

Jonna Mustonen

TYÖN PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS

Tapaustutkimus Veeran Verstaan henkilökunnan psykososiaalisista kuormitustekijöistä

TYÖN PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS

Tapaustudkimus Veeran Verstaan henkilökunnan psykososiaalisista kuormitustekijöistä

Jonna Mustonen
Opinnäytetyö
Syksy 2023
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Jonna Mustonen

Opinnäytetyön nimi: Työn psykososiaalinen kuormitus – Tapaustutkimus Veeran Verstaan henkilökunnan psykososiaalisista kuormitustekijöistä

Työn ohjaaja: Sanna Oja

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2023

Sivumäärä: 33 + 4

Työn aihe syntyi toimeksiantajan kanssa jaetusta kiinnostuksesta työhyvinvointiin ja tarpeesta kartoittaa Veeran Verstaan henkilökunnan työssään kohtaamaa kuormitusta ja työhyvinvointia. Työ rajautui Veeran Verstaalla säännöllisesti työskentelevien neljän työntekijän psykososiaalisten kuormitustekijöiden tutkimiseksi ja tunnistamiseksi. Aihe on ajankohtainen ja psykososiaalinen kuormitus jää helposti tunnistamatta työyhteisöissä, jolloin se ajaa pahimmillaan työuupumukseen. Tunnistamalla kuormitustekijöitä ja vähentämällä kuormitusta saadaan ennalta ehkäistyä mielen sairauksista johtuvia poissaoloja ja pidettyä työntekijät hyvinvoivina työkykyisinä.

Tavoitteena oli selvittää ja nimetä tämän työyhteisön kuormitustekijät ja saada niistä syvällisempää ymmärrystä. Tämän tavoitteen rinnalla tutkittiin myös työyhteisön tämänhetkistä tilannetta kuormitustekijöiden suhteen. Tämänhetkistä tilannetta kartoittamalla saatiin arvokasta tietoa tueksi kuormitustekijöiden ymmärtämiseen ja hyödyllistä tietoa toimeksiantajalle. Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena verkkokyselylomakkeella aineistoa keräten.

Työhyvinvointiin ja psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää teoriaa oli hyvin saatavilla. Työssä on käytetty kirjallisten lisäksi paljon eri tutkimuslaitosten ja asiantuntijaorganisaatioiden internetsivuilta löytyvää tietoa. Aineistonkeruu laadullisella kyselylomakkeella oli helppo ja nopea tapa kerätä tietoa, kokemuksia ja mielipiteitä tutkittavasta aiheesta.

Tutkimuksen tuloksista saatiin tärkeää tietoa Veeran Verstaan henkilökunnan kuormitustekijöistä ja tämänhetkisestä tilanteesta työyhteisössä. Kuormitusta eniten lisääviksi tekijöiksi nousivat työtilojen puutteellisuus, jatkuva meteli, työn sirpaleisuus, jatkuvat keskeytykset ja uusi yhteistyö Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kanssa, joka on ollut iso muutos. Työyhteisön hyvä yhteishenki ja toimiva keskusteluyhteys tulivat esille vahvasti nykytilanteen kartoituksessa. Työntekijät kokivat kuormittuvansa tällä hetkellä sopivasti ja tuntevat voivansa vaikuttaa kuormitustekijöihin työyhteisössään. Kokonaisuudessaan kaikki kokivat tämänhetkisen työhyvinvoinnin hyväksi.

Asiasanat: Psykososiaaliset tekijät, kuormitus, työhyvinvointi, sosiaali- ja terveysala

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

Author: Jonna Mustonen

Title of thesis: The psychosocial burden of work – Case study of Veeran Verstas's staff psychosocial burden

Supervisor: Sanna Oja

Term and year when the thesis was submitted: Fall 2023

Number of pages: 33 + 4

The topic of the work arose from a shared interest in occupational well-being with the client and the need to map the workload and occupational well-being faced by the four employees who work at Veeran Verstas. Unrecognized and continual burden leads to burnout at worst. By identifying load factors and reducing the workload, employees can be kept healthy and able to work.

The goal was to find out the burdening factors of this work community and gain a deeper understanding of them. The research was carried out as a qualitative case study, collecting data using an online questionnaire. The research also produced useful information of the employees' current workloads.

In addition to book sources, this thesis has used a lot of information found on internet sites of various research institutes and expert organizations. Collecting data using a qualitative questionnaire was a quick way to gather information and empirical data about the topic.

This study yielded important information about the psychosocial burdens for Veeran Verstas's staff and the current situation in the work community. The most burdening factors were the poor quality of workspaces, constant noise, fragmented work, constant interruptions, and the new cooperation with The Wellbeing Services County of North Ostrobothnia, which has brought significant changes. The study also revealed that the work community has good team spirit and well-functioning communication. The workers also felt that they could influence the burdens in their work community and overall, everyone felt the current well-being at work was good.

Keywords: Mental workload, psychosocial burden, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	VEERAN VERSTAS	8
2.1	Turvallisemman tilan periaatteet.....	8
2.2	Kuntouttava työtoiminta ja työkokeilu	9
2.3	Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus.....	10
3	TYÖHYVINVOINTI	11
3.1	Työkyky	12
3.2	Stressi ja työuupumus	13
3.3	Työyhteisö.....	15
3.4	Johtaminen.....	15
4	PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT	17
4.1	Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät.....	18
4.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät.....	19
4.3	Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	20
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	21
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
6.1	Havaitut kuormitustekijät työpaikalla	23
6.2	Kuinka raskaaksi kuormitustekijät koetaan.....	24
6.3	Kuormitustekijöiden huomioiminen työpaikalla	24
6.4	Arvio siitä miten voi itse vaikuttaa kuormitustekijöihin	25
6.5	Yleinen työhyvinvointi tällä hetkellä.....	25
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
7.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	26
7.2	Työyhteisön tämänhetkinen tilanne kuormitustekijöiden suhteen.....	27
8	POHDINTA	29
	LÄHTEET.....	31
	LIITTEET	35

1 JOHDANTO

Kaikkia työpaikkoja koskevan työsuojelulain idea on, ettei kenenkään työuran pidä katketa ennenaikaisesti, eikä työ saisi sairastuttaa tekijäänsä. Kuitenkin monen tie masennukseen kulkee työnsä tuottaman psykososiaalisen ylikuormittumisen ja työuupumuksen kautta. Masennus vie joka päivä 9–10 suomalaista työkyvyttömyyseläkkeelle. Työuupumus ei ole Suomessa virallisesti luokiteltu sairaudeksi. Odotellaanko meillä siis sitä, että työhönsä täysin uupunut sairastuu fyysisesti tai psyykkisesti vai jopa sitä pistettä, että työntekijä joutuu hengenvaaraan, kun väsymys sumentaa tarkkaavaisuuden? Väsymystä ei oteta vakavasti, ennekuin se vie työkyvyn. (Karjalainen 2022, luku 1.)

Yllä mainituista syistä työhyvinvoinnin kehittäminen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen on äärimmäisen tärkeää. Opinnäytetyöni on tutkimus Veeran Verstaan henkilökunnan työssään kokemista psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jotka liiallisissa määrin vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, joten rajaan tutkimuksen psykososiaalisten kuormitustekijöiden tutkimiseen ja tunnistamiseen. Tavoitteena on tuoda esille ja ymmärtää kuormitustekijöitä juuri tässä organisaatiossa. Tunnistamalla ja ymmärtämällä näitä kuormitustekijöitä henkilökunta voi edistää työpaikan työhyvinvointia. Työyhteisö aikoo käyttää tutkimuksen tuloksia osana työhyvinvoinnin kehittämisprosessia. Veeran Verstaalla niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin hyvinvointi on tärkeää, joten tämän opinnäytetyön aiheeseen päädyimme molempien osapuolien kiinnostuksesta aiheita kohtaan ja toimeksiantajan tarpeesta kehittää työhyvinvointia ja ennaltaehkäistä työhyvinvointia alentavia tekijöitä.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi olla hankalaa tunnistaa käsitteenä, joten tietoisuuden lisääminen aiheesta on tärkeää niin yhteiskunnallisesti kuin organisaatiossakin. Oman harjoittelujaksoni aikana Veeran Verstaalla koin, että työntekijöiden työhyvinvointi on toistaiseksi hyvä, joten nyt on hyvä tilaisuus tunnistaa kuormittavat tekijät ja sitä kautta ennaltaehkäistä liika kuormittuminen.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena lomakehaastatteluna, johon koko henkilökunta sitoutui osallistumaan. Vaikka otanta on pieni, vastaukset ovat silti kattavat, koska vastausprosentti on 100. Tutkittavana oleva työyhteisö koostuu neljästä työntekijästä ja tavoitteena on saada syvällisempää tietoa, joten siksi päädyin laadulliseen tutkimukseen. Tutkimus on tapaustutkimus ja

tapauksena on juuri tämän organisaation henkilökunnan psykososiaaliset kuormitustekijät. Työntekijät toivoivat mahdollisimman anonyymia tapaa vastata kysymyksiini, joten tästä syystä haastattelu toteutettiin lomakehaastatteluna. Olen ollut Veeran Verstaalla harjoittelussa, joten olisin kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun mahdollisesti liian tuttu ja se voisi vaikuttaa vastauksiin. Anonyymilla lomakkeella on mahdollista saada syvällisempää tietoa ja kysymyksiin uskalletaan vastata rohkeammin.

