



Psykososiaalinen kuormittuminen asiantuntija- työssä

Eeva Mikkonen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Psykososiaalinen kuormittuminen asiantuntijatyössä

Eeva Mikkonen
Oikeusmuotoilu
Opinnäytetyö
Kesäkuu 2023

Eeva Mikkonen

Psykososiaalinen kuormittuminen asiantuntijatyössä

Vuosi

2023

Sivumäärä

63

Työntekijöiden psykososiaalinen kuormittuminen on yhä laajempi ilmiö, joka vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työkykyyn. Psykososiaalisella kuormittumisella tarkoitetaan kuormittumista psyykkisten ja sosiaalisten työolotekijöiden vuoksi. Työturvallisuudessa on perinteisesti keskitytty enemmän työntekijöiden fyysiseen työturvallisuuteen ja ehkäisty fyysistä kuormittumista. Työn murros fyysisestä työstä tietotyöhön on saanut aikaan sen, että työntekijöiden työssään kokema kuormitus on kuitenkin yhä enemmän luonteeltaan psykososiaalista.

Lain mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijät voivat tehdä työnsä turvallisesti ja terveellisesti. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten työnantajien tulisi ehkäistä psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla ja reagoida kuormitustilanteisiin. Aihetta on lähestytty yhtäältä juridisesta näkökulmasta ja toisaalta laajemmin työelämä tutkimuksen näkökulmasta, koska psykososiaalista kuormittumista koskeva juridiikka on vahvasti yhteydessä siihen kontekstiin, jossa sitä sovelletaan. Psykososiaalista kuormittumista ei näin ollen kannata tarkastella vain juridiikan näkökulmasta, vaan ilmiötä tulisi ymmärtää laajemmin.

Opinnäytetyöhön sisältyy lisäksi empiirinen tutkimus, jossa asiantuntijatyössä työskenteleviltä on kysytty heidän näkemyksiään psykososiaalisesta kuormittumisesta, sen syistä ja ehkäisemisestä. Tutkimus on toteutettu sähköisenä kyselytutkimuksena, jota on jaettu asiantuntijatyötä tekeville työntekijöille eri ammattialoilla.

Opinnäytetyön tulosten mukaan asiantuntijatyössä esiintyy runsaasti kuormittumista. Syitä kuormittumiseen ovat muun muassa työn vaativuus, työn määrä ja kiire, työn pirstaleisuus ja työyhteisöstä johtuvat ongelmat. Tulosten mukaan työnantaja pystyy vaikuttamaan kuormituksen määrään erityisesti huolehtimalla suhteistaan työntekijöihin sekä panostamalla hyvään johtamiseen ja riittäviin resursseihin. Erityisesti tuloksissa korostui toive työnantajan oikeudenmukaisuudesta. Koska asiantuntijatyö on luonteeltaan vaativaa, ei työnantaja pysty vaikuttamaan kaikkiin työn kuormitustekijöihin. Työnantajan tärkein tehtävä onkin tarjota tukea ja voimavaroja sekä luoda työnteolle turvalliset ja terveelliset puitteet.

Eeva Mikkonen

Psychosocial workload in expert work

Year

2023

Pages

63

The psychosocial workload of employees is an increasingly widespread phenomenon that affects the ability of employees to work. Psychosocial workload refers to workload due to psychological and social working conditions. Occupational safety has traditionally focused more on the physical occupational safety of employees and preventing physical strain. The transformation of work from physical work to knowledge work has resulted in the fact that the load experienced by employees in their work is increasingly psychosocial in nature.

According to the Finnish legislation the employer must ensure that the employees can do their work safely and healthily. The purpose of this thesis is to find out how employers should prevent psychosocial workload in workplaces and react to straining situations. In this thesis the topic has been approached from a legal point of view and, on the other hand, more broadly from the point of view of working life research. That is because jurisprudence regarding psychosocial workload is strongly connected to the context in which it is applied. Psychosocial workload should not be analyzed only from a legal point of view, but the phenomenon must be understood more broadly.

This thesis also includes an empirical study, in which people working in expert work have been asked about their views on psychosocial workload, its causes and prevention. The research has been carried out as an electronic survey, which has been distributed to employees working as experts in various professional fields.

According to the results of this thesis, there is a lot of workload in expert work. Reasons for workload include the demanding nature of the work, the amount of work and the rush, the fragmentation of the work and problems arising from the work community. According to the results, the employer is able to influence the amount of workload especially by taking care of his relations with the employees and by investing in good management and sufficient resources. In particular, the results highlighted the desire for the employer to be fair. Expert work is demanding by nature, and the employer is therefore not able to influence all workload factors. The employer's most important task is to provide support and resources and to create a safe and healthy framework for work.

Keywords: psychosocial workload, work safety, work well-being, expert work

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja sen tarpeellisuus.....	1
1.2	Tutkimuskysymykset ja metodit	2
2	Tietoperusta	4
2.1	Työn murros ja työturvallisuus	4
2.2	Psykososiaalinen kuormittuminen.....	5
2.2.1	Psykososiaalinen kuormittuminen käsitteenä ja ilmiönä.....	5
2.2.2	Korkeakoulutettujen palkansaajien psykososiaalinen kuormittuminen	8
2.2.1	Teknostressi	10
2.3	Psykososiaalisen kuormittumisen hallinta	11
2.3.1	Työturvallisuus luo työhyvinvointia	11
2.3.2	Työn kuormitustekijät ja voimavarat	13
2.3.3	Työntekijät inhimillisenä pääomana	16
2.4	Työturvallisuuden sääntely	18
2.4.1	Kansallinen ja kansainvälinen sääntely	18
2.4.2	Työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuslain mukaan.....	20
2.4.3	Velvollisuus työn kuormitustekijöiden välttämiseen ja vähentämiseen	23
2.4.4	Työntekijän velvollisuudet	25
2.4.5	Rikosoikeudellinen vastuu	26
2.5	Oikeuskäytäntöä psykososiaalisesta kuormittumisesta	30
2.5.1	Oikeuskäytännön vähäisyys.....	30
2.5.2	KKO 2021:52.....	30
2.5.3	Helsingin käräjäoikeus R 13/5791	31
2.5.4	Helsingin hovioikeus 29.3.2012 850	32
2.5.5	Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus R 13/479	32
2.5.6	Hyvinkään käräjäoikeus R 14/326	33
3	Kyselytutkimus.....	33
3.1	Menetelmälliset ratkaisut	33
3.2	Aineiston analyysi	35
4	Tulokset	36
4.1	Taustatiedot	36
4.2	Asteikkokysymykset.....	39
4.3	Avoimet kysymykset	46
5	Johtopäätökset ja pohdinta.....	50
5.1	Yhteenvetoa	50
5.2	Pohdintaa kyselytutkimuksen tuloksista	51
5.3	Lopuksi.....	53

Lähteet.....	56
Liitteet	61

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja sen tarpeellisuus

Tämän opinnäytetyön aiheena on psykososiaalinen kuormittuminen asiantuntijatyössä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä työnantajan tulisi yhtäältä lainsäädännön ja toisaalta työntekijöiden näkemysten mukaan tehdä, jotta työntekijöiden psykososiaalista kuormittumista työpaikoilla voitaisiin vähentää ja ehkäistä.

Psykososiaalisella kuormittumisella tarkoitetaan sitä, kun henkilö kuormittuu psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden vuoksi. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhön liittyvää psykososiaalista kuormittumista, jolloin psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta aiheuttavat erilaiset työolotekijät.¹ Fyysinen kuormitus on rajattu tämän työn ulkopuolelle. Häirintä ja psykososiaalinen kuormittuminen liitetään monesti yhteen. Tässä työssä häirintää käsitellään muiden joukossa yhtenä kuormitusta aiheuttavana tekijänä, mutta häirintä omana ilmiönään on rajattu työn ulkopuolelle.

Lisäksi tarkastelu on rajattu koskemaan korkeakoulutettuja, asiantuntijatehtävissä työ- ja virkasuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Asiantuntijatyö on määritelty kirjallisuudessa esimerkiksi *”itsenäiseksi, korkeaa koulutustasoa ja laajaa tietopohjaa edellyttäväksi toiminnaksi, jonka ytimen muodostaa tieteen soveltaminen käytännön ongelmiin.”*² Asiantuntijatyössä on kyse tietotyöstä eli ongelmien tunnistamisesta ja ratkaisemisesta tietotekniikkaa hyödyntäen.³ Opinnäytetyö on rajattu koskemaan ainoastaan asiantuntijatyötä, koska sitä leimaavat tietyt piirteet, jotka aiheuttavat työntekijöille kuormitusta ja saattavat erottaa asiantuntijatyötä tekevien kokeman kuormituksen esimerkiksi suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kokemasta kuormituksesta.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä, koska työssä kuormittuminen on lisääntynyt. Jo omassa lähipiirissäni olen saanut huomata, että liiallisesta kuormittumisesta johtuvat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, ja jonkinasteista kuormittumista on yhä useammalla. Ilmiö on todettu myös tutkimuksissa. Työterveyslaitos on vuosina 2019-2022 kerännyt tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista *Miten Suomi voi?* -hankkeessa.⁴ Tutkimushankkeen mukaan työuupumusoireilu on kasvanut vuodesta 2019 vuoteen 2021. Samaan aikaan työtyytyväisyys ja työkyky ovat laskeneet.⁵

¹ Rintala 2018, 140.

² Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 77.

³ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 77.

⁴ Ks. lisää Työterveyslaitos, Miten Suomi voi?

⁵ Mäkinieni, Kaltiainen & Hakanen 2022, 7-10.

Erityisesti nuorten, alle 36-vuotiaiden työhyvinvointi on heikentynyt ja uupumus kasvanut.⁶ Joidenkin arvioiden mukaan jonkinasteisesta työuupumuksesta kärsisi Suomessa jopa yli puoli miljoonaa ihmistä.⁷

1.2 Tutkimuskysymykset ja metodit

Opinnäytetyön pääasiallisena tavoitteena on selvittää, miten työnantajat voisivat omilla toimillaan ehkäistä ja lievittää työntekijöiden psykososiaalista kuormittumista. Jotta pääsisimme käsiksi kuormitusta ehkäiseviin keinoihin, tulee meidän ensin selvittää, missä laajuudessa kuormitusta ylipäättään asiantuntijatyössä esiintyy ja mistä se johtuu. Tutkimuskysymykset ovat tarkalleen ottaen seuraavat:

1. Kokevatko korkeakoulutetut, eri aloilla asiantuntijatyötä tekevät työssään psykososiaalista kuormittumista?
2. Mistä kuormittuminen johtuu?
3. Miten työnantajan tulisi lainsäädännön puitteissa ja työntekijöiden näkemysten mukaan ehkäistä ja lievittää psykososiaalista kuormittumista?

Kysymyksiä tarkastellaan juridisesta näkökulmasta lainsäädännön ja muiden oikeuslähteiden kautta ja tämän lisäksi laajemmin työelämä tutkimuksen näkökulmasta. Opinnäytetyöhön sisältyy myös empiirinen tutkimus, joka on suunnattu korkeakoulutetuille, asiantuntijatehtävissä työskenteleville henkilöille.

Kynnys puuttua kuormittumiseen juridisesti on melko korkealla. Näin ollen on valtavasti kuormittumistapauksia, jotka eivät etene poliisitutkintaan, tuomioistuimeen tai edes työsuojeluviranomaisille asti. Tarkoituksena on siis juridisen näkökulman lisäksi löytää kyselytutkimuksen ja kirjallisuuden pohjalta myös aivan konkreettisia keinoja, joita työnantajat voisivat hyödyntää kuormittumisen ehkäisemisessä.

Näkökulma on nimenomaan työnantajan, koska vastuu työntekijöiden kuormittumisesta on aina viime kädessä työnantajalla ja lainsäädännön mukaan työnantaja voi joutua jopa rikoskeudelliseen vastuuseen, mikäli hän laiminlyö velvoitteitaan. Työnantajilla on toki myös työntekijöitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuormittumisen vähentämiseen työpaikoilla.

⁶ Kaltiainen & Hakanen 2021, 6-20.

⁷ Karjalainen 2022, 1 Miksi tämä kirja?, Sadat tuhannet suomalaiset ovat vaarassa uupua työssään.

Tämän opinnäytetyön lopuksi, saatujen tulosten perusteella on tarkoitus muotoilla työnantajille yksinkertaiset ja tiivistetyt ohjeet siitä, miten kuormittumista tulisi ehkäistä ja vähentää.

Metodien osalta tämä opinnäytetyö on moniulotteinen. Oikeustieteellisenä metodina on käytetty erityisesti lainoppia eli oikeusdogmatiikka, jossa tutkimuksen kohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin kautta tulkitaan ja systematisoidaan oikeudellisia tekstejä; selvitetään oikeusnormien sisältöä lain sekä muiden oikeuslähteiden avulla.⁸ Lainoppi myös systematisoi oikeutta eli järjestää ja rakentaa yksittäisistä oikeusnormeista ja oikeudenaaloista yhtenäistä oikeusjärjestelmää. Lainoppi kuvaa voimassa olevaa oikeutta ja antaa kannanottoja siitä, miten oikeutta tulee tulkita, systematisoida ja punnita.⁹ Tässä työssä lainopin avulla on ensinnäkin systematisoitu sitä, mihin psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyvät kysymykset oikeudellisesti sijoittuvat. Tämän jälkeen työturvallisuuteen liittyviä oikeusnormeja on lainopin metodia hyödyntäen tulkittu lain ja sen esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla.

Lainopin lisäksi oikeustieteellisenä metodina on hyödynnetty nk. oikeuden monitieteitä eli kontekstitieteitä, joissa oikeutta tarkastellaan toisen tieteen näkökulmasta.¹⁰ Oikeuden monitieteet eivät ole samalla tavalla sidottuja voimassa olevaan oikeuteen kuin lainoppi ja ne mahdollistavat oikeuden tarkastelemisen laajemmassa kontekstissa ulkoisesta näkökulmasta käsin.¹¹ Toisena tieteenä on tässä tapauksessa käytetty sosiologiaa eli metodina on oikeussosiologia, joka tutkii ”oikeutta yhteiskunnallisena ilmiönä ja toiminta-alueena hahmottaen oikeuden ja muiden yhteiskunnallisten toiminta-alueiden välisiä vuorovaikutussuhteita”.¹² Tässä työssä psykososiaalista kuormittumista on tarkasteltu oikeusnormien lisäksi laajemmin työelämän ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Oikeudellinen sääntely on vain yksi osa psykososiaalisen kuormittumisen hallintaa ja ennaltaehkäisyä ja se on vuorovaikutussuhteessa muihin työelämän ja yhteiskunnan ilmiöihin.

Osana oikeussosiologista näkökulmaa opinnäytetyössä on toteutettu empiirinen tutkimus, eli tässä tapauksessa kyselytutkimus asiantuntijatyössä työskenteleville henkilöille. Kyselytutkimuksen menetelmällisistä ratkaisuista lisää kappaleessa 3.1.

⁸ Hirvonen 2011, 20-23.

⁹ Hirvonen 2011, 25.

¹⁰ Hirvonen 2011, 28.

¹¹ Hirvonen 2011, 29.

¹² Hirvonen 2011, 29.

2 Tietoperusta

2.1 Työn murros ja työturvallisuus

Työsuojelun voidaan katsoa lähteneen liikkeelle noin sata vuotta sitten 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Ajatuksena tuolloin oli, että stressi syntyy yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormitustekijöihin, kuten meluun, kylmyyteen tai työn fyysiseen raskauteen. Nämä kuormitustekijät aiheuttivat siis työntekijöille kielteisiä tunteita, jotka johtivat fysiologisiin reaktioihin ja edelleen sairauksien kehittymiseen.¹³

Perinteisesti työturvallisuuden on siis ajateltu käsittävän fyysisen työympäristön ja sen turvallisuudesta huolehtimisen. Sadassa vuodessa painopiste työturvallisuuden osalta on kuitenkin muuttunut, ja nykyään myös henkinen työturvallisuus ja psykososiaalisen kuormittumisen ehkäiseminen tunnustetaan yleisesti osaksi työturvallisuudesta huolehtimista.¹⁴ Kehityssuunta on odotettu, sillä tutkimusten mukaan työntekijät kokevat, että kiire, kilpailu, stressi ja paineet ovat kasvaneet työpaikoilla sekä yhteiskunnassa yleisesti 1990-luvulta lähtien ja aiheuttavat yhä enenevässä määrin työuupumusta.¹⁵

Tällä hetkellä työelämässä on meneillään suuria muutoksia liittyen esimerkiksi teknologian kehittymiseen, työvoiman rakennemuutokseen sekä työkuulttuurin muutokseen. Varsinkin nuoremmat työntekijät (Y- ja Z-sukupolvet eli 1980 jälkeen syntyneet) arvostavat entistä enemmän vapaa-aikaa ja vaativat joustoa työnantajilta.¹⁶ Samaan aikaan työn ajalliset rajat hämärtyvät, ja työ läikky yhä enemmän vapaa-ajalle.¹⁷ Työtä tehdään yhä useammin ajasta ja paikasta riippumatta. Korona-aikana lisääntynyt etätö on ennestään lisännyt tätä ilmiötä. Kun ihmiset työskentelevät kotoa käsin, heidän voi olla hankala erottaa toisistaan työ- ja vapaa-aika. Työtä myös tehdään yhä harvemmin pitkissä työsuhteissa vain yhdelle työnantajalle kerrallaan. Sen sijaan samalla henkilöllä saattaa olla enemmän osa-aikaisia ja määräaikaista työsuhteita, eri työnantajia, lyhyitä projektiluontoisia töitä sekä mahdollisesti samaan aikaan omaa yritystoimintaa. Luonnollisesti pitkäjänteinen työturvallisuudesta huolehtiminen on tällöin vaikeampaa.

Työntekijöiltä edellytetään nykyajan työelämässä myös uudenlaisia työelämätaitoja, kuten joustavuutta, aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja kriittisyyttä. Samoin korostuu työntekijän omat elämänhallintataidot ja mahdollisuus oppia jatkuvasti uutta.¹⁸ Työntekijöiltä vaaditaan itsensä johtamista ja mielestäni tämä näkyy erityisesti asiantuntijatyössä, jossa työnantajan

¹³ Manka & Manka 2016, 64.

¹⁴ HE 59/2002 vp, 31.

¹⁵ Saloheimo 2016, 4.

¹⁶ Manka & Manka 2016, 13-14.

¹⁷ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 77.

¹⁸ Manka & Manka 2016, 16.

työnjohto ei välttämättä ole yhtä aktiivista ja konkreettista kuin suorittavassa työssä. Asiantuntijatehtävissä työntekijöillä on enemmän vapautta, mutta samalla heillä on myös enemmän vastuuta oman työnsä johtamisesta.

Huolestuttava piirre nykyajan työelämässä ja yhteiskunnassa ylipäättään on tehokkuuden ihannointi. Ajan myötä työtahti on kiihtynyt ja työn tekeminen tiivistynyt. Työpaikoilla pyritään tehostamiseen tuottamalla enemmän työtä samassa ajassa.¹⁹ Osaltaan myös teknologian kehitys vaikuttaa tähän, kun tieto liikkuu nopeammin, ja koko yhteiskunnan tahti on muuttunut nopeammaksi. Vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet ja aikataulut tiukentuneet. Tietotekniikan runsas käyttö johtaa helposti myös työtehtävien keskeytymiseen aina uuden sähköpostin tai Teams-viestin ilmestyessä tietokoneen ruudulle. Erityisesti nämä ilmiöt koskettavat korkeakoulutettuja asiantuntijoita.²⁰ Toisaalta juuri asiantuntijatyössä tällaiset häiriötekijät aiheuttavat eniten haittaa. Monesti asiantuntijatyössä tuotetaan ja kehitetään jotain uutta, ja tällaisen luovan prosessin edellytyksenä on, että työntekijöillä on aikaa rauhassa ajatella ja uppoutua asioihin.²¹

2.2 Psykososiaalinen kuormittuminen

2.2.1 Psykososiaalinen kuormittuminen käsitteenä ja ilmiönä

Työsuojeluviranomaisen mukaan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijöille haitallista kuormitusta.²² Työn kuormitustekijöillä tarkoitetaan vain sellaisia tekijöitä, jotka esiintyvät työssä tai työympäristössä eli ei siis muilta elämäntilanteilta tulevaa kuormitusta.²³ Alla olevassa kuvassa on lueteltu kuormitustekijöitä työsuojeluviranomaisen määrittelemistä kolmesta kategoriasta. Luettelo ei ole tyhjentävä, vaan kuormitusta aiheuttavia tekijöitä tulee arvioida tapauskohtaisesti.

