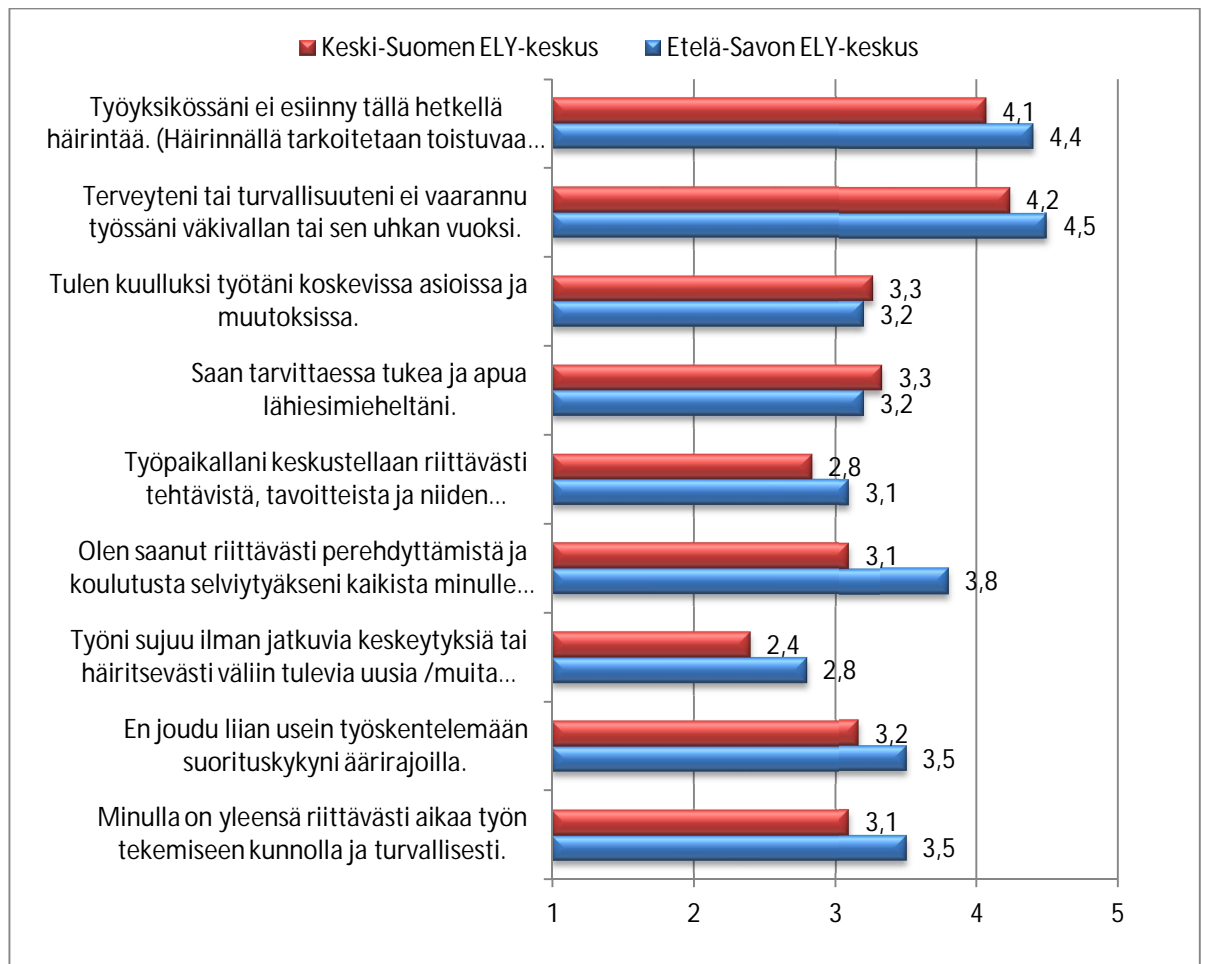
8.1 Kokemuserusteinen yleiskuva työoloista

Ensimmäinen kysymysosio pohjautui VALMERI-kyselyyn, josta tässä tutkimuksessa käytettiin psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä väittämiä, jonka perusteella selvitettiin henkilöstön käsityksiä omista työoloistaan.

TAULUKKO 1. Kokemusperäinen yleiskuva työoloista Keski-Suomen ja Etelä-Savon ELY-keskusten kokonaisotoksen (N=48) näkökulmasta asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä).

Väittämä	Vastausten keskiarvo
Työyksikössäni ei esiinny tällä hetkellä häirintää. (Häirinnällä tarkoitetaan toistuvaa ja terveyttä vaarantavaa epäasiallista kohtelua.)	4,21
Terveyteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivallan tai sen uhkan vuoksi.	4,35
Tulen kuulluksi työtäni koskevissa asioissa ja muutoksissa.	3,25
Saan tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltäni.	3,27
Työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.	2,96
Olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista töistä.	3,46
Työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia / muita tehtäviä.	2,6
En joudu liian usein työskentelemään suorituskykyni ääri rajoilla.	3,31
Minulla on yleensä riittävästi aikaa työn tekemiseen kunnolla ja turvallisesti.	3,23
Yhteensä	3,41

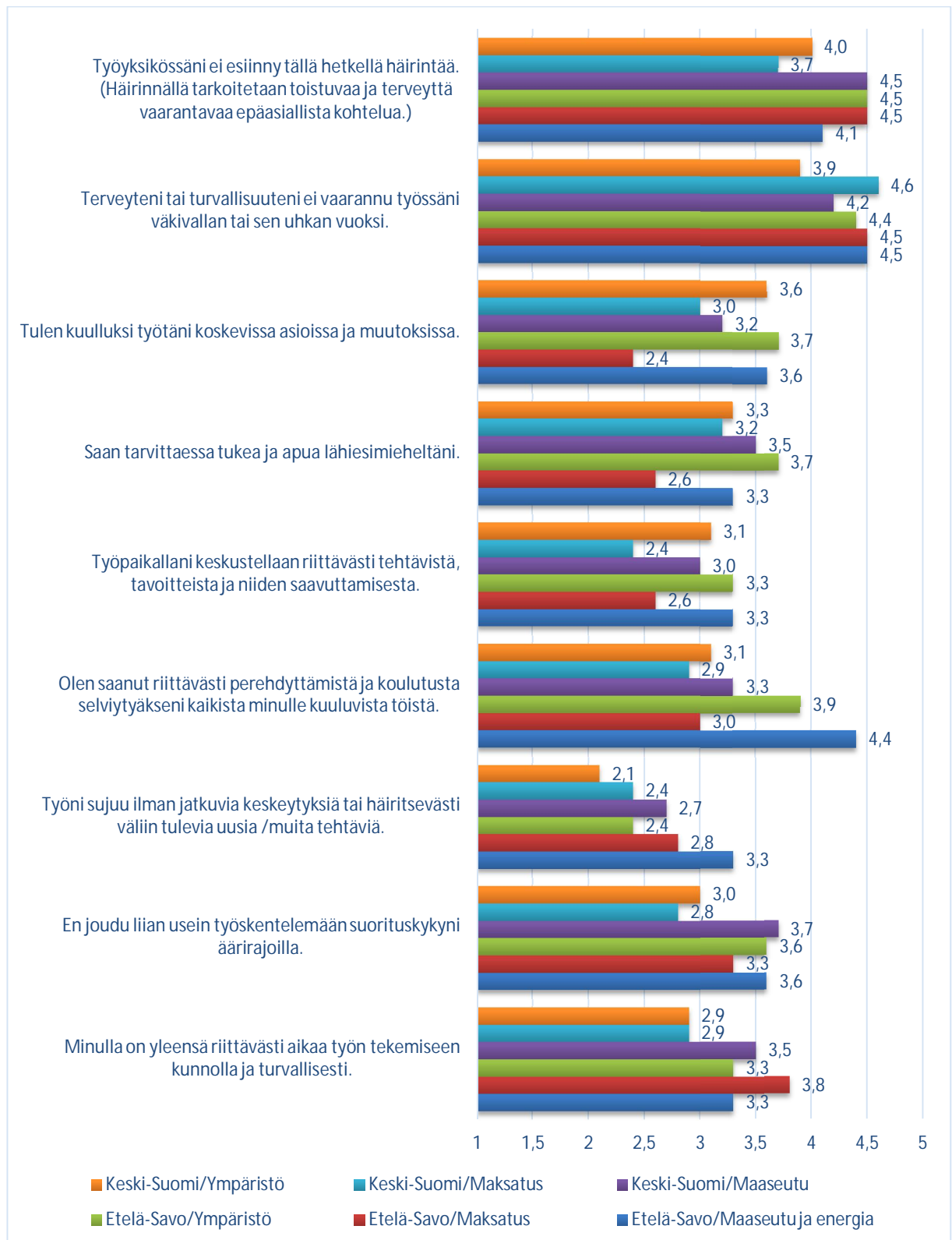
Väittämäkohtaisia keskiarvoja tarkastellessa kokonaisotoksen osalta (taulukko 1) esiin nousee kaksi kohtaa, joiden keskiarvot ovat koko otoksen osalta alle kolmen. Vastausten keskiarvo on kuitenkin yhteensä selkeästi yli lukuarvon 3 (3,41).



KUVA 8. Henkilöstön kokemusperäinen yleiskuva työoloista ELY-keskuksittain jaoteltuna.

Kuvassa 8 on esitetty vastaajien kokemusperäinen yleiskuva työoloistaan ELY-keskuksittain. Väittämä ”työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” sai molemmissa ELY-keskuksissa keskiarvon, joka oli alle kolmen.

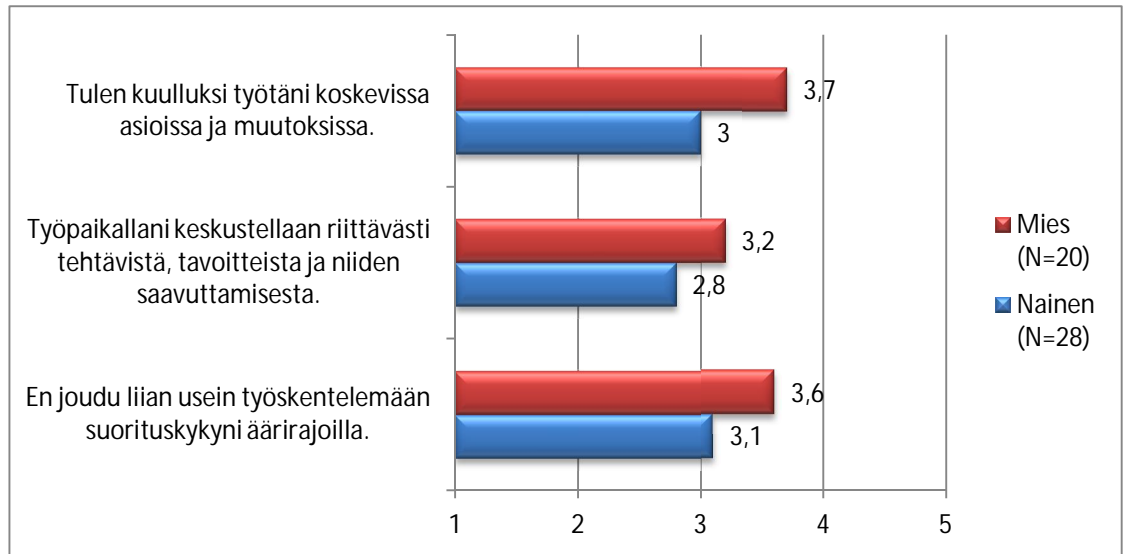
Tulosten mukaan (kuva 8) väittämä ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” sai ELY-keskusten kokonaisotoksen (N=48) perusteella arvosanan 2,88. ELY-keskuksittain verrattuna (Kuva 8) Keski-Suomen ELY-keskuksen arvosana jää alle kolmen (2,8). Kun väittämää tarkastellaan yksikkökohtaisesti (kuva 9), voidaan havaita, että sekä Etelä-Savon että Keski-Suomen ELY-keskusten maksatus ja tarkastus-yksiköiden antamat arvosanat jäävät alle kolmen (Etelä-Savo 2,6 / Keski-Suomi 2,4).



KUVA 9. Henkilöstön kokemuseräinen yleiskuva työoloista yksiköittäin.

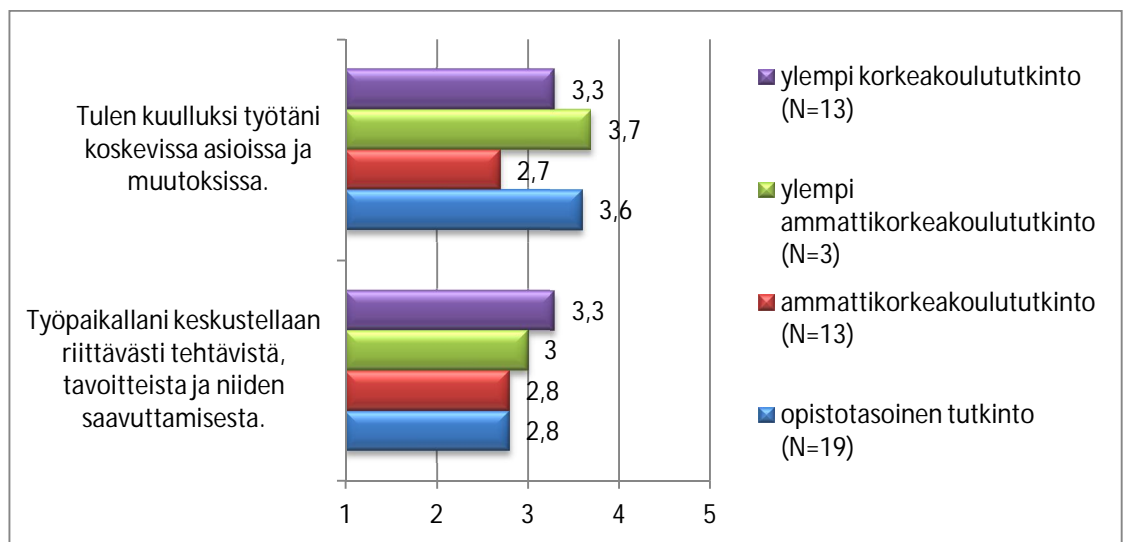
Kuvasta 9 käy ilmi koko otoksen (N=48) osalta väittämäkohtaiset eroavaisuudet yksikötasolla ja suurin numeraalinen hajonta yksiköiden välillä on väittämän ”olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista töistä”. Keski-Suomen ELY-keskuksen maksatus-yksikön (2,9) ja Etelä-Savon ELY-

keskuksen maaseutu ja energia-yksikön (4,4) näkemykset kyseisestä väittämästä poikkeavat toisistaan selvästi.