Kyselylomakkeen tavoitteena on selvittää ja nimetä kuormitustekijät ja arvioida kuinka raskaaksi ne koetaan. Lisäksi työntekijä pääsee omin sanoin kertomaan työyhteisön nykytilanteesta ja pohtimaan miten itse voisi vaikuttaa työyhteisössään näihin kuormitustekijöihin. Lomakkeella työntekijät pääsevät myös arvioimaan omaa työhyvinvointiaan. Tämänhetkisen työhyvinvoinnin kartoitus sitoo tämän tutkimuksen tapauksen, eli henkilökunnan psykososiaaliset tekijät, kontekstiinsa eli työhyvinvointiin. Tämä kaikki on arvokasta tietoa, kun työyhteisö lähtee kehittämään työhyvinvointia ja tekemään ennaltaehkäiseviä suunnitelmia liian kuormituksen estämiseksi.

Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia ja sitä mistä se muodostuu. Tässä luvussa perehdytään myös stressiin ja sitä seuraavaan työuupumukseen, johon liiallinen kuormitus ihmisen jossain vaiheessa ajaa. Työhyvinvointi on tämän opinnäytetyön yläkäsite, jonka alakäsitteeseen ja opinnäytetyön varsinaiseen rajattuun aiheeseen psykososiaalisiin kuormitustekijöihin syvennytään luvussa 4. Vaikka aihe on lähinnä rajattu psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, on tärkeää käsitellä työhyvinvoinnin eri osa-alueita, koska psykososiaaliset kuormitustekijät ovat vain osa sitä. Näin saadaan aiheesta selkeämpi kokonaiskuva ja käsitteet saadaan sidottua toisiinsa.

2 VEERAN VERSTAS

Veeran verstaas on työelämään ja koulutukseen suuntaava taidepaja työttömille nuorille aikuisille. Verstaan toiminta on suunnattu 18–29-vuotiaille. Veeran Verstaas on itsenäinen toimija, jonka toimintaa järjestää Veeran Verstaas ry. Toimintajakso Veeran Verstaalla koostuu monipuolisesti eri taiteen osa-alueista, ja Verstaan taideopettajat ovat korkeasti koulutettuja ja pedagogisesti päteviä. Verstaalla noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita. (Veeran Verstaas 2023b.)

1.1.2023 lähtien Pohjois-Pohjanmaan uusi hyvinvointialue eli Pohde on alkanut ostamaan Veeran Verstaalta kuntoutuspalveluja. Ennen tätä muutosta palvelua ei ostettu, vaan Oulun kaupunki avusti toimintaa ja maksoi työntekijöiden palkat. Tämä muutos on tuonut uusia vaatimuksia ja velvollisuuksia toimintaan, esimerkiksi henkilökunnan koulutusvaatimuksia on kiristetty. (Kejonen 2023.) Pohde on vuoden 2023 vaihteessa toimintaan tullut Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue. Se perustettiin osana maakunta- ja soteuudistusta. (Pohde 2023.)

Verstaas mainostaa olevansa nuorten oma paikka ja toiminta määräytyy sen hetkisen ryhmän ja heidän kiinnostuksen kohteidensa mukaan. Veeran Verstaas tarjoaa työkokeilupaiikkoja ja kuntouttavaa työtoimintaa. (Veeran Verstaas 2023b.) Veeran Verstaalla tarjotaan myös nuorille sosiaalihuoltolain mukaista ja ammattilaisten suunnittelemaa sekä toteuttamaa sosiaaliohjausta (Veeran Verstaas 2023a).

Veeran Verstaas aloitti toimintansa vuonna 2002. Ensimmäiset seitsemän vuotta paja oli suunnattu lähinnä nuorille naisille, mutta nykyään Verstaas on suunnattu kaikille ja toiminnassa on sukupuolensensitiivinen lähestymisote. Lähtökohtana toiminnalle on nuoren tilanteen hyväksyminen sellaisena, kuin nuori sen itse kokee. Tarkoituksena ei ole pelastaa nuorta, vaan pyrkiä tilaksi, joka todistaa sitä mitä nuoren ihmisen todellisuudessa tapahtuu. (Kejonen 2012, 11.)

2.1 Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisuus viittaa tässä kontekstissa turvallisuuden sosiaaliseen ulottuvuuteen, eli ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin asenteisiin. Näiden periaatteiden tarkoituksena on saada jokaiselle tervetullut olo riippumatta henkilön ominaisuuksista. Turvallisemman tilan

periaatteet voivat vaikuttaa itsestäänselvyyksiltä, mutta syrjintä ja sen pelko ovat arkipäiväisiä kokemuksia ja turvallisemman tilan periaatteiden noudattaminen voi olla joillekin ratkaiseva asia tuleeko paikalle tai osallistuuko johonkin toimintaan. Yleistynyt termi turvallisemmasta tilasta on käytössä siksi, koska absoluuttista turvallista tilaa ei voida taata, mutta periaatteilla rakennetaan ennakoivasti turvallisempia tiloja. (Kunnallisen nuorisotyön kehittämisverkosto 2021, 5–8.)

Nuorten kanssa työskennellessä on tärkeää, että henkilökunta laatii periaatteet henkilökunnan omaan käyttöön ja nämä periaatteet tukevat asiakkaiden turvallisemman tilan periaatteita (Kunnallisen nuorisotyön kehittämisverkosto 2021, 11).

Esimerkki turvallisemman tilan ohjeistuksesta:

- Kunnioita toisen henkilökohtaista tilaa. Toisten rajoja ei voi tietää, joten koskemiseen pitää kysyä lupa. Kuuntele ja muuta käytöstäsi, jos se häiritsee muita.
- Kunnioita kaikkia, älä tee oletuksia. Älä tee oletuksia ihmisen sukupuolesta, seksuaalisuudesta, etnisyydestä, uskonnosta, terveydestä, sosioekonomisesta taustasta tai arvoista. Kunnioita pronomineja ja nimiä.
- Ei kehosyrjintää. Älä kommentoi toisen kehoa, ruoka-annoksia tai syömistä millään tavalla.
- Kunnioita toisten uskomuksia, kokemuksia, mielipiteitä ja erilaisia näkökulmia.
- Ota vastuu omasta toiminnasta ja käytöksestä. Ole tietoinen siitä, että omalla toiminnalla on aina vaikutus muihin ihmisiin hyvistä aikomuksista huolimatta.
- Anna tilaa. Pyri huolehtimaan siitä, että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun halutessaan. Anna puheenvuoro äläkä jyrää toisten mielipidettä. Kunnioita toisten yksityisyyttä ja käsittele arkoja aiheita kunnioittaen.
- Puutu häirintään. Älä jää sivustakatsojaksi, vaan puutu häirintätilanteeseen, vaikka kysymällä häirinnän kohteeksi tulleelta haluaako hän apua tai tukea. (Oikeusministeriö 2022.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta ja työkokeilu

Kuntouttava työtoiminta on suunnattu henkilöille, jotka eivät kykene työ- ja toimintakykynsä rajoitteiden vuoksi osallistumaan julkisiin työvoimapalveluihin ja työhön. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu asiakkaalle tehtyyn aktivointisuunnitelmaan, johon kirjataan hänelle suunnattu palvelukokonaisuus. Suunnitelmassa otetaan huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne ja sen pohjalta määritellään palvelukokonaisuuden sisältö. Kuntouttavaa työtoimintaa

järjestetään asiakkaan tarpeiden mukaisesti kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti 1–4 päivänä viikossa 3–24 kuukauden ajalle. Toiminnan on oltava tavoitteellista, parantaen asiakkaan elämänlaatua ja toimintakykyä, jotta asiakas pääsisi työelämään, koulutukseen tai TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työkokeilun tarkoitus on selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai mahdollisuus palata työelämään. Työkokeiluun voi päästä, jos henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alanvaihtoa, henkilö pohtii mahdollista yrittäjyyttä, henkilö on ollut pitkään poissa työelämästä tai henkilö on ollut aiemmin toisen maan työmarkkinoilla. Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö, säätiö tai työpaja. Työkokeilujakso voi kestää enintään 12 kuukautta, mutta samalla työnantajalla enintään kuusi kuukautta. Työkokeilujakson päivittäinen ja viikoittainen työaika voi vaihdella asiakkaan tarpeitten mukaan. (TE-palvelut 2023.)

2.3 Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus

Sosiaalityön perustana ovat yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja ihmisoikeudet. Vahvan sosiaalityön avulla vaikeimmassa asemassa olevat ihmiset saavat avun ja tuen, jota he tarvitsevat. Asiakkailta, jotka hyötyvät sosiaalityöstä, on usein haasteita työllistymiseen, kouluttautumiseen, toimeentuloon, kuntoutumiseen tai muuhun hyvinvointiin liittyvissä elämän osa-alueissa. Sosiaalityötä voidaan toteuttaa itsenäisenä palveluna tai osana esimerkiksi kuntouttavaa toimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a.)

Sosiaaliohjaus on henkilökohtaista apua ja neuvontaa. Sosiaalipalveluja hakevat henkilöt tarvitsevat yhä useammin henkilökohtaista ohjausta. Tukea ja ohjausta voi tarvita esimerkiksi palvelujen ja etujen hakemiseen ja arkielämän sujuvoittamiseen. Koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jääneet nuoret sekä mielenterveyskuntoutujat saattavat tarvita hyvinkin pitkäjänteistä ohjausta päästäkseen elämässä eteenpäin. Työssä on keskeistä asiakkaan joustava kohtaaminen, hänen tukemisensa ja motivointi itsenäiseen suorittamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a.)