¹⁹ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 77.

²⁰ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 77-78.

²¹ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 80.

²² STM 2018, 6-7.

²³ Rintala 2018, 143. Työntekijää voivat kuormittaa työolotekijöiden lisäksi esimerkiksi henkilökohtaisen elämän haasteet.

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus
- työaikaan kuulumaton runsas työhön liittyvä matkustaminen
- liikkuva työ
- puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

- yksitoikkoinen työ
- työn sirpaleisuus
- jatkuva valppaana olo
- työn laadulliset vaatimukset
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä
- väkivallan uhka työssä

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

- yksintyöskentely
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

Kuva 1: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työsuojeluviranomaisen luokittelun mukaan.
Lähde: STM 2018, 6-7 sekä Rintala 2018, 145.

Psykososiaalista kuormitusta on kaikilla, eivätkä kuormitustekijät itsessään ole välttämättä terveydelle haitallisia. Jos taas kuormitus nousee yli oman sietokyvyn ja voimavarojen, se muuttuu pian haitalliseksi.²⁴ Lyhytaikaisena kuormitus ei monesti ole terveydelle vaarallista, mutta muuttuu vaaralliseksi jatkuessaan pidempään, tai jos työntekijä ei pysty riittävästi palaamaan kuormituksesta.²⁵

On tärkeä muistaa, että vaikka puhutaan työn psykososiaalisesta kuormittavuudesta, voi tällaisella kuormituksella olla myös fyysisiä seurauksia. Tutkimusten mukaan pitkäkestoinen stressi nostaa sydäntautien vaaraa, lisää diabeteksen riskiä, aiheuttaa muisti- ja unihäiriöitä sekä masennusta. Pitkittyessään stressi voi siis pahimmillaan lyhentää elinikää.²⁶

On myös tutkittu, että esimerkiksi liiallisilla työajoilla voi olla merkittäviä haitallisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, turvallisuuteen ja terveyteen.²⁷ Pitkien työpäivien on todettu lisäävän työntekijän kokemaa väsymystä ja stressiä sekä lyhentävän yöunta.²⁸ Pitkät työpäivät myös vähentävät liikuntaan käytettyä aikaa²⁹ ja lisäävät sydän- ja verisuonitautien, aivoinfarktin sekä diabeteksen riskiä.³⁰ Myös työtapaturmien riski kasvaa, jos työpäivät pitenevät.³¹ Tämä voi osin selittyä sillä, että pitkät työpäivät ja -viikot alentavat ihmisen kognitiivista toimintakykyä, mikä altistaa virheille.³²

Toisaalta myös fyysiset työolotekijät voivat aiheuttaa vaaraa henkiselle terveydelle. Esimerkiksi melu voi aiheuttaa psykososiaalista kuormittumista, kun työntekijän on vaikeampi keskittyä työtehtäviinsä ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa.³³ Ihminen on kokonaisuus, jossa psyykkiset ja fyysiset asiat vaikuttavat toinen toisiinsa, ja näin ollen psykososiaalisesta työturvallisuudesta huolehtiminen on yhtä tärkeää kuin fyysisen työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen.

Työturvallisuudesta huolehtimisella on tietenkin tärkeä merkitys työntekijöille itselleen, mutta sillä on myös huomattavasti laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä. Työhyvinvointiin panostaminen vähentää syrjäytymistä yhteiskunnassa. Työkyvyttömyydestä taas aiheutuu valtavat kustannukset valtiolle sekä työnantajille. Kuluja aiheutuu niin menetetyistä

²⁴ Karjalainen 2022, 3 Terve ihminen väsyä, kun kuormitus ylittää voimat, Psykososiaalinen kuormitus koskee meitä kaikkia; Sortti 2019, 5.

²⁵ Rintala 2018, 146-147.

²⁶ Manka & Manka 2016, 34.

²⁷ HE 158/2018, 59.

²⁸ Ks. lisää van der Hulst 2003.

²⁹ Ks. lisää Courtemanche 2009.

³⁰ Ks. lisää esim. van der Hulst 2003; Virtanen ym. 2012.

³¹ Ks. lisää Dembe ym. 2005.

³² Ks. lisää Virtanen ym. 2012.

³³ Rintala 2018, 140-141.

työpanoksesta, sairaanhoitokuluista kuin sosiaalityöstäkin.³⁴ Yhden sairauspäivän hinta työntajalle on joitain satoja euroa, asiantuntijatyön kohdalla mahdollisesti jopa lähemmäs tuhat. Tekemättömän työn hinta on Suomessa vuositasolla miljardeissa euroissa.³⁵ Näin ollen työturvallisuudesta huolehtiminen ei ole vain työntekijöiden, vaan myös työnantajien sekä valtion intressi.

Työturvallisuutta koskevat lait ovat pakottavaa oikeutta, ja niiden noudattamista valvotaan viranomaisten toimesta.³⁶ Valvovana viranomaisena toimii aluehallintovirastojen yhteydessä toimiva työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen raportin mukaan vuonna 2021 työsuojeluviranomaiselle tuli yhteydenottoja häirintään ja psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyen yhteensä noin 2400. Suurimmassa osassa yhteydenottoja kysyttiin neuvoja ja noin 250 tapauksessa työntekijä teki virallisen valvontapyynnön. Näistä noin 210 liittyi häirintään ja 40 psykososiaaliseen kuormittumiseen.³⁷ Ilmoitusten pohjata kuormittumiseen liittyviä työpaikkatarkastuksia tehtiin 32. Erityisesti tarkastuksissa valvottiin työnantajan velvollisuutta ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta. Tarkastuksissa havaittiin paljon puutteita liittyen työnantajan velvollisuuteen huolehtia ennakkoivasti, ettei psykososiaalinen kuormitus nouse terveyttä vaarantavalle tasolle. Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen teki yhteensä kuusi esitutkintailmoitusta poliisille häirintään ja/tai kuormittumiseen liittyen.³⁸

2.2.2 Korkeakoulutettujen palkansaajien psykososiaalinen kuormittuminen

Akava on teettänyt vuonna 2021 kyselytutkimuksen akavalaisien korkeakoulutettujen palkansaajien psykososiaalisesta kuormittumisesta työssä. Tutkimuksessa korkeakoulutettuja palkansaajia verrattiin muihin ja havaittiin, että korkeakoulutetut kokevat työssään muita palkansaajia enemmän haitallista kuormitusta, joka johtuu häiritsevistä keskeytyksistä, usean eri asian yhtäaikaista tekemisestä, liiallisesta työmäärästä, työn intensiteetistä sekä työajan rajojen hämärtymisestä. Tutkimuksessa havaittiin, että nämä kuormitustekijät ovat

³⁴ Manka & Manka 2016, 56.

³⁵ Karjalainen 2022, 1 Miksi tämä kirja?, Työuupumus yllättää työhönsä tyytyväisen kansan sekä Varma poissaololaskuri.

³⁶ Saloheimo 2016, 3.

³⁷ Työsuojeluhallinto 2022a, 2. Työsuojeluviranomainen tekee valvontaa yhteydenottojen lisäksi viranomaisaloitteisesti. Psykososiaalinen kuormittuminen on vuonna 2021 ollut yksi ilmiöistä, joiden valvontaan työsuojeluviranomainen erityisesti kiinnitti huomiota. Ks. lisää Työsuojeluhallinto 2022b.

³⁸ Työsuojeluhallinto 2022a, 2, 13.

yhteydessä työntekijöiden psyykkiseen työkykyyn ja oireiluun, koettuun työuupumisriskiin ja palautumiseen.³⁹

Tutkimuksessa keskityttiin nimenomaan työn sisältöön ja järjestelyihin liittyvään kuormitukseen ja tarkemmin ottaen työn pirstaleisuuteen, työn määrään ja intensiteettiin sekä työajan rajojen hämärtymiseen. Lisäksi selvitettiin kokemuksia vastaajien työkyvystä ja työuupumusriskistä. Tulosten perusteella korkeakoulutetut erottuivat muista palkansaajista sekä työn sisältöön että järjestelyihin liittyvän psykososiaalisen kuormituksen osalta. Korkeakoulutettujen osalta on muita palkansaajia yleisempää, että työssä koetaan paljon tai melko paljon haitallista psykososiaalista kuormitusta. Samaan aikaan korkeakoulutettujen keskuudessa on vähemmän yleistä, että työssä ei koeta lainkaan haitallista psykososiaalista kuormitusta.⁴⁰ Tämä havainto koski kaikkia tutkittuja kuormitustekijöitä.

Tutkimuksessa havaittiin samankaltaisia tuloksia myös työssä suoriutumisen osalta. Korkeakoulutettujen osalta on yleisempää, että psyykkiset vaikeudet, kuten stressi, väsymys ja tarkkaavaisuuden häiriöt haittaavat työssä suoriutumista. Ylipäättään psyykkisiä vaikeuksia esiintyi korkeakoulutetuilla muita palkansaajia enemmän, kun taas fyysisiä vaivoja ja niistä aiheutuva suoriutumisen laskua esiintyi enemmän muilla kuin korkeasti koulutetuilla palkansaajilla.⁴¹ Psykososiaalinen kuormitus on tutkimuksen mukaan yhteydessä psyykkiseen työkykyyn, sillä työtä haittaavat psyykkiset vaikeudet olivat yleisempiä niillä vastaajilla, jotka kokivat työssään paljon tai melko paljon haitallista kuormitusta.⁴²

Itse arvioidun työuupumusriskin osalta tutkimuksessa ei havaittu eroa korkeasti koulutettujen ja muiden palkansaajien välillä. Noin 10 % ei pitänyt työuupumusta lainkaan riskinä, reilu 40 % piti riskiä vähäisenä, noin 30 % melko suurena ja noin 10 % arvioi työuupumisriskin omassa työssään suureksi. Haitallista psykososiaalista kuormitusta kokevat vastaajat kokivat myös työuupumusriskinsä suuremmaksi. Työstä palaututtiin huonosti sitä todennäköisemmin, mitä enemmän työssä koettiin haitallista kuormitusta.⁴³

Kyseinen tutkimus on ollut osa Akavan Työhyvinvoinnilla työllisyyttä -hanketta, jonka tarkoituksena on tuottaa tutkittua tietoa työuupumuksesta, henkisestä kuormittumisesta, mielen-terveysongelmista ja työkyvyttömyydestä sekä nostaa aiheet vahvemmin yhteiskunnalliseen keskusteluun. Hankkeen tiimoilta Akava on myös esittänyt konkreettisia ratkaisuja siihen, miten lainsäädännöllisesti voitaisiin ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja edistää työkykyä. Kyseisiin lainsäädäntöratkaisuihin kuuluu muun muassa työturvallisuuslain uudistaminen siten,

³⁹ Akava 2021, 1.

⁴⁰ Akava 2021, 3.

⁴¹ Akava 2021, 7-8.

⁴² Akava 2021, 8-9.

⁴³ Akava 2021, 19, 26.

että siinä säädettäisiin täsmällisemmin psykososiaalisesta kuormittumisesta, sen ennaltaehkäisystä, arvioinnista, mittaamisesta ja jatkuvasta seurannasta. Akavan ehdotuksen mukaan terveyttä vaarantava psykososiaalinen kuormitus ja työuupumus tulisi lisätä myös työtapa-turma- ja ammattitautilakiin. Lisäksi Akava ehdottaa työaika-suojelun parantamista muun muassa niin, että työntekijän oikeutta irtautua vapaa-ajalla työtehtävistä ja olla digitaalisesti tavoittamattomissa, täsmennetään. Kolmantena kokonaisuutena Akava on ehdottanut työsuojeluorganisaation ja työsuojelun yhteistoiminnan parantamista muun muassa lisäämällä työsuojeluvaltuutettuja työpaikoilla.⁴⁴

2.2.1 Teknostressi

Teknologian kehittyminen on tuonut paljon helpotusta arkeemme ja työntekoomme, mutta teknologian kehittymisellä on ollut myös negatiivisia vaikutuksia työelämässä. Digitalisaatio ja automatisaatio lisäävät työn tehokkuutta, mutta samalla työn sisältö ja työntekijöihin kohdistuvat osaamisvaatimukset muuttuvat. Esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ylläpito, viestintä, tuotteet ja palvelut sekä työprosessit muuttuvat ja edellyttävät työntekijöitä päivittämään ja kehittämään omaa osaamistaan.⁴⁵ Tutkimuksen mukaan korkeakoulutetut, tietovaltaista asiantuntijatyötä tekevät osaavat hyödyntää digitaalisia ratkaisuja hyvin, ovat motivoituneita käyttämään niitä ja opettelemaan uusien ratkaisujen käyttöä. Tästä huolimatta myös kyseinen ryhmä kokee, että heidän digitaitonsa ovat riittämättömät suhteessa työn vaatimuksiin. Lisäksi he kokevat puutteellisen osaamisen hidastavan työntekoa. Työntekoa kyseinen ryhmä kuvaili hektiseksi, pirstaleiseksi ja rajattomaksi.⁴⁶ Teknologian kehittyminen on nopeuttanut elämäämme, yhteydenpitoa ja yhteiskunnan toimintaa kokonaisuudessaan. Lisäksi se on tuonut kaikkien ulottuviin rajattoman määrän tietoa. Työelämässä tämä tarkoittaa paljon hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä haasteita.

Nykyään puhutaankin nk. teknostressistä. Tällä tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, että tietotekniikan käyttö hidastaa tai häiritsee työntekoa, mikä taas kuormittaa ja vaikeuttaa työn tavoitteiden saavuttamista. Teknostressiä voivat aiheuttaa esimerkiksi jatkuva uuden oppiminen ja osaamisen vaje, liiallinen työmäärä ja työtahdin kiihtyminen, työn läikkyminen vapaa-ajalle, tietoteknisten järjestelmien monimutkaisuus ja toimimattomuus sekä informaatio-tulva.⁴⁷

⁴⁴ Akavan esitykset työturvallisuuslain uudistamiseksi.

⁴⁵ Ranki 2022, 6.

⁴⁶ Ranki 2022, 6. Ks. tutkimuksesta tarkemmin Tuomivaara & Alasoini 2020.

⁴⁷ Ranki 2022, 7-8.

Teknologia mahdollistaa myös työnantajalle uusia keinoja valvoa työntekijöiden työtä, mikä tarkoittaa vähemmän kontrollia ja enemmän stressiä työntekijöille.⁴⁸ Äkkiseltään ajateltuna teknologian kehittyminen lisää työntekijöiden autonomiaa, kun heidän työntekonsa ei ole enää aikaan tai paikkaan sidottua. Teknologian lisääntynyt käyttö saattaa kuitenkin lopulta kaventaa työntekijöiden autonomiaa, kun yhteydenpito tiivistyy, työ intensifioituu ja työntekijöiden oletetaan olevan tavoitettavissa aina lyhyelläkin varoitusaajalla.⁴⁹ Teknostressi on tunnistettu työn kuormitustekijäksi, kuten työhön liittyvä stressi muutoinkin. Teknostressi voi aiheuttaa fyysisiä oireita, heikentää työsuoritusta, vähentää työhyvinvointia ja johtaa työkyvyn heikkenemiseen.⁵⁰

Myös teknologisen kehityksen ja koronapandemian mukanaan tuoma etätö saattaa kuormittaa työntekijöitä. Digitaalisten välineiden käyttö ei korvaa kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, ja tämä voi johtaa yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemuksiin. Myöskään työtilat tai ergonomia eivät useinkaan yllä kotitoimistolla riittävälle tasolle. Kun kasvokkain tapaaminen on vaihtunut etäpalavereihin, jäävät siirtymäajat ja tauot helposti pois, ja koko päivä täyttyy etäkokouksista. Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen on hankalampaa, kun koti toimii myös työpaikkana.⁵¹ Toisaalta etätö tuo myös monille kaivattua joustoa työntekoon ja vähentää työpäivien kokonaiskestoa, kun työmatkat jäävät pois. Etätöön, kuten teknologiaankin, liittyy siis sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia.

2.3 Psykososiaalisen kuormittumisen hallinta

2.3.1 Työturvallisuus luo työhyvinvointia

Psykososiaalisesta työturvallisuudesta puhuttaessa on aiheellista käsitellä työhyvinvoinnin käsitettä laajemminkin. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, miten työntekijät kokonaisuudessaan kokevat työnsä ja toimimisen työpaikalla.⁵² Jos työntekijät voivat työssään pahoin, ollaan pian työturvallisuutta koskevien kysymysten äärellä. Tällöin täytyy selvittää, mistä pahoinvointi johtuu ja millainen toimimisvelvollisuus työnantajalla on tilanteen korjaamiseksi. Hyvinvoivien työntekijöiden kohdalla taas psykososiaalinen työturvallisuus on yleensä kunnossa. Työturvallisuus on ikään kuin työhyvinvoinnin perusta - työhyvinvointia ei voi olla, jos

⁴⁸ Kinnunen, Perko, Virtanen 2013, 59; Guest 2017, 22-23; Ranki 2022, 6-9.

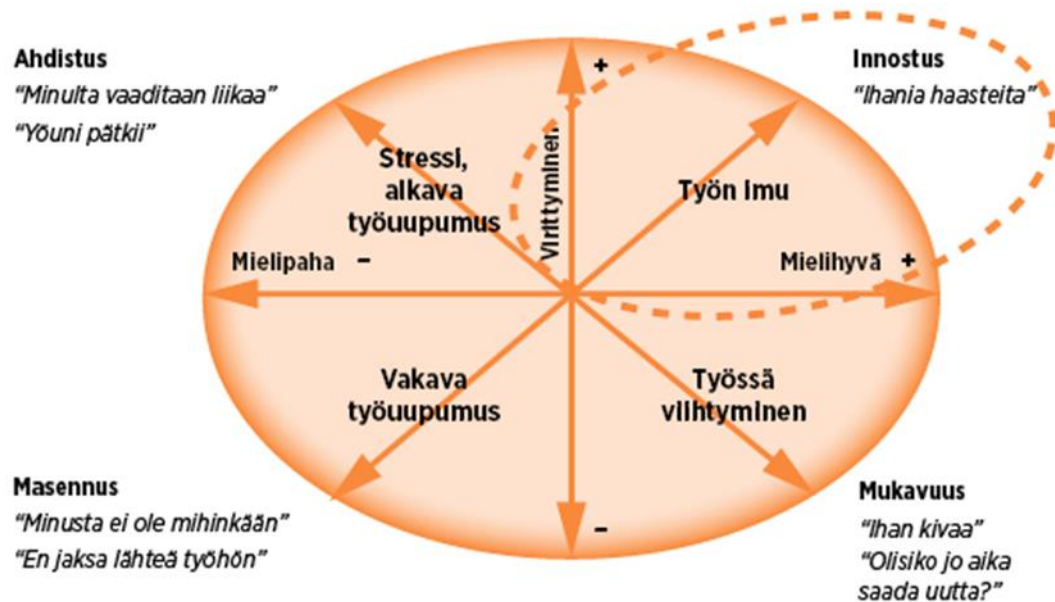
⁴⁹ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 89.

⁵⁰ Toisaalta jotkut kokevat työssään nk. teknoimua, kun digitaalisten ratkaisujen käyttö työssä koetaan innostavaksi ja motivoivaksi ja omat digitaidot riittäviksi. Teknologia voi siis toimia paitsi kuormitus- myös voimavaratekijänä. Tutkimustietoa tietotekniikan käytön positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin ei kuitenkaan vielä ole. Ranki 2022, 9-11.

⁵¹ Ranki 2022, 12.

⁵² Guest 2017, 26 lainaten Grant & Christianson & Price 2007, 52.

työturvallisuudesta ei huolehdi. Samalla työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen luo hyvän pohjan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvointi on siis työturvallisuutta laajempi käsite, mutta työturvallisuus on hyvin tärkeä osa työhyvinvointia.



Kuva 2: Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli. Lähde: Manka & Manka 2016, 109.