KUVA 10. Henkilöstön kokemusperäisen yleiskuvan merkittävimmät väittämäkohtaiset poikkeamat suhteessa sukupuoleen.

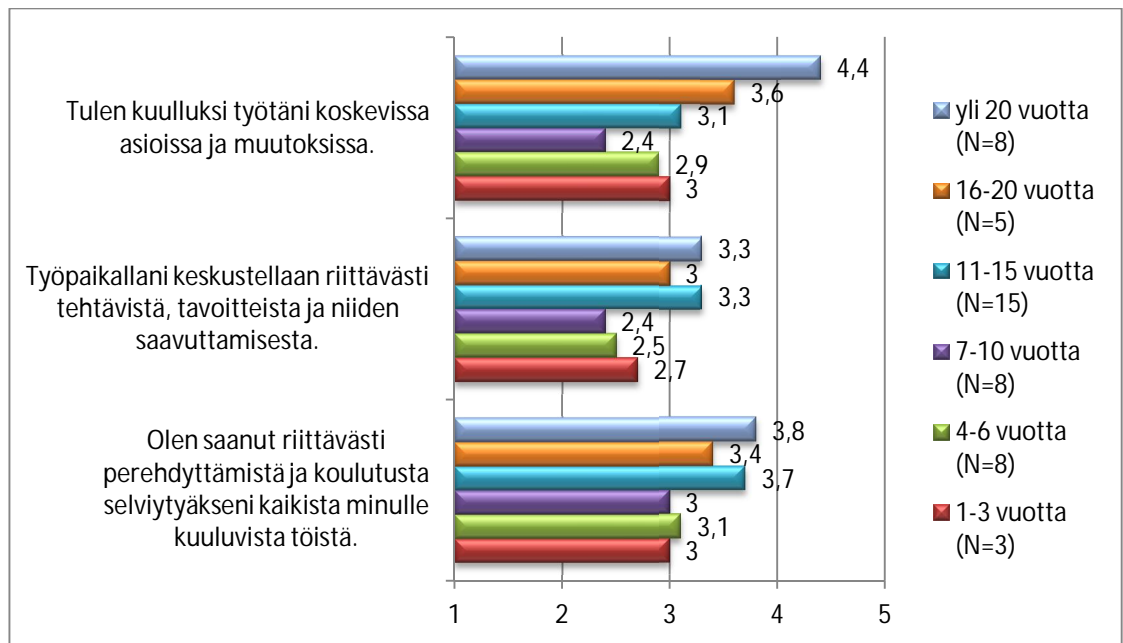
Tulosten (kuva 10) mukaan otoksen (N=48) miehet kokevat kolmen väittämän osalta kokemusperäisen yleiskuvan työoloistaan olevan heidän mielestään selkeästi eri tasolla kuin naiset.



KUVA 11. Henkilöstön kokemusperäisen yleiskuvan merkittävimmät väittämäkohtaiset poikkeamat suhteessa koulutustasoon.

Koulutustasoon suhteutettuna kahdessa väittämässä näkyi eroavaisuuksia toisiinsa nähden (kuva 11). Työtä koskevista asioista ja muutoksista kuulluksi tulemistä koskevassa väittämässä alle luvun 3 arvosanan antoivat keskiarvon tasolla ammattikor-

keakoulututkinnon suorittaneet vastaajat. Väittämä ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” taas sai sitä paremman arvion, mitä korkeampi vastaajan koulutustaso oli.



KUVA 12. Henkilöstön kokemusperäisen yleiskuvan merkittävimmät väittämäkohtaiset poikkeamat suhteessa työvuosiin tämänhetkisessä tehtävässä.

Kun otetaan muuttujiksi vastaajien työvuodet suhteessa kokemusperäisiin väittämiin (kuva 12), väittämässä ”tulen kuulluksi työtäni koskevissa asioissa ja muutoksissa” on keskiarvotasolla nouseva trendi sen mukaan, kuinka pitkään vastaajat ovat työskennelleet nykyisessä tehtävässään. Samankaltainen suuntaus toistuu myös väittämässä ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” sekä ”olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista töistä”. Kuvassa 12 ei tietosuojaesitystä huomioitu alle 1 vuotta työskennelleiden ryhmää.

Mikäli vastaaja koki jonkin väittämän olevan alle 3 tasolla, pyydettiin häntä kertomaan kokemuksistaan tarkemmin. Tätä mahdollisuutta käytti 9 vastaajaa. Kun vastauksia tarkastellaan yksiköittäin koko otoksen (N=48) osalta, tuli vastauksissa ilmi seuraavia näkökulmia:

Maaseutu ja energia- ja maaseutu-yksikkö

- Työn luonteen vuoksi on vaikea määrittää, kuka on ammatillinen esimies? Onko esimies Elyssä, Evirassa vai Tukesissa?
- Työnkuvan monipuolisuudesta johtuen toinen asia keskeyttää usein parhaillaan työn alla olevan.
- Ajan riittävyys on ainainen ongelma. Aina on kasa odottamassa uutta työtä pöydällä. Osa työstäni on se että asiakkaat soittavat ja ottavat yhteyttä sähköpostitse, jolloin työ keskeytyy usein. Valvontakäynneillä on joskus uhkailtu.
- Liian vähän resursseja, töissä on tiukat aikataulut ja niistä pitää selvitä aina vaan vähenevällä porukalla. Oma työyksikkö pitää kiireisimpään kesäaikaan palavereita joka viikko ja koen, että oma yksikkö toimii hyvin. Oma yksikkömme on kuitenkin kovin "irtaantunut" muista ELY:n toiminnoista (Mavin säännökset, omat atk-ohjelmat jne).
- Töiden lisääntyminen on laskenut rimaa ja joskus joutuu menemään rimaa hiipoen, jotta määräajat toteutuisivat (ei riittävästi aikaa perehtymiseen ja valmisteluun). Muutokset tulevat ylhäältä ohjatusti, työntekijää ei kuulla (Ministeriö-Johtaja-Päällikkö-Yksikönpäällikkö-Pikkupäällikkö-Asiantuntija.)

Maksatus ja tarkastus-yksiköt

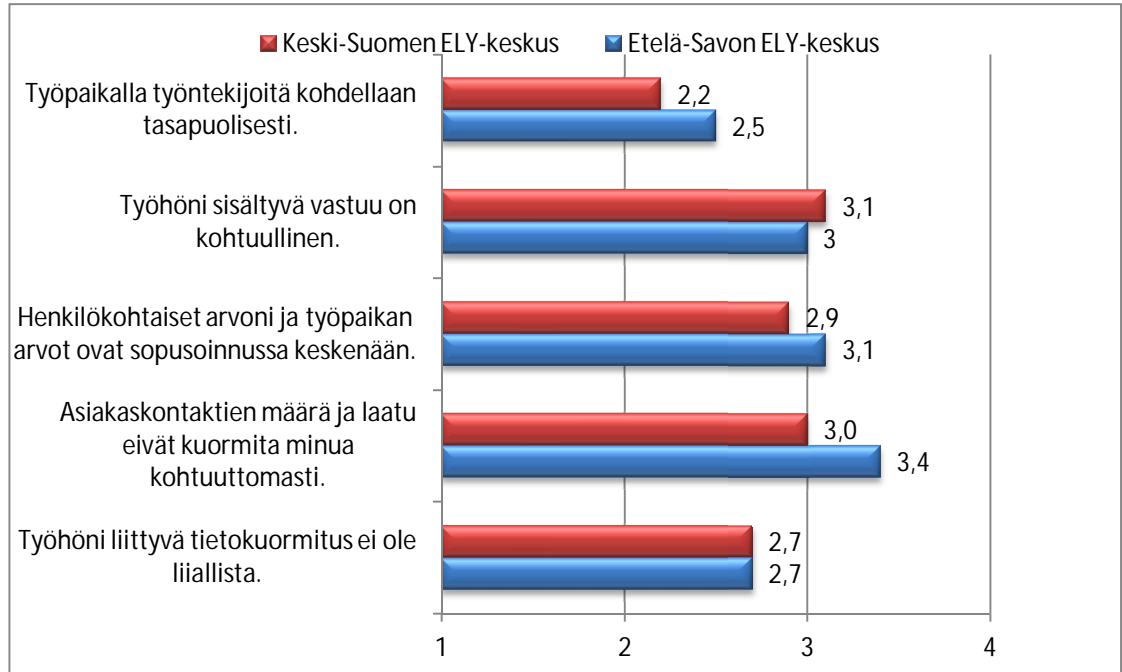
- Paikan päällä tehtäviin tarkistuksiin ei ole annettu mitään koulutusta, ensimmäisen kerran lähdim kylmiltäni tilalle. Teen tarkastukset (paitsi eituotannolliset) aina yksin. Vaatii psykologista silmää huomata miten ko. tilalla tulee toimia, jotkut haluavat keskustella ja että ollaan vähemmän virkamiesmäisiä ja jotkut vain, että tarkastus suoritetaan mahdollisimman pian. Mielestäni työssäni ei tätä tehtävää arvosteta ollenkaan tarpeeksi eikä käynneistä keskustella jälkeenpäin.
- Työ on ylikuormittanutta ollut jo muutaman vuoden. Jatkuvat muutokset luovat epävarmaa henkeä yksikköön. Henkilöstön eriarvoisuus aiheuttaa uupumista.

Ympäristönsuojelu ja vesien hoito- ja ympäristönsuojelu-yksikkö

- Työ on usein katkonaista, sähköpostit ja puhelut keskeyttävät työskentelyä. Työtehtäviini on joskus tullut muutoksia ilman, että asiasta on ensin keskusteltu kanssani.
- Aikoinaan perehdyttämistä ei juuri ollut.

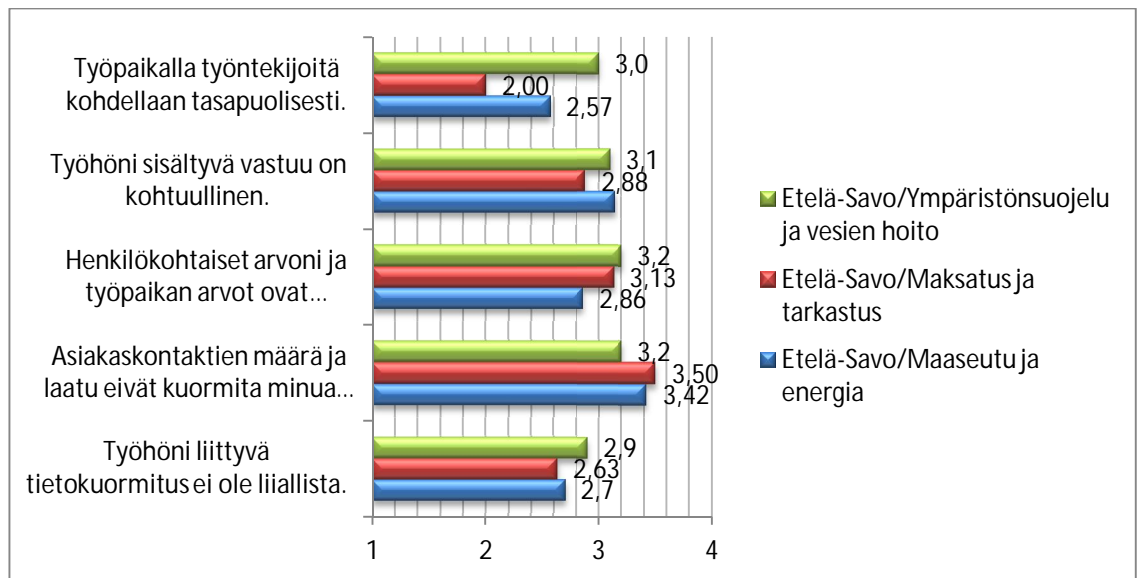
8.2 Työn henkisen kuormittavuuden arviointi

Tässä kysymysosiossa haluttiin selvittää, miten työntekijät kokevat esitetyn väittämän olevan hallinnassa heidän työpaikallaan asteikolla 1-4.