3 TYÖHYVINVOINTI

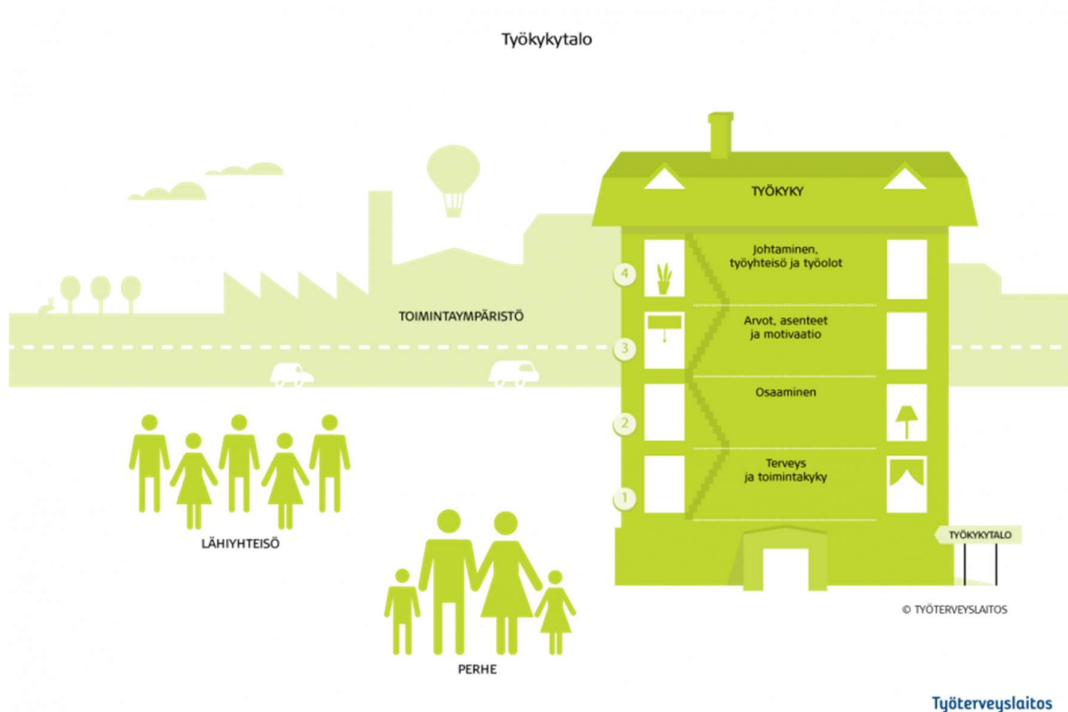
Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus ja terveys. Motivoiva johtaminen, työyhteisön yleinen ilmapiiri ja työntekijöiden oma ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kasvaessa se vaikuttaa työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sairaspotilaiden vähenemiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. Työnantajan on huolehdittava hyvästä johtamisesta, työturvallisuudesta ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuu on pitää huolta ammatillisen osaamisen ylläpidosta ja omasta työkyvystään. Jokainen voi myös omilla teoillaan vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b.)

Työpaikalla vietetään keskimäärin 1600 tuntia vuosittain, joten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on tärkeää. Organisaatioille hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on kilpailuetu. Irrallisilla terveystempauksilla ei saavuteta pysyvää ja pitkäkestoista vaikutusta työhyvinvointiin. Terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla laaja-alaista ja kokonaisvaltaista. Yhteiskehittäminen kaikkien työpaikan toimijoiden kesken auttaa löytämään parhaat ja toimivimmat ratkaisut, joihin on helppo sitoutua. Yhteiskehittäminen edistää myös vuorovaikutusta ja vahvistaa työyhteisöä. Oleellista on sisällyttää terveyden ja hyvinvoinnin kehittäminen vakinaiseksi osaksi organisaatiota. (Työterveyslaitos 2023a.)

Vaikka työkyvystä huolehtiminen ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy vaikuttavat nykypäivän trendeiltä, joihin on vasta herätty, juontavat nämä ennaltaehkäisyt ja huolehtimiset juurensa pitkälle menneisyyteen. Jo 1700-luvulla on rautateitä ja Saimaan kanavia rakentaville työntekijöille järjestetty lääkärin hoitoa. Teollistumisen edetessä on huomattu, että työntekijöiden sairastaminen aiheuttaa tuottavuuden laskua. Suomeen on sittemmin rakennettu laajuudeltaan hyvin mittava ja kansainvälisesti poikkeuksellinen työterveyshuoltojärjestelmä. (Forma & Honkanen 2023, 27.)

3.1 Työkyky

Työkykyä voidaan kuvailla talon muodossa. Tällaisessa työkykyä kuvaavassa talossa on neljä kerrosta. Kolmessa alimmassa kerroksessa kuvataan yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljännessä kerroksessa itse työtä. Tämä kuvitteellinen talo pysyy pystyssä kaikkia kerroksia kehittämällä koko työelämän ajan. (Työterveyslaitos 2023f.)



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023f).

Terveys ja toimintakyky muodostavat yhdessä perustan työkyvylle ja siksi ne löytyvät alimmasta kerroksesta. Seuraavaksi tulee osaaminen ja sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatillinen tieto ja taito. Tiedon ja taidon jatkuva päivittäminen on tärkeää. Kaikilla toimialoilla on viime aikoina lisääntynyt työkyky- ja osaamisvaatimukset, joten sitä kautta tämän osion merkitys on korostunut. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Samassa kerroksessa on myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Oma asenne on merkittävässä roolissa työkyvyn ylläpidossa. Työn ollessa mielekästä ja sopivan haastavaa, työkyky vahvistuu. Ylimmässä

kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tämä kerros on se, joka kuvaa konkreettisesti työpaikkaa ja sen oloja. Esihenkilöt ja johto ovat myös tärkeä osa tämän kerroksen toimintaa. Heillä on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos 2023f.)

Työkykyä ja sen eri osa-alueita tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Parhaimman tuloksen saa, kun eri osapuolet ja tukiorganisaatiot tekevät yhteistyötä. Työnantaja voi tukea yksilön voimavarojen kehittymistä ja työntekijä voi osallistua aktiivisesti oman työnsä ja työolojensa kehitykseen. Työkykyä ympäröi myös yksilön perheen, sukulaisten ja ystävien verkosto. Myös yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. Työkyvyn ylläpidossa ihmisen omat voimavarat ja työ on tärkeää sovittaa yhteen ja pitää tasapainossa. Iän myötä henkilökohtaiset voimavarat tulevat muuttumaan. Myös työ tulee muuttumaan nopeasti ja se muutos ei ota aina huomioon yksilöiden henkilökohtaisten voimavarojen tilannetta. Usein liian raskas työtilanne rasittaa liikaa ja henkilökohtaiset voimavarat eivät riitä kannattelemaan sieltä tulevia paineita. (Työterveyslaitos 2023f.)

Työntekijän näkökulmasta työaika vaikuttaa terveyteen, toimintakykyyn ja mahdollisuuteen sovittaa yhteen muu elämä työn kanssa. Työtyytyväisyyttä ja työn vetovoimaa lisäävät hyvät työajat. Työajat ja erityisesti vuorotyö vaikuttavat työntekijän elämään monilla eri osa-alueilla. Työpaikalla vaikutukset näkyvät työn tuottavuudessa, sairaspöissaoloissa ja työurien pituudessa. Vapaa-ajalla vaikutus näkyy työntekijän terveydessä ja turvallisuudessa, sekä perhe- ja sosiaalisessa elämässä. Työaika pitää räätälöidä työntekijän ja organisaation tarpeisiin sopivaksi. (Työterveyslaitos 2023e.)

3.2 Stressi ja työuupumus

Stressi on tilanne, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi vastaamaan häneen kohdistuvia odotuksia ja vaatimuksia. Stressin kehittymiseen vaikuttavat niin työn kuin työntekijänkin ominaisuudet. Stressi voi kauan jatkuessaan edetä työuupumukseksi eli tilaksi, jossa ihmisen voimavarat ovat ehtyneet. Työuupumus on oireyhtymä, johon kuuluu kroonista väsymystä, tunteiden hallinnan häiriöitä, kognitiivisen hallinnan häiriöitä ja henkistä etäännyntymistä työstä. Näitä oireita voi esiintyä myös erikseen. Vasta pitkälle kehittyneessä työuupumuksessa näitä oireita alkaa esiintyä yhtä aikaa. Väsymys on yleensä ensimmäinen oire, joka käynnistää muiden oireiden

kehittymisen. Työuupumuksesta puhuttaessa voidaan tarkoittaa sen kahta eri vaihetta. Se voidaan nähdä pitkän työuupumusprosessin lopputilana, jossa voimavarat ovat ehtyneet ja työntekijä ei ole enää työkuuntoinen. (Työterveyslaitos 2023d.)

Tätä edeltävä vaihe voi kestä jopa vuosia ja se voi vaihdella lievästä vakavaan. Tässä vaiheessa työntekijä vielä pystyy työhönsä, mutta joutuu ponnistelemaan todella paljon täyttääkseen työnsä tavoitteet. Lääketieteellisissä tautiluokituksissa ei ole työuupumusta, joten se kirjataan jonkin muun diagnoosin liitteeksi, koska usein työuupumus johdattaa johonkin sairauteen tai pahentaa jo olemassa olevaa. Työn vaatimusten ja voimavarojen epätasapainosta seuraa stressiä ja työuupumusta. Työntekijän on mahdollista selvitä hyvinvoivana kuormittavistakin tilanteista, jos vastapainona on riittävästi hyvinvointia lisääviä voimavaroja. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat kiire, kuormittavuus, jatkuvat keskeytykset, toimimattomat tietojärjestelmät, työntekijää kontrolloiva byrokratia, kognitiiviset vaatimukset ja työn epävarmuus. Työuupumuksen syyt ovat juuriltaan työperäisiä, mutta siihen vaikuttavat myös yksilölliset tekijät. Esimerkkeinä näistä yksilöllisistä tekijöistä ovat korostunut velvollisuuden tunne ja tunne-elämän epätasapainoisuus. Nämä yksilölliset tekijät yhdessä työn kuormittavuuden kanssa voivat lisätä riskiä työuupumukselle. (Työterveyslaitos 2023d.)