Työssä hyvinvointia voidaan hahmottaa oheisella mallilla, jossa vaakaa-akselilla on mielihyvä ja pystyakselilla virittyminen. Jos työntekijä kokee työssään mielihyvää ja on korkeasti virittynyt, voidaan puhua työn imusta. *Työn imu* on positiivinen tila, jota kuvaavat termit tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Työn imua kokeva henkilö kokee työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi. Hän haluaa panostaa työhönsä ja paneutuu siihen. Työn imu motivoi sitoutumiseen ja haluan antaa parastaan työssä.⁵³

Työssä viihtyminen on myös lähtökohtaisesti positiivinen tila. Työntekijä on passiivisempi kuin kokiessaan työn imua, mutta hän kokee mielihyvää, hänellä on mahdollista palautua työn rasituksista ja nauttia työnsä tuloksista. Työssä viihtymisen tilassa työntekijän virittyminen on matalalla ja tämä on tärkein ero työn imuun verrattuna. Jos työntekijä on jatkuvasti työssä viihtymisen alueella, se voi pitkästytää, koska jokainen tarvitsee työssään myös haasteita.⁵⁴

⁵³ Manka & Manka 2016, 109-111.

⁵⁴ Manka & Manka 2016, 109-111.

Stressi voi myös parhaimmillaan olla positiivinen tila, joka auttaa yltämään huippusuorituksiin. Stressitilassa työntekijä on korkeasti virittynyt, mutta stressi aiheuttaa ahdistusta, ja työ aiheuttaa mielihyvän sijasta enemmänkin mielihäpä. Mikäli stressiä on liikaa ja se pitkittyy, saattavat virheet lisääntyä, eikä työstä enää palaudu riittävästi. Ihminen väsyä, ja myös luovuus kärsii.⁵⁵

Työuupumus on negatiivinen tila. Työntekijä voi ajautua työuupumukseen, jos ajan myötä työhön laitettut panostukset, kuten aika, taidot ja uhraukset eivät anna vastinetta, kuten tyydytystä, sisältöä ja ammatillista kehittymistä. Työuupumuksen tilassa työntekijän virittyneisyys on matalalla tasolla, eikä työ anna mielihyvää. Työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyminen sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto.⁵⁶

Mikään näistä tiloista ei ole pysyvä, vaan olotilat voivat vaihdella. Työntekijä voi olla työssä viihtymisen tilassa, kun jokin uusi työtehtävä innostaa työn tekemiseen uudella tavalla, ja työ imaisee mukaansa. Jos uusia työtehtäviä tulee liikaa, tämä voi johtaa stressin kasvuun, joka taas pitkittyessään voi johtaa jopa työuupumukseen.

2.3.2 Työn kuormitustekijät ja voimavarat

Asiantuntijatehtävässä työskentely on itsessään vaativaa ja kuormittavaa. Näin ollen olisi erittäin tärkeää, että työntekijät saisivat työhönsä kaiken tuen ja resurssit, mitä he tarvitsevat. Työpaikan ei pitäisi lisätä vaatimuksia jo ennestään vaativaan työhön.

Työn kuormitustekijät ja voimavarat -mallin (Job demands-resources model, JD-R) mukaan monet työn piirteet voidaan kategorisoida työn kuormitustekijöihin ja työn voimavaroihin.⁵⁷ Työn kuormitustekijät ovat työhön liittyviä työolotekijöitä, jotka ovat fyysisesti tai psyykkisesti vaativia, ja niistä aiheutuu työntekijälle fyysisistä tai psyykkistä kuormitusta. Työn kuormitustekijät voidaan jäsentää työn järjestelyistä johtuviin kuormitustekijöihin, työn sisällöstä johtuviin kuormitustekijöihin ja työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta johtuviin kuormitustekijöihin. Liiallinen työmäärä ja tietomäärä, roolikonfliktit, epäselvät tavoitteet, emotionaaliset vaatimukset ja toimimaton yhteistyö työpaikalla ovat esimerkkejä työn kuormitustekijöistä.⁵⁸

⁵⁵ Manka & Manka 2016, 109-111.

⁵⁶ Manka & Manka 2016, 109-111.

⁵⁷ JD-R-malli on yksi tunnetuimmista työhön liittyvää stressiä selittävästä malleista. Se on kehitetty 2000-luvun vaihteessa. Ks. lisää esim. Schaufeli & Taris 2014, 43-44.

⁵⁸ Työturvallisuuskeskus 2021, 2.

Työn voimavarat taas ovat sellaisia työhön liittyviä työolotekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita, henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä sekä vähentämään työn kuormitusta.⁵⁹ Työtehtävien merkityksellisyys, vaikuttamismahdollisuudet, roolien ja tavoitteiden selkeys, työaikojen joustavuus, sosiaalinen tuki, arvostus, vuorovaikutus ja palaute ovat esimerkkejä työn voimavaroista.⁶⁰ Voimavaroja on myös ihmisissä itsessään. Puhutaan ns. psykologisesta pääomasta, joka koostuu hyvästä itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista sekä sitkeydestä.⁶¹

Yksi tärkeä työhyvinvointia ja voimavaroja lisäävä tekijä asiantuntijatyössä on autonomian ja joustavuuden lisääminen. Autonomialla tarkoitetaan työn hallinnan tunnetta eli työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä ja työtahtiinsa, ja se auttaa selviytymään työn kuormitustekijöiden kanssa. Kun työ on vaativaa, on hyvin tärkeää, että työntekijällä on kontrolli omaan työhönsä ja miten hän sen tekee. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä saa päättää työskenteleekö etänä vai toimistolla, kontrolloi mahdollisuuksien mukaan omaa työaikatauluaan ja tekee itse ratkaisut siitä, miten etenee työtehtäviensä kanssa. Tällainen joustavuus vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin.⁶²

Yleensä asiantuntijatyössä työntekijöillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä järjestelyyn. Asiantuntijatehtävissä työntekijät pystyvät usein järjestelemään ja aikatauluttamaan työnsä itse työnantajan antamissa raameissa.⁶³ Uskon, että monet asiantuntijat arvostavat työssään juuri sen itsenäisyyttä ja jaksavat sen ansiosta suuriakin työmääriä. Toisaalta omien töiden kietoutuminen muihin ihmisiin ja heidän aikatauluihinsa voi tuoda rajoitteita autonomiaan ja lisätä kuormitusta työssä.

Autonomia voi myös johtaa siihen, että työnantaja ei ole juurikaan perillä asiantuntijatyöntekijän työnkuvasta ja työtilanteesta.⁶⁴ Asiantuntijat saattavat jäädä aika yksin työnsä, sen suunnittelun ja aikataulutuksen kanssa. Jos työnantaja ei tiedä, mitä kukin työntekijä tarkalleen tekee ja mikä heidän työtilanteensa on, saattaa tämä johtaa siihen, että työntekijä ei tiedä, mitä häneltä odotetaan tai työmääränsä alle uupuvalle työntekijälle laitetaan yhä lisää työtehtäviä. Asiantuntijatyöhön voikin liittyä tiettyjä yrittäjämäisiä piirteitä. Tästä huolimatta kyse on työsuhteesta, jossa vastuu työntekijöiden työturvallisuudesta ja liiallisen kuormituksen poistamisesta on työnantajalla. Liiallisten vapauksien antaminen työntekijöille ja työnantajalle asetettujen huolehtimisvelvollisuuksien laiminlyönti saattavat myöhemmin kosta tautua työnantajalle.

⁵⁹ Van den Broeck et al. 2013, 85.

⁶⁰ Työturvallisuuskeskus, Psykososiaalinen kuormitus.

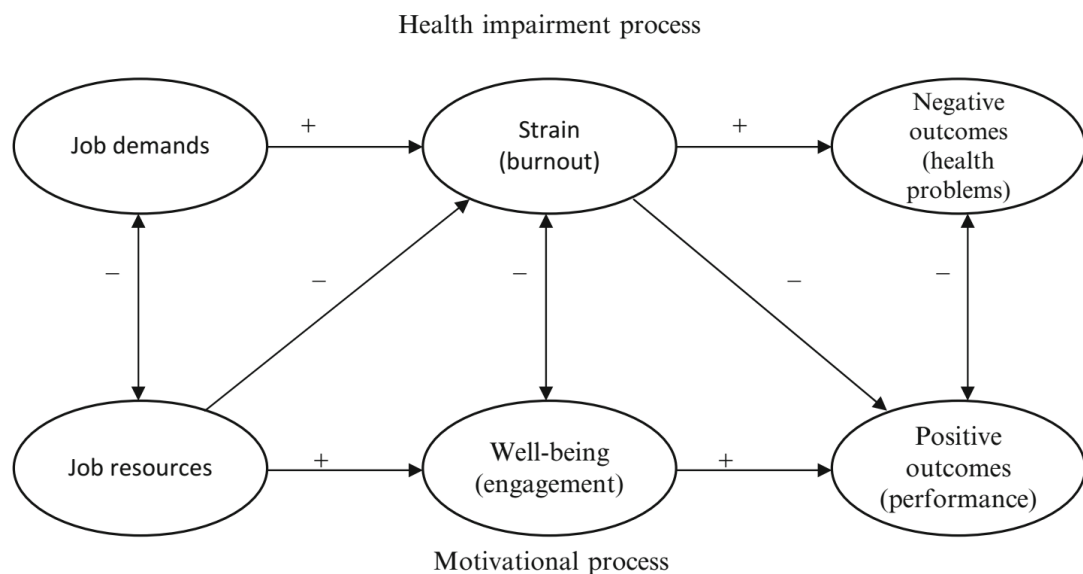
⁶¹ Manka & Manka 2016, 158-159 sekä Työturvallisuuskeskus, Psykososiaalinen kuormitus.

⁶² Robertson & Cooper 2011, 22, 72 sekä Manka & Manka 2016, 28-29.

⁶³ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 78.

⁶⁴ Toivanen, Viljanen & Turpeinen 2016, 89.

Jos työssä on paljon kuormitustekijöitä, tämä voi johtaa terveyden heikentymiseen. Työntekijän täytyy nähdä enemmän vaivaa ja käyttää enemmän energiaa, jotta hän saa työnsä tehtyä eikä työteho laske. Tällä on luonnollisesti fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia erityisesti, jos kyse on pitkäaikaisesta tilanteesta, josta työntekijä ei pääse kunnolla palautumaan.⁶⁵ Voimavara-tekijät taas auttavat työntekijöitä saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteitaan ja tyydyttävät ihmisten perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenkuuluvuudesta ja kelpoisuudesta. Esimerkiksi palaute auttaa kehittymään ja näin ollen lisää osaamisen ja kelpoisuuden tunnetta. Työyhteisön sosiaalinen tuki taas lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kaiken kaikkiaan työn voimavara-tekijät lisäävät motivaatiota ja tuloksellisuutta sekä työhön sitoutumista.⁶⁶



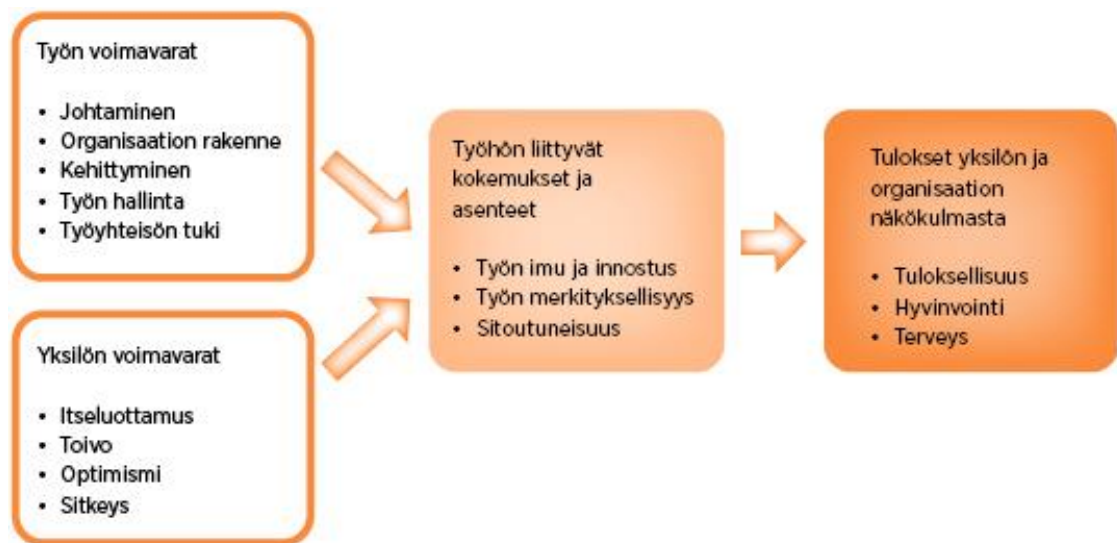
Kuva 3: JD-R -malli. Lähde: Schaufeli & Taris 2014, 46.

Oheisessa kaaviossa on yksinkertaistettuna työn kuormitustekijöiden ja voimavarojen syy-seuraussuhteet. Työn kuormitustekijät lisäävät työssä kuormittumista ja tätä kautta negatiivisia seurauksia, kuten terveysongelmia. Työn voimavara-tekijät taas lisäävät hyvinvointia työssä ja tätä kautta positiivisia seurauksia, kuten hyvää työssä suoriutumista. Työn voimavara- ja kuormitustekijät vähentävät toinen toisiaan. Työn voimavara-tekijät vähentävät paitsi yksittäisten kuormitustekijöiden vaikutusta, myös työn kokonaiskuormitusta. Kuormitus taas vähentää työhyvinvointia ja toisinpäin. Kuormitus huonontaa myös työsuoritusta. Myös terveysongelmat ja työssä suoriutuminen vaikuttavat toinen toisiinsa.

⁶⁵ Schaufeli & Taris 2014, 45.

⁶⁶ Schaufeli & Taris 2014, 43, 47.

Kaikkeen työhön liittyy siis sekä kuormitus- että voimavaretekijöitä ja ne voivat olla mitä tahansa tekijöitä, jotka työntekijä kokee kuormittavina tai voimavaroja antavina. Haitallista kuormitusta syntyy silloin, jos kuormitus- ja voimavaretekijät eivät ole tasapainossa eli kuormitustekijöitä on liikaa.⁶⁷ Työn voimavarat voivat myös toimia puskurina työn kuormitustekijöitä vastaan.⁶⁸ Jos työ itsessään on kuormittavaa, työnantaja voi vähentää tämän kuormitustekijän vaikutusta työntekijöidensä työhön lisäämällä voimavaretekijöitä, kuten sosiaalista tukea ja palautteen antamista työntekijöiden suoriutumisesta. Voimavaretekijöiden avulla työn kuormitus ei siis välttämättä nouse haitalliselle ja vaaralliselle tasolle.



Kuva 4: Voimavaramalli. Voimavaretekijät parantavat työntekijän kokemusta työstään ja lisäävät työntekijöiden hyvinvointia, mikä taas lisää tuloksellisuutta. Lähteet: Hakanen & Borg 2008, 72 ja Manka & Manka 2016, 70.

2.3.3 Työntekijät inhimillisenä pääomana

Työntekijät ja heidän osaamisensa ovat työpaikan inhimillistä, aineetonta pääomaa. Aineellisenä pääomana taas pidetään esimerkiksi rakennuksia, koneita ja laitteita. Aineettoman pääoman osuus organisaation kuluista on suuri, sillä henkilöstökustannukset ovat monin paikoin jopa yrityksen suurin kuluerä. Toisaalta aineettoman pääoman kehittämisellä ja tehokkaalla

⁶⁷ Työturvallisuuskeskus 2021, 1.

⁶⁸ Van den Broeck et al. 2013, 84, 87; Guest 2017, 27.

käytöllä organisaatiossa voi olla jopa 50-90 prosentin vaikutus yrityksen arvoon.⁶⁹ On siis selvää, että inhimillisestä pääomasta ja sen hyvinvoinnista kannattaa huolehtia.

Inhimillistä pääomaa eli työntekijöiden työtettä voidaan kehittää oma-aloitteisempaan ja yrittäjämäisempään suuntaan kestäväällä, motivoivalla ja arvostavalla henkilöstöpolitiikalla sekä huolehtimalla työntekijöiden työhyvinvoinnista.⁷⁰ Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöidensä työhön monella eri tavalla: työn organisointiin, työn sisältöön (mitä ja miten tehdään), työn vaatimukseen, työnteon olosuhteisiin sekä ihmissuhteisiin työpaikalla. Näiden asioiden kautta työnantajalla on myös suuri vaikutusvalta työntekijöiden suoriutumiseen, terveyteen ja hyvinvointiin, joilla taas on tutkittu olevan yhteys yrityksen tulokseen.⁷¹ Kun työtyytyväisyys on matalalla, työntekijät eivät välttämättä myöskään suoriudu tehtävistään optimaalisesti ja niin hyvin kuin olisi mahdollista, koska työhyvinvoinnilla ja suoriutumisella on vahva yhteys.⁷² Esimerkiksi liialliset vaatimukset ja liiallinen työmäärä sekä alhainen kontrolli omaan työhön vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti.⁷³

Työhyvinvoinnin kehittämisen ansiosta työtyytyväisyys, motivaatio ja työilmapiiri paranevat. Parantunut työhyvinvointi vaikuttaa siis positiivisesti organisaation tulokseen. Työntekijöiden aika työpaikalla kuluu työntekoon eikä huhujen tai ongelmien pohtimiseen. Osaaminen ja oppiminen saavat uutta pontta ja sen myötä innovatiivisuus avaa uusia mahdollisuuksia ideoinnille ja työn kehittämiseksi. Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneempia työpaikkaansa ja tekevät työnsä tuottavammin ja laadukkaammin. Työhyvinvoinnilla on yhteys myös työntekijöiden asenteisiin ja työyhteisökäyttäytymiseen.⁷⁴

Tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi asiakastyytyväisyys ja palvelun laatu ovat selvästi yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tyytyväiset työntekijät ovat valmiita tekemään enemmän ja joustamaan omasta roolistaan ja tehtäväkentästään asiakkaiden hyväksi.⁷⁵ Yleensä työhyvinvointiin panostamalla myös poissaoloista johtuvat kustannukset saadaan alenemaan ja työpaikan houkuttelevuus kasvaa, joten yrityksen on helpompi saada uusia työntekijöitä.⁷⁶

Työhyvinvointi on organisaatiolla strateginen menestystekijä, jota kannattaisi johtaa suunnitelmallisesti eli luoda työhyvinvoinnin strategia, joka perustuu työpaikan arvoihin.⁷⁷

⁶⁹ Manka & Manka 2016, 51-52.

⁷⁰ Manka & Manka 2016, 52.

⁷¹ Nielsen & Taris 2019, 108; Robertson & Cooper 2011, 15-16.

⁷² Robertson & Cooper 2011, 16.

⁷³ Robertson & Cooper 2011, 20-23.

⁷⁴ Manka & Manka 2016, 56.

⁷⁵ Robertson & Cooper 2011, 16.

⁷⁶ Saloheimo 2016, 11; Manka & Manka 2016, 62.

⁷⁷ Manka & Manka 2016, 53.

Työpaikalla olisi hyvä miettiä, minkälaisia arvoja kyseinen työpaikka haluaa toiminnassaan edistää, ja miten nämä arvot tulisivat näkyviin jokapäiväisessä työssä. Keskeisintä olisi luoda sellainen organisaatiokulttuuri, jossa työntekijöiden työhyvinvointi otettaisiin paremmin huomioon, ja yrityksen jokapäiväiset toimintatavat tukisivat työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin johtamiselle kannattaa asettaa tavoitteet, suunnitella toimenpiteet kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja sitten mahdollisuuksien mukaan mitata, minkälainen vaikutus tehdyillä toimenpiteillä on ollut.⁷⁸

2.4 Työturvallisuuden sääntely

2.4.1 Kansallinen ja kansainvälinen sääntely

Työturvallisuudesta huolehtiminen on keskeinen osa työntekijän suojaksi säädettyä, pakottavaa työlainsäädäntöä. Kansallisesti aihetta sääntelee vuonna 2002 säädetty työturvallisuuslaki (738/2002). Nykyistä edeltävä työturvallisuuslaki oli vuodelta 1958 (299/1958) ja alun perin se keskittyi fyysiseen työturvallisuuteen. Lakiin tehtiin kuitenkin muutos vuonna 1987, jolloin työympäristön vaikutus henkiseen terveyteen otettiin ensimmäistä kertaa mukaan ennakoivaa työsuojelua koskevaan 9 a §:ään: ”*Suunniteltaessa työympäristön rakenteita, työtiloja, työmenetelmiä, tuotantomenetelmiä sekä työssä käytettäviä koneita ja työvälineitä on huolehdittava siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti ja aiheuttamatta haittaa työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle terveydelle.*”

Samalla lakiin otettiin myös uusi 9 b §, jossa säädettiin siitä, että työt ja työvälineet sekä työssä käytettävät koneet ja laitteet tulisi mitoittaa ja sijoittaa huomioiden työntekijöiden ruumiilliset ja henkiset edellytykset ja siten, että ne mahdollistavat työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen. Psykososiaalisella puolella tällä tarkoitettiin esimerkiksi työn määrän ja työn tietokuormituksen mitoittamista.⁷⁹

Vuoden 1987 lakimuutosta koskevassa hallituksen esityksessä 81/1985 on todettu, että psyykkisten tekijöiden huomioimisen tarve on työympäristössä selvästi korostunut. Valtakunnalliseen työympäristöohjelmaan on jo tuolloin asetettu tavoitteeksi työhön liittyvän haitallisen psyykkisen kuormituksen vähentäminen. Hallituksen esityksessä on myös tiedostettu, että psyykkisten haittojen merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan entisestään. Psyykkistä rasitusta aiheuttaviksi tekijöiksi on tuolloin lueteltu muun muassa työn sopimaton vaikeusaste, puutteellinen työtehtävien tuntemus, kiire, opastuksen ja avun puute sekä liiallinen

⁷⁸ Manka & Manka 2016, 74-75.