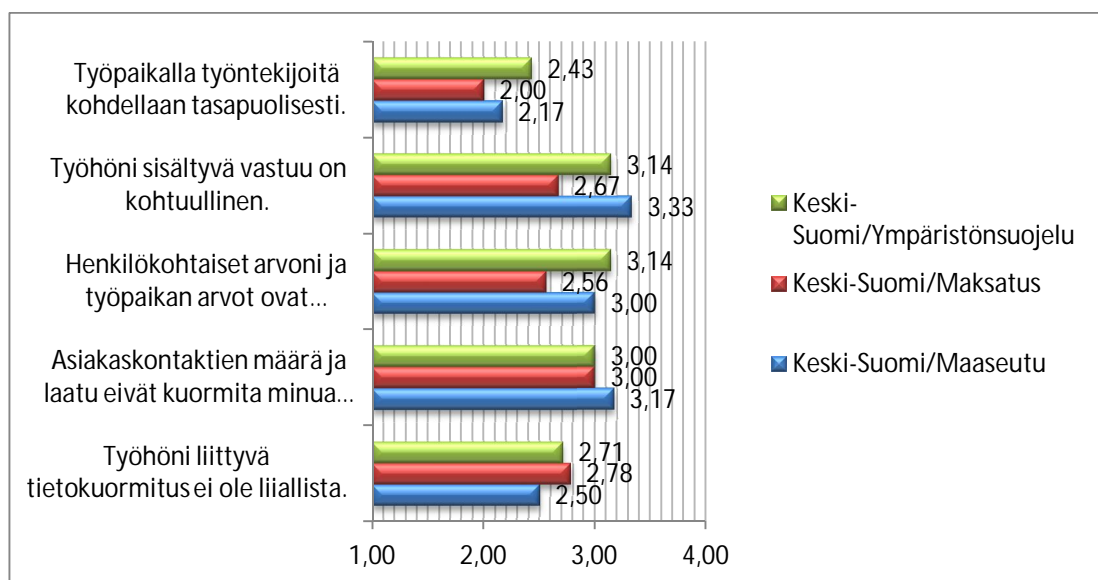
KUVA 13. Työn henkisen kuormittavuuden arviointi ELY-keskuksittain.

Arvioitaessa työn henkistä kuormitusta ELY-keskuksittain, tulosten perusteella (kuva 13) voidaan todeta, että pääosin arvosanat sijoittuvat lukuarvon 3 (=jokseenkin samaa mieltä) tuntumaan. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu erottuu väittämistä. Koko otoksen (N=48) osalta keskiarvo on 2,35 eli lähimpänä arvosanaa ”jokseenkin eri mieltä”.



KUVA 14. Työn henkisen kuormittavuuden arviointi Etelä-Savon ELY-keskuksessa yksiköittäin.

Kun työntekijöiden tasapuolista kohtelua koskevaa väittämää tarkastellaan yksiköittäin (kuvat 14 ja 15), voidaan nähdä, että sekä Etelä-Savon että Keski-Suomen ELY-keskusten maksatus ja tarkastus-yksiköiden arvosanat jäävät lukuarvon 2 (=jokseenkin eri mieltä) tasolle. Kun vertaillaan Etelä-Savon ja Keski-Suomen ELY-keskusten vastauksia, asettuvat ne pääosin samalle tasolle (kuvat 14 ja 15) eli valtaosa vastauksista asettuu arvosanan 3 eli ”jokseenkin samaa mieltä” tuntumaan tai vähän alle.



KUVA 15. Työn henkisen kuormittavuuden arviointi Keski-Suomen ELY-keskuksessa yksiköittäin.

Mikäli vastaaja vastasi johonkin väittämään ”jokseenkin eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”, pyydettiin häntä kertomaan kokemuksistaan tarkemmin. Tätä mahdollisuutta käytti 12 vastaajaa. Kun vastauksia tarkastellaan yksiköittäin koko otoksen (N=48) osalta, tuli vastauksissa ilmi seuraavia näkökulmia:

Maaseutu ja energia- ja maaseutu-yksikkö

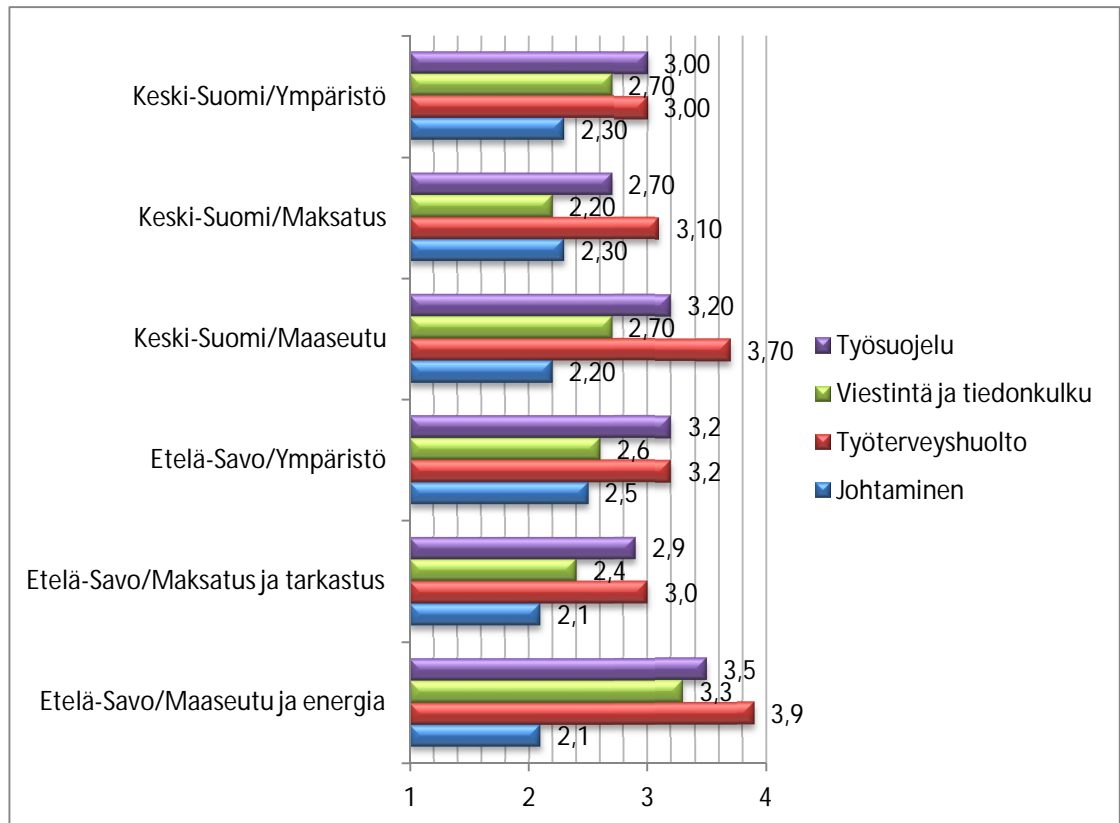
- Omat arvot ovat lähempänä asiakkaan arvoja, kuin hallinnon etäiset/kylmät arvot.
- Resurssien niukkuus näkyy yksikössä, josta seuraa, että ns. hiljaisempia ja "kiltimpiä" työntekijöitä kuormitetaan eniten työtehtäviä lisäämällä.
- Vastuu on huomattavasti suurempi kuin palkkataso ja meidän työmme arvostus. Työntekijöiden kohtelu; omassa yksikössäni suhteellisen tasapuolisesti, mutta käytäviltä on kuulunut, että kaikkia ei kohdella tasapuolisesti. Joku ohittaa suhteillaan pätevämmän ja taas joku toinen ei ole päässyt urallaan eteenpäin, jos joskus on sattunut jokin pieni konflikti.
- Minusta täällä tehdään paljon töitä, mutta tulee liian vähän tuloksia eli työtavat ovat tehottomia.
- Asiakkaat ovat pääsääntöisesti mukavia. Kuitenkin laaja työalue aiheuttaa sen, että työpäivistä tulee välillä todella pitkiä.

Maksatus ja tarkastus-yksiköt

- Palkkauserot ovat liian suuret. Samastakaan työstä ei makseta läheskään samaa palkkaa. Työ on vaativaa, joillekin maksetaan paljon suurempaa palkkaa, vaikka tekevät vähemmän työtä. Siirtymäkauden vähennys palkassa on kohtuuton.
- Ikuisuuskytymys, joka ei koskaan tule kuntoon.
- Tuntuu joskus väärältä se, että vaikka joku tekisi monenkertaisen työn nopeasti, siitä ei edes mainita missään yhteydessä. Vaatii itsekuria joskus kun huomaa, että työpaikalla se on ihan sama yrittääkö tehdä työnsä nopeasti - sillä ei ole työpaikalla mitään merkitystä.
- Muutamalla henkilöllä on lupa olla noudattamatta yhteisiä pelisääntöjä.
- Ohjelmien toimivuuden vuoksi katkoja suunnitelluissa töissä, töiden ruuhkauhiut joskus korkeat, joillakin löysää ja apua ei tule.

8.3 Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy

Tässä osiossa haluttiin mieliala työsuojejun, viestinnän ja tiedonkulun, työterveys-huollon sekä johtamisen tämän hetkisestä tasosta. Osiossa kysyttiin yleisesti, millä tasolla psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn liittyvät asiat ovat työnteki-jöiden mielestä heidän omassa yksikössään.



KUVA 16. Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy kokonaisotoksen (N=48) näkökulmasta.

Tulosten mukaan (kuva 16) ennaltaehkäisevistä toimista työterveyshuollon koettiin olevan yli tason 3 eli hyvällä tasolla. Myös työsuoja koettiin keskimäärin tasolle 3. Kun työntekijöiltä kysyttiin, millä tasolla he kokivat johtamisen olevan yksikkötasolla, otoksen keskiarvo asteikolla 1-4 oli 2,25 eli lähimpänä tasoa ”tydyttävä”.

Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn liittyen vastaajia pyydettiin halutesaan kertomaan kokemuksistaan tarkemmin. Tätä mahdollisuutta käytti 9 vastaajaa. Kun vastauksia tarkastellaan yksiköittäin koko otoksen (N=48) osalta, tuli vastauksissa ilmi seuraavia näkökulmia:

Maaseutu ja energia- ja maaseutu-yksikkö

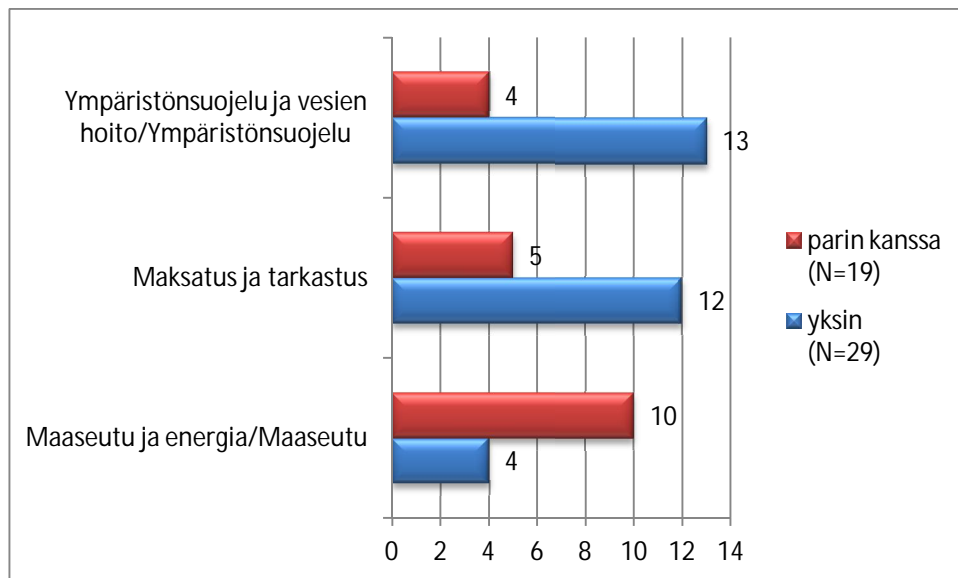
- Johdolla ei ole otetta työntekijöihin.
- Yksikön johtajat/esimiehet eivät aina "puhalla yhteen hiileen"

Maksatus ja tarkastus-yksiköt

- Työterveyshuollon positiivisista vaikutuksista en voi olla mitenkään vakuuttunut, kun jotkut henkilöt yksiköstämme käyvät siellä varmaan viikoittain eikä paranemista näy. Sisäilmaongelmista ennen remonttia kärsineitä on yksikössämme useita ja vaikka työnantaja vakuuttaa, että tilat ovat remontin jälkeen kunnossa, oireita näyttää olevan ja erilaisia tunteita.
- Työnjako ei ole tasapuolinen
- Johtamisen osalta eletään siirtymävaihetta.
- Toisaalta se on hyvä, että saa tehdä työnsä itsenäisesti, mutta jos joskus on joku visainen juttu eikä siihen ei saa mitään apua.

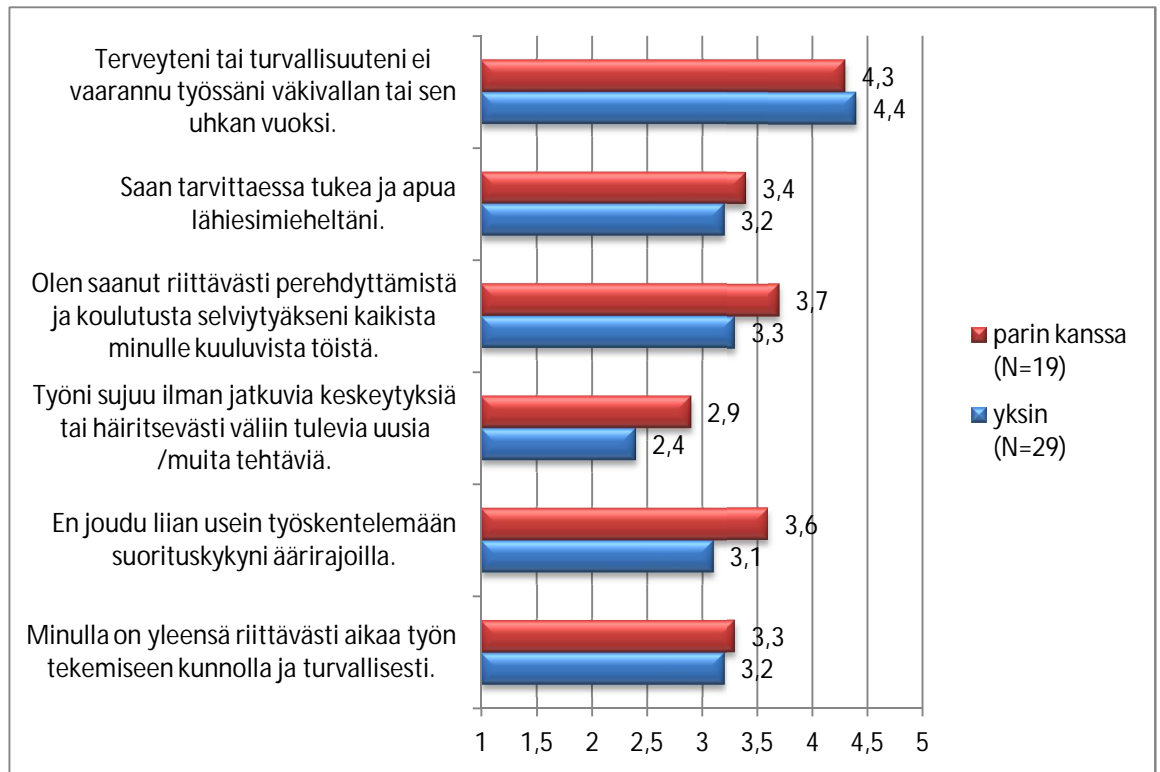
8.4 Työskentely yksin tai parin kanssa

Seuraava kysymys oli, työskenteleekö vastaaja asiakkaan luona pääasiassa yksin vai parin kanssa?