Työstressiä ja uupumusta voi yrittää ennaltaehkäistä. Omaa työtään voi yrittää tuunata tekemällä aloitteellisesti pieniä parannuksia ja etsimällä omia voimavaroja. On tärkeää osata tasapainottaa omaa elämää ja elää sitä kokonaisuutena, jossa aika ja energia ovat jaettuna sopivasti elämän eri osa-alueille. Työn vastapainoksi tarvitsee sopivasti lepoa ja työstä poikkeavaa tekemistä, jotta siitä voi palautua. Omaa elämäntilannetta ja hyvinvointia on tärkeä pysähtyä arvioimaan säännöllisesti, että mahdollisen ylikuormittumisen huomaa ajoissa. Työpaikalla kannattaa tarttua rohkeasti mahdollisiin epäkohtiin ja puhua niistä niihin liittyvien tahojen kanssa. Tärkeää on myös osata hakeutua työterveyden piiriin, jos tilanne on jo haastava, eikä itse kykene tilannetta helpottamaan. Työyhteisössä haitallista stressiä ja työuupumusta voi ehkäistä keskustelemalla säännöllisesti työntekijöiden kanssa henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa työntekijän tilanteesta, toiminnan sujumisesta ja tämän avulla suunnitella tulevaa toimintaa. Organisaatioissa tulisi olla käytössä varhaisen tuen malli, jossa on koottuna varhaisia hälytysmerkkejä ja toimenpiteitä työkykyä uhkaaviin tilanteisiin. (Työterveyslaitos 2023d.)

3.3 Työyhteisö

Työyhteisö on hyvä ja toimiva, kun se on samaan aikaan turvallinen, tuottava ja hyvinvoiva. Piirteitä, jotka viestivät toimivasta työyhteisöstä on esimerkiksi toimiva vuorovaikutus, tasa-arvo, vastavuoroinen tukeminen ja sopivasti kuormittavat työtehtävät. Jokaisen on tärkeää tuntea olevansa tervetullut ja arvostettu omassa työyhteisössään. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Sadoissa työilmapiiritutkimuksissa on todettu, että hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen, avoimuuteen ja toisten auttamiseen. Tätä itsestäänselvyyttä ei läheskään aina toteuteta käytännössä. Usein työyhteisön jäsenten välillä on niin näkyviä kuin piilossa oleviakin ristiriitoja. Ne voivat johtua kommunikaation puutteesta, erilaisista näkemyksistä tai menneisyyden tapahtumista. (Juuti & Vuorela 2015, luku 2.)

Työyhteisön toimintaa edesauttaa keskinäinen luottamus ja arvostus. Nämä ovat toimivan työyhteisön perusta. Toisia työntekijöitä on tärkeää kohdata ammattimaisesti ja erimielisyydet tulisi selvittää välittömästi. Työyhteisössä on tärkeää kunnioittaa toisten työskentelytapoja, jotta saavutetaan yhteiset tavoitteet. Yhteisössä on myös hyvä sopia yhteiset toimintatavat, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan. Toimivassa työyhteisössä esihenkilön tulee olla perillä arjen haasteista ja käydä jatkuvaa vuoropuhelua muun työyhteisön kanssa työn sujumisen kehittämiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

3.4 Johtaminen

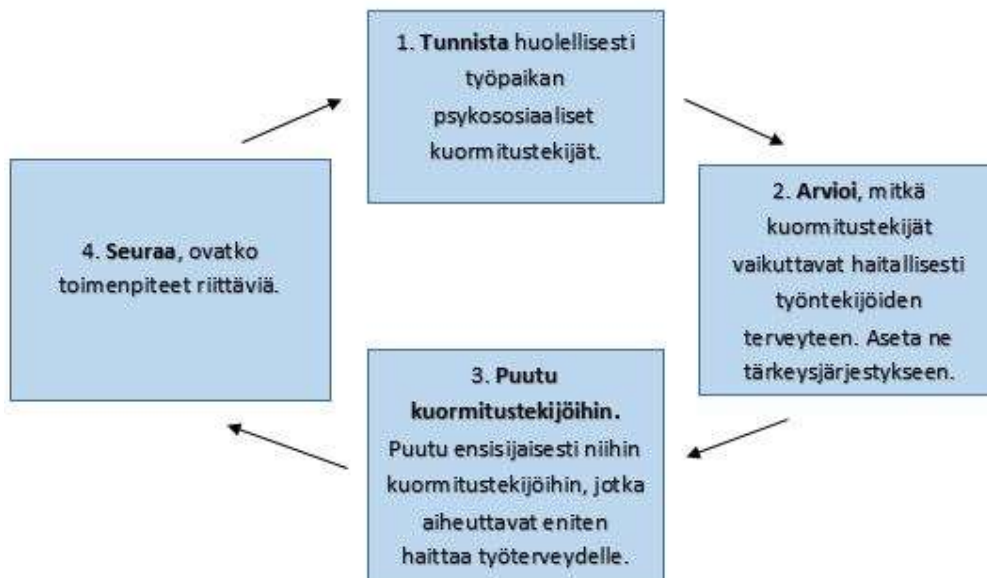
Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työympäristön terveellisyydestä. Näihin velvollisuuksiin sisältyy työterveyshuollon järjestäminen, huolehtiminen siitä, ettei työ aiheuta terveydelle vaaraa, mahdollisen sairausloma-ajan palkan maksaminen ja työntekijän tukeminen terveysongelmissa. (Alahautala & Huhta 2018, 23.) Kun todetaan, että työntekijä kuormittuu terveyteen vaikuttavalla tavalla, on työnantajan ryhdyttävä heti tiedon saatuaan toimiin vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5:25§). Esihenkilön hyvä toiminta työyhteisössä edistää huomattavasti työntekijöiden hyvinvointia, työhön sitoutumista, työn imua sekä työn tuottavuutta. Myös esihenkilön oma työ helpottuu, kun työyhteisön yhteistyö on toimivaa. (Työterveyslaitos 2023c.)

Samalla esihenkilöllä on usein alaisinaan joukko erilaisia ihmisiä, joilla on erilaiset tarpeet. Myös erilaiset tilanteet ja muutokset vaikuttavat henkilöstön kokemuksiin tarpeisiin ja motiiveihin. Esihenkilöltä vaaditaan paljon hyvää tilanneherkkyyttä ja tarkkaa ihmistuntemusta, joiden avulla hän kykenee tunnistamaan tarpeita ja osaa muokata omaa johtamistaan yksilöiden ja tilanteiden edellyttämällä tavalla. (Kehusmaa 2011, 18.)

Johtajan oma työkyky on myös tärkeää, koska se vaikuttaa päätösten laatuun, kilpailukykyyn ja koko yrityksen toimintaan. Yrityksen koko on vaikuttava tekijä, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä suurempi vaikutus johtajan työkyvyllä on yrityksen toimintaan. Johtajan hyvinvoinnille voi olla kohtalokasta myytit johtajien ylivoimaisesta jaksamisesta muihin nähden. Tämä voi aiheuttaa harhakuvausta, että johtajat eivät tarvitse unta niin paljon kuin tavalliset työntekijät, eikä johtajista saa näkyä väsymyksen merkkejä. Johtajilta myös odotetaan enemmän kuin tavallisilta työntekijöiltä, eikä heidän jaksamisestansa olla läheskään yhtä huolissaan. Näiden myyttien murtamiseksi olisi tärkeää, että julkisuudessa näkyisi enemmän johtajia, jotka varmistavat omaa palautumistaan ja vetävät selkeät rajat työpäiviin. Koko organisaation työkyvyn johtamiselle on lähtökohtana johtajan oma ymmärrys työkyvystä, sen tukemisesta ja säilyttämisestä omalla kohdallaan. Tällainen johtaja on tärkeä esimerkki, joka muokkaa koko organisaation kulttuuria työkykyä säilyttävään suuntaan. (Forma & Honkanen 2023, 245–246, 249.)

4 PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT

Psykososiaalisista kuormitustekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta työntekijälle. Nämä eivät ole yksilön ongelmia, vaan ne koskevat koko työyhteisöä. Silloin kun psykososiaaliset kuormitustekijät on mitoitettu väärin, niiden hallinnassa on puutteita ja ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa, ne alkavat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti. Haitallista kuormitusta on tärkeää ennaltaehkäistä, eikä vain tyytyä reagoimaan seurauksiin. Keskeinen väline kuormitustekijöiden hallintaan on vaarojen selvittäminen ja arviointi. (Työsuojelu 2023.)



KUVIO 2. Vaarojen arviointiprosessi (Työsuojelu 2023).

Työterveydenhuollon puoleen tulee kääntyä, jos työnantajalla ei ole tarpeeksi asiantuntijakokemusta tunnistamaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Hyvällä ja toimivalla yhteistyöllä työterveyshuollon ja työpaikan välillä voidaan puuttua ajoissa niihin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jotka vaarantavat työntekijän terveyttä. Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen ja työnantajan on huolehdittava, että siinä tunnistetaan ja arvioidaan työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät. Työnantajan tulee antaa riittävät selvitykset työstä, sen järjestelystä, henkilöstöstä sekä työpaikan olosuhteista ja niiden mahdollisista muutoksista.

Työpaikkaselvityksen pitää sisältää johtopäätökset kuormitustekijöistä, sekä tarvittavat toimenpideehdotukset. (Työsuojelu 2023.)

4.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat työntekoon liittyvään suunnitteluun, työtehtävien jakamiseen ja työntekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä (Työsuojelu 2023).