⁷⁹ HE 81/1985 vp, 17; HE 59/2002 vp, 4.

informaatio- ja ihmissuhdekuormitus.⁸⁰ Samat tekijät aiheuttavat psyykkistä raskautta edelleen 40 vuotta myöhemmin, ja vaikka psyykkiset tekijät huomioidaan nykypäivänä varmasti paremmin kuin tuolloin, on parannettavaa vielä paljon.

Nykyisen työturvallisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tavoitteena on siis jatkuva työolojen parantaminen ja työturvallisuuden hallinta kokonaisuutena sen sijaan, että työnantaja ratkaisisi vain yksittäisiä ongelmatilanteita. Lisäksi lain tarkoituksena on työtapa-turmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Terveydellä tarkoitetaan paitsi fyysistä, myös henkistä terveyttä.⁸¹

Työturvallisuuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti palvelussuhteessa tehtävään työhön eli työ- ja virkasuhteisiin. Sen sijaan yrittäjänä tehtävä työ jää lain soveltamisalan ulkopuolelle. Työlainsäädännön lähtökohtana on yleensä heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen, ja sama periaate koskee myös työturvallisuutta. Työturvallisuussuojelu on rajattu koskemaan palvelussuhteen heikompa osapuolta, eli työntekijää, joka luottaa oman työvoimansa työnantajan käyttöön ja jonka toimeentulo perustuu työkyvyn säilymiselle.⁸² Näin ollen työnantajalla on vastuu turvata työntekijän työkyvyn säilyminen.

Kansallisen sääntelyn pohjalla on myös työturvallisuuden osalta kansainvälistä sääntelyä. Yleisellä tasolla oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin turvataan EU:n perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) artiklassa 31. Tarkemmin työsuojelusääntelyn perusteet sisältyvät työsuojelun alalla annettuun yleissäädökseen eli *työympäristön puitedirektiiviin* (89/391/ETY). Direktiivi koskee toimenpiteitä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä. Yleissäädöksen rinnalle on säädetty yksittäisistä työturvallisuuskysymyksistä annettuja erityisdirektiivejä, joita on yhteensä noin 20.⁸³ Kuten työsuojelulainsäädäntö yleensäkin, myös EU:n puitedirektiivi ja erityisdirektiivit koskevat suurimmaksi osaksi työntekijöiden fyysistä turvallisuutta ja terveyttä. Jonkin verran on myös väljempää säännöksiä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista seikoista, esimerkiksi työn henkisen raskautuksen torjumisesta ja työn organisoinnista. Lisäksi direktiiveissä säädetään näihin asioihin liittyen muun muassa perehdytyksestä, työntekijöiden osallistumisoikeudesta, tiedottamisesta, vaarojen arvioinnista ja terveystarkastuksista, työntekijöiden opetuksesta ja osallistumisesta.

⁸⁰ HE 81/1985 vp, 6, 16.

⁸¹ Saloheimo 2016, 29, 68.

⁸² Saloheimo 2016, 31.

⁸³ Ks. lisää esim. Tikkanen 2018, 20-25

2.4.2 Työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuslain mukaan

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite sisältyy työturvallisuuslain 8 §:ään.

Kyseisen pykälän 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 henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuutta rajaavat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet sekä poikkeukselliset tapahtumat, joihin työnantaja ei ole voinut vaikuttaa ja joiden seurauksia ei olisi voitu välttää kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Pykälässä säädetään edelleen tarkemmin niistä periaatteista, joita työnantajan on noudatettava näissä toimenpiteissään:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan tulee siis yksinkertaistettuna kaikin tarvittavin toimenpitein huolehtia siitä, että työntekijät voivat tehdä työnsä turvallisesti ja terveellisesti. Huolehtimisvelvoite on laaja, sillä se kattaa enemmänkin kuin pelkän työn tekemisen. Huomionarvoista on myös se, että työnantajan tulee huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä ja sukupuoli.⁸⁴

⁸⁴ HE 59/2002 vp, 28.

Kesäkuussa 2023 on tullut voimaan lakimuutos, jossa 8 §:ää on täsmennetty vielä edelleen siten, että työnantajan on erityisesti otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Muutoksen tarkoituksena on ollut selventää sitä, että työnantajan tulee tarvittaessa toteuttaa myös yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä, mikäli työntekijöiden erilaiset edellytykset suoriutua työstä sitä edellyttävät. Nämä edellytykset voivat myös vaihdella työuran eri vaiheissa.⁸⁵

Työnantajan on poistettava havaitsemansa vaara- ja haittatekijät tai korvattava ne vähemmän haitallisilla. Vaara- ja haittatekijöiden havaitsemiseen liittyy olennaisesti 10 §:n mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista⁸⁶, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Lähtökohtaisesti tällaiset tekijät poistetaan, mutta mikäli se ei ole mahdollista, niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioidaan. Riskit tulisi alentaa sellaiselle tasolle, että työturvallisuuslain ja mahdollisten muiden säännösten vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja työntekijän turvallisuus sekä terveys vaarantuvat mahdollisimman vähän.⁸⁷

10 §:ssä on todettu, että huomioon tulee ottaa muun muassa työn kuormitustekijät. Jo aiemmin mainitulla, kesäkuussa 2023 voimaan tulleella lakimuutoksella kyseistä kohtaa on täsmennetty siten, että arvioinnissa tulee ottaa huomioon työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Muutoksen tarkoitus on ollut korostaa sitä, että myös psykososiaaliset kuormitustekijät tulee ottaa huomioon.⁸⁸

Tämä on toki ollut lain tarkoitus jo aiemmin, sillä myös 2002 voimaan tulleen työturvallisuuslain esitöissä on todettu kuormitustekijöiden kattavan myös toimihenkilö- ja asiantuntijatyöhön liittyvät kuormitustekijät. Esimerkkeinä on mainittu kohtuuton aikapaine, liiallinen tietokuormitus, väkivallan uhka, häirintä ja kiusaaminen.⁸⁹ Myös työturvallisuuslain valmisteluvaiheessa annetuissa hallintovaliokunnan sekä työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan lausunnoissa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisessa tunnistetaan myös tällaiset työn kuormitustekijät sekä henkinen työsuojelu, ja että niihin kiinnitetään riittävästi huomiota käytännön työelämässä. Työvaliokunnan lausunnossa puhutaan uusista

⁸⁵ HE 306/2022 vp, 39.

⁸⁶ Työaika-termi on tässä yhteydessä ymmärrettävä laajasti. Se pitää sisällään kaiken ajan, kun työntekijä on sidottuna työhön. Myös siis tilanteet, joissa työnantaja edellyttää työntekijän olevan tavoitettavissa varsinaisen työajan ulkopuolella. HE 201/2012 vp, 8.

⁸⁷ HE 59/2002 vp, 30.

⁸⁸ HE 306/2022 vp, 41.

⁸⁹ HE 59/2002 vp, 31.

työelämän riski-ilmiöistä, joihin tulee vastata samalla, kun torjutaan myös perinteisiä työympäristöriskejä.⁹⁰

Vaarojen arviointi on jollain tavalla dokumentoitava, sillä lain mukaan työnantajalla tulee olla hallussaan vaaroista tehty selvitys ja arviointi.⁹¹

Työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu myös tarkkailuvelvoite eli huolehtimisvelvoite ei ole kertaluontoinen, vaan työturvallisuuden toteutumista on jatkuvasti ja systemaattisesti tarkkailtava. Työnantajan tulee vaarojen arviointimenettelyn ulkopuolellakin pysyä kartalla työpaikan turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen vaikuttavista asioista. Tarkkailuvelvoite ulottuu fyysisen turvallisuuden lisäksi psyykkiseen turvallisuuteen sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja sosiaalisiin suhteisiin.⁹²

Kesäkuussa 2023 voimaan tulleella lakimuutoksella 8 §:ää on muutettu siten, että tarkkailuvelvoitteeseen on lisätty velvoite tarkkailla työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Tarkoituksena on varmistaa, että työnantajat huomaavat riittävän ajoissa, mikäli jonkun työntekijän osalta on tarpeen toteuttaa yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä kyseisen työntekijän terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Tarkkailun kautta työnantaja voisi esimerkiksi saada tiedon työntekijän psykososiaalisesta kuormittumisesta.⁹³

Työturvallisuuslain 13 §:n mukaan työnantajan tulee suunnitella sekä työympäristö että työ turvalliseksi ja terveelliseksi. Työn suunnittelussa sekä muutostilanteissa työ on mitoitettava ottaen huomioon työntekijöiden henkiset ja fyysiset edellytykset. Oikealla mitoituksella kuormitustekijöistä johtuvaa haittaa voidaan välttää tai vähentää. Tarkoituksena on, että jo työn suunnitteluvaiheessa työnantaja tarkastelisi työn asettamien vaatimusten ja työntekijöiden fyysisten sekä henkisten edellytysten välistä suhdetta. Tarkoitus on suunnitella ja mitoittaa työ niin, että työn vaatimukset ovat tasapainossa työntekijöiden fyysisten ja henkisten edellytysten kanssa.⁹⁴ Vielä tässä vaiheessa työnantajan ei tarvitse tarkastella asiaa jokaisen yksilön kannalta, eihän työntekijöitä tässä vaiheessa ole luultavasti vielä edes palkattu. Sen sijaan apuna voi käyttää yleisiä mitoitussääntöjä.⁹⁵ Tietyissä ammateissa mitoitus perustuu lainsäädäntöön. Esimerkiksi vanhuspalvelulaissa säädetään henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa.⁹⁶

⁹⁰ HaVL 15/2002 vp, 3; TyVM 4/2002 vp, 3.

⁹¹ Saloheimo 2016, 85.

⁹² HE 59/2002 vp, 29; Saloheimo 2016, 81.

⁹³ HE 306/2022 vp, 40.

⁹⁴ Saloheimo 2016, 97.

⁹⁵ HE 59/2002 vp, 34.

⁹⁶ Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystal-
veluista (980/2012); Sosiaali- ja terveystal- ja terveysministeriö, henkilöstömitoitus.

Esimerkiksi aikapaineesta, matkustamisesta ja liiallisesta työmäärästä johtuvaa kuormitusta pystytään tehokkaasti vähentämään riittävällä mitoituksella. Mitoitukseen liittyen on tarpeen mainita, että työnantaja ei voi tinkiä työsuojelusta, vaikka tarvittavien toimenpiteiden toteuttaminen tai riittävä resursointi tulisi kalliiksi. Työnantajan heikkoa taloudellista asemaa ei voida pitää perusteena työsuojelun tason heikentämiselle.⁹⁷

2.4.3 Velvollisuus työn kuormitustekijöiden välttämiseen ja vähentämiseen

Yleisten velvollisuuksien lisäksi työturvallisuuslaissa on myös tarkempia säännöksiä työstä ja työolosuhteista. Työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä säädetään 25 §:ssä seuraavasti:

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Kuormittumisella tarkoitetaan sekä fyysistä että psyykkistä kuormittumista, joka voi olla luonteeltaan joko yli- tai alikuormittumista. Kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi työn sisältöön, kuten tietokuormitukseen, puutteelliseen työn hallintaan, kuten aikapaineeseen tai työjärjestelyihin, kuten runsaaseen matkustamiseen.⁹⁸

Myös yksilölliset erot voivat olla suuria sen suhteen, mikä koetaan haitalliseksi kuormitukseksi.⁹⁹ Pykälän ilmaisulla ”työssään kuormittuvan” tarkoitetaan työkuormituksen vaikutusta yksittäiseen työntekijään eli työpaikalla ei tarvitse olla laajemmin havaittavissa objektiivisesti arvioitua kuormittumista, vaan riittää, että yksi työntekijä kuormittuu työstään.¹⁰⁰ Näin ollen kuormittumisen arvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, vaikka muut työntekijät eivät olisi kuormittuneita.¹⁰¹ Kyse voi olla esimerkiksi ikääntymisestä, sairastumisesta tai muuten vaikeasta elämäntilanteesta. Näin ollen voidaan argumentoida, että vaikka työnantaja ei pysty vaikuttamaan työntekijöiden muilta elämänelteiltä tulevaan kuormitukseen, työnantajan tulisi kuitenkin ottaa huomioon työntekijöiden

⁹⁷ Saloheimo 2016, 74.

⁹⁸ HE 59/2002 vp, 39.

⁹⁹ HE 59/2002 vp, 40.

¹⁰⁰ Rintala 2018, 158.

¹⁰¹ Samalla tavalla työnantajan huolehtimisvelvoitteen mukaan työnantajan tulee ottaa huomioon myös työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet.

elämäntilanteet ja säädellä työstä aiheutuvaa kuormitusta niin, ettei kokonaiskuormitus työntekijän elämässä kasva liian suureksi ja terveyttä uhkaavaksi.¹⁰²

Kyseisen pykälän sanamuodon perusteella avoimeksi jää se, voidaanko työnantajalta edellyttää psyykkisen terveyden haittojen torjunnan lisäksi *työn sisällön kehittämistä* niin, että se tarjoaisi työntekijälle vaihtelua, sosiaalisia kontakteja ja mahdollisuuden kehittää itseään ja vaikuttaa työtehtäviin. Esimerkiksi Ruotsin ja Norjan työympäristölaeissa työnantajan velvollisuutta on laajennettu näin. Vaikka työturvallisuuslaissa ei ole nimenomaista mainintaa tällaisesta työn sisällön kehittämisestä, 8 §:n yleislauseke periaatteessa voisi mukautua tällaiseenkin vaatimukseen.¹⁰³

Työnantajan toimimisveloitteen syntymiseksi työntekijän kuormittumisen täytyy olla tarpeeksi vakavalla tasolla. Toimimisveloitetta ei synny satunnaisissa ja lievissä tapauksissa, vaan pitkäaikaisemmassa kuormittumisessa, joka yleensä ilmenee moninaisina oireina ja sairasteluna. Varsinaista työkyvyttömyyttä tai sairauspoissaoloja ei kuitenkaan edellytetä, vaan tarkoitus on puuttua kuormittumistilanteisiin ennaltaehkäisevästi.¹⁰⁴

Pykälässä asetetaan työnantajalle velvollisuus toimia, kun hän saa tiedon haitallisesta kuormittumisesta. Tieto voi tulla suoraan työntekijältä tai esimerkiksi työterveyshuollosta. Kuten aiemmin todettu, työnantajalla on myös yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluva tarkkailuvelvoite, jonka nojalla työnantajan tulee itse tarkkailla työntekijöiden kuormittumista aktiivisesti. Esihenkilöllä itsellään saattaa siis herätä epäily työntekijän kuormittumisesta ilman, että kukaan ilmoittaa siitä.¹⁰⁵ Ensimmäinen askel kuormitusepäilyyn puuttumisessa on käsitellä asia työntekijän kanssa. Myös työterveyshuollon asiantuntijoiden palveluita on mahdollista hyödyntää.

Jos asian käsittelyssä työntekijän todetaan kuormittuvan haitallisesti, tulisi työnantajan seuraavaksi selvittää kuormittumisen syyt. Edelleen työnantajan tulee käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimenpiteisiin todettujen haitallisten kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi, mikäli kuormitustekijöiden välttäminen kokonaan ei ole mahdollista. Työturvallisuuslaissa tai sen esitöissä ei tarkemmin määritellä, minkälaisia toimenpiteitä työnantajalta edellytetään. Lähtökohta on säännöksen sanamuodon mukaan se, että työnantajan on käytettävä niitä keinoja, jotka hänelle on tosiasiallisesti käytettävissään. Mikäli työnantaja ei tiedä, miten kuormitusta voisi vähentää, sopivista keinoista voi keskustella työterveyshuollon

¹⁰² Rintala 2018, 167; Karjalainen 2022, 6 Psykososiaalisen kuormituksen hallinta osaksi työpaikan arkea - näin pääsee alkuun, Entä työntekijän vastuu?

¹⁰³ Saloheimo 2016, 106.

¹⁰⁴ Rintala 2018, 158-159.

¹⁰⁵ HE 59/2002 vp, 39.

kanssa.¹⁰⁶ Toimenpiteet riippuvat tietysti täysin kuormitustekijästä; onko kyse esimerkiksi ali-resursoinnista, epäselvistä työnkuvista, puutteellisesta tiedonkulusta tai huonosta johtamisesta.¹⁰⁷ Työnantajan käytettävissä olevia keinoja voivat olla esimerkiksi työajan järjestelyt ja joustot, työtehtävien muutokset, taukojen lisääminen, parityöskentely, työnohjaus ja etätyöskentely. Työnantajan tulee seurata toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta ja tarvittaessa muuttaa ja lisätä toimenpiteitä.¹⁰⁸

Käytettävissä oleviin toimenpiteisiin vaikuttavat esimerkiksi työpaikan koko ja toimiala. Kaikkien kuormitustekijöiden välttämiseen tai poistamiseen ei ole keinoja. Jotkut kuormitustekijät ovat luonteenomaisia tietyille töille. Esimerkiksi palomiesten tai ensihoitajien työstä ei voida poistaa paineen alla työskentelystä johtuvaa kuormitusta, mutta työntekijöille voidaan antaa tukea ja keinoja hallita sitä. Työpaikan toimintatapojen tulisi tähdätä siihen, että työntekijät onnistuisivat perustehtävässään mahdollisimman hyvin.¹⁰⁹ Pelkkä kustannusten aiheutuminen ei tarkoita, etteikö keino olisi työnantajan käytettävissä, mutta myös tältä osin on huomioitava kohtuunäkökohdat. Työnantajalle ei saa koitua kuormituksen poistamiseen tähtäävistä toimenpiteistä kohtuutonta taloudellista tai muuta rasitetta.¹¹⁰

Kaiken kaikkiaan työturvallisuuslaki jättää hyvin avoimeksi sen, mikä on haitallista kuormitusta, miten siihen tulee puuttua, ja miten tulee toimia tapauksissa, joissa kuormitustekijöitä ei pystytä poistamaan. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta työturvallisuuslaki on siten työnantajalle vaikeaselkoinen. Työnantajan velvollisuuksia ei ole täsmennetty myöskään lakia alemman asteisilla säädöksillä.¹¹¹

2.4.4 Työntekijän velvollisuudet

Vaikka päävastuu työturvallisuudesta huolehtimisesta on työnantajalla, ei sovi unohtaa, että myös työntekijöillä on vastuunsa. Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Kyse on yleisestä työntekijän velvollisuudesta työnantajaa kohtaan ja lähes samansisältöinen määräys löytyykin työsopimuslaista.¹¹²

¹⁰⁶ Rintala 2018, 164.

¹⁰⁷ Sortti 2019, 39.

¹⁰⁸ Rintala 2018, 165-166.

¹⁰⁹ Sortti 2019, 39.

¹¹⁰ Rintala 2018, 168.

¹¹¹ Rintala 2018, 142.