KUVA 17. Vastaajien työtehtävien jakautuminen pääosin yksin tai parin kanssa tehtäviin töihin koko otoksen (N=48) osalta.

Tulosten (kuva 17) mukaan ympäristönsuojelu (ja vesien hoito)-yksiköissä ja maksatus ja tarkastus-yksiköissä työskennellään asiakkaan luona pääosin yksin kun taas maaseutu (ja energia)-yksiköissä työskentely tapahtuu enimmäkseen parin kanssa.

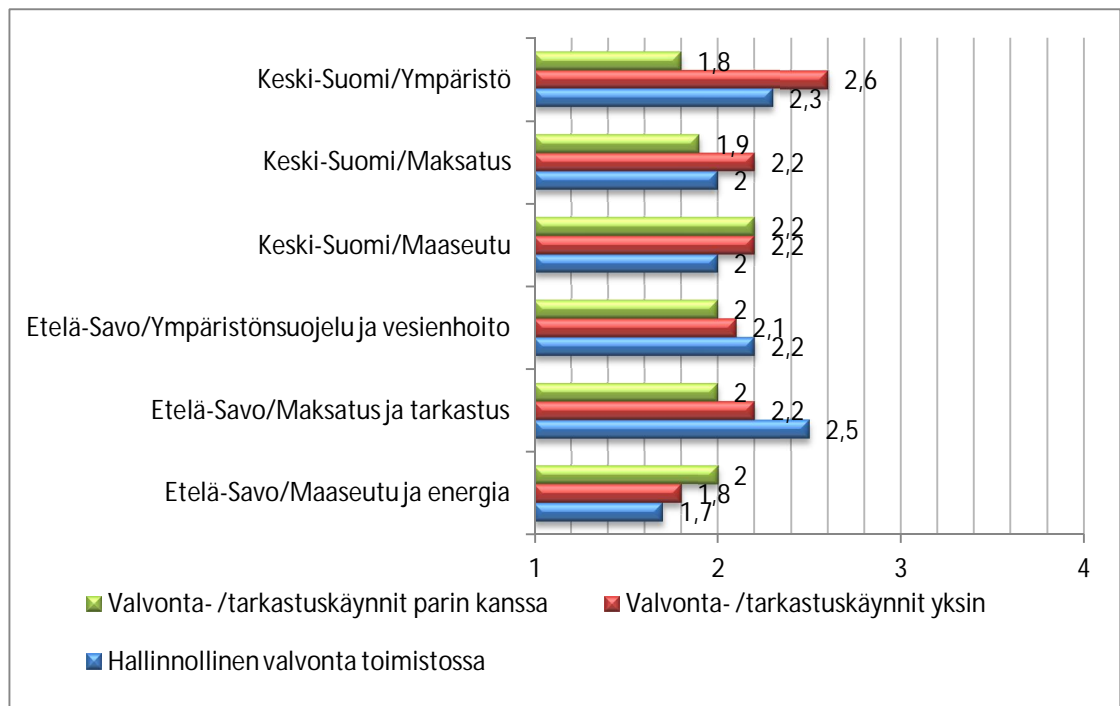


KUVA 18. Henkilöstön kokemusperäisen yleiskuvan väittämäkohtaisia poikkeamia suhteessa vastaajien pääasialliseen työskentelytapaan koko otoksen (N=48) osalta.

Saatujen tulosten (kuva 18) mukaan ei voida tulkita, että vastaajien kokemus väittämästä ”terveyteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivallan tai sen uhkan vuoksi” olisi riippuvainen siitä, tapahtuuko työskentely yksin tai parin kanssa. Väittämä ”työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” sai sekä yksin että parin kanssa työskenteleviltä arvosanan alle 3. Pääasiassa yksin työskentelevät kokivat asian olevan heikommalla tasolla kuin parin kanssa työskentelevät. Yksin tai parin kanssa työskentely ei merkittävästi eroa työn tekemiseen kunnolla ja turvallisesti liittyvistä kokemuksista. Molemmat ryhmät kokivat väittämän arvosanan olevan hieman yli keskitason.

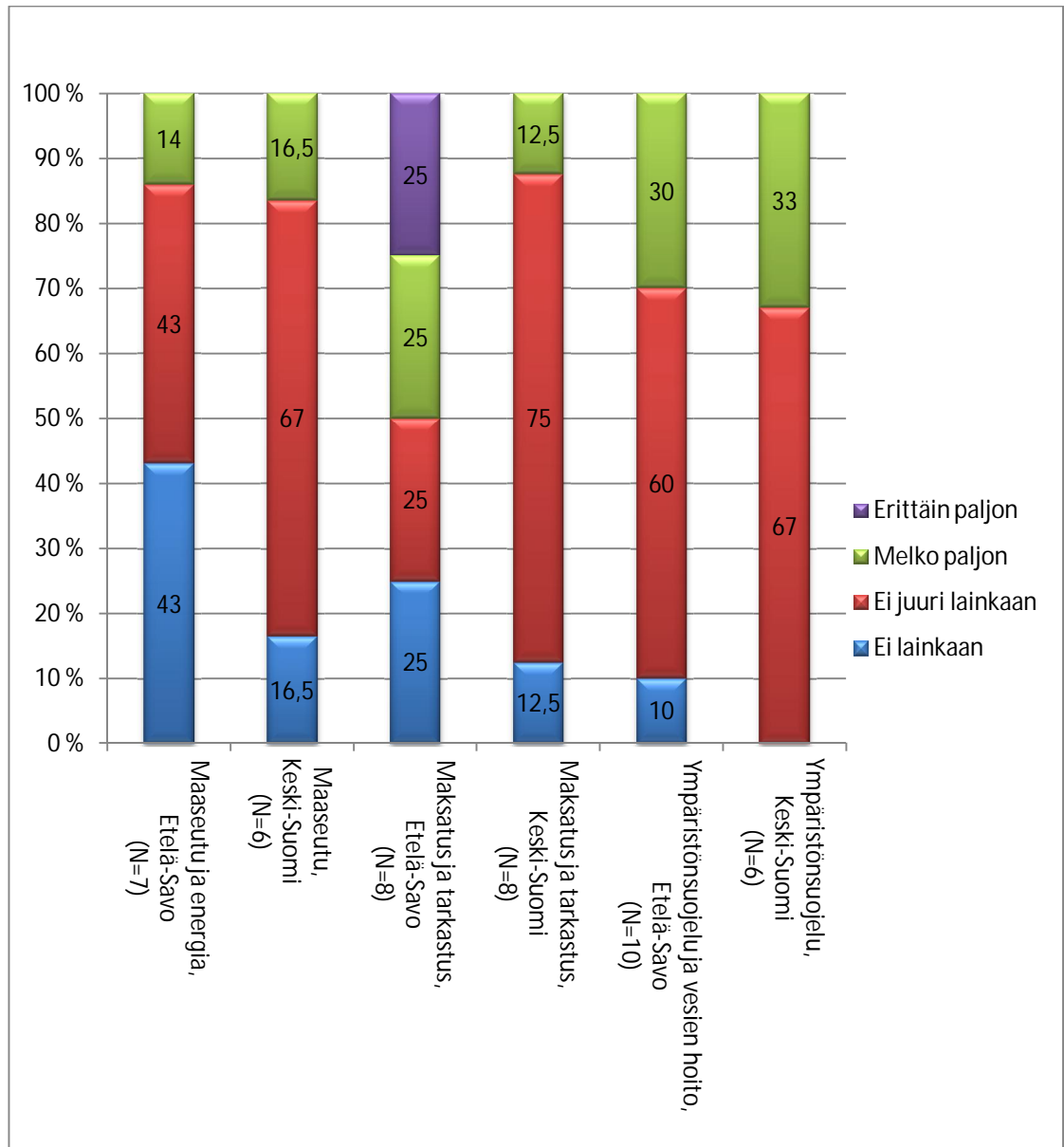
8.5 Eri valvontamuotojen henkinen kuormitus

Seuraava kysymysosio koski työntekijöiden valvontatyössään kokemaa henkistä kuormitusta ja sitä, miten kuormitus jakaantuu eri valvontamuotojen kesken. Tässä osiossa kysyttiin missä määrin vastaaja kokee eri valvontojen ja valvontamuotojen aiheuttavan henkistä kuormitusta. Valvontamuotoja tässä edustivat valvonta- tai tarkastuskäynnit parin kanssa sekä yksin ja toimistossa tapahtuva hallinnollinen valvonta.



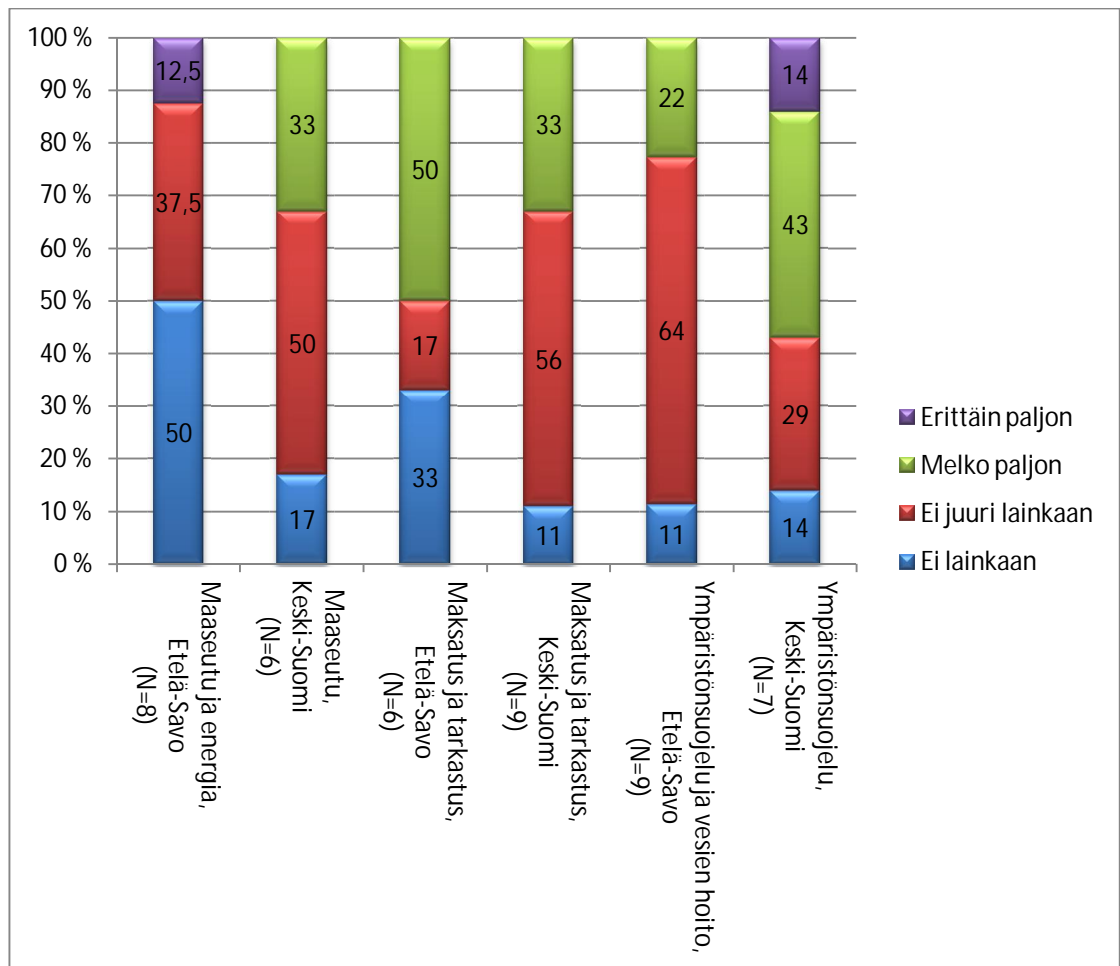
KUVA 19. Valvonnan aiheuttama psykososiaalinen kuormitus verrattaessa yksin, parin kanssa tehtävää tai hallinnollista valvontaa.

Tutkimuksen (kuva 19) mukaan parin kanssa tapahtuvat asiakaskäynnit koettiin pääosin luvun 2 tuntumaan eli ”ei juuri lainkaan” kuormittavana, kun taas sekä hallinnollinen valvonta toimistossa ja yksin tapahtuva valvonta- tai tarkastuskäynti koettiin eri tavoin eri yksiköissä.