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat haitallisia silloin, kun työtehtävät eivät jakaudu tasapuolisesti ja kiire on jatkuvaa. Vuoro- ja yötyö rasittavat, ja työn sisältäessä paljon matkustelua ei palautumiselle jää aikaa. Töiden tekeminen työajan ulkopuolella tuo myös ylimääräistä kuormitusta, eikä edes vapaa-ajalla pääse irtautumaan töistä. Kuormitusta lisäävät myös epäselvät tilanteet työpaikalla. Epäselvää voi olla se, miten tehtävät jakautuvat, kuka on vastuussa, mitkä ovat yhteiset tavoitteet. (Karjalainen 2022, luku 3.)

Toimintaympäristömme työelämässä muuttuu koko ajan. Tekniikan kehittyminen luo uusia ammatteja ja tuhoaa vanhoja. Yrityksiä ja niiden työtehtäviä lakkautetaan, ulkoistetaan, yhdistetään ja perustetaan. Muutoksessa mukana olevat yrittävät jatkuvasti oppia uutta, kehittää ammattitaitoa sekä epävarmuuden sietokykyä. Viime vuosina lähes joka toisella työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä ja tietojärjestelmiä. Myös työtiloja on muokattu. Erillisistä huoneista on usein siirrytty avokonttoreihin ja monitoimitiloihin. Myös koronan myötävaikutuksesta on siirrytty enemmän liikkuvampaan työtapaan ja etätöistä on tullut yleisempää. Työ, jota tehdään nykyään mitä moninaisimmissa paikoissa ja uudenaikaisissa tiloissa muuttaa kulttuuria ja vaatii sopeutumista koko työyhteisöltä. Muutoksen ollessa pysyvää myös sen aikaansaama kuormitus ja stressi on jatkuvaa ja mahdollisesti myös kumuloituvaa. (Karjalainen 2022, luku 2.)

Aika ei riitä kaiken tekemiseen ja digitaalisten laitteiden ansiosta olemme jatkuvassa vuorovaikutuksessa muihin ihmisiin. Satunnainen kiire ei kuormita liikaa, jos palautumiselle jää aikaa, mutta jatkuva kiire pahentaa pinnan alla muhivaa kuormittumista. Jotkut työt ovat sen luontoisia, etteivät ne koskaan ole valmiita ja niiden tekemistä voi jatkaa loputtomiin, koska virtuaaliset välineet ovat aina ulottuvillamme, joten työn ja vapaa-ajan raja käy häilyväksi. (Karjalainen 2022, luku 2.)

4.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtäviin ja työn luonteeseen liittyviä tekijöitä (Työsuojelu 2023). Sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä on yksitoikkoinen ja sirpaleinen työ, jatkuvat keskeytykset, suuri vastuu ja jatkuva valppaus. Kuormittavaa on myös, jos työhön liittyy suuria määriä tietoa ja tietotulva on hallitsematonta. Myös vaikeaksi koetut vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa ja mahdolliset väkivaltatilanteet kuormittavat työntekijöitä. (Karjalainen 2022, luku 3.)

Hälyn, huonon valaistuksen ja metelin keskellä työskentely kuormittaa, koska se pakottaa pinnistelemaan enemmän. Melu kiihdyttää aivojen, hermojen ja sisäelinten toimintaa ja nostaa verenpainetta. Työvälineiden ja teknologian huono toimivuus vievät ison osan itse työtehtävään tarkoitettusta kapasiteetista. Sähköpostin ja pään tukkiva suuri tietotulva väsyttää, koska silloin joutuu jatkuvasti seulomaan sitä mihin huomio kannattaa kiinnittää ja mikä on merkityksetöntä.

Jatkuvat keskeytykset kuormittavat ja sekoittavat työskentelyn rytmin. Keskeytykset hidastavat, lisäävät kiirettä, sekoittavat tiedonkäsittelyprosessin ja pakottavat ponnistelemaan enemmän. Vuonna 2012 toteutetussa tutkimuksessa selvisi, että toimihenkilön työpäivästä keskeytykset veivät noin 20–30 prosenttia. Tämä tutkimus on yli kymmenen vuoden takaa ja moni asia on muuttunut sillä välillä avokonttoreihin ja monitoimitiloihin siirtymisen myötä. Tällainen työympäristö altistaa keskeytyksille, joten nykyään tuo prosenttiluku on varmasti suurempi. (Karjalainen 2022, luku 2.)

Haastavat asiakastilanteet ovat tutkitusti toiseksi yleisin terveysriski Euroopassa, heti tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen. Monissa töissä asiakkaiden kohtaaminen on tärkeää, joten riskit pitää ennakkoon tunnistaa. Tyypillisiä haastavia asiakastilanteita tulee, kun asiakkaan kanssa syntyy erimielisyyksiä tai hän ei saa haluamaansa. (Työterveyslaitos 2023b.)

Sosiaalityössä on velvollisuus toteuttaa hyvää sosiaalihuoltoa ja asiakkaalla on oikeus saada hyvää sosiaalihuoltoa. Asiakkailla tai heidän omaisillaan voi olla taustalla erilaisia elämäkokemuksia, vaikeuksia, jotka ovat kasaantuneet sekä turhautumista. Hankalissa tilanteissa nämä puretaan sosiaalityöntekijälle. Haastavat asiakastilanteet voivat kuormittaa työntekijää. (Lawila Oy 2020.)

Asiakastilanteiden haastavuuden arviointi kuuluu työnantajalle ja tämän arvioinnin perusteella päättää toimista, joilla kuormitusta voi vähentää (Työterveyslaitos 2023b).

4.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Sosiaaliset kuormitustekijät voivat olla esimerkiksi huono työyhteisö, jossa työkavereilta tai esimieheltä ei saa tukea työhön. Työyhteisössä voi myös esiintyä kiusaamista, syrjintää tai sosiaalista eristämistä. Myös yksin tehtävä työ voi olla kuormittavaa. Kukaan ei kuitenkaan työskentele täysin yksin. Työsuhteen muodosta riippumatta toimitaan joko työyhteisössä, työparin kanssa tai verkostossa. Etätöitä tehdessä moni toimistotyöhön totunut voi tuntea yksinäisyyttä, mutta silloinkaan ei toimita täysin irrallaan muista. Työyhteisölle väsymyksestä ja kuormituksesta kerrottaessa voi saada sympatiaa, mutta harvoin asiat muuttuvat käytännössä. (Karjalainen 2022, luku 3.)

Työilmapiiri rakentuu paljolti työpaikalla toistensa kohtaavien ihmisten tunteisiin. Työilmapiirin ollessa huono, siellä vallitsevat negatiiviset tunteet. Tunteiden ilmaisua ja niistä puhumista saatetaan jopa pelätä. Yksinomaan positiivinen ilmapiiri ja pakkopositiivisuus eivät ole avain hyvin toimivaan työyhteisöön. Terveessä työilmapiirissä kaikki tunteet ovat tervetulleita ja sallittuja. Tärkeää on tunteiden säätely työpaikalla, mutta joskus jokin tunnetila voi kuohahtaa yli tai huomaamatta tihkua ihmisten välisiin suhteisiin ja tällä tavalla kiristää työyhteisön välejä. (Aro, Aho, Kedonpää, Lappi & Rämö 2018, 29–31.) Työyhteisön kuormitus ja stressi näkyvät myös ilmapiiriongelmina. Yhteisön jäsenet voivat olla välinpitämättömiä, vetäytyviä, eristäytyneitä ja tunteiden hallinta on voinut kärsiä. Tätä seuraa työtehon lasku, virheiden lisääntyminen ja sairaspöissaolojen lisääntyminen. (Aikakauskirja Duodecim 2016.)

Työyhteisössä tapahtuva kiusaaminen tai häirintä ovat äärimmäisen kuormittavia. Häirintä voi olla sanallista-, fyysistä-, seksuaalista häirintää tai epäasiallista johtamista. (Autio 2022, 40.) Häirintä voi tapahtua fyysisesti työpaikalla tai sähköpostien ja viestien välityksellä. Se voi olla kahdenkeskeistä tai muun työyhteisön edessä tapahtuvaa. Myös selän takana puhuminen ja eristäminen on kiusaamista ja häirintää. Tavalliset ristiriidat ja henkilökemioiden yhteen toimimattomuus eivät kuulu häirinnän piiriin, kunhan ne osataan selvittää asiallisesti. (Autio 2022, 50–51.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää Veeran Verstaan henkilökunnan psykososiaaliset kuormitustekijät ja kartoittaa samalla hieman työyhteisön tämänhetkistä tilannetta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimusstrategiaksi valikoitui tapaustutkimus. Tutkimuksen tapauksena on juuri tämän työyhteisön henkilökunnan psykososiaaliset kuormitustekijät ja tavoitteena syvälinen ymmärrys tapauksesta. Työhyvinvointi on tapauksen laajempi konteksti ja kartoittamalla myös työhyvinvoinnin nykytilannetta saadaan tapaus sidottua kontekstiinsa.

Tutkimuksen kohteena on pieni neljän hengen työyhteisö. Aihe ja sen ymmärtäminen vaatii syvällisempää tietoa eikä näitä asioita voi käsitellä määrällisesti, joten valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen. Haastateltavien toiveena oli säilyttää anonymiteetti mahdollisimman hyvin, joten päädyin lomakehaastatteluun. Olen ollut Veeran Verstaalla työharjoittelussa ja pidämme edelleen tiiviisti yhteyttä, joten kasvokkain haastattelu olisi voinut vääristää tuloksia, koska olen liian tuttu kasvo. Kyselylomake on helppo ja nopea tapa kerätä tietoa. Anonymiteetin turvin vastaukset ovat rehellisiä. Kyselylomakkeen heikkoutena on se, ettei sen avulla välttämättä saa tarpeeksi syvällistä tietoa, jos vastaajat antavat liian pintapuolisia vastauksia.