¹¹² Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1 §. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n määritelmän mukaan kyse on työsuhteesta, kun työntekijä on henkilökohtaisesti sitoutunut tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on lisäksi muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta sekä myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Pykälässä säädetään vielä erikseen, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työntekijän huolellisuusvelvoitteen sisältöön vaikuttavat esimerkiksi tehtävän työn laatu ja vaarallisuus sekä se, tehdäänkö työtä esimerkiksi etänä, jolloin työnantaja ei samalla tavalla voi vaikuttaa työturvallisuuteen tai valvoa sitä. Velvoitteeseen vaikuttaa niin ikään työntekijän kokemus ja ammattitaito sekä työnantajan antama opetus ja ohjaus.¹¹³

Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle muun muassa työolosuhteissa ja työmenetelmissä havaitsemistaan vioista ja puutteista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työntekijällä on siis velvollisuus omalta osaltaan huolehtia itsestään, omasta terveydestään ja työturvallisuudestaan työnantajan antamien määräysten ja ohjeiden puitteissa. Samoin jokainen vastaa omasta toiminnastaan ja käytöksestään työyhteisössä. Työntekijällä on myös velvollisuus raportoida työnantajalle, mikäli turvallisuus ja terveys ovat uhattuina esimerkiksi liiallisen kuormittumisen takia. Työnantaja ei kuitenkaan voi säilyttää vastuuta työturvallisuudesta työntekijöille, vaan viime kädessä työturvallisuudesta vastaa aina työnantaja.¹¹⁴

2.4.5 Rikosoikeudellinen vastuu

Työturvallisuuden laiminlyönti työpaikalla voi johtaa työnantajan kannalta rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työrikoksista on rikoslaisissa (39/1889) oma lukunsa, luku 47, jonne on koottu ankarat työelämää koskevat kriminalisoinnit. Joitain vähemmän moitittavia rikkomuksia on jätetty myös itse substanssia käsitteleviin työlakeihin, kuten työturvallisuuslakiin. Esimerkiksi työturvallisuusrikkomusta koskeva rangaistussäännös löytyy työturvallisuuslain 63 §:stä.

Johdettavana oleminen ja työnantajan määräysten noudattaminen ovat siis olennainen osa työsuhdetta.

¹¹³ HE 59/2002 vp, 37.

¹¹⁴ Karjalainen 2022, 6 Psykososiaalisen kuormituksen hallinta osaksi työpaikan arkea - näin pääsee alkuun, Entä työntekijän vastuu?

2.4.5.1 Työturvallisuusrikkomus

Työturvallisuusrikkomus on työturvallisuusrikosta lievempi rikkomus, joka on yksittäinen ja jonka merkitys työturvallisuuden kannalta on vähäinen.

Työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita työnantaja, joka laiminlyö työturvallisuuslaissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä tarkoitetun:

- 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;
- 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;
- 3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;
- 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;
- 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai
- 6) tämän lain nähtävänä pitämisen.

Lisäksi työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita esimerkiksi henkilö, joka luvattomasti poistaa tai turmelee laitteesta ohje- tai varoitusmerkin.

Psykososiaalisen kuormittumisen osalta työturvallisuusrikkomus voisi tulla kyseeseen ainakin siinä tapauksessa, jos työnantaja laiminlyö tehdä selvityksen työpaikan vaara- ja haittatekijöistä.

Rangaistus työturvallisuusrikkomuksesta on sakkoa.

2.4.5.2 Työturvallisuusrikos

Työturvallisuusrikos on vakavampi rikkomus, josta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä. Rangaistus työturvallisuusrikoksesta on sakkoa tai enintään yksi vuosi vankeutta.

Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) rikkoor työturvallisuusmääräyksiä tai
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä.

Mikäli kyse kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta tai vaaran aiheuttamisesta, näistä säädetään erikseen rikoslain 21 luvussa.

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää siis työturvallisuusmääräyksen rikkomista. Rikkomuksesta ei tarvitse aiheutua konkreettista vaaratilannetta, vaan lähtökohtana on presumoitu vaara. Arvioitavaksi tulee siis se, onko menettely tai laiminlyönti ollut objektiivisesti arvioiden terveyttä vaarantavaa.¹¹⁵

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa määritellään, mitä työturvallisuusmääräyksillä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Säännöksen mukaan työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruoka-huollosta aluksella annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

Suurin osa työturvallisuusmääräyksistä sisältyy työturvallisuuslakiin, mutta määräyksiä voi tulla myös muualta lainsäädännöstä. Keskeistä on se, että kyseiset määräykset koskevat työn turvallisuutta ja terveyttä.¹¹⁶ Esimerkiksi työaikaan ja vuosilomaan liittyen on omat rangaistussäännöksensä, joten kyse ei ole ensisijaisesti työturvallisuusrikoksesta. Menettely voi kuitenkin tulla rangaistavaksi myös työturvallisuusrikoksena, jos samalla on rikottu työturvallisuuslain säännöksiä ja aiheutettu työturvallisuuden vaarantuminen esimerkiksi terveydelle vaarallisen kuormittumisen muodossa. Jotta työaikalainsäädännön rikkominen voisi tulla rangaistavaksi työturvallisuusrikoksena, edellytetään siis, että teko on kohdistunut työn turvallisuuden ja terveellisyyden suojaamiseksi annettuun säännökseen tai määräykseen.¹¹⁷

Myös EU:n tasolla on pohdittu työympäristön puitedirektiivin suhdetta muuhun EU:n työlainsäädäntöön. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on todettu, että työympäristön puitedirektiiviä sovelletaan täysimääräisesti muun muassa työaikadirektiivissä¹¹⁸ säädetyissä viikoittaista enimmäistyöaika koskevissa kysymyksissä.¹¹⁹ Kuitenkaan työympäristön puitedirektiivillä ei ole rikosvastuuta perustavaa merkitystä, eli vaikka puitedirektiiviä rikottaisiin, niin rikosoikeudellista vastuuta ei määriteltäisi direktiivin perusteella.¹²⁰ Rikosvastuu työturvallisuusrikoksista määräytyy kansallisen lainsäädännön mukaan.

¹¹⁵ Sortti 2019, 86.

¹¹⁶ HE 94/1993 vp, 166.

¹¹⁷ HE 94/1993 vp, 166; Saloheimo 2016, 191-192. Työturvallisuuteen ja työaikaan liittyvien rangaistussäännösten välisestä rajanvedosta lisää jäljempänä tapauksen KKO 2021:52 käsitteilyn yhteydessä kappaleessa 2.5.2

¹¹⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista.

¹¹⁹ Unionin tuomioistuimen tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 61 kohta.

¹²⁰ Unionin tuomioistuimen tuomio 20.12.2017, Vaditrans, C-102/16, EU:C:2017:1012, 56 kohta.

2.4.5.3 Seuraamukset työturvallisuusrikoksesta

Työturvallisuusrikoksen rangaistusasteikko on sakosta vuoteen vankeutta.

Aina ei ole selvää, kuka työnantajan edustajista on toiminnallaan aiheuttanut työturvallisuusrikoksen. Jotta vastuuta työturvallisuudesta ei voitaisi paeta epäselvän vastuunjaon taakse, on työturvallisuusrikoksesta mahdollista rangaista yksittäisen henkilön lisäksi oikeushenkilöä eli esimerkiksi yritystä. Työturvallisuusrikoksesta voi seurata yritykselle nk. yhteisösakko, joka on yhteisölle, säätiölle tai muulle oikeushenkilölle määrättävä sakko.¹²¹

Rikoslain 9 luvun 3 §:n mukaan yhteisösakko voidaan määrätä, mikäli rikos on tehty oikeushenkilön toiminnassa eli tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka-/työsuhteessa oikeushenkilöön tai toimii oikeushenkilöltä saamansa toimeksiannon perusteella.

Yhteisösakon määrä arvioidaan laiminlyönnin laadun ja laajuuden, johdon osuuden sekä oikeushenkilön taloudellisen aseman mukaan. Alin yhteisösakon rahamäärä on lain mukaan 850 euroa ja ylin 850 000 euroa.¹²² Vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi tehty rikos ja sen vakavuus, piittaamattomuus lain säännöksistä tai viranomaisen määräyksistä sekä oikeushenkilön koko.¹²³ Psykososiaalista kuormitusta koskeissa tapauksissa tuomittujen yhteisösakkojen määrät ovat olleet kohtuullisen suuria verrattuna fyysistä työturvallisuutta koskeviin tapauksiin. Monesti psykososiaalisen kuormituksen osalta rikokset on katsottu tahallisiksi, mikä fyysistä työturvallisuutta koskevien rikosten osalta on harvinaisempaa. Psykososiaalisen kuormituksen tapauksissa varsinainen syyllinen saattaa myös usein kuulua yrityksen korkeaan johtoon. Toki tapauksien välillä on suurta hajontaa sakkojen määrissä, koska sakko määrätään aina tapauskohtaisten asianhaarojen perusteella.¹²⁴

Sakkorangaistuksen lisäksi tuomioistuimien voi määrätä, että työturvallisuusrikoksen tuottama taloudellinen hyöty tuomitaan menetetyksi valtiolle. Psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyvä taloudellinen hyöty voi olla esimerkiksi säästöä, joka yritykselle on syntynyt lainvastaisesta toiminnasta.¹²⁵

Rikosoikeudellisten seuraamusten lisäksi työturvallisuusrikoksista voi aina seurata työnantajalle yksityisoikeudellisia seuraamuksia, joista tavallisin lienee työntekijälle maksettava vahingonkorvaus.

¹²¹ Sortti 2019, 253-254.

¹²² Rikoslaki 9 luku 5 §.

¹²³ Sortti 2019, 262-266.

¹²⁴ Sortti 2019, 267.

¹²⁵ Sortti 2019, 281.

2.5 Oikeuskäytäntöä psykososiaalisesta kuormittumisesta

2.5.1 Oikeuskäytännön vähäisyys

Tuomioistuimissa käsiteltävistä työturvallisuusrikoksista suurin osa käsittelee fyysistä työturvallisuutta ja vain murto-osa psyykkistä turvallisuutta. Psykososiaalista kuormittumista koskevista työturvallisuusrikoksista jää paljon nk. piilorikollisuudeksi, jota ei ilmoiteta poliisille eikä näin ollen rekisteröidä.¹²⁶

Kuten aiemmin on tuotu esiin, työturvallisuuslaissa ei täsmällisesti määritellä, mitä haitallinen kuormitus on. Näin ollen asiaa tulee arvioida kokonaisharkintana kunkin tapauksen kohdalla erikseen. Olennaista on se, että tilanne aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle. Painoarvoa tulee antaa myös työntekijän subjektiiviselle kokemukselle, koska lainsäädännössä edellytetään otettavaksi huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet.¹²⁷

Vaikka oikeuskäytäntö psykososiaalisen työturvallisuuden osalta on vähäistä verrattuna fyysiseen työturvallisuuden, joitakin ratkaisuja kuitenkin löytyy.

2.5.2 KKO 2021:52

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2021:52 oli kyse siitä, että työnantajan edustajat olivat teettäneet työntekijöillään ylitöitä huomattavasti yli työaikalaisissa säädetyn enimmäisrajan. Työntekijät olivat tehneet ylitöitä 111,5 - 694,75 tuntia yli laissa sallitun 250 tunnin enimmäismäärän.¹²⁸ Työnantajan edustajat tuomittiin työturvallisuusrikoksesta, koska he olivat rikkoneet työturvallisuuslaista johtuvia velvollisuuksiaan huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta.

Pelkästään työaikalain rikkomista ei korkeimman oikeuden mukaan voitu tuomita työturvallisuusrikoksena, koska työaikalain normit eivät ole työturvallisuusmääräyksiä ja niitä koskevat omat rangaistussäännöksensä. Korkein oikeus kuitenkin luki työturvallisuusrikoksen työnantajan edustajille syyksi. Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että työnantaja oli toiminut edellä selostettujen työturvallisuuslain 8 §, 10 § sekä 25 §:ien vastaisesti. 8 § ja 10 §:stä seuraa työnantajalle velvollisuus tarkkailla muun muassa työajoista työturvallisuudelle johtuvia haitta- ja vaaratekijöitä sekä tarpeellisilla toimenpiteillä varmistaa, etteivät työntekijän turvallisuus ja terveys vaarannu työaikojen vuoksi. Mikäli työnantaja saa tiedon yksittäisen

¹²⁶ Sortti 2019, 2-3.

¹²⁷ Sortti 2019, 118.

¹²⁸ Tapahtuma-aikaan oli voimassa työaikalaki 605/1996, jossa säädetty enimmäistyöaika vuodessa oli 2 250 tuntia ja ylityön enimmäismääräksi oli säädetty 250 tuntia vuodessa.

työntekijän kuormittumisesta työssä tämän terveyttä vaarantavalla tavalla esimerkiksi työaikojen vuoksi, työnantajan on työturvallisuuslain 25 §:n nojalla käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Liian suuren ylityömäärän teettäminen työntekijällä voi siis olla työturvallisuuslain säännösten vastaista ja tulla rangaistavaksi myös työturvallisuusrikoksena.

Tässä tapauksessa korkein oikeus katsoi, että ylitöiden määrä on ollut niin suuri, että se on vaarantanut työntekijöiden terveyden. Ainakin yksi työntekijöistä on käynyt lääkärissä ja jäänyt sairauslomalle uupumuksen vuoksi, mutta työnantaja ei silti ole puuttunut asiaan.

Korkein oikeus totesi myös, että työnantajalla on velvollisuus estää työntekijöitä menettelemästä tavalla, joka vaarantaa heidän oman työturvallisuutensa. Työntekijän suostumus tai edes oma-aloitteisuus työturvallisuusmääräysten rikkomiseen ei lähtökohtaisesti poista työnantajan vastuuta. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö voi siten toteutua paitsi aktiivisella teolla, myös laiminlyönnillä. Tässä tapauksessa työnantajan olisi pitänyt puuttua työntekijöiden tekemiin ylitöihin, vaikka he ovat tehneet ylitöitä ainakin osin oma-aloitteisesti.

2.5.3 Helsingin kärjäoikeus R 13/5791

Sen sijaan Helsingin kärjäoikeuden 3.7.2014 antamassa tuomiossa, diaarinumero R 13/5791, kärjäoikeus katsoi, että ylitöiden teettäminen ei vaarantanut työntekijöiden terveyttä eikä työnantajan edustajia tuomittu työturvallisuusrikoksesta. Kärjäoikeudessa kuultiin todistajina Työterveyslaitoksen asiantuntijoita, jotka katsoivat, että toiset henkilöt jaksavat enemmän ylitöitä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi. Tärkeitä seikkoja kuormittumisen kannalta on työtuntien lisäksi se, paljonko henkilö nukkuu ja millaista uni on sekä mikä on valvomisjakson pituus. Näin ollen on vaikeaa esittää yksiselitteistä rajaa terveyttä vaarantavalle ylityömäärälle.

Kärjäoikeus totesi, että toiset työntekijät kestävät suuriakin ylityömääriä paremmin kuin toiset. Yksistään työaikalain mukaisten ylityön maksimirajojen ylittyminen ei vielä aiheuta työntekijöiden terveyden vaarantumista. Esimiehet olivat tässä tapauksessa kiinnittäneet huomiota työntekijöiden fyysisiin ja henkisiin edellytyksiin ja seuranneet tilannetta. Asiassa ei ollut näytetty, että kukaan ylitöitä tehneistä henkilöistä olisi kuormittunut terveyttään vaarantavalla tavalla suurista ylityömääristä huolimatta.¹²⁹

¹²⁹ Kyseisestä oikeustapauksesta ks. myös Sortti 2019, 247-250.

2.5.4 Helsingin hovioikeus 29.3.2012 850

Terveyttä vaarantava kuormittuminen voi johtua toki muustakin kuin liiallisesta työmäärästä. Helsingin hovioikeuden 29.3.2012 antamassa ratkaisussa nro 850 oli kyse siitä, että esihenkilö oli omalla toiminnallaan, kuten huutamalla ja haukkumalla, aiheuttanut työntekijän kuormittumisen ja lopulta työkyvyttömyyden. Tapauksessa esihenkilön epäasiallinen käytös oli jatkunut neljä vuotta ja asia oli tuotu esihenkilön tietoon useamman kerran ilman vaikutusta. Esihenkilö oli siis laiminlyönyt oman huolellisuusvelvoitteen ja velvoitteen puuttua työntekijän kuormittumiseen. Tämän lisäksi esihenkilö oli laiminlyönyt velvoitteen puuttua työntekijään kohdistuvaan epäasialliseen kohteluun. Seuraukset olivat työntekijän kannalta vakavat, sillä hän sairastui ja tuli työkyvyttömäksi. Esihenkilö tuomittiin työturvallisuusrikoksesta sakorangaistukseen ja lisäksi hänen tuli maksaa vahingonkorvausta entiselle työntekijälleen.

2.5.5 Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus R 13/479

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden 9.1.2015 antamassa tuomiossa, diaarinumero R 13/479, oli kyse muun muassa epäasiallisesta kohtelusta, epäselvistä ja ristiriitaisista työnjohdollisista päätöksistä sekä liian suureksi mitoitettusta työtaakasta. Syytteessä olivat työnantajan edustajat EA ja JA, joille yhtiön työntekijät olivat useiden vuosien ajan tuoneet esiin ylikuormittuvansa psykososiaalisesti ja lisäksi yhtiössä oli tehty aluehallintoviraston työsuojelutarkastus. Työsuojelutarkastuksen jälkeen työsuojeluviranomainen oli useaan kertaan kehottanut työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin kuormituksen poistamiseksi. EA ja JA eivät olleet ryhtyneet riittäviin toimenpiteisiin, joten heitä vastaan nostettiin syyte työturvallisuusrikoksesta.

Käräjäoikeus totesi, että asianomistajat ovat kertoneet yhdenmukaisesti ja seikkaperäisesti muun muassa siitä, miten työnjohtosuhteet ovat olleet hyvin epäselvät ja työnjohdolliset päätökset ristiriitaisia. Asiasta esitettiin kirjallisina todisteina sähköpostiviestejä, joista ilmeni, miten EA on kumonnut muiden työnantajan edustajien tekemiä päätöksiä ja tehnyt tämän jälkeen täysin erilaiset, omat päätöksensä. Työnantaja on myös asettanut täysin ylimitoitettuja ja epärealistisia tavoitteita ja lisännyt koko ajan työtehtäviä, vaikka palkkaa ei ole nostettu. Annettuja lisätehtäviä on ollut mahdotonta hoitaa yhtäaikaisesti alkuperäisten työtehtävien kanssa. Tästä esimerkkinä on ollut puhelinvaihteessa työskentelevän työntekijän kertomus, jonka mukaan hänen olisi työnantajan määräysten perusteella pitänyt samaan aikaan päivystää kiinteää puhelinta ja liikkua eri paikoissa hoitamassa muita työtehtäviä.

Lisäksi käräjäoikeus katsoi näytetyksi, että työpaikalla on ollut ongelmia työtiloissa sekä myös epäasiallista kohtelua ja häirintää. Työnantaja on ollut tietoinen näistä seikoista ja työnantajan on täytynyt ymmärtää, että tällaiset seikat ylikuormittavat työntekijöitä

psykososiaalisesti ja vaarantavat heidän terveytensä. Käräjäoikeus luki kuormitusta koskevan syytteen vastaajien syyksi.¹³⁰

2.5.6 Hyvinkään käräjäoikeus R 14/326

Hyvinkään käräjäoikeuden 2.2.2015 antamassa tuomiossa, diaarinumero R 14/326, oli kyse erityisesti johtamisen ongelmista. Käräjäoikeus katsoi, että työnantajan edustaja B:n kommunikointi työntekijöiden suuntaan oli ollut puutteellista, mikä oli johtanut epäselviin työnkuviin. B:n tapana oli myös ollut uhata työntekijöitään irtisanomisilla, mitä ei pidetty sopivana käytöksenä. B oli laiminlyönyt velvollisuutensa tarkkailla työympäristöä ja työyhteisöä ja huomata epäkohdat. Työpaikalla oli tehty työterveyshuollon toimesta työpaikkaselvitys, jossa työyhteisöä koskevat kuormitustekijät ja niiden terveystriskit tuotiin työnantajan tietoisuuteen. B ei kuitenkaan ollut ryhtynyt työterveyshuollon suositteluihin toimiin ja näin ollen B tahallaan laiminlöi velvollisuutensa puuttua kuormituksen käytettävissään olevin keinoin. B menettelyllään mahdollisti henkilökunnan altistumisen pitkään jatkuneelle terveyttä vaarantavalle kuormittumiselle. Käräjäoikeus luki B:n syyksi työturvallisuusrikoksen koskien työyhteisöä koskevaa kuormitusta.¹³¹

3 Kyselytutkimus

3.1 Menetelmälliset ratkaisut

Osana tätä opinnäytetyötä on tutkittu työntekijöiden mielipiteitä psykososiaaliseen kuormittumiseen ja sen ehkäisemiseen. Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus on mittausväline, jossa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä eli mittaa kyselylomakkeen kautta. Kyselytutkimus sopi tässä tapauksessa parhaiten tutkimusmenetelmäksi, koska tarkoitus oli tehdä lähinnä määrällistä tutkimusta. Kuormittuminen on jo pitkälle tutkittu aihe, josta on paljon tietoa saatavilla. Näin ollen aiheesta voitiin saavuttaa kvantitatiiviselle tutkimukselle välttämätön edellytys eli esiyymmärrys tutkittavasta aiheesta.¹³² Nyt toteutettu kyselytutkimus pohjautuu kansainvälisesti käytettyyn COPSQQ-kyselyyn (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)¹³³. COPSQQ-kysely on kehitetty 2000-luvun alussa ja se perustuu eri teorioihin työn kuormittavuudesta. COPSQQ- kyselyllä mitataan psykososiaalisia riskejä, terveyttä ja

¹³⁰ Kyseisestä oikeustapauksesta ks. myös Sortti 2019, 244-245.