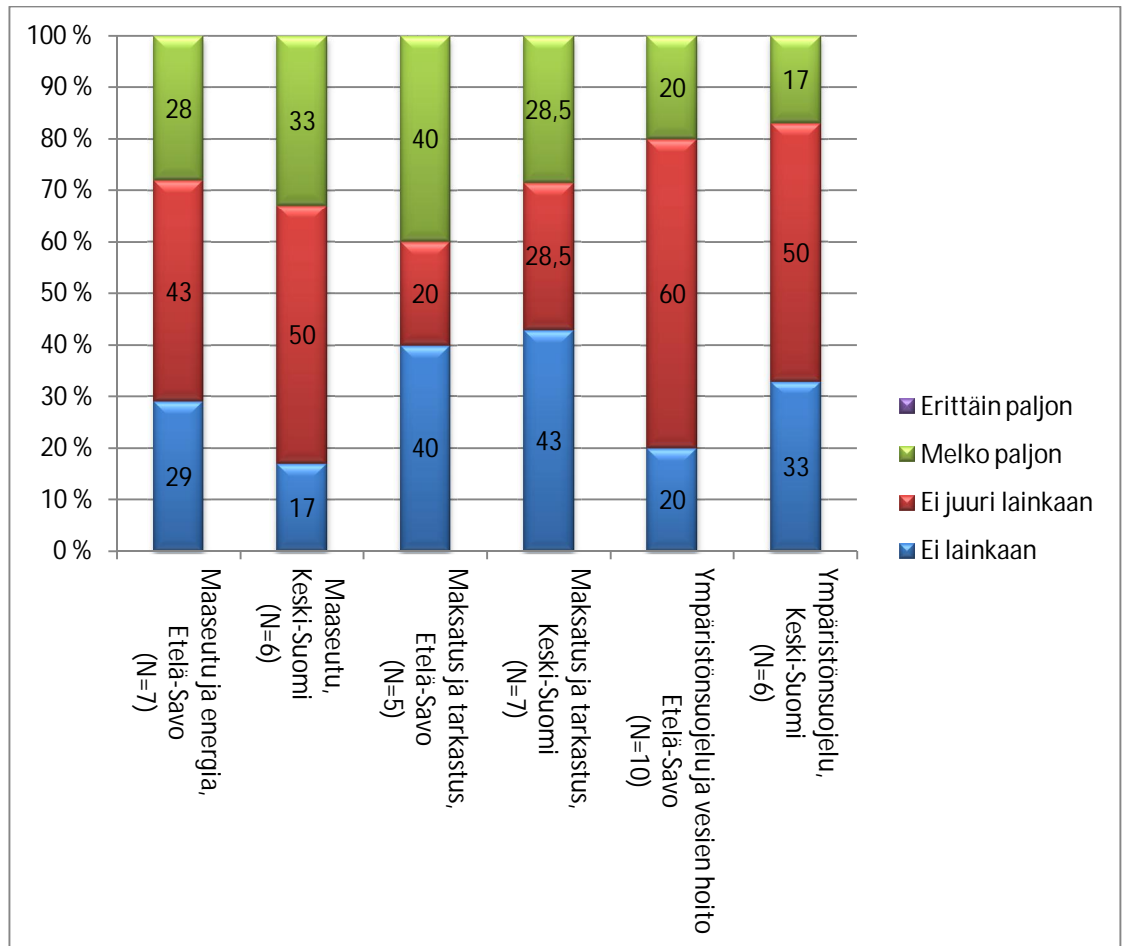
KUVA 20. Työntekijöiden kokeman henkisen kuormituksen taso hallinnollisessa valvonnassa yksiköittäin.

Hallinnollisen valvonnan aiheuttamaa kuormitusta tarkastellessa (kuva 20) nousee esiin Keski-Suomen ja Etelä-Savon ELY-keskusten maksatus ja tarkastus-yksiköiden erilaiset kokemukset. Keski-Suomen maksatus ja tarkastusyksikön otoksesta (N=8) 87,5 % piti hallinnollista valvontaa ”ei lainkaan” tai ”ei juuri lainkaan” kuormittavana. Etelä-Savon ELY-keskuksessa vastaavan yksikön kokemus oli samankokoisen otoksen osalta sellainen, että 50 % piti hallinnollista valvontaa ”ei lainkaan” tai ”ei juuri lainkaan” kuormittavana, mutta toinen puoli piti valvontaa ”melko paljon” tai ”erittäin paljon” kuormittavana.



KUVA 21. Työntekijöiden kokeman henkisen kuormituksen taso yksin tehtävillä tarkastuskäynneillä yksiköittäin.

Etelä-Savon ELY-keskuksen ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikön vastaajista (kuva 21) kolme neljäsosaa (75 %) koki, että yksin tehtävät tarkastuskäynnit eivät kuormita lainkaan tai juuri lainkaan. Keski-Suomen ELY-keskuksen osalta vastaavan yksikön kokemus oli taas sellainen, että yli puolet (57 %) koki, että yksin tehtävä valvonta kuormittaa melko paljon tai erittäin paljon.



KUVA 22. Työntekijöiden kokeman henkisen kuormituksen taso parin kanssa tehtävillä tarkastuskäynneillä yksiköittäin.

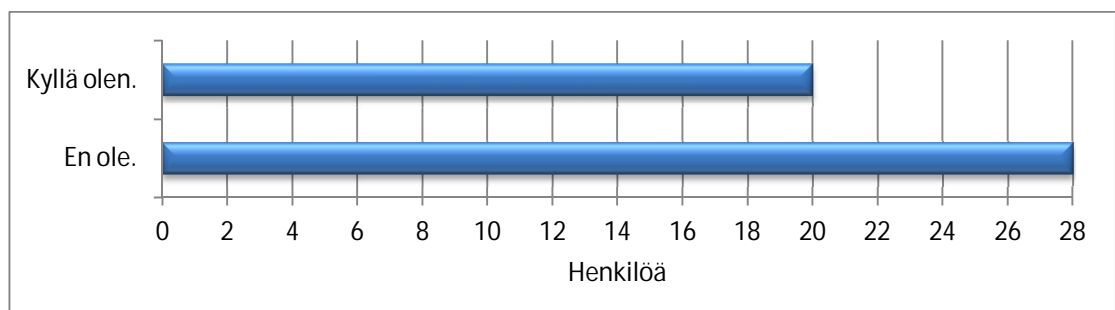
Tutkimuksen (kuva 22) mukaan parin kanssa tehtävä tarkastuskäynti kuormittaa pääosin joko ”ei lainkaan” tai ”ei juuri lainkaan”. Lisäksi mikäli työntekijä vastasi johonkin valvonnan ja valvontamuodon henkiseen kuormitukseen liittyvään kysymykseen kuormituksen olevan tasolla ”melko paljon” tai erittäin paljon, annettiin heille mahdollisuus tarkempaan kokemuseräiseen vastaamiseen. Tähän kohtaan tuli 9 vastausta, joista saatiin seuraavanlaisia kommentteja:

- Kaikki ratkaisut pitää tehdä yksin eikä niihin tarvittaessa saa tukea keneltäkään. Koska harkinnanvaraisia asioita on paljon, on usein epävarma olo siitä ovatko tehdyt ratkaisut oikeita. Jälkikäteistä valvontaa on kohtuuttomasti, mutta etukäteen ei minkäänlaista apua.
- Ristiriitoja selvitetessä olen se, joka hoitaa pääasiassa puhuttamisen, vaikka kyseessä ei olisikaan hoitooni kuuluva tapaus/kohde.

- Työtehtävänlaadusta johtuen olemme sellaisella alalla, jossa kuormittavuus on ammattialojen korkeinta luokkaa. Silloin kun mukana on työpari, kuormittavuus alenee
- Tässä esiintyy suurta vaihtelua, välillä voi olla hankalia asioita käsiteltävänä, jotka aiheuttavat erittäin paljon kuormitusta, toisinaan kuormitus voi olla vähäistä.
- Onhan se aina kova juttu kun mennään toisen henkilön tuotantotiloihin tekemään tarkastusta
- hallinnollisessa valvonnassa aikataulu kiireinen, käynneillä tilanteiden ennalta arvaamattomuus
- Koskaan ei tiedä puhelimesta minkälainen asiakas on
- Yksin tehtävillä tarkastuksilla hoidan sekä puheenjohtajan että sihteerin tehtävät, mikä tekee tarkastuksesta henkisesti raskaamman kuin parin kanssa tehtävä tarkastus. Myös ennakkovalmistautuminen täytyy olla perusteellista. Lisäksi toiminnanharjoittajaa saattaa tilaisuudessa edustaa useita eri sektoreista vastaavia henkilöitä, joten tilaisuuden osallistujajoukko ei ole ns. tasapainoinen, mikä aiheuttaa henkistä kuormitusta enemmän.
- Valvontamuodoilla ei ole merkitystä, vaan erilaisilla hankalilla ja erittäin hankalilla "tapauksilla".

8.6 Asiakasväkivallan uhka

Vastaajilta kysyttiin seuraavaksi, ovatko he saaneet koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi. Jatkokysymykset edelliseen olivat avoimia ja ne määräytyivät sen mukaan, oliko vastaaja saanut koulutusta vai ei.



KUVA 23. Vastausjakauma kysymykseen, ”oletko saanut koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi?” koko otoksen (N=48) osalta.

Otoksesta (N=48) 20 henkilöä oli saanut kyseistä koulutusta ja 28 henkilöä ei (kuva 23). Prosentuaalisesti koulusta saaneita oli 42 %. Heistä antoi kommentin jatkokysymykseen ”jos olet saanut koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi, onko siitä ollut työsi kannalta hyötyä?” 12 vastaajaa eli 60 % koulutusta saaneista. Heistä kaikki olivat sitä mieltä, että kyseisestä koulutuksesta oli ollut hyötyä. Jos vastaaja ei ollut saanut koulutusta asiakasväkivallan hallitsemiseksi, kysymys oli, että kokisiko hän koulutuksen työnsä kannalta tarpeelliseksi? Avoimen vastauksen antoi tähän kohtaan 20 henkilöä eli 71 % henkilöistä, jotka eivät olleet saaneet koulutusta. Vastanneista 6 kpl (30 %) ei kokenut kyseistä koulutusta työnsä kannalta tarpeelliseksi. Sen sijaan myönteisesti asiaan suhtautui 11 vastaajaa eli yli puolet (55 %). Lopuista vastaajista yksi oli menossa samantyyppiseen koulutukseen kyselyyn vastaamista seuraavalla viikolla, yksi oli työskennellyt ELY-keskuksessa niin vähän aikaa, että ei osannut vielä ottaa kantaa ja yksi vastaaja koki, että ei koe asiakaskäynneillä varsinaista väkivallan uhkaa, mutta asiakkaan reaktiot aiheuttavat tietyissä tilanteissa henkistä kuormitusta.

Edellisen kohdan sanallisista vastauksista poimittiin seuraavia henkiseen kuormitukseen sekä konkreettisesti käytännön työhön liittyviä kommentteja, jotka on seuraavassa jaoteltu vastausten mukaan:

- Kyllä. Muutama hieman uhkaava tilanne on ollut.
- Olisi tarpeen toteuttaa tällaista koulutusta. Toiminnanharjoittajien henkinen ja psyykkinen selkäranka ainakin maatalouden toimialalla alkaa olla äärimmillään.
- Olisi hyvä - ainakin kokoontua ja keskustella muiden samaa tekevien kanssa kokemuksista ja päivittää Mavin kanssa mitä siellä tilalla tulee ottaa huomioon. Jos tekee vuosia samaa työtä eikä kukaan sano mitään voi olla mahdollista, että jättää jotakin katsomatta.
- Koulutus ollut niin vähäistä että koen sen olleen lähes nolla. Kokisin asiakkaan kohtaamisen koulutuksen tarpeelliseksi, vaikkei väkivaltaa tai sen uhkaa suuremmalti kokisikaan.
- Koulutus voisi olla hyödyllistä. Asiakkaissa on monenlaisia ihmisiä ja tilanne voi olla joskus hieman uhkaava. Lisääkin voisi ottaa ainakin 2 vuoden välein voisi olla OK.
- Lyhyt, esim. puolen päivän pikaopastus voisi olla paikallaan.
- Ehkä. Yleisellä tasolla asiaa on käsitelty ja tietääkseni virastossa on laadittu

myös ohjeistusta. En ole ennättänyt perehtymään, tai olen jättänyt ohjeet lukematta, kun en ole kokenut (vielä) niin tarpeelliseksi.

- Ennakolta ei voi aina tietää, että minkälainen asiakas on tarkastuspaikalla vastassa ja mikä on hänen mielentila. Sen vuoksi yllättäviä ja uhkaaviakin tilanteita on tapahtunut.
- En ole kokenut työssäni asiakasväkivallan uhkaa koskaan, joten koulutus ei sinänsä työni kannalta tunnu tarpeelliselta, mutta varmasti olisi kuitenkin hyödyllinen, mikäli väkivaltatilanteita tulevaisuudessa sattuisi kohdalle.