Lomake koostuu suurimmilta osin avoimista kysymyksistä, jotka ovat perinteisiä laadullisia kysymyksiä. Kahdessa kysymyksessä on valmiit vastausvaihtoehdot, mutta nämä lukeutuvat myös laadullisiin kysymyksiin, koska näitä asioita ei voi käsitellä määrällisesti. Näitä kysymyksiä pystyn kuitenkin vertailemaan ja laskemaan kuinka moni vastaa samalla tavalla ja erottuuko jokin vastausvaihtoehdo selkeästi. Kysymykset jakaantuvat kahteen eri teemaan. Aluksi kartoitetaan kuormitustekijöitä ja omaa arviota kuinka raskaaksi nämä tekijät koetaan. Loppupuolella selvitetään työyhteisön nykyinen tilanne kuormitustekijöiden huomioimiseen työyhteisössä ja vastaaja pääsee omin sanoin pohtimaan miten voisi itse vaikuttaa näihin tekijöihin. Lopuksi vastaaja pääsee vielä kuvailemaan omaa työhyvinvointiaan. Kuormitustekijöiden tunnistamisen rinnalle on tärkeää kartoittaa työyhteisön nykytilannetta ja yleistä työhyvinvointia, jotta saadaan mahdollisimman kattava kuva nykytilanteesta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Henkilökunnalle osoitettu kysely toteutettiin vuoden 2023 syyskuussa. Kyselyn vastausaika oli yksi viikko. Kyselyyn vastasi jokainen henkilökunnan jäsen, joten vastaukset ovat kattavat, vaikka vastaajia oli vain neljä. Lomakkeen avoimet kysymykset olivat toimivia ja sain niiden avulla tarpeeksi tietoa vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Vastaajia en luokitellut mitenkään, ettei ketään voisi tunnistaa. Kyselylomakkeeni ei kerännyt vastaajien tietoja, joten vastauksia oli helppo käsitellä täysin anonymisti.

Analysoin tulokset sisällönanalyysin menetelmin. Aloitin tekemällä havainnoiteja aineistosta ja jakamalla näitä havaintoja ryhmiin. Ryhmitellessä jätin epäolennaista tietoa pois ja valikoin vain tarvittavan aineiston. Kysymysten asettelun vuoksi epäolennaista tietoa oli hyvin vähän ja lähes kaikki aineisto oli hyödyllistä. Ryhmiin jakamisen jälkeen analysoin tekemiäni havaintoja ja etsin vastauksia siihen mitä kuormitustekijöitä juuri tässä työssä esiintyy ja minkälainen on työyhteisön tämänhetkinen tilanne kuormitustekijöiden suhteen. Tavoitteena oli tuoda esille ja käsiteltäväksi työssä esiintyvät kuormitustekijät, sekä ymmärtää niitä ja niiden vaikutusta työyhteisöön ja työhyvinvointiin.

6.1 Havaitut kuormitustekijät työpaikalla



KUVIO 3. Työssä esiintyvät kuormitustekijät.

Kaikkien kyselyyn vastaajien mielestä häiritsevä meteli ja puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa ovat kuormittavia tekijöitä tässä työyhteisössä. Lähes kaikkia eli kolmea neljästä työntekijästä kuormittavat työn sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo ja jatkuvat keskeytykset. Nämä viisi kuormitustekijää ovat selvästi suurimmat kuormitustekijät tässä työssä. Yksittäisiä ihmisiä kuormittavia tekijöitä oli työn laadulliset vaikutukset, jatkuvat tai suuret muutokset sekä epäselvä työn ja vastuun jako.

Vastauksista näkee myös, että työn sosiaaliseen kuormitukseen liittyvät tekijät, eli esimerkiksi työyhteisön toimimattomuus, vuorovaikutuksen haasteet, syrjintä, häirintä ja yksin työskentely eivät kuormita tässä työyhteisössä ketään. Tämä on todella positiivinen ilmiö ja selkeästi tämän työyhteisön voimavara, ettei sosiaalisissa suhteissa ole haasteita.

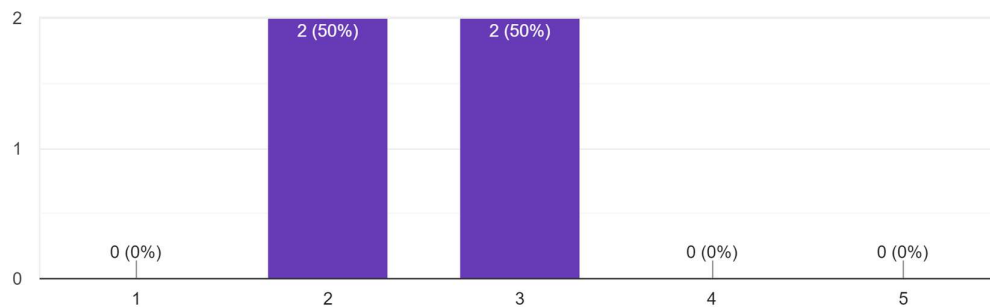
Yhteistyö uuden hyvinvointialue Pohteen kanssa mainittiin myös kolmannen kysymyksen vastauksissa, jossa sai omin sanoin kertoa muista mahdollisista kuormitustekijöistä. Tässä osiossa on myös mainittu työpaikan seinänaapurissa tapahtuva remontti. Vastauksista nousi esiin myös

koettu kuormitus tämänhetkisistä yhteiskunnallisista asioista, koska monet niistä vaikuttavat Veeran Verstaan nuorien elämään ja hyvinvointiin. Hallituksen päätökset, leikkaukset ja siellä vallitseva yleinen suvaitsematon ja rasistinen ilmapiiri vaikuttaa vahvasti Verstaan nuorien elämään, ja nuorten elämässä tapahtuvat muutoksista johtuvat haasteet näkyvät Veeran Verstaan henkilökunnan työssä, koska työhön kuuluu nuorten auttaminen ja tukeminen.

6.2 Kuinka raskaaksi kuormitustekijät koetaan

Kuinka raskaaksi koet työsi psykososiaalisen kuormituksen?

4 responses



KUVIO 4. Arvio siitä, kuinka raskaaksi kuormitustekijät koetaan.

Neljännessä kysymyksessä vastaajat pääsivät arvioimaan sitä, kuinka raskaaksi kokevat työn kokonaisvaltaisen psykososiaalisen kuormituksen. Asteikko oli 1–5, eli: ei ollenkaan raskaaksi, vähän raskaaksi, kohtuullisen raskaaksi, keskivertoa raskaammaksi vai hyvin raskaaksi. Tulokset jakaantuivat tasan ja työyhteisössä puolet kokevat kuormituksen vähän raskaaksi ja puolet kohtuullisen raskaaksi.

6.3 Kuormitustekijöiden huomioiminen työpaikalla

Kaikista vastauksista käy selkeästi ilmi, että tässä työyhteisössä on avoin keskusteluyhteys ja se on yksi tärkeimmistä tavoista huomioida ja käsitellä kuormitustekijöitä työpaikalla. Työyhteisössä muokataan työtä, työolosuhteita ja työtehtäviä tarpeiden mukaan. Vaikeista ja kuormittavista asioista pyritään keskustelemaan päivittäin ja löytämään ratkaisuja niihin. Toimitilojen toimimattomuus on yksi suurimmista haasteista tällä hetkellä tässä työyhteisössä ja he yrittävät

jatkuvasti löytää ratkaisua tähän ongelmaan. Työyhteisössä vallitsee myös salliva ilmapiiri, jossa ymmärretään, että jokainen kokee kuormituksen yksilöllisesti ja se on otettava huomioon, kun keksitään ratkaisuja haasteisiin.

6.4 Arvio siitä miten voi itse vaikuttaa kuormitustekijöihin

Vastauksista käy selkeästi ilmi, että henkilökunta kokee voivansa vaikuttaa työyhteisössään esiintyviin kuormitustekijöihin. Pieni työyhteisö ja ketterä hallintorakenne mahdollistavat sen, että muutoksia voi tehdä nopeasti ja rohkeasti kokeilla uusia tapoja työnteossa. Toimivat tavat voidaan jättää arkeen ja toimimattomat voidaan helposti jättää pois. Työyhteisössä koetaan, että kaikki tunteet ovat sallittuja ja tämä rohkaisee avoimesti keskustelemaan hankalistakin asioista ja hakemaan muutosta niihin. Työyhteisössä ollaan valmiita auttamaan toisia ja ottamaan apua vastaan. Hyvät keskusteluyhteydet ja avoimen kommunikoinnin tärkeys ovat niitä tekijöitä, joiden avulla työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa kuormitustekijöihin.

6.5 Yleinen työhyvinvointi tällä hetkellä

Yleisesti työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä hyväksi ja henkilökunta on työkykyistä. Hyvä työyhteisö on voimavara, joka auttaa jaksamaan kuormittavimmissakin tilanteissa. Omien rajojen ja jaksamisen pohtiminen koetaan tärkeäksi ja tiedostetaan, että omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Työntekijät kokevat palautuvansa vapaa-ajalla. Päivät ovat vaihtelevia ja se tiedostetaan. Jotkin päivät voivat olla todella haastavia ja kuormittavia. Jokainen kokee työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Tässä työyhteisössä selkeästi kuormittavimmiksi tekijöiksi nousivat häiritsevä meteli sekä puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa. Tämä johtuu siitä, että työ tehdään yhdessä isossa tilassa, jossa toimivat sekä henkilökunta että nuoret. Meteli voi ajoittain olla kovaa ja henkilökunnalta puuttuu tilat rauhalliseen työskentelyyn. Puutteet työtiloissa johtavat siis jatkuvaan meteliin, joka kiihdyttää aivojen, hermojen ja sisäelinten toimintaa ja nostaa verenpainetta. Tämä kuormitustekijä väsyttää ihan huomaamattakin. Avoimissa kysymyksissä kuormitustekijöistä mainittiin myös seinän takana tapahtuva remontti. Tämä lisää häiritsevää meteliä jo valmiiksi meluisaan työympäristöön.