¹³¹ Kyseisestä oikeustapauksesta ks. myös Sortti 2019, 246-247.

¹³² Kananen 2015, 198.

¹³³ Ks. lisää COPSQQ International Network -verkkosivut.

hyvinvointia työpaikalla.¹³⁴ COPSOQ-kyselyä ei kuitenkaan tässä tapauksessa ole käytetty sellaisenaan, vaan sitä on muokattu tämän opinnäytetyön tarpeisiin.

Kyselytutkimuksessa vastaajille esitettiin yhteensä 33 työnantajan keinoa puuttua kuormittumiseen. Valitut keinot pohjautuvat COPSOQ-kyselyssä mainittuihin, kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Perinteisesti kuormittumista mittaavissa kyselyissä, kuten COPSOQ-kyselyssä, esitetään vastaajille väitteitä ja heidän vastaustensa perusteella tehdään johtopäätöksiä siitä, kuinka kuormittuneita he ovat ja mistä kuormittuminen johtuu. Tässä tutkimuksessa tavoite oli keskittyä enemmän ratkaisuihin eli mitä työnantaja voi tehdä ja mitä työntekijät pitävät tärkeinä asioina kuormittumisen ehkäisemisessä. Vastaajilta ei esimerkiksi kysytty sitä, joutuvatko he tekemään ylitöitä. Sen sijaan kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät sitä, että työnantaja huolehtii, ettei työntekijöiltä edellytetä ylitöitä. Edelleen vastaajilta ei kysytty, onko heidän työllään selkeät tavoitteet. Sen sijaan kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät sitä, että työnantaja huolehtii, että heidän työllään on selkeät tavoitteet. Näkökulma on näin ollen käännetty siitä, mikä on ongelma, siihen, mikä on ratkaisu. Lisäksi COPSOQ-kyselyn kysymyksistä jätettiin tässä kyselytutkimuksessa osa kokonaan pois.

Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselynä sähköisellä kyselylomakkeella joulukuussa 2022-2023. Kysely lähetettiin omia verkostoja hyödyntäen eri aloilla asiantuntijatehtävissä työskenteleville henkilöille, joille toimitettiin linkki verkkokyselyyn. Kysely laadittiin SurveyPal-palvelussa.¹³⁵ Kyselyn toteuttamiseen valittiin verkkokysely, koska se on nykyaikainen väline, jota ihmisten on helppoa, nopeaa ja luontevaa käyttää.¹³⁶ Kyselylomake on myös käytännöllinen ja luotettava väline tilastollisessa tutkimuksessa, koska tutkija ei vaikuta läsnäololleen tuloksiin ja kyselylomake antaa mahdollisuuden esittää paljon kysymyksiä käyttäjäystävällisesti. Lisäksi kyselytutkimuksessa kysymykset ovat kaikille samassa muodossa, vastaajat voivat vastata haluamanaan ajankohtana ja tutkimus on kustannustehokas. Sähköistä aineistoa on myös helppo käsitellä.¹³⁷

Kyselytutkimuksen aineisto koostui suurimmaksi osaksi asteikkokysymyksistä, joissa oli valmiina vastausvaihtoehdot eli asteikko, josta vastaajat valitsivat parhaiten omaa mielipidettään vastaavan vaihtoehdon. Asteikkokysymykset valittiin, koska tarkoitus oli mitata, miten tärkeänä vastaajat pitävät tiettyjen, tutkimustiedon valossa kuormitukseen liittyvien asioiden merkitystä. Valmiit vastausvaihtoehdot myös helpottivat tietojen käsittelyä ja selkeyttivät mittausta.¹³⁸

¹³⁴ COPSOQ International Network -verkkosivut.

¹³⁵ Ks. lisää SurveyPal -verkkosivut.

¹³⁶ Kananen 2014, 12.

¹³⁷ Kananen 2015, 202; Valli 2015, 44-45.

¹³⁸ Vehkalahti 2019, 25.

Asteikkokysymyksissä käytettiin 5-portaista Likert-asteikkoa¹³⁹, jossa vastausvaihtoehdot olivat välillä ”täysin merkityksetön” - ”täysin välttämätön”. Lisäksi kyselyssä oli kolme kysymystä, joissa Likert-asteikko oli 10-portainen. Osaan kysymyksistä, kuten sukupuoli ja kuorittumisen vaikutus omaan terveyteen, lisättiin vastausvaihtoehdoksi ”en osaa sanoa / en halua vastata”.

Asteikkokysymysten lisäksi kyselytutkimukseen haluttiin myös joitain kvalitatiivisen tutkimuksen kysymyksiä. Laadulliset kysymykset toteutettiin avoimina kysymyksinä, koska niiden osalta voitiin paneutua enemmän yksityiskohtiin ja saada vastauksia, joita ei ollut vastausvaihtoehdoilla ohjailtu.¹⁴⁰

Kysely toteutettiin täysin anonymisti. Vastaajilta kysyttiin ikää, sukupuolta sekä ammattia mutta ei nimeä tai yhteystietoja. Vastaajien nimet tai yhteystiedot eivät myöskään ole tallentuneet Survepal-palveluun, joten vastaajien henkilöllisyyttä on mahdotonta selvittää. Aineisto ja kysely säilytetään Surveypal-palvelussa ainoastaan opinnäytetyön kannalta tarpeellisen ajan, jonka jälkeen tiedot poistetaan palvelusta. Surveypal-palvelusta kerätyn aineiston pystyy näkemään ainoastaan kyselyn luoja. Kyselyn perusteella saatu aineisto on lisäksi ladattu henkilökohtaiselle tietokoneelle, johon ei ole pääsyä muilla.

3.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin Microsoft Excel ja IBM SPSS 23-ohjelmistoilla.

Asetettuihin tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia sekä määrällisin että laadullisin analyysimenetelmin. Taustakysymysten raportoinnissa ilmoitettiin kunkin vastauksen suhteelliset prosenttiosuudet ja asteikkokysymyksistä raportoituihin vastausten keskiarvot. Työpaikan suositte-
lua kartoittavassa kysymyksessä (eNPS, ”employee net promoter score”) laskettiin kuhunkin suositte-
lijaluokkaan kuuluvien henkilöiden suhteelliset osuudet seuraavasti: vastaukset 0-6 = ”arvostelijat”, vastaukset 7 ja 8 = ”passiiviset” sekä vastaukset 9 ja 10 = ”suositte-
lijat”.¹⁴¹

Tutkimuksen kannalta keskeisten muuttujien välistä lineaarista riippuvuutta tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimella, joka kertoo muuttujien välisen riippuvuussuhteen vahvuuden. Tiettyjen ennustajiksi valittujen muuttujien (esim. työtyytyväisyys) kykyä estimoida jonkin ennustettavan muuttujan (esim. taipumus suositella työpaikkaa) vaihtelua tutkittiin lineaarisella regressioanalyysillä, joka auttaa ennustamaan yhden muuttujan perusteella siitä

¹³⁹ Vehkalahti 2019, 35.

¹⁴⁰ Vehkalahti 2019, 11-13.

¹⁴¹ Yaneva 2018, 223.

riippuvaisen muuttujan arvon.¹⁴² Lähtökohtainen hypoteesi korrelaatiota tutkittaessa on aina se, että korrelaatiota muuttujien välillä ei ole. Tässä tapauksessa lineaarinen regressioanalyysi osoitti korrelaation muuttujien välillä. Näiden saatujen tulosten merkitsevyyttä ja virhemahdollisuutta tulkittiin niin kutsutun p-arvon avulla, joka ilmaisee virheellisen johtopäätöksen todennäköisyyden, mikäli alkuperäinen nollahypoteesi hylätään.¹⁴³

Asteikkomuuttujista muodostettiin summamuuttujat eli yläkategoriat alkuperäisen kyselyn rakenteen mukaisesti ja näille summamuuttujille laskettiin 99 %:n luottamusvälit. Luottamusväli kuvaa sitä vaihteluväliä, mikä tulos kyseisen muuttujan osalta saataisiin toisesta populaatiosta kerätyllä otannalla 99 %:n todennäköisyydellä.¹⁴⁴ Luottamusväleillä tutkittiin summamuuttujien eli työnantajan keinojen yläkategorioiden suhteellista eroa toisiinsa. Eroja tarkasteltiin visuaalisesti luottamusvälien päällekkäisyydellä.

4 Tulokset

4.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastasi aikavälillä 7.12.2022 - 15.1.2023 yhteensä 77 vastaajaa. Puuttuvia arvoja havaittiin kymmenellä vastaajalla. Puuttuvia arvoja sisältävien havaintoriveissä ei havaittu säännönmukaisuutta puuttuvia arvoja sisältävien osioiden tai kyselyssä käytettyjen taustamuuttujien suhteen, minkä vuoksi puuttuvia arvoja sisältävät havaintorivit poistettiin analyysistä tehässä.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa vastaajalta kysyttiin taustatietoja. Vastaajista 85 % oli naisia ja 13 % miehiä. 1 % vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Sukupuolijakauma ei ole yllättävää, koska tutkimuksessa edustettuina olleet ammattiryhmät ovat hyvin naisvaltaisia. Vastaajista oli eläinlääkäreitä 75 %. Muita ammattiryhmiä olivat juristit (9 %), psykologit (9 %) sekä muut, joihin sisältyi esimerkiksi insinööri sekä sosiaalityöntekijä. Ikäryhmistä suurin oli 30-34 vuotiaat, joita oli 28 % vastaajista.

Vastaajista 87 % työskenteli kokoaikaisesti ja loput 14 % osa-aikaisesti. Kysyttäessä vastaajien tietämystä työturvallisuuslain työnantajalle asettamasta vaatimuksesta puuttua kuormittumiseen 78 % vastasi ”kyllä”, 21 % vastasi ”en” ja 1 % ”en osaa sanoa”. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä noin 4/5 tämän otannan asiantuntijoista ovat tietoisia lain sisällöstä. Silti vastaajista suurin osa on kokenut työnsä kuormittavaksi ja vastaajista 63 %:lla kuormitus on

¹⁴² Vehkalahti 2019, 124-134.

¹⁴³ Nummenmaa & Holopainen & Pulkkinen 2014, 175.

¹⁴⁴ Vehkalahti 2019, 117.

vaikuttanut terveyteen. Tulos siis herättää kysymyksen siitä, miksi asiantuntijat eivät vaadi työnantajalta toimia terveyttä vaarantavan kuormituksen vähentämiseksi, jos he ovat tietoisia työnantajan velvoitteista siihen puuttua. Työpaikan suosittelemisen suhteen tulokset olivat hyvin tasaiset: 33 % vastaajista ei suosittelisi työpaikkaansa muille, 33 % vastasi neutraalisti ja 34 % suosittelisi työpaikkaansa muille.

Ilmoitettu todennäköisyys suositella nykyistä työpaikkaa on tutkimuksen mukaan negatiivisessa yhteydessä koettuun työn kuormittavuuteen (korrelaatiokerroin -0.36 , p -arvo <0.01) ja positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen (korrelaatiokerroin 0.77 , p -arvo <0.01). Työpaikan suosittelua ennustettavana muuttujana mallinnettiin lineaarisella regressiolla sisällyttäen ennustaviksi muuttujiksi koettu työn kuormittavuus ja työtyytyväisyys. Rakennettu ennustemalli on kokonaisuudessaan tilastollisesti merkitsevä (p -arvo <0.001) ja tämä ennustemalli selittää 60 % ennustettavan muuttujan eli taipumuksen suositella työpaikkaa vaihtelusta. Ennustavista muuttujista ainoastaan työtyytyväisyys saavutti tilastollisen merkitsevyyden (p -arvo <0.001) mikä tarkoittaa sitä, että työtyytyväisyys on työn suosittelun kannalta merkitsevämpi tekijä kuin työn kuormittavuus.

Muuttuja	n (%)
Sukupuoli	
Nainen	57 (85)
Mies	9 (13)
Muu	0 (0)
En halua sanoa	1 (1)
Ikäryhmä	
25-29	11 (16)
30-34	19 (28)
35-39	9 (13)
40-44	8 (12)
45-49	7 (10)
50-54	7 (10)
55-59	5 (7)
60+	1 (1)
Ammatti	
Eläinlääkäri	50 (75)
Juristi	6 (9)
Psykologi	5 (8)
Muu	5 (8)
Työaika	
Kokoaikainen työ	58 (87)
Osa-aikainen työ	9 (13)
Tietämys työnantajan vastuusta työkuormitukseen liittyen*	
Kyllä	52 (78)
En	13 (21)
En osaa sanoa	1 (1)
Kuormittumisen vaikutus terveyteen**	
Kyllä	42 (63)
En	16 (24)
En osaa sanoa	9 (13)
eNPS***	
Arvostelijat	22 (33)
Passiiviset	22 (33)
Suosittelijat	23 (34)

Taulukko 1: Taustakysymysten tulokset. * Tiesitkö, että lain mukaan työnantajan pitää puutua terveyttä vaarantavaan kuormittumiseen käytettävissään olevin keinoin? ** Koetko, että

kuormittuminen on vaikuttanut terveyteesi? *** Kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi työpaikkana muille?

4.2 Asteikkokysymykset

Taustatietojen keräämisen jälkeen kyselyssä siirryttiin seuraavaan osioon, jossa vastaajille esitettiin yhteensä 33 työnantajan keinoa puuttua kuormittumiseen ja kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät mitään keinoa. Edellä kuvatuin tavoin valitut keinot pohjautuvat tutkimustuloksiin ja teoreettisiin malleihin siitä, mitkä asiat työssä aiheuttavat kuormitusta.

Tulosten mukaan vastaajat pitivät kaikkein tärkeimpänä työnantajan keinona puuttua kuormittumiseen sitä, että työnantaja on oikeudenmukainen. Toiseksi tärkeimmäksi arvostettiin samalla tuloksella kolme eri keinoa: työnantaja informoi työntekijöitä riittävästi, työnantaja huolehtii, että työntekijät voivat luottaa hänen sanaansa ja työnantaja arvostaa työntekijöiden tekemään työtä.

Vähiten tärkeänä keinona pidettiin sitä, että työnantaja huolehtii työntekijöiden kokevan työn imua. Vastaajat eivät pitäneet tärkeänä myöskään sitä, että työnantaja huolehtisi työntekijöiden vireystilasta tai siitä, että työntekijä kokisi olevansa hyvä siinä, mitä tekee.

Muuttuja	
...on oikeudenmukainen	4,9
...informoi työntekijöitä riittävästi.	4,8
...huolehtii, että työntekijät voivat luottaa hänen sanaansa.	4,8
...arvostaa työntekijöiden tekemää työtä.	4,8
...luottaa työntekijöihinsä.	4,7
...huolehtii, että työntekijän ei odoteta olevan vapaa-ajalla työnantajan tai asiakkaiden käytettävissä.	4,6
...huolehtii, että työntekijän ei odoteta tekevän töitä vapaa-ajalla.	4,6
...huolehtii, että työntekijöiden hyvinvointia pidetään tärkeänä tavoitteena.	4,6
...huolehtii, että työntekijä ymmärtää, mitä häneltä odotetaan työssään.	4,5
...huolehtii, että työntekijä ei koe painetta tehdä töitä sairaana.	4,5
...huolehtii, että työntekijän ei odoteta muuttavan vapaa-ajan suunnitelmiaan töiden vuoksi.	4,4
...huolehtii itse omasta hyvinvoinnistaan.	4,4
... varmistaa, että työpaikalla on työkaluja ratkaista konflikteja.	4,4
... huolehtii, että työntekijä pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan työssään.	4,3
... huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn määrään.	4,3
... huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus oppia uusia asioita työssään.	4,2
... huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan siihen, miten hän työnsä tekee.	4,1
... huolehtii, että työllä on selkeät tavoitteet.	4,1
... huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn aikatauluihin.	4,1
... huolehtii, että työ ei häiritse työntekijän muuta elämää.	4,0
... huolehtii, että työntekijä ehtii tehdä hänelle osoitetut työtehtävät.	4,0
... huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn sisältöön.	4,0
... huolehtii, että työntekijä ei ole liian stressaantunut työstään.	3,9
... huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus lopettaa töiden ajattelu vapaa-ajallaan.	3,9
... huolehtii, että työtahti ei ole liian nopea.	3,8
... huolehtii, että tietotekniikan käyttöä työssä ei koeta kuormittavana.	3,7
... huolehtii, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi.	3,7
... huolehtii, että työntekijä voi olla ylpeä työstään.	3,7
... huolehtii, että työntekijä ei jää jälkeen työntehtävistään.	3,6
... huolehtii, että työ ei ole emotionaalisesti liian vaativaa.	3,6
... huolehtii, että työntekijä kokee olevansa hyvä siinä mitä tekee.	3,5
... huolehtii, että työntekijä kokee olevansa työssään vireä.	3,4
... huolehtii, että työntekijä kokee työn imua.	3,2

Taulukko 2: Työnantajan keinot tärkeysjärjestyksessä.

Analyysivaiheessa keinot sijoitettiin takaisin niihin yläkategorioihin, joista ne oli COPSOQ-kyselystä alun perin poimittu. Kyselyssä käytettyjä yläkategorioita olivat:

1. työn ja vapaa-ajan tasapaino
2. työn vaatimukset
3. vaikutusmahdollisuudet
4. kehittymismahdollisuudet ja työn merkityksellisyys
5. toimintatavat työpaikalla
6. työyhteisö ja työnantajan suhteet työntekijöihin
7. henkinen hyvinvointi

Kaikkein tärkeimpänä kategoriana vastaajat pitivät työyhteisöä ja työnantajan suhteita työntekijöihin. Vataajat arvioivat tähän kategoriaan kuuluvat keinot keskimäärin arvosanalla 4,7/5. Kyseiseen kategoriaan kuuluivat yksittäisenä keinona tärkeimmäksi arvostettu työnantajan oikeudenmukaisuus sekä lisäksi seuraavat: työnantaja luottaa työntekijöihinsä, työnantaja huolehtii, että työntekijät voivat luottaa hänen sanaansa ja työnantaja arvostaa työntekijöiden tekemää työtä.

Toiseksi tärkeimmäksi kategoriaksi (4,5/5) vastaajat arvottivat toimintatavat työpaikalla. Kategoriaan kuuluivat yksittäisinä keinoina seuraavat: työnantaja huolehtii, että työllä on selkeät tavoitteet, työnantaja huolehtii, että työntekijä ymmärtää, mitä häneltä odotetaan työssään, työnantaja huolehtii, että työntekijöiden hyvinvointia pidetään tärkeänä tavoitteena, työnantaja huolehtii itse omasta hyvinvoinnistaan, työnantaja informoi työntekijöitä riittävästi sekä työnantaja varmistaa, että työpaikalla on työkaluja ratkaista konflikteja.

Kolmanneksi tärkeimmäksi kategoriaksi (4,4/5) vastaajat arvottivat työn ja vapaa-ajan tasapainon. Kyseiseen kategoriaan kuuluivat yksittäisinä keinoina seuraavat: työnantaja huolehtii, että työ ei häiritse työntekijän muuta elämää, työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta muuttavan vapaa-ajan suunnitelmiaan töiden vuoksi, työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta tekevän töitä vapaa-ajallaan sekä työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta olevan vapaa-ajallaan työnantajan tai asiakkaiden käytettävissä.