8.7 Kehitysehdotukset psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi

Viimeisenä vastaajilta tiedusteltiin mahdollisia kehitysehdotuksia psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi heidän työssään. Otoksesta 14 henkilöä halusi kertoa omia kehitysehdotuksiaan. Vastauksista on poistettu mahdolliset anonymiteettia vaarantavat yksityiskohdat. Ehdotukset olivat seuraavanlaisia:

- Resurssikysymys on erittäin oleellinen. Työnantajan tulee huolehtia, että on riittävä määrä työntekijöitä, jotta kenenkään työmäärä ei nouse liian suureksi.
- Parityöskentely valvontakäynneillä helpottaa paljon henkistä kuormaa, toivottavasti tähän on mahdollisuus jatkossakin
- Työparit, tiimit, yhdessä tehtävät ratkaisut
- Tarvittaessa olisi hyvä, jos olisi kaksi ELY -keskuksen henkilöä tarkastuksella mukana uhkaavissa tilanteissa. Toinen voisi toimia tarvittaessa myös todistajana, jos tulee epäselvyyttä todellisista tapahtumista.
- Olisi hyvä asia, että jos tulee eteen vaikeita kysymyksiä, voisi luottaa siihen, että esim. päälliköllä olisi tahtoa ja tietoa auttaa ja neuvoa
- Kun vaan resursseja saataisiin enemmän jakamaan työkuormaa
- - Pari/tiimi työskentely helpottaa vaikeiden asioiden hoitamista
- Tasapuoliseen kohteluun tulisi kiinnittää huomiota ja erioikeudet pois. Samat säännöt pitää koskea kaikkia. Henkilöstön työkykyisyys ja ongelmiin puuttuminen ajoissa sekä työkavereiden työrauhan ja turvallisuuden takaaminen kaikille olisi tärkeää.
- Keskustelut työkavereiden kanssa avoimesti auttavat varmasti jokaista, joka haluaa apua.
- Priiffi ja keskustelua ryhmässä kuormittavan ja uhkailevan asiakkaan kanssa

jotta oppisi ottamaan henkisen yliotteen keskustelusta

- Joissain ammateissa henkistä kuormitusta esiintyy työn luonteen vuoksi paljon. Omaan edustamaani ammattiin psykososiaalista kuormitusta sisältyy paljon. Väline vähentää sitä on hakeutua uusiin tehtäviin.
- Työn arvostus (palkkaus) pitäisi olla tasapuolista samaa työtä tekevien kesken huomioiden "kokemuslisän".
- Ehkä olisi tarpeen ensin paremmin tunnistaa erilaiset kuormitustekijät. Omaa työnohjausta, stressinhallintaa ja erilaisia yhteisöllisiä kehittämiskeinoja asiaan on tarpeen edistää.

9 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tasolla työntekijöiden kokema psykososiaalinen kuormitus on ja pohtia, mikä eri valvonnoissa aiheuttaa henkistä kuormitusta. Lisäksi tavoitteena oli löytää kehittämiskohteita sekä keinoja ennaltaehkäistä kuormitusta ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia.

Tarkastellessa ristiintaulukoinnin avulla taustamuuttujia ja väittämiä, havaittiin eroavaisuuksia koulutuksen, työvuosien, yksin tai parin kanssa tehtävän työn sekä organisaation ja yksiköiden välillä. Sen sijaan vastaajien iän ja asiakkaan luona tapahtuvan työn määrän suhteen merkittäviä eroja väittämäkohtaisiin vastauksiin ei löytynyt.

9.1 Kokemusperäinen yleiskuva työoloista

Ensimmäisen kysymysosion tulosten numeerinen tulkinta tapahtuu käytännössä siten, että mikäli psykososiaalisen kuormituksen osaindeksit ovat alle keskiarvon kolme, on syytä selvittää tarkemmin, ovatko vaara- ja haittatekijöiden poistamiseksi tai niistä aiheutuvan riskin vähentämiseksi tehdyt toimenpiteet riittäviä. Myös väittämäkohtaisiin keskiarvoihin on kiinnitettävä huomiota, jos väittämän keskiarvo on alle kolme. Toisaalta myös vastauksien merkittävä hajonta on selvitettävä, vaikka vastauksien keskiarvo olisi yli kolme. (AVI 2011.)

Väittämäkohtaisia keskiarvoja tarkastellessa kokonaisotoksen osalta (taulukko 1) esiin nousee kaksi kohtaa, joiden keskiarvot ovat koko otoksen osalta alle kolmen. Väittä-

mä ”työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” sai molemmissa ELY-keskuksissa keskiarvon, joka oli alle kolmen. Kun kokemusperäistä yleiskuvaa tarkastellaan ELY-keskusten välisellä jaottelulla (kuva 8), voidaan havaita, että trendi eri väittämien välillä on pääosin samansuuntainen. Väittämä ”työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” sai molemmissa ELY-keskuksissa keskiarvon, joka oli alle kolmen. Tarkasteltaessa kyseistä kohtaa yksikkötasolla (kuva 9), voidaan havaita, että kaikki yksiköt yhtä lukuun ottamatta antoivat arvosanan < 3 .

Edellä mainittua kehittämistä vaativaa seikkaa on jo pyritty huomioimaan ottamalla ympäristö ja luonnonvarat- vastuualueella käyttöön toimintamalli, jossa yleisasiantuntemusta vaativat yhteydenotot asiakkailta eivät välttämättä ohjaudu asiantuntijalle, vaan sitä varten on olemassa monikanavainen asiakaspalvelu (Y-aspa), jossa asia hoidetaan tarvittaessa. Monikanavaisen asiakaspalvelun keskeinen tavoite on säästää asiantuntijoiden työaika ohjaamalla asiakasyhteydenottoja hoidettavaksi verkkopalveluihin ja asiakaspalvelukeskukseen, josta voidaan ohjata yleisneuvontakysymykset Y-aspaan ja asiantuntijaosaamista vaativat puhelut ELY-keskuksiin. Myös Ympäristön- suojele (ja vesien hoito)- yksiköiden henkilöstöä on ohjeistettu ohjaamaan asiakkaiden yhteydenottoja Y-aspaan.

Kaikkiin keskeytyksiin tai väliin tuleviin toisiin tehtäviin ei toki voida vaikuttaa, mutta edellä mainitulla puhelujen ohjauksella toivon mukaan päästään jatkossa parempiin tuloksiin. Väittämä sinällään voi jollekin tarkoittaa myös työtovereiden välistä sosiaalista kanssakäyntiä, jonka joku toinen taas kokee psykososiaalista kuormitusta alentavana tekijänä.

Tutkimuksen mukaan tarkasteltuna (kuva 9) häirintään ja terveyden tai turvallisuuden vaarantumisen uhkaan liittyvien väittämien keskiarvot (N=48) olivat häirinnän osalta 4,25 ja terveyden tai turvallisuuden vaarantumisen osalta 4,35 eli niiden koettiin olevan hyvällä tasolla. Väittämä ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” sai sen sijaan sekä kokonaisotoksen (N=48) että myös ELY-keskuksittain jaoteltuna keskiarvon alle 3. Lisäksi oli merkille pantavaa, että sekä Keski-Suomen että Etelä-Savon ELY-keskusten maksatus ja tarkastusyksiköiden antamat arvosanat olivat selkeästi alle kolmen (Keski-Suomi 2,4/Etelä-Savo 2,6). Keskustelukulttuurissa olisi tulosten mukaan siis selkeästi kehitettävää,

sillä keskustelu kuuluu myös psykosiaalisen kuormituksen ennaltaehkäiseviin keinoihin. Työturvallisuuskeskuksen (2014) mukaan työntekijään kohdistetut epäselvät tai ristiriitaiset odotukset voivat aiheuttaa haitallista henkistä kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2014). Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen (2014) mukaan säännölliset kehityskeskustelut ovat yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuskokemukseen, joka voi toimia myös suojaavana tekijänä työntekijän kohdatessa jonkin elämänkriisin, jonka johdosta hän joutuu sairauslomalle. Olisikin tärkeää löytää keinoja vaikuttaa työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin, jotta heidän kykynsä kestää esimerkiksi organisaatiomuutoksiin liittyvää epävarmuutta lisääntyisi.

Kun väittämiä tarkasteltiin sukupuolten välisillä vastauksilla, nousi kolmessa kohdassa selkeitä eroja. Erot olivat jakautuneet niin, että miehet kokivat kyseisten väittämien olevan paremmalla tasolla kuin naiset. Kaikkien, paitsi väittämän ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” saama arvosana oli kuitenkin vähintään keskitasoa (3) tai sen yli. Miesten selkeästi paremmalla tasolla oleva kokemus kuulluksi tulemisesta on vaikea selittää samoin kuin keskusteluun liittyvä väittämä. Voidaan toki pohtia, vaikuttavatko sukupuolten väliset erilaiset kokemukset työn henkisen kuormituksen väittämään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Koko otoksen (N=48) osalta vastausten keskiarvo oli lähimpänä arvoa ”jokseenkin eri mieltä”.

Koulutustasoon suhteutettuna (kuva 12) väittämä ”työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” sai sitä paremman arvion, mitä korkeampi vastaajan koulutustaso oli. Verrattaessa väittämän ”terveyteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivallan tai sen uhan vuoksi” vastauksia niiden vastaajien kesken, jotka ovat tai eivät ole saaneet koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi, ei voitu havaita kokemuspäistä eroa. Tämä voi toisaalta viestiä siitä, että vastanneet tiedostavat, että tietty riski on olemassa ja mahdollinen koulutus ei sitä voi poistaa. Tätä näkemystä tukee myös Työturvallisuuskeskuksen (2014) toteamus, jonka mukaan kuormitustekijöiden, jotka johtuvat työstä tai työympäristöstä, kannalta on sama kuka työtä tekee.

9.2 Työn henkisen kuormittavuuden arviointi

Arvioitaessa työn henkistä kuormitusta ELY-keskuksittain, saatujen tulosten (kuva 12) perusteella voidaan todeta, että pääosin arvosanat sijoittuvat lukuarvon 3 (=jokseenkin samaa mieltä) tuntumaan. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu erottuu väittämistä. Koko otoksen (N=48) osalta keskiarvo on 2,35 eli lähimpänä arvosanaa ”jokseenkin eri mieltä”.

Vastaaajien antamissa vapaissa kommentteissa nousi esiin erilaisia näkemyksiä tasapuolisen kohtelun tasosta. Vastauksista kävi ilmi, että kaikkia ei kohdella tasapuolisesti ja lisäksi koetaan, että henkilökohtaisilla suhteilla voidaan päästä uralla paremmin eteenpäin. Eräs vastaaja koki turhautumista siitä, että vaikka tekisi työnsä nopeasti, siitä ei saa minkäänlaista palautetta. Vastauksissa tuli ilmi myös työn epätasaiseen jakautumiseen liittyviä kommentteja eli koettiin, että toisilla teetetään enemmän työtä kuin toisilla.

9.3 Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy

Työhyvinvoinnin sekä yleisesti työelämän kehittämisessä johtaminen nousee tärkeimpien asioiden joukkoon. Työhyvinvoinnin parantamisen kannalta olisikin tärkeää, että työhyvinvoinnin johtaminen sidottaisiin organisaation strategiaan ja ennen kaikkea sen taloudellinen merkitys ymmärrettäisiin voimavarana ja sijoituksena tulevaisuuteen. (Työterveyslaitos 2013, 8.) Johtajan ja esimiesasemassa työskentelevän ammattitaidossa halu ja kyky arvostaa ja osoittaa luottamusta antavat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, jota voidaan pitää jopa työhyvinvoinnin lähtökohtana (Virtanen&Sinokki (2014, 147). Ensimmäisen osion väittämä ” saan tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltäni” koettiin koko otoksen (N=48) keskiarvona olevan asteikolla 1-5 tasolla 3,27 eli hieman yli keskitason. Kun työntekijöiltä kysyttiin psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn liittyen, millä tasolla he kokivat johtamisen olevan yksikötasolla, otoksen keskiarvo asteikolla 1-4 oli 2,25 eli tyydyttävä. Lähiesimiehen toimintaan oltiin siis hieman yleistäen kokonaisuutena tyytyväisempiä kuin johtamiseen yksikötasolla.

9.4 Työskentely yksin tai parin kanssa

Pääasiassa yksintyöskentelevät kokivat väittämän ”työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” olevan heikommalla tasolla kuin parin kanssa työskentelevät. Yksin tai parin kanssa työskentely ei merkittävästi eroa työn tekemiseen kunnolla ja turvallisesti liittyvistä kokemuksista. Molemmat ryhmät kokivat väittämän arvosanan olevan hieman yli keskitason. Myöskään vastaajien kokemus väittämästä ”terveyteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivalan tai sen uhkan vuoksi” ei ole riippuvainen siitä, työskentelevätkö vastaajat pääasiassa yksin tai parin kanssa.

9.5 Eri valvontamuotojen henkinen kuormitus

Nykypäivän tiukentuneet resurssivaatimukset yhteiskunnassa koskettavat myös ELY-keskuksia ja opinnäytetyössä pyrittiin ottamaan myös tämä seikka huomioon. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin valvontakäyntien psykososiaalista kuormitusta liittyen työn suorittamiseen joko yksin tai työparin kanssa. Tutkimuskohteeksi otettiin myös hallinnollinen valvonta, jotta voitiin vertailla, onko valvontamuodoilla vaikutusta psykososiaaliseen kuormitukseen.

Hallinnollisen valvonnan aiheuttamaa kuormitusta tarkastellessa nousi esiin Keski-Suomen ja Etelä-Savon ELY-keskusten maksatus ja tarkastus-yksiköiden erilaiset kokemukset (kuva 19). Keski-Suomen maksatus ja tarkastusyksikön otoksesta (N=8) 87,5 % piti hallinnollista valvontaa ”ei lainkaan” tai ”ei juuri lainkaan” kuormittavana. Etelä-Savon ELY-keskuksessa vastaavan yksikön kokemus oli samankokoisen otoksen osalta sellainen, että 50 % piti hallinnollista valvontaa ”ei lainkaan” tai ”ei juuri lainkaan” kuormittavana, mutta toinen puoli piti valvontaa ”melko paljon” tai ”erittäin paljon” kuormittavana.

Etelä-Savon ELY-keskuksen ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikön vastaajista (kuva 21) kolme neljäsosaa (75 %) koki, että yksin tehtävät tarkastuskäynnit eivät kuormita lainkaan tai juuri lainkaan. Keski-Suomen ELY-keskuksen osalta vastaavan yksikön kokemus oli taas sellainen, että yli puolet (57 %) koki, että yksin tehtävä valvonta kuormittaa melko paljon tai erittäin paljon.

9.6 Koulutus asiakasväkivallan uhkan varalle

Kaikki asiakasväkivallan uhkan varalta koulutusta saaneet, jotka antoivat avoimeen vastauskenttään kommentin, suhtautuivat myönteisesti koulutukseen. Niistä vastaajista, jotka eivät olleet saaneet koulutusta asiakasväkivallan uhkan varalle, vajaa kolmannes kertoi, ettei kokenut koulutusta jatkossakaan työnsä kannalta tarpeelliseksi. Sen sijaan myönteisesti koulutukseen tästä joukosta suhtautui yli puolet. Niistä vastaajista, jotka eivät olleet saaneet koulutusta, kaikki kommentin antaneet pitivät koulutusta ainakin jossain muodossa tarpeellisenä. Näin ollen voidaan katsoa, että koulutukselle olisi selkeä tilaus.

9.7 Vastaajien antamat kehitysehdotukset psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi

Otoksesta (N=48) 14 henkilöä halusi kertoa omia kehitysehdotuksiaan. Ehdotuksissa nousi esiin parityöskentelyn tarpeellisuus valvontakäynneillä. Neljä vastaajaa piti parityöskentelyä keinona helpottaa työn henkistä kuormaa ja ehdotuksissa toivottiin sen olevan mahdollista jatkossakin.

Tärkeänä pidettiin myös sitä, että ongelmatilanteissa voisi luottaa siihen, että esimiehellä olisi ”tahtoa sekä tietoa auttaa ja neuvoa”. Eräissä vastauksessa peräänkuulutettiin kuormitustekijöiden tunnistamisen tarpeellisuutta. Kehittämiskohteiksi edelliseen ehdotettiin omaa työnohjausta, stressinhallintaa ja erilaisia yhteisöllisiä kehittämiskeinoja. Eräs vastaaja painotti henkilöstön työkykyisyyden ylläpitoa siten, että ongelmiin puututtaisiin ennaltaehkäisevästi ja taattaisiin työtovereille työrauha ja turvallinen työskentely-ympäristö.

10 KEHITTÄMISKOHTEET

10.1 Yleiset kehittämiskohteet

Virtanen & Sinokki (2014, 235) toteavat osuvasti, että vaikka työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja edistäjänä on erittäin tärkeä, on hyvä muistaa ainakin ennaltaehkäisyyn osalta esimiehen vastuu työntekijän hyvinvoinnista. Esimiehen pitää huomata, tukea ja tarvittaessa puuttua ongelmiin. Työnantaja ei saa ulkoistaa työyhteis-

sön ongelmia työterveyshuollon vastuulle, vaan työterveyshuollon rooli on olla ennen kaikkea asiantuntijana ja hyvänä yhteistyökumppanina. Kuitenkin tarvittaessa työnantajan on käytettävä myös ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten työterveyshuoltoa. On tärkeää muistaa, että johtajilla ja esimiehillä on aina ensisijainen vastuu työn turvallisuudesta ja siitä, että työ ei vaaranna työntekijöiden terveyttä. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu myös arvioida työn psykososiaalisia riskejä ja ennen kaikkea tarvittaessa puuttua havaittuihin epäkohtiin. Virtasen & Sinokin (2014, 235) mukaan esimiehen on tärkeää myös pitää huolta omasta vireystilastaan, jotta hän pystyy ratkaisemaan ongelmia ja löytämään uusia näkökulmia myös uusissa ja ennalta suunnittelemissa tilanteissa.

Myös organisaatiomuutoksissa, jotka mitä luultavimmin tulevat koskemaan ELY-keskuksiakin, on avainasemassa johtaminen. Jotta työntekijät saadaan pidettyä muutosten keskellä motivoituneina ja työpaikkaansa sitoutuneina, on toiminnan oltava oikeudenmukaista. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työntekijät voivat hallita omaa työtään sekä voivat vaikuttaa työhönsä ja saavat riittävästi sosiaalista tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Tehokkain yksittäinen tapa työkyvyn edistämiseen on työyhteisön kehittäminen. Vaikka vertailukohdaksi otettaisiin sairauspoissaoloriskiä merkittävästi lisäävät epäterveelliset elämäntavat, niin siitä huolimatta työpaikan huono ilmapiiri, vähäiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä vähäinen sosiaalinen tuki vaikuttavat riskiin vielä enemmän. (Virtanen ja Sinokki 2014, 234.)

Viime päivinä tulleen tiedon mukaan ELY-keskuksetkin ovat joutuneet yhteistoimintamenettelyn piiriin. Kyseinen seikka voi kuormittaa henkilöstöä yksilötasolla merkittävästi, vaikka menettely ei omaan työhön merkittävästi vaikuttaisikaan. Terminä ”YT-neuvottelulla” on sen tyyppinen maine, että se voi aiheuttaa ihmisissä epävarmuutta ja sitä kautta lisätä psykososiaalista kuormitusta. Tässä, kuten muissakin tilanteissa, on huomioitava, että työntekijöiden henkisen kuormituksen lähtötaso on erilainen. Epävarmuus tulevasta voi olla jollekin se ratkaiseva tekijä, jolloin kuormitus ei ole enää siedettävää. Joku toinen taas voi työskennellä ja elää asian kanssa normaalisti.

Kuormituksen arviointia tehdään työnantajan oman riskinarvioinnin lisäksi perustyöpaikkaselvityksessä, mutta tämän tutkimuksen tulosten perusteella olisikin hyvä poh-

tia, voitaisiinko psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta ottaa käyttöön yksityiskohtaisempi kysely, jonka avulla työntekijöiden kuormituksen tasoa voitaisiin seurata jatkuvasti. Kun teetetään vuosittaisia työtyytyväisyyskyselyjä, voisi yhtenä painotuksena olla psykososiaalinen kuormitus tai asiakkaan luona tehtävä työ. Nykyään painopiste on toimisto- tai maastotyö vuorovuosin.

10.2 Yksiköiden kehittämiskohteet

Maaseutu (ja energia) -yksiköiden asiakaskunta, jonka kanssa ollaan jatkuvassa kanssakäymisessä, on hyvin moninaista. Vaatiikin asiantuntijalta hyvää ihmistuntemusta ja vuorovaikutustaitoja kohdata erilaiset ihmisryhmät niin, että asiat hoituvat tasapuolisesti kaikkien kanssa. Esimerkiksi tukivalvonta tapahtuu maatiloilla, jolloin mennään usein asiakkaan kotiin ja tämä saattaa aiheuttaa jännitteitä asiakaskohtaamiseen. Maatiloihin kohdistuva tukivalvonta suoritetaankin pääasiassa parin kanssa. Vastauksissa toivottiin sen olevan mahdollista myös jatkossa.

Kyselyn vastauksista ilmeni, että valvontakäynneillä on joskus uhkailtu. Vastauksissa koettiin myös, että työntekoon on liian vähän resursseja, töissä on tiukat aikataulut ja niistä pitää selvitä pienenevillä henkilömäärillä. Merkille pantava seikka oli, että maaseutu (ja energia)-yksiköiden osalta koettiin, että se on ikään kuin irtaantunut muista ELY:n toiminnoista omien säännöstensä, kuten esimerkiksi maaseutuviraston ja omien tietojärjestelmiensä ansiosta. Koettiin myös, että ”töiden lisääntyminen on laskenut rimaa ja joskus joutuu menemään rimaa hipoen, jotta määräajat toteutuisivat (ei riittävästi aikaa perehtymiseen ja valmisteluun). Muutokset tulevat ylhäältä ohjatusti, työntekijää ei kuulla.”

Ympäristönsuojelu (ja vesien hoito)-yksiköiden työntekijät, jotka työskentelevät asiakkaiden luona, toimivat pääasiassa yksin. Tämä asettaa työlle haasteita, koska esimerkiksi valvontaviranomaisena yksityinen asiakas tai yritys kohdataan yksin ja suoranaista tukea ei ole välttämättä saatavilla. Vastauksista ilmeni työn suorittamisen katkonaisuus eli koettiin, että sähköpostit ja puhelut keskeyttävät työskentelyn. Juuri tätä silmälläpitäen aloitettiin ympäristö ja luonnonvarat -vastuualueella monikanavainen asiakaspalvelu (Y-aspa). Tämän työn otoksesta Etelä-Savon ELY-keskus osallistui pilottihankkeeseen ajanjaksolla 1.3.–31.12.2013. Kyseisessä hankkeessa kehitettiin ja sovellettiin monikanavaista palvelumallia kahdella tehtäväalueella: vesilain mukais-

sa tehtävissä ja haja-asutuksen jätevesiasetuksen mukaisissa tehtävissä. Samalla rakennettiin ympäristöasioiden yleisneuvontapalvelua. Lisäksi hankkeessa varauduttiin siihen, että Y-aspa voi jatkossa vastata muista mahdollisista neuvontatehtävistä, esim. ympäristön tilan tietopalvelusta sekä asiakasilmoitusten ja -valitusten käsittelystä.

Monikanavaisen asiakaspalvelun keskeinen tavoite oli säästää asiantuntijoiden työaika ohjaamalla asiakasyhteydenottoja hoidettavaksi verkkopalveluihin ja asiakaspalvelukeskukseen. Toisin sanoen tavoitteena oli asiantuntijoiden työajan sirpaloitumisen väheneminen asiakasyhteydenottojen vähentyessä. Kuitenkin vastauksia ja edellä mainittua tavoitetta tarkastellessa nousee esiin hieman ristiriitaisuuksia. Kuvan 9 mukaan Etelä-Savon ELY-keskuksen ympäristönsuojelu ja vesien hoito-yksikön vastaajien antama arvosana väittämään ” työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia/muita tehtäviä” sai asteikolla 1-5 lukuarvon 2,4. Vastaavan kohdan arvosana oli Keski-Suomen ELY-keskuksen kyseisen yksikön osalta 2,1. Tosin ei ole tiedossa, miten vastaajat kokivat tilanteen ennen Y-aspan tuloa.

Maksatus ja tarkastus-yksiköiden paikan päällä yksin tehtävissä tarkastuksissa on monesti kyse asiakkaalle merkittävistä taloudellisista asioista, joten tarkastustilanne saattaa olla sekä asiakkaalle että tarkastusta tekeväälle henkisesti kuormittava. Vastauksista kävi ilmi, että paikan päällä tehtäviin tarkastuksiin ei ole erään vastaajan mielestä annettu mitään koulutusta. Vastaajan kertoman mukaan ”vaatii psykologista silmää huomata miten ko. tilalla tulee toimia, jotkut haluavat keskustella ja että ollaan vähemmän virkamiesmäisiä ja jotkut vain, että tarkastus suoritetaan mahdollisimman pian.” Vastauksissa korostui työn arvostuksen puute, ylikuormitus resursseihin sekä työn epätasaiseen jakautumiseen liittyen.

11 POHDINTA

Kuten tämän työn tuloksien perusteella voitiin havaita, vaikuttaa moni seikka psykososiaalisen kuormittumisen kokemukseen. Eroja voitiin havaita niin koulutuksen, sukupuolen, työssäolovuosien kuin yksintyöskentelynsuhteen. Tämä asettaa haasteita esimiestyölle, jotta kaikki ihmisryhmät pystytään kohtaamaan yksilöllisesti ja oikeudenmukaisesti edellä mainituista seikoista riippumatta. Positiivinen signaali on,

että ristiintaulukointi ei antanut mitään viitteitä siitä, että vastaajat kokisivat terveytensä tai turvallisuutensa vaarantuvan työssään.

Tässä työssä ei huomioitu ELY-kohtaisia erityispiirteitä, esimerkiksi työskentelyolosuhteita, vaan ainoastaan vastaajien kokemuseräisiä kuormitustasoja, joita eri työtehtävät sisältävät. Nyt kun on tiedossa, millä tasolla kuormitus eri muuttujilla mitattuna on, voisi ELY-keskus- sekä yksikkökohtaisesti haastatteleamalla saada tarkemman analyysin siitä, mistä eroavaisuudet yksikkötasolla johtuvat. Kaikkien yksikköjen vertailu ja mahdollisten hyvien käytäntöjen poimiminen toisiin yksiköihin voi olla haasteellista yksiköissä tapahtuvien töiden ja valvontakohtaisten asioiden erilaisuuden vuoksi. Sen sijaan toisiaan vastaavien yksiköiden olisi kenties hyvä olla entistä enemmän yhteydessä keskenään työhyvinvointiin ja erityisesti psykososiaaliseen kuormitukseen ja sen hallintaan liittyvissä kysymyksissä. Kun teetetään vuosittaisia työtyytyväisyyskyselyjä, voisi yhtenä painotuksena olla psykososiaalinen kuormitus tai asiakkaan luona tehtävä työ. Nykyään painopiste on toimisto- tai maastotyö vuorovuosin.

Tämän työn aihe oli ajankohtainen ja sen aihealue, psykososiaalinen kuormitus, on vuonna 2014 huomioitu Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Terveellinen työ -kampanjassa 2014–2015, jonka teemana on työperäisen stressin ja muiden psykososiaalisten riskien hallinta. Myös valtakunnallisessa Työsuojeluhallinnon työsuojeluvonnassa kiinnitetään entistä enemmän huomiota psykososiaalisiin riskeihin. (Työsuojeluhallinto 2014.)

11.1 Tulosten käytettävyys

Tulosten kannalta AVI:n VALMERI-ohjeen (2011) mukaan vastaajien tietoturvan kannalta ohjeellisena minimimääränä voidaan pitää seitsemää vastaajaa. Kuitenkin tässä työssä eräästä yksiköstä saatiin vain kuusi vastausta. Tulokset pyrittiinkin esittämään niin, että vastaajien anonymiteetti säilyisi.

Tämän työn tuloksia tullaan käyttämään ainakin Etelä-Savon ELY-keskuksen työhyvinvointiryhmän toiminnassa sekä vastaavaa kyselyä suunnitellaan sovellettuna myös TE-toimiston psykososiaalisen kuormituksen kartoituksessa. Työ on siis niiltä osin toiminut keskustelun herättäjänä ja luonut alkusysäyksen psykososiaalisen kuormituksen tutkimiseen myös muissa yksiköissä.

11.2 Luotettavuusanalyysi

Tämän työn aineisto kerättiin Webropol-sovelluksen avulla, joka osoittautui varsin toimivaksi työkaluksi tämänlaisen tutkimukseen. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 58 %, mitä voidaan tämänkaltaisessa kyselytutkimuksessa pitää hyvänä tuloksena. Tavoitteena oli rakentaa kyselylomake siten, että jokainen vastaaja ymmärtäisi sekä tulkitsisi esitetyt kysymykset sekä väittämät samalla tavalla. VALMERI-kyselyn kysymysten suhteen tosin olisi muutoin ollut yksinkertaistamisen varaa esimerkiksi siinä käytettyjen kieltosanoja sisältävien väittämien suhteen, mutta koska kyseinen kysymyskokonaisuus on jo ollut pitkään työsuojeluviranomaisten käytössä, katsottiin sen luotettavuuden ja käsitteiden selkeyden olevan hyvällä tasolla.

AVI: n Valmeri-kyselyn vastausvaihtoehtojen skaala (1-5) saattaa ohjata vastaajia epävarmoissa tilanteissa vastaamaan keskimmäisen vaihtoehdon. Toisaalta kyseinen malli on ollut jo pitkään työsuojeluviranomaisten käytössä ja näin ollen oletuksena oli, että kysely on toimiva ja luotettava. Vastaajille ei kerrottu, että Valmeri-kysely on sisällytetty kyselyyn. Psykososiaalisen kuormittavuuteen liittyvissä väittämissä oli kieltäviä lauseita, esimerkiksi: ”työhöni liittyvä tietokuormitus ei ole liiallista”. Jälkikäteen ajateltuna kieltävät ja myöntävät lausekkeet samassa kysymysosiossa saattavat sotkea vastaajaa.

Taanilan (2014) laatiman oppimateriaali sisältää huomionarvoisia seikkoja, kun pohditaan kyselytutkimuksen luotettavuutta tutkimusmenetelmänä. Sen mukaan mielipiteitä, asenteita, uskomuksia tai aikeita koskevat kysymykset ovat varsin alttiita pätevyys- ja luotettavuusongelmille. Vastaaja ei näet välttämättä ole selvillä omista tuntemuksistaan saati sitten pysähtynyt edes miettimään tuntemuksiaan kyseiseen asiaan liittyen. Vastaajan tulkinta omasta mielipiteestään voi vaihdella hänen sen hetkisen mielentilansa, ympäristönsä ja myös vastauksen ajankohdan mukaan. On hieman kyseenalaista, pystyykö ihminen ylipäänsä tulkitsemaan tai arvioimaan tuntemuksiaan objektiivisesti ja valitsemaan tämän perusteella niitä vastaavan arvon numeeriselta asteikolta. Vastausta valitessaan vastaajalle saattaa tulla mieleen myös vastauksen sosiaalinen hyväksyttävyyys tai kyselyn tekijän odotukset huolimatta siitä, että hänelle on kerrottu kyselyn yhteydessä vastausten luottamuksellisuudesta. Kyselyn avoimien vastausvaihtoehtojen yhteydessä korostettiin, että vastauksia käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.

Voidaan myös pohtia, olisiko haastattelusta ollut yksityiskohtaisemman tiedon keruun menetelmänä hyötyä tai olisiko se tuonut lisäarvoa aineistoon? Toisaalta psykososiaalinen kuormitus asiana saattaa olla joillekin arka tai vaikea aihe. Hirsjärven ym. (2013) mukaan arkaluontoisiksi koettavien aiheiden käsittely kyselylomakkeen avulla voi olla sopivampaa, koska näin ollen itse vastaaja voi säilyttää anonymiteettinsä ja jäädä tarkoituksella etäiseksi.

11.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten sairauspoissaolot vaikuttavat psykososiaaliseen kuormitukseen. Myös ELY-keskuksissa tapahtuvien organisaatiomuutosten mahdollisia vaikutuksia psykososiaalisen kuormituksen osalta olisi aiheellista tutkia. Tässä työssä ei varsinaisesti ollut havaittavissa siihen liittyviä asioita, mutta muutosajankohdan lähestyessä olisi tärkeää seurata ja kysellä henkilöstön kuormituksen tasoa ennaltaehkäisevästi. Myös tässä työssä saadun aineiston ja tulosten syventäminen haastattelemalla voisi tuoda lisää kehittämiskeinoja psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja sitä kautta voisi löytyä myös oppimisen mahdollisuuksia eri yksiköiden välisissä toimintatavoissa.

Jatkotutkimus voisi olla mielenkiintoinen myös VALMERI-kyselyn kokonaisvaltaisen soveltamisen osalta. Kyseisen menetelmän avulla Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja saa käytännössä perusteellisemmän näkemyksen yrityksen psykososiaalisen kuormituksen tasosta vertaamalla kyselyn tuloksia työpaikan riskin arviointiin, työterveyshuollon laatimiin työpaikkaselvityksiin, työpaikan henkilöstökyselyihin sekä mahdollisiin muihin havaintoihin.

LÄHTEET

ELY-keskus 2014. PDF-dokumentti. Ympäristöhallinnon monikanavainen asiakaspalvelu-pilottihankkeen tulokset ja ehdotukset. <http://elyintra.alh.fi/yhteiset/Toiminta/Kehittamishankkeet/ymparistohallinnonasiakaspalveluhanke/Sivut/default.aspx>. Luettu 11.9.2014. Päivitetty 1.9.2014.

Etelä-Savon ELY-keskus 2013. Intranet-sivusto. <http://elyintra.alh.fi/etela-savo/Henkilosto/Tyohyvinvointi/Tyotytyvaisuuskyselyt/Sivut/default.aspx>. Luettu 23.7.2014. Päivitetty 15.11.2013.

Finlex 2014. Lainsäädäntö. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20020738>. Luettu 4.8.2014. Päivitetty 8.5.2014.

HiesjärviSirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Keski-Suomen ELY-keskus 2014. Intranet-sivusto. <http://elyintra.alh.fi/keski-suomi/Henkilosto/Tyohyvinvointi/Tyosuojelu/Sivut/default.aspx>. Luettu 23.7.2014. Päivitetty 30.4.2014.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn, varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. PDF-dokumentti. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaretekkijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-29913.pdf. Luettu 12.5.2014. Päivitetty 8.5.2014.

Taanila Aki 2014. PDF-dokumentti. Määrällisen aineiston kerääminen. Haaga-Helia. Luettu 29.7.2014. Päivitetty 19.5.2014.

Teknoliateollisuus ry 2014. Hankkeen WWW-sivusto. Osaamisen johtaminen. <http://www.tyohyvinvointi.info/osaaminen-haltuun/osaamisen-johtaminen>. Luettu 15.8.2014. Ei päivitystietoja.

Työsuojeluhallinto 2014. Aluehallintoviraston verkkosivut. Stressi hallinnassa! –kampanja kampittaa työperäistä stressiä. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/1107/5867>. Luettu 4.9.2014. Päivitetty 17.6.2014.

Työsuojeluhallinto 2014. Aluehallintoviraston verkkosivut. Työsuojeluhallinnon työolosuhtedemittarit. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/olosuhtedemittarit>. Luettu 22.4.2014. Päivitetty 4.2.2014.

Työsuojeluhallinto 2013. Aluehallintoviraston verkkosivut. Työsuojelutoiminta työpaikalla. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>. Luettu 2.6.2014, päivitetty 10.12.2013.

Työterveyslaitos 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Tammerprint Oy.

Työterveyslaitos 2009. Työsuojelun perusteet. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus 2014. Keskuksen verkkosivut. Psykososiaalinen työkuormitus. http://www.ttk.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus. Luettu 15.4.2014. Päivitetty 7.4.2014.

Valtionvarainministeriö 2013. Valtionkonttorin verkkosivusto. https://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02_tutustu_tyonantajiin/Elinkeino-_liikenne-_ja_ymparistokeskukset_ELY/index.jsp. Luettu 7.8.2014. Päivitetty 8.4.2013.

Virtanen Petri, Sinokki Marjo 2014. Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.

Arvoisa Elinkeino, - liikenne- ja ympäristökeskuksen asiantuntija,

Tämä kysely liittyy ympäristoteknologian insinööriopintojeni opinnäytetyöhön, joka kartoittaa työntekijöiden työssään kokemaa psykososiaalista kuormitusta. Työn toimeksiantajana on Etelä-Savon elinkeino -, liikenne – ja ympäristökeskus.

Vastaamalla tähän kyselyyn olette mukana kehittämässä työhön liittyvää psykososiaalisen kuormituksen hallintaa ja tuomassa tärkeitä näkökulmia käytännön työstä kuormitusta aiheuttavien tekijöiden selvittämiseksi ja niiden vähentämiseksi. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia ja toivon osallistumistanne, koska jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta erittäin tärkeä. Vastauksia käsitellään täysin luotamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.

[Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Yleisesti käytetään myös termiä henkinen kuormitus.]

Kyselyn vastausaika on 16. – 26.5.2014.

Kiittäen,

Tuomo Wallén, insinööriopiskelija

tuomo.wallén@edu.mamk.fi

p. 050 362 9471

Linkki kyselyyn:

**LIITE 2(1).
Kyselylomake**

Sukupuoli *

- Nainen
 Mies

Ikä *

- alle 30 vuotta
 30-40 vuotta
 41-50 vuotta
 51-60 vuotta
 yli 60 vuotta

Koulutus *

- opistotasoinen tutkinto
 ammattikorkeakoulututkinto
 ylempi ammattikorkeakoulututkinto
 ylempi korkeakoulututkinto
 muu, mikä?

Organisaatio *

- Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
 Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Yksikkö, jossa työskentelet *

- Maaseutu ja energia/Maaseutu
 Maaseutu ja tarkastus
 Ympäristönsuojelu ja vesien hoito/Ympäristönsuojelu

Asiakkaan luona tapahtuvaa työskentelyä on työajastasi *

- yli 50 %
 25-49 %
 alle 25 %

Kuinka pitkään olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi? *

- alle 1 vuotta
 1-3 vuotta
 4-6 vuotta
 7-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16-20 vuotta
 yli 20 vuotta

LIITE 2(2). Kyselylomake

KOKEMUSPERUSTEINEN YLEISKUVA TYÖOLOISTA *

5= täysin samaa mieltä, 1= täysin eri mieltä.

	5	4	3	2	1
Minulla on yleensä riittävästi aikaa työn tekemiseen kunnolla ja turvallisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En joudu liian usein työskentelemään suorituskykyini ääripajoilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni sujuu ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia /muuta tehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytykseni kaikista minulle kuuluvista töistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani keskustellaan riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen kuulluksi työtäni koskevissa asioissa ja muutoksissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveyteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivallan tai sen uhkan vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyksikössäni ei esiinny tällä hetkellä häirittäviä. (Häiriinnöllä tarkoitetaan toistuvaa ja terveyttä vaarantavaa epäasiallista kohtelua.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit joihinkin välttämälmi 1-3, voit halutessasi kertoa kokemuksistasi tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julkki).

TYÖN HENKISEN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työhöni liittyyvä tietokuormitus ei ole liiallista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaskontaktien määrä ja laatu eivät kuormita minua kohtuuttomasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaiset arvoni ja työpaikan arvot ovat sopusoinnussa keskenään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni sisältävä vastuu on kohtuullinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit joihinkin välttämälmi "jokseenkin eri mieltä" tai "täysin eri mieltä" voit halutessasi kertoa kokemuksistasi tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julkki).

LIITE 2(3). Kyselylomake

Missä tasolla arvioit seuraavien psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn liittyvien asioiden olevan yksiköissäsi? *

4 = erinomainen, 3 = hyvä, 2 = tyydyttävä, 1 = heikko

	4	3	2	1
Johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä ja tiedonkuiku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuojelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voit halutessasi kertoa kokemuksistasi tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.)

Työskenteletkö asiakkaan luona pääasialla? *

- yksin
 parin kanssa

Missä määrin koet eri valvontojen ja valvontamuotojen aiheuttavan sinulle henkistä kuormitusta?

Huom. Arvioi ainoastaan valvontamuoto (-muodot), jotka koskevat sinun työtäsi.

	Ei lainkaan	Ei juuri lainkaan	Melko paljon	Erittäin paljon
Hallinnollinen valvonta toimistossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valvonta- /tarkastuskäynnit yksin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valvonta- /tarkastuskäynnit parin kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "melko paljon" tai "erittäin paljon", voit halutessasi kertoa kokemuksistasi tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.)

LIITE 2(4).
Kyselylomake

Oletko saanut koulutusta asiakasväkivallan uhkan hallitsemiseksi? *

- Kyllä olen.
- En ole.

Jos et ole, kokisitko sen työsi kannalta tarpeelliseksi? Voit halutessasi kertoa asiasta tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.)

Jos olet, onko siltä ollut työsi kannalta hyötyä? Voit halutessasi kertoa asiasta tarkemmin. (Huom. vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilötiedot tule missään vaiheessa julki.)

Tähän voit halutessasi kertoa kehitysehdotuksia psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi työssäsi.