Tässä työssä myös työn sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo ja toistuvat keskeytykset koettiin kuormittaviksi. Jatkuvat keskeytykset, jotka osittain johtuvat työtilojen puutteellisuudesta, hidastavat työntekoa ja sekoittavat työskentelyn rytmin. Nämä jatkuvat keskeytykset ovat osasyynä siihen, miksi työ voidaan kokea sirpaleiseksi. Keskeytykset ja siitä aiheutuva työn sirpaleisuus pakottavat ponnistelemaan enemmän, mikä väsyttää ja kuormittaa. Jatkuva valppaana olo on myös tyypillinen kuormitustekijä tässä työssä, koska työskentely nuorten kanssa, joilla on erilaisia tarpeita ja mahdollisia haasteita, vaatii jatkuvaa valppaana oloa ja herkkyyttä erilaisiin tilanteisiin, joita työpäivän aikana voi tulla.

Yksittäisiä työntekijöitä kuormittaa työn laadulliset vaatimukset, jatkuvat tai suuret muutokset ja epäselvä työn ja vastuun jako. Nämä ovat yksilöiden kokemia kuormituksia, jotka on hyvä ja helppo ottaa huomioon näin pienessä työyhteisössä. Nämä kuormitustekijät linkittyvät vahvasti uuteen yhteistyöhön Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen Pohteen kanssa, jonka jokainen mainitsee omin sanoin kerrottavassa osuudessa kuormittavaksi tekijäksi työssään. Vuoden vaihteesta lähtien Pohde on ostanut Veeran Verstaalta kuntoutuspalveluja asiakkailleen, joten Verstaan toiminta on nykyään osa uuden hyvinvointialueen toimintaa. Tämä tuo työhön uusia laadullisia vaatimuksia, isoja muutoksia, sekä epäselvyyttä työstä ja vastuusta. Nämä tekijät tuovat haasteita Verstaan henkilökunnan työskentelyyn.

Myös yhteiskunnalliset asiat, kuten uusi hallituskokoonpano, aiheuttaa kuormitusta vastausten mukaan. Hallituksen päätökset tulevat vaikuttamaan erittäin todennäköisesti Veeran Verstaan nuorten elämään, joten tämä huoli näkyy henkilökunnalle työpaikalla ja tuo haasteita nuorten asioiden järjestelyihin. Tämäkin kuormitustekijä on yksi suurista muutoksista, joita Verstaalla on viime aikoina koettu.

Tuloksista voi selkeästi päätellä, että kuormittavimpia psykososiaalisia tekijöitä tässä työyhteisössä ovat työn sisältöön liittyvät tekijät. Nämä kuormittavat kaikkia työyhteisön jäseniä. Yksittäisiä työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä tulee myös ilmi tuloksissa. Yhteistyö hyvinvointialue Pohteen kanssa on yksi työn järjestelyihin liittyvä kuormitustekijä, jonka koetaan kuormittavan koko työyhteisöä. Vastauksista käy ilmi, ettei tässä työyhteisössä koeta työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Tästä voisi päätellä, että työyhteisö on toimiva, ja se on tärkeä voimavara.

Vastauksien perusteella puolet henkilökunnasta kokee työpaikan psykososiaalisen kuormituksen vähän raskaana ja puolet kohtuullisen raskaana. Tämä osoittaa, että tilanne on hyvä, kuormitusta on sopivasti ja siitä pääsee vapaa-ajalla palautumaan. Liiallinen kuormitus alentaa työkykyä, johtaa stressiin ja lopulta uupumiseen. Sopivissa määrin kuormitus tukee työkykyä ja työhyvinvointia. Veeran Verstaalla tilanne on siis optimaalinen, koska kuormitusta koetaan joko vähän tai kohtalaisesti. Kuormittavuuden ylläpitäminen tällä tasolla on tärkeää, jotta henkilökunta pysyy hyvinvoivana.

7.2 Työyhteisön tämänhetkinen tilanne kuormitustekijöiden suhteen

Työyhteisössä on hyvät keskusteluvälit. Tällä hetkellä tässä työyhteisössä avoimella keskustelulla ja kommunikaatiolla huomioidaan työpaikalla esiintyvät kuormitustekijät. Työyhteisössä pyritään tunnistamaan kuormitustekijöitä ja löytää keinoja niiden hallintaan.

Kuormitustekijöiden tunnistamisen ja niistä avoimesti käydyn keskustelun myötä työtä, työtehtäviä ja konkreettisia työolosuhteita muokataan yhdessä tarpeen mukaan. Tässä työpaikassa jokaisen työntekijän hyvinvointi on selkeästi tärkeää, ja avoimen ilmapiirin turvin ongelmakohtat saadaan nostettua esille ja asiat etenevät myös käytännön tasolla. Tämä taas kertoo koko työyhteisön hyvästä hengestä. Useissa työyhteisöissä käytännön asteelle asioiden helpottamiseksi ei päästä, joten tämä on positiivista edellä käymistä.

Yleisesti ottaen kaikista vastauksista käy ilmi, että työyhteisössä kommunikaatio on avointa ja toimivaa ja se mahdollistaa kuormitustekijöiden tunnistamisen ja kuormituksen keventämisen. Työyhteisön läheisyydestä kertoo sekin, että tässä työyhteisössä esihenkilö on osa tiimiä ja toimii heidän kanssaan päivittäin samassa työympäristössä. Hän on luontainen osa työyhteisöä ja tämän vuoksi tietää oikeasti, miten työpaikalla voidaan ja miten kaikki toimii.

Pienen työyhteisön ja hallintorakenteen ketteryys mahdollistavat sen, että työntekijöiden hyvinvointiin pystytään kiinnittämään huomiota ja toimintatapoja on mahdollista muuttaa. Työntekijät myös kokevat, että pystyvät hyvin itse vaikuttamaan omaan työhön. Tämä varmasti lisää tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, ja on lisäksi luottamuksen osoitus. Pienessä ja helposti hallittavassa työyhteisössä voi matalalla kynnyksellä kokeilla erilaisia keinoja hallita kuormitusta ja muokata työtehtäviä vähemmän kuormittaviksi. Toimivat keinot voi jättää toimintaan mukaan ja huonoksi todetut unohtaa. Kokeilu ja erehtyminen on sallittua ja avoin keskusteluyhteys mahdollistaa sen, että voi kertoa suoraan toimiiko joku keino vai ei. Avun pyytäminen sekä toisten auttaminen ja tukeminen käy ilmi vastauksista. Lämmin ilmapiiri rohkaisee pyytämään apua haastavissa tilanteissa ja työyhteisössä ollaan valmiita auttamaan toinen toista. Tämä vahvistaa ennestään työyhteisön hyvää yhteishenkeä.

Yleisen työhyvinvoinnin kartoituksesta käy ilmi, että pääsääntöisesti henkilökunta kokee työhyvinvointinsa hyväksi. Stressistä pääsee palautumaan työpäivän jälkeen, joka on äärimmäisen tärkeää, ettei se kehity uupumukseksi. Tässäkin osuudessa nousee esille toimiva työyhteisö, joka on selkeä voimavara Verstaalla. Työkaverit ja yhteisöön kuuluminen tuo jaksamista ja auttaa selviämään haasteista. Se, että pystyy itse vaikuttamaan asioihin työpaikalla, on mainittu useissa kohdissa jaksamista lisääväksi tekijäksi, joten se on suuri vahvuus tässä työyhteisössä. Työyhteisössä tiedostetaan, että omasta jaksamisesta huolehtiminen on todella tärkeää ja kuormitustekijöiden ja oman jaksamisen pohtiminen ja niistä ääneen puhuminen on edellytys sille, että työyhteisössä pysytään työkykyisinä. Jotkin päivät ovat tämänkaltaisessa työssä kuormittavampia ja raskaampia, joten työyhteisön ja esihenkilön tuki on tärkeä tukipilari sellaisina päivinä ja sen avulla haastavistakin tilanteista huolimatta työyhteisössä koetaan, että työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvä ja työntekijät ovat työkykyisiä.

8 POHDINTA

Työhyvinvointi on aiheena minulle todella tärkeä ja kiinnostava. Jo opinnäytetyön aihetta pohtiessa tiesin, että jollain tavalla aihe liittyisi työhyvinvointiin. Jaoimme toimeksiantajan kanssa kiinnostuksen aiheeseen ja aika nopeasti se rajautui psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja niiden tutkimiseen. Selkeä rajaus oli tärkeää, koska työhyvinvointi on aiheena todella laaja ja siitä on tehty suhteellisen paljon opinnäytetöitä.

Lähdin tutustumaan työhyvinvointiin etsimällä aiheesta artikkeleja ja kirjallisuutta. Tätä aineistoa tutkiessa aihe rajautui nopeasti, kun löysin tietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja aihe herätti heti kiinnostukseni. Olin juuri tutkimuksieni alkuvaiheessa suorittamassa ammattiharjoittelujaksoani Veeran Verstaalla ja yhdessä päädyimme siihen, että psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoittaminen työyhteisössä tulisi tarpeeseen ja se olisi selkeä rajaus työhöni. ”Mitkä ovat Veeran Verstaan henkilökunnan psykososiaalisia kuormitustekijöitä?” oli ensimmäinen tutkimuskysymys, jonka perusteella lähdin etsimään lähdemateriaalia. Materiaaleja tutkiessa muodostui myös toinen tutkimuskysymys, johon halusin hakea tutkimuksella vastausta. ”Minkälainen on työyhteisön tämänhetkinen tilanne kuormitustekijöiden suhteen?” Kuormitustekijöiden tunnistamisen ohella koin tärkeäksi kartoittaa nykytilannetta työyhteisössä, jotta työyhteisössä on helpompaa lähteä edistämään työhyvinvointia.