Neljänneksi tärkeimmäksi kategoriaksi (4,1/5) vastaajat arvottivat vaikutusmahdollisuudet. Kyseinen kategoria piti sisällään seuraavat yksittäiset keinot: työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn määrään, työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn sisältöön, työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn aikatauluihin sekä työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan siihen, miten hän työnsä tekee.

Viidenneksi tärkeimmäksi kategoriaksi (4,0/5) vastaajat arvottivat kehittymismahdollisuudet ja työn merkityksellisyyden. Kyseiseen kategoriaan kuuluivat seuraavat yksittäiset keinot: työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, työnantaja huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus oppia uusia asioita työssään, työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan työssään sekä työnantaja huolehtii, että työntekijä voi olla ylpeä työstään.

Kuudenneksi ja seitsemänneksi tärkeimmät kategoriat eli kaksi vähiten tärkeää kategoriaa arvostettiin saman arvoisiksi (3,7/5). Kategoriat olivat työn vaatimukset sekä henkinen hyvinvointi. Työn vaatimukset kategoriaan kuuluivat seuraavat yksittäiset keinot: työnantaja huolehtii, että työtahti ei ole liian nopea, työnantaja huolehtii, että työntekijä ehtii tehdä hänelle osoitetut työtehtävät, työnantaja huolehtii, että työntekijä ei jää jälkeen työtehtävissään, työnantaja huolehtii, että työ ei ole emotionaalisesti liian vaativaa, sekä työnantaja huolehtii, että tietotekniikan käyttöä työssä ei koeta kuormittavana.

Henkinen hyvinvointi -kategoriaan kuuluivat seuraavat yksittäiset keinot: työnantaja huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus lopettaa töiden ajattelu vapaa-ajallaan, työnantaja huolehtii, että työntekijä ei koe painetta tehdä töitä sairaana, työnantaja huolehtii, että työntekijä ei ole liian stressaantunut työstään, työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee olevansa työssään vireä, työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee työn imua sekä työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee olevansa hyvä siinä, mitä tekee.

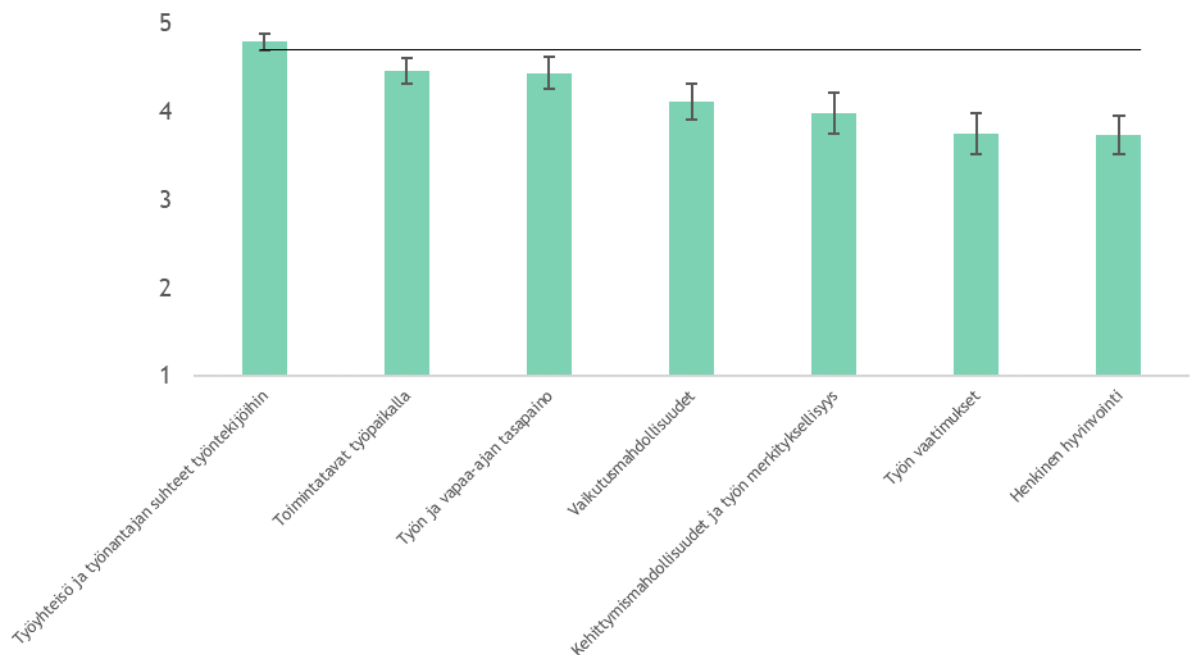
Työnantajan keinot	Keinon välttämättömyys
Työyhteisö ja työnantajan suhteet työntekijöihin	4,8
Toimintatavat työpaikalla	4,5
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	4,4
Vaikutusmahdollisuudet	4,1
Kehittymismahdollisuudet ja työn merkityksellisyys	4,0
Työn vaatimukset	3,7
Henkinen hyvinvointi	3,7

Taulukko 3: Työnantajan keinot -yläkategorioiden tärkeysjärjestyksessä.

Muodostetuista summamuuttujista eli työnantajan keinoja kuvaavista yläkategorioista laskettiin lisäksi 99 %:n luottamusvälit. Luottamusvälit on esitetty taulukossa 4. Luottamusvälejä tarkasteltaessa havaitaan, että tärkeimmäksi luokiteltu työnantajan keino terveyttä vaarantaan kuormittumisen vähentämiseen olisi todennäköisesti tärkein myös toisella otoksella, sillä havaittu luottamusväli ei ole päällekkäinen muiden, vähemmän tärkeiksi koettujen keinojen kanssa (Taulukko 4 ja Taulukko 5).

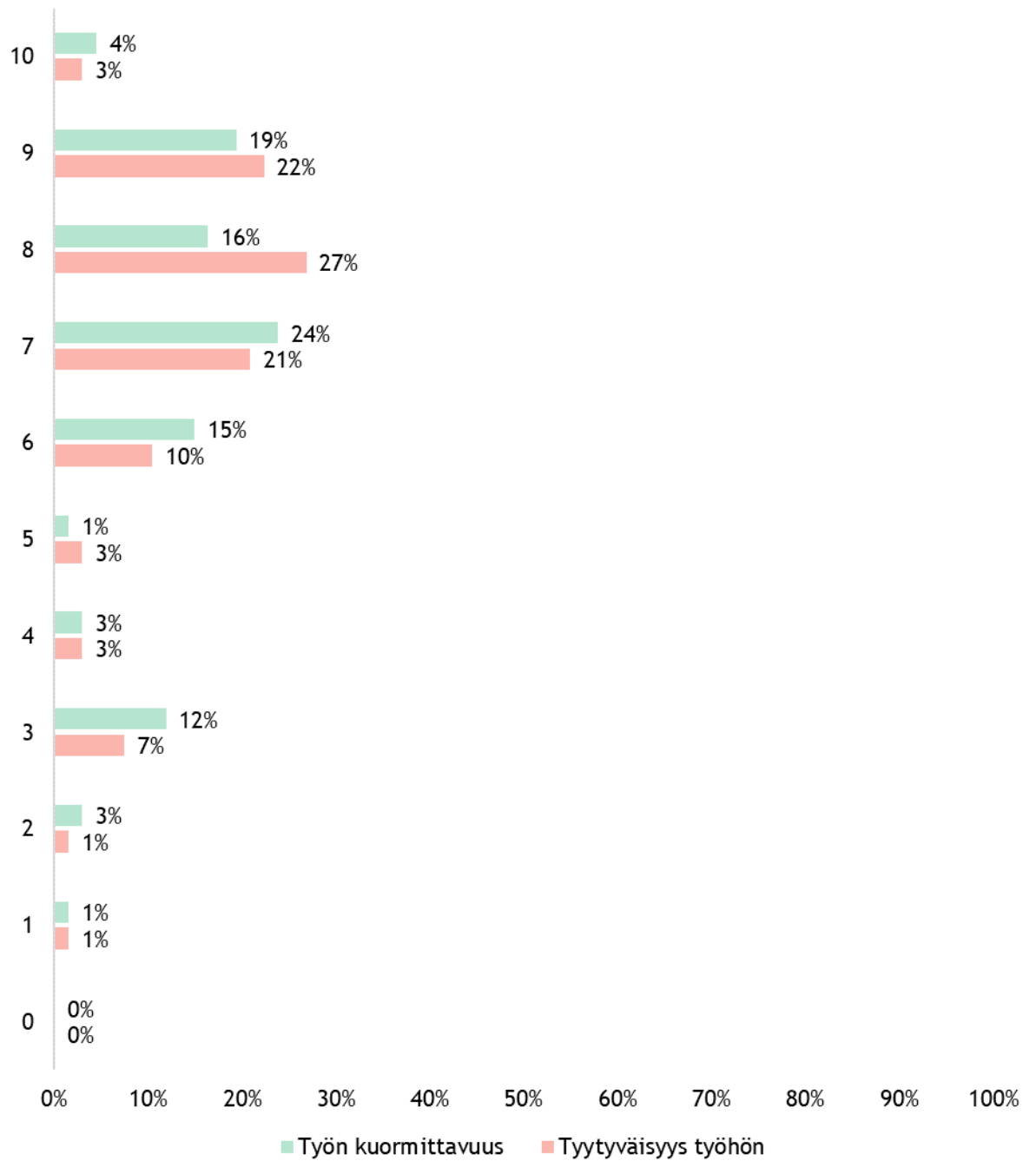
Työnantajan keinot	Keinon välttämättömyys	99 % -	99 % +
Työyhteisö ja työnantajan suhteet työntekijöihin	4,8	4,7	4,9
Toimintatavat työpaikalla	4,5	4,3	4,6
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	4,4	4,3	4,6
Vaikutusmahdollisuudet	4,1	3,9	4,3
Kehittymismahdollisuudet ja työn merkityksellisyys	4,0	3,8	4,2
Työn vaatimukset	3,7	3,5	4,0
Henkinen hyvinvointi	3,7	3,5	4,0

Taulukko 4: Työnantajan keinot -summamuuttujien koettu tärkeys ja 99 % luottamusvälit.



Taulukko 5: Työnantajan keinot -summamuuttujien koettu tärkeys ja 99 % luottamusvälit.

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, kuinka tyytyväisiä he kokonaisuudessaan ovat työhönsä ja kuinka kuormittuneeksi he kokevat itsensä. Molemmissa kysymyksissä oli asteikkona 1-10. Vastauksista huomataan, että sekä työn kuormittavuus että työtyytyväisyys ovat suhteellisen korkealla. Kuormituksen osalta vastaajista 80 % valitsivat asteikolta jonkun vaihtoehdoista 6-10 ja työtyytyväisyyden osalta 85 % valitsivat asteikolta jonkun vaihtoehdoista 6-10. Näin ollen työn kuormittavuudesta huolimatta asiantuntijat ainakin tämän kyselytutkimuksen mukaan ovat tyytyväisiä työhönsä.



Taulukko 6: Vastausten suhteelliset osuudet työn kuormittavuutta ja tyytyväisyyttä koske-
vissa kysymyksissä.

4.3 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä vastaajat pääsivät kertomaan, mitkä asiat he kokevat työssään kuormittavina, mitkä asiat auttavat heitä kuormituksen hallinnassa sekä mitä työnantaja voisi heidän mielestään tehdä hillitäkseen kuormittumista vastaajan työpaikalla. Jokaiseen kysymykseen pyydettiin vastaamaan kolme keskeisintä asiaa.

Avoimet kysymykset analysoitiin ja vastaukset jaoteltiin eri yläotsikoiden alle. Esimerkiksi kaikki vastaukset, joissa joillain tavoin mainittiin, että työtä on liikaa, merkittiin ”työn määrä” -otsikon alle. Jokainen vastaus merkittiin niin monen yläotsikon alle kuin vastauksessa oli mainittuja asioita.

Avoimien vastausten perusteella ylivoimaisesti eniten asiantuntijatyössä kuormittaa työn vaativuus. Sen mainitsi vastauksessaan tavalla tai toisella 38 henkilöä. Työssä koettiin vaativana muun muassa laaja tehtäväkenttä, työn monialaisuus ja monimutkaisuus sekä erityisesti asiakkaat. Asiakkaiden odotukset ja vaatimukset sekä kommunikointi asiakkaiden kanssa korostuivat vastauksissa, sillä lähes 30 vastaajaa mainitsi asiakkaiden vaatimukset vastauksessaan jollain tapaa. Toki lähes kaikki vastaajat työskentelevät asiakaspalveluammattissa, joten tulos ei ole suoraan verrattavissa asiantuntijatehtäviin laajemmin.

Työn vaativuuden jälkeen toiseksi eniten kuormitusta aiheutti työn määrä, jonka mainitsi 24 vastaajaa. Muita kuormitustekijöitä, jotka mainittiin yli kymmenessä vastauksessa, olivat: kiire, työajattomuus/työsidonnaisuus, työn ennakoimattomuus ja muutokset, huono johtaminen, huono työilmapiiri sekä työn pirstaleisuus. Vastaajat kokivat myös riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita ja kuormitusta vastuullisesta työstä, jossa virheitä ei sallita. Resurssipuutetta ei sellaisenaan mainittu kuormitustekijänä kuin kuudessa vastauksessa, mutta toki resurssipuute vaikuttaa taustalla esimerkiksi työn määrässä.



Kuva 5: Sanapilvi asioista, jotka aiheuttavat kuormitusta työssä.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin keinoista hallita kuormitusta. Ehdottomasti tärkeimmäksi keinoksi nousi työyhteisö/työkaverit, jonka mainitsi vastauksessaan yhteensä 38 vastaajaa. Toiseksi tärkeimpänä keinona pidettiin harrastuksia, jotka auttavat kuormituksen hallinnassa 29 vastaajalla. Kolmanneksi tärkein keino hallita kuormitusta oli kyselyn mukaan vapaa-aika, jonka mainitsi 20 vastaajaa. Vapaa-aika -otsikon alle laskettiin myös vastaus lomat. Erityisesti tärkeänä pidettiin vapaa-ajan ja työn erottamista toisistaan.

Muita tärkeitä keinoja kuormituksen hallintaan olivat läheiset ihmiset (perhe ja/tai ystävät), rajojen asettaminen, oman työn johtaminen ja järjestely sekä työajasta kiinni pitäminen ja työn tauottaminen. Nämä kaikki esiintyivät yli 10 vastaajan vastauksissa.



Kuva 6: Sanapilvi asioista, jotka auttavat kuormituksen hallinnassa

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin työnantajan keinoja kuormittumisen vähentämiseen. Tärkeimmäksi keinoksi nousi riittävästä resurssista huolehtiminen, jonka vastasi 30 vastaajaa. Lähes yhtä tärkeiksi 26 vastauksella nousivat parempi johtaminen, johon kuuluivat muun muassa työntekijöiden tukeminen ja kuunteleminen sekä työtehtävien järjestely paremmin. Työtehtävien järjestelyn osalta vastauksissa toivottiin muun muassa työtehtävien jaon miettimistä asiantuntijoiden ja avustavan henkilökunnan välillä.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

5.1 Yhteenvetoa

Työlainsäädännön tavoitteena on, että työnantajaa heikommassa asemassa olevaa työntekijää suojellaan. Työsuhteessa työntekijä työskentelee työnantajan lukuun eli antaa oman työpanoksensa työnantajan hyväksi. Työnantajan täytyy vastavuoroisesti antaa lupaus siitä, että työntekijän työkykyä ei tuhota, vaan työtä tehdään turvallisesti ja terveellisesti.

Nykyisessä työelämässä tämä lupaus ei aina toteudu, vaan työntekijöiden kuormittuminen on kasvava ongelma. Kuormittumisella on vaikutuksia totta kai ensisijaisesti henkilöön itseensä, hänen terveyteensä ja mahdollisuuteensa ansaita elantonsa. Yhtä lailla ongelma koskettaa kuitenkin myös työnantajia ja yhteiskuntaa laajemmin. Kustannuksia aiheutuu esimerkiksi työtehon laskusta, sairauspoissaoloista, terveydenhuollosta ja erilaisista yhteiskunnan sosiaalieluksista. Valistuneet työnantajat ovat ymmärtäneet työntekijöiden hyvinvoinnin merkityksen. Työntekijät ovat organisaation tärkein pääoma ja samalla suurin kuluerä. Näin ollen työntekijöistä huolehtimisen tulisi olla työpaikoilla prioriteettilistan kärjessä.

Psykososiaalista kuormittumista ehkäistäessä ensisijaisesti tulee huolehtia työturvallisuuslain säädännön noudattamisesta. Psykososiaalinen kuormittuminen on huomioitu työturvallisuuslaissa jo 80-luvulla, ja sen merkitystä on nykyisessä lainsäädännössä lisätty. Lainsäädäntö psykososiaalisen kuormittumisen osalta on kuitenkin luonteeltaan avointa ja jättää paljon tulkinvaraa lain soveltajalle.

Oikeuskäytännön valossa näyttää siltä, että liiallisen kuormituksen on täytynyt jatkua pitkään ja viranomaisten on täytynyt yrittää puuttua siihen useampaan otteeseen, ennen kuin asia lopulta etenee tuomioistuimeen. Kynnys työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymiselle on huomattavan korkealla. Kyse täytyy olla esimerkiksi hyvin korkeasta ylityömäärästä tai pitkään jatkuneista, systemaattisista ja vakavista johtamisen ongelmista. Tässä työssä läpikäydystä oikeuskäytännöstä tärkeä huomio on myös se, että työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöön kuuluu terveyden vaarantuminen. Pelkkä liiallinen kuormitus ei näin ollen riitä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen. Oikeuskäytännössä on myös korostettu työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioimista ja sitä, että työntekijät kestävät kuormitusta eri tavalla. Sinänsä on hyvä, että työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet otetaan huomioon, mutta toisaalta riskinä voi olla epätasa-arvon kokemukset, jos työpaikalla yhdeltä työntekijältä vaaditaan enemmän kuin toiselta.

Oikeuslähteiden niukkuuden johdosta on tärkeää ymmärtää psykososiaalista työturvallisuutta ja -hyvinvointia ilmiönä myös laajemmin. Aiheesta löytyy paljon tutkimusta ja erilaisia teoreettisia malleja. Tässä opinnäytetyössä teoreettisena viitekehystenä on käytetty erityisesti työn voimavarat ja kuormitustekijät -mallia, jossa työolotekijät on luokiteltu kuormittaviin

sekä voimavaroja antaviin. On huomattava, että kuormittavtkaan työolotekijät eivät ole automaattisesti terveydelle haitallisia; kaikkien työhön liittyy kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Myöskään lyhyet stressaavat jaksot eivät vielä ole vaarallisia, vaan sen sijaan voivat siivittää parempiin suorituksiin. Terveydelle vaarallista kuormitusta aiheutuu silloin, jos kuormitusta ja voimavaroja aiheuttavat työolotekijät eivät ole tasapainossa, kuormitusta on liikaa käytettävissä oleviin voimavaroihin nähden ja se jatkuu pidemmän aikaa. Tällöin uhkana ovat työuupumus sekä erilaiset fyysiset sairaudet.



Kuva 8: Pelkistetty malli psykososiaalisesta kuormittumisesta työssä. Lähde: Rintala 2018, 147.

5.2 Pohdintaa kyselytutkimuksen tuloksista

Tehdyn kyselytutkimuksen tuloksista voidaan tehdä monia mielenkiintoisia havaintoja. Keskeimpänä esiin nousi se, että tulosten mukaan vastaajat ovat hyvin ymmärtäneet, että työnantaja ei voi samalla tavalla vaikuttaa kaikkiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Vastuuta työn kuormittavuuden ehkäisemisestä on myös työntekijällä itsellään. Kyselyssä tärkeimpänä kategoriana esiin nousi työyhteisö ja työnantajan suhteet työntekijöihin ja yksittäisenä keinona oikeudenmukaisuus. Nämä ovat selvästi asioita, joihin työnantaja voi vaikuttaa. Työyhteisö oli myös avoimissa vastauksissa vastaajien mielestä keskeisin keino hallita kuormitusta eli toimivan työyhteisön tärkeyttä ei voi korostaa liikaa.

Sen sijaan henkinen hyvinvointi ja työn vaatimukset koettiin vähiten tärkeiksi kategorioiksi työnantajan keinovalikoimassa. Näissä kategorioissa vastuu kuuluu selvästi enemmän myös työntekijälle itselleen. Tämä varmasti korostuu erityisesti tässä kohderyhmässä, jossa työntekijät ovat tottuneet työskentelemään itsenäisesti ja ottamaan vastuuta työstään. Toisaalta työn vaativuus koettiin avoimissa vastauksissa kaikkein eniten kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Vaikuttaa siltä, että asiantuntijatyössä työntekijät ymmärtävät työn olevan vaativaa, ja että työnantaja ei voi tätä kuormitustekijää poistaa. Sen sijaan työnantaja voi tukea työntekijöitä ja lisätä työn voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan. Ainakaan työnantajan ei tulisi lisätä kuormituksen määrää omalla toiminnallaan, vaan pitää huolta, että puitteet työnteolle ovat kunnossa, ja työntekijät voivat keskittyä olennaiseen.

Kyselytutkimuksen tuloksista oli myös kiinnostavaa huomata, että vaikka resurssipula oli ensisijaisena ongelmana monen vastaajan työpaikalla, niin esiin nousi myös monia muita seikkoja, joihin työnantajan on helpompi vaikuttaa. Resurssipula ei aina ole vain työnantajasta kiinni, mutta työnantaja pystyy vaikuttamaan suuresti siihen, miten houkutteleva työpaikka on ja miten hyvin työntekijät viihtyvät. Kyselytutkimuksessa esiin nousseita työkaluja työnantajalle olivat muun muassa työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, riittävä kommunikointi, kuunteleminen sekä luottamuksen ja arvostuksen osoitus. Myös työtehtävien uudelleenjärjestely sai yllättävän suuren painoarvon. Nämä kaikki ovat asioita, jotka eivät vaadi rahallista panostusta, mutta työntekijät kokevat ne hyvin tärkeiksi. Mielestäni 'kiitos' ja 'anteeksi' ovat sanoja, joilla voidaan saada paljon aikaiseksi ja niiden tulisi kuulua jokaisen työnantajan sanavarastoon.

Kiinnostavasti teknostressi ilmiönä ei noussut erityisesti esiin kyselyn tuloksissa. Toisaalta avoimissa kysymyksissä nostettiin kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi työsidonnaisuus, johon liittyy myös tavoitettavissa oleminen. Useimmat vastaajat kertoivat sulkevansa puhelimensa vapaa-ajalla jopa kokonaan. Varmasti tässä tapauksessa taustalla vaikuttaa eläinlääkäri- ja sairaustyön luonne, johon kuuluu päivystystä ja kiireellisiä potilastapauksia. Mutta toki myös työpaikan asioita saatetaan setviä ja järjestellä työntekijöiden vapaa-ajalla esimerkiksi erilaisissa viestisovelluksissa ja olettaa työntekijöiden olevan tavoitettavissa, mikä on jo huomattavasti laajempaa ammattijoukkoa koskettava ilmiö.¹⁴⁵

Kyselyn tuloksissa korostuivat asiakkaiden työhön tuomat haasteet, sillä suurin osa vastaajista työskenteli asiakaspalvelutehtävissä. Vastauksista välittyi kuva asiakkaista, joiden odotukset ovat hyvin korkealla ja jotka vaativat nopeaa ja laadukasta palvelua eivätkä toisaalta ole

¹⁴⁵ Tavoitettavissa olemisen problematiikka on noussut viime aikoina yleiseen keskusteluun. Suomen Sosiaalidemokraattinen puolue SDP on ehdottanut lakimuutosta, joka kieltäisi työnantaja ottamasta yhteyttä työntekijöihin heidän vapaa-ajallaan muutoin kuin hätätapauksissa. Ks. lisää Helsingin sanomat 2023.

halukkaita maksamaan siitä asianmukaista hintaa. Vastauksissa asiakkaiden kanssa kommunikointi koettiin haastavaksi, pelättiin virheitä ja reklamaatiotilanteita. Valitettavasti vastauksista kävi myös ilmi se, että työntajalta ei aina saa tukea haastaviin asiakastilanteisiin. Tämä on hyvin erikoista, sillä vahingonkorvausoikeudellisesti työnantaja on kuitenkin niin kutsutun isännänvastuusäännön perusteella vastuussa työntekijän virheen johdosta asiakkaalle aiheutuneesta vahingosta.¹⁴⁶ Näin ollen työnantajan tulisi ehdottomasti ottaa vastuu ja tukea sekä opastaa työntekijöitä tällaisissa tilanteissa.

Kaiken kaikkiaan tulosten osalta kyselytutkimus oli mielestäni onnistunut ja ajatuksia herättävä. Tässä tapauksessa otos oli painottunut eläinlääkärin ammatissa työskenteleviin. Tämä varmasti näkyi myös vastauksissa tiettyinä painotuksina verrattuna siihen, jos otos olisi jakautunut tasaisemmin eri asiantuntija-ammattien kesken.

Myös toteutukseltaan tutkimus onnistui mielestäni hyvin. Kyselytutkimus oli sopiva valinta tutkimusmenetelmäksi eikä siihen tässä tapauksessa liittynyt tutkimusmenetelmänä mitään erityisiä eettisiä kysymyksiä. Koska tutkimuksella ei tutkittu minkään tietyn organisaation työntekijöitä, tutkimusluvan pyytäminen ei ollut tarpeellista. Tutkimus tehtiin täysin anonyymisti, siinä ei kysytty vastaajan nimeä, työpaikkaa tai yhteystietoja eikä myöskään mitään arkaluonteisia tietoja. Sukupuolta koskevaan kysymykseen ei ollut pakko vastata. Kaikkiaan kyselytutkimuksella pyrittiin aiheuttamaan mahdollisimman vähän haittaa ja vaivaa tutkittaville. Tutkimus oli lyhyt ja siihen pystyi vastaamaan sähköisesti itselle sopivaan aikaan. Kysely toimi yhtä hyvin niin tietokoneen kuin puhelimenkin näytöllä.

5.3 Lopuksi

Psykososiaalinen kuormittuminen on tutkitusti hyvin yleinen ilmiö ja siitä puhutaan jatkuvasti enemmän. Tästä huolimatta oikeuskäytäntöä aiheesta on löydettävissä vain vähän ja myös työsuojeluviranomaiselle raportoitujen tapausten määrä on vuositasolla hyvin pieni. Epäselvää on se, mistä tämä epäsuhta johtuu. Onko kynnys viedä asia viranomaisten tietoon turhan korkealla? Liittyykö psykososiaaliseen kuormittumiseen edelleen jonkinlainen stigma verrattuna fyysiseen työterveyteen? Toisaalta sama ilmiö on havaittavissa myös kyselytutkimuksen tuloksissa. Vastaajista suuri osa oli kuormittumisesta huolimatta tyytyväisiä työhönsä, eivätkä he olleet vaatineet työnantajalta toimenpiteitä kuormituksen kitkemiseksi.

Mielestäni tämä olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe. Miksi työntekijät jatkavat työsään ja jopa pitävät siitä kuormittumisesta huolimatta. Ehkä asiantuntijatyössä on niin paljon

¹⁴⁶ Vahingonkorvauslaki (412/1974) 3 luku.

hyviä puolia ja voimavaratekijöitä, että ne saavat pitämään työstä sen kuormittavuudesta huolimatta. Monet saattavat myös työskennellä omassa unelma-ammattissaan, josta ovat haaveilleet pitkään ja jota haluavat tehdä työn huonoista puolista huolimatta. Toisaalta taustalla voi olla myös ikävämpiä tekijöitä, kuten leimaantuminen heikoksi tai vaikeaksi työntekijäksi, jos kuormittumisen tuo esille. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa talous- ja turvallisuustilanne Euroopassa on epävarmempi kuin pitkiin aikoihin, ja tämä voi varmasti kasvattaa ihmisten halua pitää kiinni vakituisesta työstä. Toisaalta kuormittuminen saattaa yksinkertaisesti olla jo niin yleinen ilmiö, että olemme osaltamme tottuneet siihen osana työtä.

Joka tapauksessa työtä psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisemiseksi on jatkettava niin yksittäisillä työpaikoilla kuin valtakunnan tasollakin. Muutoin yhä useammat meistä uupuvat ja joutuvat pahimmillaan jättäytymään kokonaan työelämän ulkopuolelle jo kauan ennen työuransa loppua. Olisi tärkeää jatkaa yhteiskunnallista keskustelua ja pyrkiä pureutumaan kuormittumisen juurisyihin. Kyse on niin laajasta ilmiöstä, että ongelma ei ole vain yksittäisillä työpaikoilla vaan yhteiskunnassamme laajemmin.

Tästä huolimatta yksittäisillä työpaikoilla pystytään tehokkaasti taistelemaan psykososiaalista kuormittumista vastaan. Miten työnantajan sitten tulisi ehkäistä psykososiaalista kuormittumista? Esitän lopuksi omat, tässä opinnäytetyössä kerättyihin tietoihin perustuvat kymmenen käskyä työnantajille psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisemiseksi.

Kymmenen käskyä psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisemiseksi:

1. Arvioi, mitkä ovat työpaikallasi mahdollisia vaara- ja haittatekijöitä ja miten ne voitaisiin poistaa tai niiden vaikutusta vähentää.
2. Huomioi työntekijät yksilöinä henkilökohtaisine edellytyksineen.
3. Mitoita resurssit oikein.
4. Tarkkaile työntekijöitä, heidän työmääriään ja työaikojaan sekä sosiaalisia suhteita työpaikalla. Kysy ja kuuntele.
5. Pidä itse kiinni rajoista. Älä näytä huonoa esimerkkiä oman hyvinvoinnin laiminlyönnistä äläkä oletta, että työntekijäsi toimisivat niin.
6. Lisää voimavaroja työpaikalla; panosta yhteisöllisyyteen, anna työntekijöille tukea ja työnohjausta.
7. Ole oikeudenmukainen.
8. Mikäli huomaat työntekijän kuormittuneen, suhtaudu asiaan vakavasti. Selvittäkää kuormittumisen syyt ja tehkää yhdessä konkreettinen suunnitelma tilanteen korjaamiseksi.
9. Hyödynnä työterveyden ammattilaisten apua ja neuvoja.
10. Muista lupaus säilyttää työntekijöiden työkyky.

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Courtemanche, C. 2009. Longer Hours and Larger Waistlines? The Relationship Between Work Hours and Obesity.

Dembe, A.E. ym. 2005. The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine* Vol. 62, No. 9, pp. 588-597.

Grant, A., Christianson, M. & Price, R. 2007. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Executive*, 21: 1, 51-63.

Guest, D. 2017. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, Vol 27, no 1, pages 22-38.

Hakanen, J. & Borg, V. 2008. Teoksessa Christensen, M. (toim.) *Positive Factors at Work. The First Report of the Nordic Project*. TemaNord 2008:501.

Heikkilä, T. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Hirvonen, A. 2011. *Mitkä metodit? - Opas oikeustieteen metodologiaan*. Yleisen oikeustieteen julkaisuja, Helsinki.

Kaltainen, J. & Hakanen J. 2021. *Miten Suomi voi -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana*. Työterveyslaitoksen verkkosivut <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Kananen, J. 2014. *Verkkotutkimus opinnäytetyönä: Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. *Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, M. 2022. *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books.

- Kinnunen, U., Perko, K., & Virtanen, M. 2013. Esimiehen johtamistyylin yhteys työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 50, 59-70.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Mäkinie mi, J-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2021. Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitoksen verkkosivut <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Nielsen, K. & Taris, T. W. 2019. Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology - and some ways forward. *Work & Stress* 33(2), 107-118.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M., & Pulkkinen, P. (2014) *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Helsinki, Sanoma Pro Oy.
- Ranki, S. 2022. Digitalisaatio ja työn muutos - teknostressiä ja teknoimua. Akava Works, Artikkelit 3/2022.
- Rintala, J. 2018. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät työturvallisuuslaissa. Teoksessa *Työturvallisuuslaki*, 140-169. Edita.
- Robertson, I., & Cooper, C. 2011. *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Saloheimo, J. 2016. *Työturvallisuus - perusteet, vastuu, oikeusturva*. Talentum.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. 2014. A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health*, 42-68.
- Sortti, T. 2019. *Työturvallisuusrikokset - Henkinen työsuojelu*. Edita.
- Tikkanen, H. 2018. EU-oikeuden vaikutus työturvallisuuteen. Teoksessa *Työturvallisuuslaki*, 9-39. Edita.
- Toivanen, M, Viljanen, O. & Turpeinen, M. 2016. Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus*, 1, 14(1), 77–94.
- Tuomivaara, S. & Alasaoini, T. 2020. Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Helsinki, Työterveyslaitos.

Työsuojeluhallinto 2022a. Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2021 - Raportti. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2022.

Työsuojeluhallinto 2022b. Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2021. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2022.

Työturvallisuuskeskus 2021. Voi hyvin työssä - Opas työntekijälle ja esihenkilölle psykososiaalisen kuormituksen hallintaan.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Van den Broeck, A., Van Ruyseveldt, J., Vanbelle, E. & De Witte, H. 2013. The job demands-resources model: overview and suggestions for future research. *Positive Organizational Psychology*, Volume 1, 83-105.

Van der Hulst, M. 2003. Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2003;29(3):171-188.

Vehkalahti, Kimmo. (2019) Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto.

Virtanen, M. ym. 2012. Long Working Hours and Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis. *American Journal of Epidemiology*, Volume 176, Issue 7, 1 October 2012, Pages 586-596.

Yaneva, M. 2018. Employee satisfaction vs. employee engagement vs. employee NPS. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(1), 221-227.

Virallislähteet

HaVL 15/2002. Hallintovaliokunnan lausunto Työ- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 81/1985 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 94/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 201/2012 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 306/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

STM 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018.

TyVM 4/2002. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Oikeuskäytäntö

EU tuomioistuin 20.12.2017, Vaditrans, C-102/16, EU:C:2017:1012

EU tuomioistuin 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402

Helsingin hovioikeus 29.3.2012 850

Helsingin käräjäoikeus dnro 13/5791 3.7.2014

Hyvinkään käräjäoikeus dnro R 14/326 2.2.2015

KKO 2021:52

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus dnro R 13/479 9.1.2015

Muut lähteet

Akavalaisten psykososiaalinen kuormitus ja työkyky - Yhteenvedo kyselyn tuloksista 18.10.2021. https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Psykososiaalinen_kuormitus_ja_tyokyky_akavalaisilla_tyohyvinvointikysely_2021.pdf Viitattu 22.2.2023.

Akavan esitykset työturvallisuuslain uudistamiseksi. <https://akava.fi/yleinen/akavan-esitykset-tyoturvalisuuslain-uudistamiseksi/> Viitattu 22.2.2023.

Helsingin Sanomien artikkeli 2.3.2023. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009424228.html> Viitattu 18.3.2023.

COPSOQ International Network verkkosivut. <https://www.copsoq-network.org/> Viitattu 22.2.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Henkilöstömitoitus. <https://stm.fi/iakkaiden-palvelut/henkilostomitoitus> Viitattu 22.2.2023.

Surveypal-verkkosivut. <https://surveypal.fi/> Viitattu 22.2.2023.

Työturvallisuuskeskus, Psykososiaalinen kuormitus. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/#e8771800> Viitattu 22.2.2023.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> Viitattu 22.2.2023.

Työterveyslaitos, Miten Suomi voi? <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> Viitattu 22.2.2023.

Varma, Poissololaskuri. <https://www.varma.fi/tyonantaja/poissaololaskuri/> Viitattu 22.2.2023.

Liitteet

Liite 1: Kysely 62

Liite 1: Kysely

Kysely asiantuntijatyön kuormittavuudesta

Tämä kysely käsittelee asiantuntijatyön kuormittavuutta. Mikäli teet asiantuntijatyötä, voit vastata tähän kyselyyn.

Kysely toteutetaan osana oikeudellinen erityisosaaminen ja oikeusmuotoilu -tutkinnon loppu-työtä. Lopputyössä pyritään selvittämään asiantuntijatyön kuormittavuutta ja työnantajan keinoja kuormittavuuden hallintaan. Vastaaminen on vapaaehtoista, nimetöntä ja kerättyjä tietoja käytetään vain edellä mainittuun tarkoitukseen.

Vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Suuret kiitokset ajastasi!

Taustatiedot

1. Missä ammatissa työskentelet tällä hetkellä?
2. Oletko? *
 - Mies
 - Nainen
 - Muu
 - En halua vastata
3. Minkä ikäinen olet? *
Ilmoita vastauksesi kokonaisina vuosina.
4. Teetkö töitä kokoaikaisesti vai osa-aikaisesti? *
 - Kokoaikaisesti
 - Osa-aikaisesti
5. Tiesitkö, että lain mukaan työnantajan pitää puuttua terveyttä vaarantavaan kuormittumiseen käytettävissään olevin keinoin?
 - Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
6. Mitkä asiat sinä koet työssäsi kuormittavina? Mainitse kolme keskeisintä.
7. Mitkä asiat auttavat sinua kuormituksen hallinnassa? Mainitse kolme tärkeintä.
8. Mitä työnantajasi voisi tehdä vähentääkseen kuormittumista työpaikallasi? Mainitse kolme tärkeintä asiaa.

Työnantajan keinot puuttua työn kuormittavuuteen ja hallita sitä

Kyselyn seuraavassa osassa sinulle esitetään erilaisia työnantajan keinoja puuttua terveyttä vaarantavaan kuormittumiseen.

Tehtäväsi on pohtia kunkin keinon kohdalla, miten keskeinen se mielestäsi on työn kuormittavuuden hallinnan ja vähentämisen kannalta.

Kysymyksiin vastataan asteikolla 1-5, jossa 1 = täysin merkityksetön ja 5 = täysin välttämätön.

9. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?
 - Työnantaja huolehtii, että työ ei häiritse työntekijän muuta elämää.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta muuttavan vapaa-ajan suunnitelmiaan töiden vuoksi.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta tekevän töitä vapaa-ajallaan.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijän ei odoteta olevan vapaa-ajallaan työnantajan tai asiakkaiden käytettävissä.

10. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?
 - Työnantaja huolehtii, että työtahti ei ole liian nopea.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä ehtii tehdä hänelle osoitetut työtehtävät.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä ei jää jälkeen työtehtävissään.
 - Työnantaja huolehtii, että työ ei ole emotionaalisesti liian vaativaa.
 - Työnantaja huolehtii, että tietotekniikan käyttöä työssä ei koeta kuormittavana.

11. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn määrään.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn sisältöön.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn aikatauluihin.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä pystyy vaikuttamaan siihen, miten hän työnsä tekee.

12. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus oppia uusia asioita työssään.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä voi olla ylpeä työstään.
 - Työnantaja huolehtii, että työllä on selkeät tavoitteet.
 - Työnantaja huolehtii, että työntekijä ymmärtää, mitä häneltä odotetaan työssään.

13. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?

- Työnantaja huolehtii, että työntekijöiden hyvinvointia pidetään tärkeänä tavoitteena.
- Työnantaja huolehtii itse omasta hyvinvoinnistaan.
- Työnantaja informoi työntekijöitä riittävästi.
- Työnantaja varmistaa, että työpaikalla on työkaluja ratkaista konflikteja.
- Työnantaja luottaa työntekijöihinsä.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijät voivat luottaa hänen sanaansa.
- Työnantaja on oikeudenmukainen.
- Työnantaja arvostaa työntekijöiden tekemää työtä.

14. Kuinka keskeisinä koet seuraavat työnantajan keinot hallita työn kuormittavuutta?

- Työnantaja huolehtii, että työntekijällä on mahdollisuus lopettaa töiden ajatteleminen vapaa-ajalla.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijä ei koe painetta tehdä töitä sairaana.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijä ei ole liian stressaantunut työstään.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee olevansa työssään vireä.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee työn imua.
- Työnantaja huolehtii, että työntekijä kokee olevansa hyvä siinä mitä tekee.

Jäljellä on enää muutama kysymys. Kiitos kärsivällisyydestäsi tähän asti.

15. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi kokonaisuudessaan? (0 = en lainkaan tyytyväinen - 10 = erittäin tyytyväinen)

16. Kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi työpaikkana muille? (0 = ei lainkaan todennäköisesti - 10 = erittäin todennäköisesti)

17. Kuinka kuormittuneeksi koet itsesi työssäsi? (0 = en lainkaan kuormittuneeksi - 10 erittäin kuormittuneeksi)

18. Koetko, että kuormittuminen on vaikuttanut terveyteesi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En ole ollut kuormittunut