Lähdemateriaalia aiheesta löytyi runsaasti. Lähteiden luotettavuus oli helppo todeta, koska suurin osa lähteistä on koulun kirjastosta lainattua tietokirjallisuutta sekä virallisten tutkimuslaitosten ylläpitämiä nettisivuilta, kuten työterveyslaitoksen sivut, joka olivat tärkeimpiä lähteitäni. Tutustuin lähteisiin kattavasti ja huolellisesti ennen varsinaisen tietoperustan kirjoittamista. Jo alussa päätetyt tutkimuskysymykset ja selkeä sisällysluettelo auttoivat rajaamaan tietoperustaa, johon tutustua.

Aluksi oli haasteita päättää millä tavoin lähden keräämään aineistoa. Koska olin päätenyt laadulliseen tutkimukseen ja haastateltavien joukko oli pieni, teemahaastattelu vaikutti aluksi hyvältä. Pohdimme asiaa yhdessä toimeksiantajan kanssa ja lopulta päädyimme kuitenkin lomakehaastatteluun, joka säilyttää anonymiteetin tutkimuksessa parhaiten. Tämän päätöksen jälkeen lomakkeen kysymykset muotoutuivat suhteellisen nopeasti. Kattava perehtyminen aiheeseen etukäteen helpotti kysymysten muodostamista. Mielestäni onnistuin lomakehaastattelun

kysymysten muotoilussa hyvin, koska lomakkeista saamani vastaukset vastasivat laatimiini tutkimuskysymyksiin.

Kysymyksien avulla sain kartoitettua tässä työssä esiintyvät kuormitustekijät ja sen kuinka raskaiksi ne koetaan. Pitkän harjoittelujaksone aikana saamani kokemuksen perusteella vastaukset olivat osittain odotettuja, koska olen itse kokenut samoja kuormitustekijöitä harjoittelujaksone aikana. Osa tekijöistä koetaan työyhteisössä selkeästi ennakkokäsityksiäni raskaammiksi, eikä tällaisia voi harjoittelijan roolissa nähdäkään. Mielestäni oli tärkeää selvittää se, kuinka raskaaksi kuormitus koetaan kokonaisuudessaan ja nähdään, onko tarvetta ryhtyä välittömiin toimenpiteisiin.

Olen tyytyväinen, että kartoitin myös työyhteisön nykytilannetta. Vastauksista tuli paljon tietoa työyhteisön toimivuudesta ja tärkeäksi voimavaraksi nousi työyhteisön hyvä yhteishenki. Voimavaratekijöitä ei ollut edes tarkoitus kartoittaa tällä tutkimuksella, mutta se paistoi vahvasti läpi lähes kaikissa vastauksissa, joten näin aiheelliseksi nostaa sen esille. Nykytilanteen kartoitus toi tutkimukseen paljon lisäarvoa ja tuloksia on helpompi hyödyntää, kun ei tarvitse lähteä erikseen enää kartoittamaan tämänhetkistä tilannetta.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut paikoitellen hyvin haastavaa, mutta kokemuksena se on ollut opettavainen projekti. Kiinnostava aihe kantoi myös haastavien tilanteiden yli ja olen samalla oppinut aiheesta todella paljon. Tulevaa työuraa ajatellen tämä opinnäytetyö on herättänyt kiinnostukseni työskennellä tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ja sen edistämisen parissa. Olen tyytyväinen työhöni ja sain koottua aiheesta kattavan kokonaisuuden. Tutkimusten tulokset vastasivat esitettyihin kysymyksiin. Työni tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään toimeksiantajan työyhteisön työhyvinvoinnin kehitysprosessissa.

LÄHTEET

Aikakauskirja Duodecim 2016. Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle. Hakupäivä 30.6.2023.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo98998>.

Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Aro, Antti, Aho, Jussi, Kedonpää, Kimmo, Lappi, Timo & Rämö, Ari 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Autio, Riikka 2022. Häirintä ja kuormittuminen: Työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Forma, Pauli & Honkanen, Suvi 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent.

Karjalainen, Merja 2022. Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Uudistettu painos. Helsinki: Basam Books.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Kejonen, Eeva 2012. Kaava: Nuorten harjoittelu, yritys, luovaan yhteisöyrittäjyyteen. Oulu: Kansan sivistysliitto ry.

Kejonen, Linnea 2023. Esihenkilö ja tuottaja. Veeran Verstas. Sähköpostikeskustelu 4.10.2023.

Kunnallisen nuorisotyön kehittämisverkosto 2021. Opas turvallisemman tilan periaatteiden laatimiseen. Hakupäivä 6.7.2023.

https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2022-10/Opas_turvallisemman_tilan_periaatteiden_laatimiseen_Helsinki%281%29.pdf.

Lawila 2020. Haastavat asiakastilanteet. Hakupäivä 30.6.2023.
<https://www.lawila.fi/post/haastavat-asiakastilanteet>.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Oikeusministeriö 2022. Turvallisemman tilan ohjeistus. Hakupäivä 6.7.2023.
<https://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemman-tilan-ohjeistus>.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2023. Tietoa meistä. Hakupäivä 29.9.2023.
<https://pohde.fi/tietoa-meista/>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a. Kuntouttava työtoiminta. Hakupäivä. 26.6.2023.
<https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b. Työhyvinvointi. Hakupäivä 25.6.2023.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi#:~:text=Ty%C3%B6hyvinvointi%20on%20kokonaisuus%2C%20jonka%20muodostavat,vaikuttaa%20muun%20muassa%20ty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksamiseen>.

Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Hakupäivä 26.6.2023. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a>.

TE-palvelut 2023. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Hakupäivä 26.6.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>.

Työsuojelu 2022. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Hakupäivä 30.3.2023.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>.

Työterveyslaitos 2023a. Elintavat. Hakupäivä 17.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>.

Työterveyslaitos 2023b. Haastavat asiakastilanteet ovat kasvava työstressin aiheuttaja työpaikoilla – nyt on aika tunnistaa riskit. Hakupäivä 30.6.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/haastavat-asiakastilanteet-ovat-kasvava-tyostressin-aiheuttaja-tyopaikoilla-nyt-on-aika-tunnistaa>.

Työterveyslaitos 2023c. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Hakupäivä 17.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>.

Työterveyslaitos 2023d. Stressi ja työuupumus. Hakupäivä 30.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

Työterveyslaitos 2023e. Työaika. Hakupäivä 17.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika>.

Työterveyslaitos 2023f. Työkyky. Hakupäivä 17.8.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työyhteisö. Hakupäivä 15.6.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 17.8.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>.

Veeran Verstas 2023b. Etusivu. Hakupäivä 01.7.2023. <https://www.veeranverstas.fi/>.

Veeran Verstas 2023a. Toimintasuunnitelma. Hakupäivä 11.8.2023.

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hei,

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja teen opinnäytetyötä henkilökuntanne psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Vastaamalla tähän kyselyyn saan arvokasta tietoa tutkimustani varten. Kyselyn vastaukset käsitellään täysin anonyymisti. Kyselyyn pääset alla olevan linkin kautta.

Vastaathan viimeistään 13.09.2023.

Kiitos!

Ystävällisin terveisin: Jonna Mustonen

Liite 2. Haastattelulomake

6.10.2023 9:16

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.

Nämä haitalliset kuormitustekijät on tärkeä tunnistaa omassa työssään, jotta niihin voidaan reagoida ajoissa ja tätä kautta vähentää haitallista kuormitusta.

* Indicates required question

1. Rastita kuormitustekijät, joita työssäsi esiintyy *

Check all that apply.

- Työn sirpaleisuus
- Jatkuva valppaana olo
- Yksitoikkoinen työ
- Työn laadulliset vaatimukset
- Liiallinen ja hallitsematon tietomäärä
- Liian suuri vastuu
- Toistuvat haastavat tilanteet asiakkaiden kanssa
- Jatkuvat keskeytykset
- Huono valaistus
- Häiritsevä meteli
- Liiallinen tai liian vähäinen työ määrä
- Jatkuvat tai suuret muutokset
- Kohtuuttomat aikapaineet työssä
- Puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- Epäselvät tehtäväkuvat
- Epäselvä työn ja vastuun jako
- Haasteelliset työajat
- Häirintä
- Yksin työskentely
- Syrjintä
- Toimimaton työyhteisö tai vuorovaikutusongelmat
- Huono tiedonkulku
- Esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- Other: _____

<https://docs.google.com/forms/d/1TUZe5hgADC2-0H9DmufY8y7uQjTTLvdKVR9FFZ3JPM/edit>

1/3

2. Onko jotain muita tekijöitä yllä mainittujen lisäksi, jotka ovat kuormittaneet viime aikoina? Jos on, niin kerrotko niistä tarkemmin?

3. Kuinka raskaaksi koet työsi psykososiaalisen kuormituksen? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

En c Hyvin raskaaksi

4. Miten työpaikallasi huomioidaan näitä kuormitustekijöitä? *

5. Millä tavalla voisit itse vaikuttaa työyhteisössäsi näihin tekijöihin? *

6. Kuvaile tämänhetkistä työhyvinvointiasi. *

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms