



PELASTUSOPISTO



POLIISI
POLISIAMMATTIKORKEAKOULU

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella 2024

Pasi Mänty

01/2025

Opinnäytetyö / pelastusalan päällystötutkinto (AMK)

ESIPUHE

Public organisations, which have recently undergone reorganisations, should monitor perceptions of organisational politics to better understand the association with attitudes (such as affective organisational commitment and job satisfaction), as well as to predict turnover intention (Burakova ym. 2022).

Julkisten organisaatioiden, jotka ovat äskettäin käyneet läpi uudelleenjärjestelyjä, tulisi seurata havaintoja organisaatiopolitiikasta ymmärtääkseen paremmin sen yhteyden asenteisiin (kuten emotionaaliseen omistautumiseen organisaatiolle ja työtyytyväisyyteen) sekä ennustaakseen irtisanoutumisaikeita (Burakova ym. 2022).

Tiivistelmä

TEKIJÄ:	Pasi Mänty
OPINNÄYTETYÖN NIMI:	Työn psykososiaaliset kuormitustekijät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella 2024
OPINNÄYTETYÖN MUOTO:	tutkimuksellinen
JULKISUUSASTE:	julkinen
OHJAAJA:	Matti Hurula
TUTKINTO:	pelastusalan päällystötutkinto (AMK)
SIVUMÄÄRÄ:	48 sivua + liite
TARKASTUSKUUKAUSI JA -VUOSI:	01/2025
AVAINSANAT:	työturvallisuuslaki, psykososiaaliset kuormitustekijät, työhyvinvointi, pelastuslaitos, tarkkailuvelvoite

Kesäkuussa 2023 voimaan tullut työturvallisuuslain uudistus korosti työnantajien vastuuta psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja hallinnassa. Tämä opinnäytetyö selvitti Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksia psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja arvioi työturvallisuuslain uudistuksen käytännön vaikutuksia työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen. Työn tavoitteena oli selvittää, voidaanko kyselyn avulla luoda yleiskuva psykososiaalisista kuormitustekijöistä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella, ja löytää mahdollisia eroavaisuuksia eri vastaajaryhmien välillä. Lisäksi työssä pyrittiin tunnistamaan keinoja työnantajan tarkkailuvelvoitteen toteutumiseen.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselynä, joka perustui Työsuojeluhallinnon "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselyyn. Alkuperäiseen kyselyyn lisättiin taustakysymyksiä vastaajaryhmien välisen vertailun mahdollistamiseksi. Kysely sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Kohderyhmänä oli Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vakituinen henkilöstö. Kerätty aineisto analysoitiin tilastollisesti ja laadullisesti.

Tulokset osoittivat, että yleisellä tasolla keskeisimmät psykososiaaliset kuormitustekijät liittyivät epäselviin tehtävänkuviin, vastuisiin, ohjeisiin ja odotuksiin sekä kognitiivisiin kuormitustekijöihin, kuten työvälinaiden ja työympäristön puutteisiin, hallitsemattomaan tietotulvaan, usean eri asian samanaikaiseen tekemiseen sekä työn jatkuviin keskeytyksiin. Lisäksi kysely paljasti merkittäviä eroja kuormitustekijöissä eri vastaajaryhmien välillä. Tiedonhallinta, johtaminen, viestintä, henkilöstöresurssit, organisaatiomuutos sekä talouden sopeuttamistoimet nousivat palautteissa esille kuormitusta lisäävinä tekijöinä. Turvallisuus ja hyvinvointi ovat kokonaisuuksia, joista vastaajat ovat huolissaan. Säästötoimenpiteet nousivat esiin erityisesti turvallisuutta ja hyvinvointia vaarantavina tekijöinä. Vertailutiedon puuttumisen vuoksi opinnäytetyössä ei tehdä johtopäätöksiä siitä, ovatko kuormitustekijät 2024 kasvaneet tai vähentyneet.

Johtopäätöksenä todetaan, että työnantajan tarkkailuvelvoitteen toteuttamista voidaan tehostaa kuormitustekijöiden tunnistamisessa, niiden riskien ja terveydellisten merkitysten arvioinnissa,

sekä toimenpiteiden toteutuksessa ja niiden vaikuttavuuden arvioinnissa. Tämä edellyttää johdon sitoutumista, henkilöstön osallistumista, pitkäjänteisyyttä sekä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Akuutteja käytännön toimenpiteitä ovat muun muassa työn- ja tehtäväkuvien selkeyttäminen, työvälineiden kehittäminen ja työyhteisön vuorovaikutuksen vahvistaminen. Lisäksi ehdotettiin, että tarkkailuveloitteen työkalut ja prosessit päivitetään vastaamaan entistä paremmin vastaamaan työn vaatimuksia. Opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää pelastuslaitoksen työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämisessä.

Abstract

AUTHOR:	Pasi Mänty
TITLE OF THESIS:	Psychosocial workload factors. at the North Ostrobothnia Rescue Department 2024
TYPE OF THESIS:	research-based thesis
PUBLICITY:	public
SUPERVISOR:	Matti Hurula
DEGREE:	Bachelor of Rescue Services
NUMBER OF PAGES:	48 pages + appendix
MONTH AND YEAR OF REVIEW:	01/2025
KEYWORDS:	Occupational Safety and Health Act, psychosocial load factors, well-being at work, rescue services, obligation to monitor

The reform of the Occupational Safety and Health Act, which entered into force in June 2023, highlighted the responsibility of employers in identifying and managing psycho-social load factors. This thesis examined the experiences of the employees of the Northern Ostrobothnia Rescue Department regarding psychosocial load factors and assessed the practical effects of the reform of the Occupational Safety and Health Act on the employer's obligation to monitor. The aim of the thesis was to find out whether the questionnaire can be used to create an overview of psychosocial load factors and to find possible differences between different fire stations or areas of operation. In addition, efforts were made to identify ways to implement the employer's monitoring obligation.

The study was conducted using a survey method based on the Occupational Safety and Health Administration's "Work Psychosocial Load Factors" survey. Background questions were added to the questionnaire to allow peer-to-peer comparisons between the groups of respondents. The target group was the regular personnel of the North Ostrobothnia Rescue Department. The collected data was analysed statistically and qualitatively.

The results showed that, on a general level, the most important psychosocial load factors were related to unclear job descriptions, responsibilities, instructions and expectations, as well as cognitive load factors, such as lack of tools and work environment, uncontrolled information overload, multi-tasking, and continuous work interruptions. In addition, the survey revealed significant differences in load factors between different fire stations and operating areas. Information management, management, communications, human resources, organizational change, and financial adjustment measures emerged as factors that increased the load. Safety and wellbeing were issues that respondents were concerned about. Savings measures were particularly highlighted as factors endangering safety and well-being. Due to the lack of comparative data, no conclusions are drawn from the survey as to whether the load factors in 2024 have increased or decreased.

As a conclusion, the implementation of the employer's monitoring obligation can be enhanced in the identification of load factors, in the assessment of their risks and in the assessment of health significance, in the implementation of measures, and in the assessment of the effectiveness of measures. This requires management commitment, employee involvement, perseverance and cooperation with occupational health care. Acute practical measures include clarifying work and tasks, developing work tools and strengthening the interaction in the work community. It was also proposed that the tools and processes of the monitoring obligation be updated to better reflect the changed requirements. The results of the study can be utilised in the development of well-being at work and occupational safety at the rescue services.

Sisällys

1 Johdanto	8
2 Työturvallisuuslain uudistus 2023.....	10
2.1 Tausta ja tavoitteet	10
2.2 Lain keskeiset muutokset ja niiden yhteys psykososiaaliseen kuormitukseen.....	11
2.3 Vastuutahot psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa	11
2.4 Lain kehittämistarpeet.....	13
3 Psykososiaaliset kuormitustekijät työympäristössä.....	14
3.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden määritelmä	14
3.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutukset työhyvinvointiin ja terveyteen	15
3.3 Psykososiaaliset kuormitustekijät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella	16
4 Kyselyn toteutus ja tutkimusmenetelmät	18
4.1 Työsuojeluviranomaisen kysely 2019	18
4.2 Opinnäytetyön kyselyn rakenne ja toteutus.....	19
4.3 Kyselyaineiston analysointi	21
5 Tulokset	22
5.1 Yleiskuva psykososiaalisesta kuormituksesta	23
5.2 Kognitiivinen kuormitus.....	25
5.3 Kuormituksen kokemukset eri vastaajaryhmissä.....	27
5.3.1 Pelastustoiminta.....	27
5.3.2 Pelastustoiminta ikäryhmittäin	30
5.3.3 Onnettomuuksien ehkäisy	33
5.4 Terveyttä heikentävä kuormitus ja vapaat palautteet	36
6 Pohdinta.....	40
6.1 Yhteenveto tuloksista.....	40
6.2 Psykososiaalisen kuormituksen hallinta pelastuslaitoksessa	42
6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet.....	44
6.4 Jatkotutkimusaiheet.....	47
Lähteet.....	48
Liite 1 kysymykset.....	51

1 Johdanto

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat nousseet yhä keskeisempään asemaan työhyvinvointia koskevassa keskustelussa. Työelämän jatkuva muutos, organisaatioiden sopeuttamistoimet, työvoimapula sekä samanaikaisesti suoritettavien tehtävien ja tiedonkäsittelyn vaatimusten kasvu ovat lisänneet tarvetta tunnistaa ja hallita kuormitustekijöitä entistä paremmin. Kesäkuussa 2023 voimaan tullut työturvallisuuslain uudistus (738/2002) korostaa työnantajan vastuuta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tarkkailussa. Lain uudistuksen tavoitteena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja edistää työssä jaksamista, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla.

Pelastusalan työ asettaa erityisvaatimuksia työntekijöiden jaksamiselle, jossa henkilöstö kohtaa työn luonteen vuoksi hyvinkin erilaisia fyysisiä ja henkisiä kuormitustekijöitä. 1.1.2023 Jokilaaksojen ja Oulu-Koillismaan pelastuslaitokset yhdistyivät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi. Toimintamallien, ohjeiden ja resurssien yhteensovittamista haastoivat muun muassa talouden sopeuttamistoimet, jotka koskivat monin tavoin myös pelastuslaitoksen henkilöstöä. Taloudelliset sopeutustoimet, organisaatiomuutokset ja työn vaativuus lisäävät usein työnkuormitusta. Tämä korostaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamista, niiden terveydellisten riskien arviointia, niitä vähentävien toimenpiteiden käytäntöönpanoa sekä niiden vaikutusten seuranta. Tutkimuksia psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutuksista ja tunnistamistavoista ei ole juurikaan tehty pelastusalalla.

Opinnäytetyön tarkoitus ja näkökulma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää psykososiaalisia kuormitustekijöitä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen työntekijöiden keskuudessa ja arvioida työturvallisuuslain uudistuksen vaikutuksia työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen. Työssä keskitytään selvittämään, voidaanko kyselymenetelmällä luoda yleiskuva kuormitustekijöistä ja tunnistaa mahdollisia eroja eri vastajaryhmien välillä. Lisäksi tavoitteena on löytää kehittämiskohteita, jotka tukevat psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamista ja seuranta, edistävät työhyvinvointia ja auttavat työnantajaa täyttämään työturvallisuuslainsäädännön velvoitteita.

Opinnäytetyö keskittyy työnantajan velvollisuuksiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa sekä työntekijöiden kokemuksiin näistä tekijöistä. Työ nojaa vahvasti työturvallisuuslain muutoksiin sekä työsuojelun valvontaohjeisiin ja menettelytapoihin.

Keskeiset käsitteet ja viitekehys

Keskeisiä käsitteitä tässä opinnäytetyössä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät, tarkkailuvelvoite ja työhyvinvointi. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtäviin,

työympäristöön ja työyhteisöön liittyviä henkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen ja työssä jaksamiseen. Tarkkailuvelvoite viittaa työnantajan lakisääteiseen velvollisuuteen tarkkailla työntekijöiden työympäristön turvallisuutta ja terveyttä. epäselvyydet tehtävän kuvissa tai vastuissa

Viitekehys perustuu työturvallisuuslakiin, sen muutoksiin, työsuojeluhallinnon laatimiin ohjeisiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnista sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden terveydellisten vaikutuksiin.

Menetelmät ja rajaukset

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin määrällisenä kyselynä, joka perustui työsuojeluhallinnon "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselyyn. Kyselyyn lisättiin taustakysymyksiä vastaajaryhmien välisen vertailun mahdollistamiseksi. Kohderyhmänä on Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vakituinen henkilöstö. Aineisto analysoidaan tilastollisin ja laadullisin menetelmin.

Tutkimus rajataan koskemaan työn kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja arviointiin. Kuormitukseen vaikuttaa aina myös työn voimavaratekijät, joita ei tässä tutkimuksessa selvitetä. Tämä kysely ei korvaa työpaikan omia selvityksiä.

Tutkimuskysymykset ja työn rakenne

Opinnäytetyössä etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Voidaanko kyselyn avulla luoda yleiskuva psykososiaalisista kuormitustekijöistä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella?
2. Millaisia eroja kuormitustekijöissä on tunnistettavissa eri vastaajaryhmien välillä?
3. Kenen vastuulla on kuormitustekijöiden hallinta?

Opinnäytetyö jakautuu viiteen pääluokkaan. Johdannon jälkeen esitellään työturvallisuuslain uudistus ja tarkkailuvelvoitteen merkitys, minkä jälkeen käsitellään psykososiaalisia kuormitustekijöitä yleisesti. Kartoituksen ja analyysin tulokset esitellään omassa luvussaan, ja työ päättyy johtopäätöksiin ja kehittämisehdotuksiin

2 Työturvallisuuslain uudistus 2023

Työturvallisuuslain uudistuksen tavoitteena oli pidentää työuria, vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä sekä vahvistaa työnantajan velvoitteita työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Erityisesti huomio kiinnitettiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan, jotta voitaisiin ehkäistä stressin, työuupumuksen ja muiden terveysongelmien pitkäaikaisia vaikutuksia. (HE 306/2022, 1, 2.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata ja ylläpitää. Lisäksi sen tarkoituksena on työtapaturmien, ammattitautien kuin muiden työstä ja työympäristöstä aiheutuvien fyysisten ja henkisten terveystaittojen torjuminen ja ennaltaehkäiseminen. Lakia sovelletaan työhön, jota tehdään virkasuhteessa tai siihen verrattavissa olevassa julkisoikeudellisessa työsuhteessa sekä työhön, jota tehdään työsopimuksen perusteella. (Työturvallisuuslaki 748/2002 1 § ja 2 §.)

2.1 Tausta ja tavoitteet

Kesäkuussa 2023 voimaan tullut työturvallisuuslain uudistus pyrkii pidentämään työuria ja ehkäisemään ennenaikaista eläköitymistä. Erityisenä tavoitteena on tukea yli 55-vuotiaiden työntekijöiden jaksamista työelämässä ja parantaa heidän työkykyään, jotta he voisivat jatkaa työssään entistä pidempään. Lainmuutoksessa työnantajan vastuita täsmennettiin erityisesti yksilöllisten tarpeiden huomioimiseksi. Työntekijöillä on työuran eri vaiheissa erilaisia fyysisiä ja henkisiä edellytyksiä eivätkä yleisluontoiset turvallisuuskäytännöt ole aina riittäviä takaamaan kaikkien työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Tästä syystä työnantajalta edellytetään tarvittaessa yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden toteuttamista. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla lainsäädäntö korostaa vaarojen arviointia, jossa tulee huomioida ikääntymisen mukanaan tuomat fyysiset ja henkiset muutokset. Näiden riskitekijöiden varhainen tunnistaminen mahdollistaa työolosuhteiden mukauttamisen tukemaan paremmin ikääntyvien turvallisuutta ja hyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Tarkkailuvelvoitteen tarkentamisella tavoitteena on varmistaa, että mahdolliset vaarat ja työkykyyn vaikuttavat tekijät havaitaan ajoissa, jotta työnantajalla on mahdollisuus toteuttaa niihin tarvittavat toimenpiteet. Tämä koskee myös työssä annettavaa ohjausta ja koulutusta, jossa työntekijöiden yksilölliset edellytykset, kuten ikä, kielitaito ja terveydelliset rajoitteet, tulee huomioida (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat uudistuksessa merkittävässä roolissa. Lainsäädännössä korostetaan, että työnantajan on otettava huomioon työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön

toimivuuteen liittyvät tekijät, jotka voivat lisätä työn henkistä kuormitusta. Lisäksi raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden suojaa täsmennettiin. Näiden työntekijäryhmien työolosuhteiden arviointia varten säädettiin tarkentavia ohjeita, jotka auttavat ehkäisemään erityisiä työturvallisuusriskejä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023).

2.2 Lain keskeiset muutokset ja niiden yhteys psykososiaaliseen kuormitukseen

Uudistuksen keskeiset muutokset koskivat työnantajan tarkkailuvelvoitetta, työn vaarojen arviointia ja henkilökohtaisiin edellytyksiin perustuvaa opetusta ja ohjausta.

Työturvallisuuslaki 8 § (738/2002) velvoittaa työnantajan muun muassa työympäristön jatkuvaan tarkkailuun. Se tarkoittaa työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen ja työntekijöiden turvallisuutta ja heidän terveellisyttään, josta viimeinen lisättiin lakiin sen uudistuksessa. Tarkkailuvelvoite ulottuu myös terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyvien toimenpiteiden vaikutusten tarkkailuun. Huomioon otettaviin seikkoihin lisättiin lain 10 §:ssä ikääntyminen sekä fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Rintalan (2023) mukaan tällä ei ollut tarkoitus tuoda mitään uutta, vaan täsmentää, että nämä vaara- ja haittatekijöiden tunnistamiseen liittyvät huomioonotettavat kuormitustekijät ovat sekä fyysisiä että psykososiaalisia.

Työturvallisuuslain (738/2002) 11§:n muutosten taustalla oli Rintalan (2023) mukaan kansallisen raskausdirektiivin täsmennystarve koskien kansallista käytäntöönpanoa. Tämän direktiivin kautta tulee ilmi, että juuri raskaana olevat, imettävät ja äskettäin synnyttäneet kohtaavat erityisiä riskejä työpaikoilla.

Työntekijälle annettavaan ohjaukseen ja opetukseen lisättiin työnantajan velvollisuus ottaa huomioon työntekijän työkokemuksen ja ammattilaisen osaamisen lisäksi myös sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä (työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Vaikkei tässä pykälässä erikseen mainita ikääntymistä, on muutoksen taustalla Rintalan (2023) mukaan ollut se, että ikääntymisen myötä tapahtuvat muutokset on otettava huomioon myös ohjauksen ja opetuksen osalta. Rintala (2023) tarkentaa, että toisin sanoen, ne vaarojen tunnistamisessa tunnistetut vaara- ja haittatekijät, jotka koskevat joko kokonaan tai korostetusti vanhempia työntekijöitä, tulee ottaa huomioon opetuksessa ja ohjauksessa.

2.3 Vastuutahot psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa

Työturvallisuuslaki antaa velvollisuuksia työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä työnantajalle ja työntekijälle. Lakia pidetään puitelakina, koska se sisältää hyvin vähän yksityiskohtaisia

säännöksiä, mutta antaa perussäännökset työturvallisuuslain perusteista ja velvollisuuksista. (Rintala 2023.)

Työturvallisuuslaki korostaa työpaikkojen omavastuullista toimintaa turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämisessä. Työnantajalla on kuitenkin merkittävin vastuu työturvallisuuden aktiivisessa organisoinnissa ja johtamisessa. Tämä tarkoittaa työympäristön jatkuvaa arviointia, vaaratekijöiden tunnistamista ja työsuojelutoimenpiteiden toteuttamista. Tarvittaessa työnantajan tulee käyttää asiantuntijoiden, kuten työterveyshuollon, apua turvallisuuden suunnittelussa. Suunnittelussa on otettava huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet, kuten ikääntymiseen tai terveydentilaan liittyvät tekijät. (Työnantajan vastuu 2024.)

Työnantaja voi jakaa työsuojeluvastuuta esihenkilöille, mutta tällöin tulee varmistaa, että esihenkilöt ovat riittävän päteviä ja koulutettuja tehtäviinsä. Esihenkilöiden tehtäviin kuuluu työolojen ja turvallisten työtapojen valvonta, vaaranpaikkoihin puuttuminen sekä työntekijöiden ohjeistaminen. Lisäksi heidän tulee huolehtia työntekijöiden perehdytyksestä ja varmistaa, että työympäristö, koneet ja työvälineet täyttävät turvallisuusvaatimukset. Ylin johto, keskijohto ja työnjohto vastaavat työsuojelusta yhdessä. Ylin johto vastaa siitä, että työsuojeluun liittyvät käytännöt ja resurssit ovat asianmukaisia. Tämä sisältää yleisten turvallisuusohjeiden laatimisen ja vaarojen tunnistamiseen liittyvien prosessien järjestämisen. Keskijohto huolehtii käytännön työsuojelun organisoinnista ja työnjohdon valvonnasta, kun taas työnjohto valvoo työympäristöä ja varmistaa päivittäisen turvallisuuden toteutumisen työpaikalla. (Työnantajan vastuu 2024.)

Kun työpaikalla toimii useita työnantajia, pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on vastuussa yleisestä turvallisuudesta. Hänen tulee antaa muille työnantajille ohjeita ja tiedottaa työpaikan vaaratekijöistä. Kaikkien työnantajien ja työntekijöiden velvollisuutena on varmistaa, että heidän toimintansa ei vaaranna muiden turvallisuutta. Vaikka päävastuu työturvallisuuden toteutumisesta on työnantajalla, myös työntekijällä on merkittäviä velvollisuuksia. Hänen tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja työturvallisuuslakia sekä käyttää tarvittavia suojaimia ja turvalaitteita. Työntekijän vastuulla on toimia huolellisesti välttämällä vaaraa itselle ja muille. Hän ei saa syyllistyä häirintään tai epäasialliseen käytökseen, ja hänen on ilmoitettava työympäristössä havaitsemistaan vaaroista ja puutteista. Mikäli työ aiheuttaa välitöntä vaaraa, työntekijällä on oikeus keskeyttää työ, kunnes vaara on poistettu. Lisäksi työntekijän tulee osallistua tarvittaviin terveystarkastuksiin. (Työnantajan vastuu 2024.)

Lakisääteinen työterveyshuolto on olennainen osa työpaikan työsuojelua. Sen tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvia terveysriskejä ja tukea työntekijöiden työkykyä. Toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa arvioidaan työympäristön altisteet ja kuormitustekijät. Selvityksen perusteella laaditaan toimintasuunnitelma, joka päivitetään vuosittain. Työterveyshuolto tukee työpaikan kehitystä tarjoamalla asiantuntijapalveluja työolojen parantamiseen ja työkyvyn tukemiseen. (Mitä kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon? 2024.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto ohjaa työsuojelun valvontaa. Ministeriö määrittelee tavoitteet nelivuotisessa runkosuunnitelmassa, joka sisältää strategisen vision ja konkreettiset vuosittaiset tulostavoitteet. Näiden pohjalta laaditaan valtakunnallinen tulossopimus, jossa tarkennetaan valvonnan painopisteet, kuten tietyt toimialat tai uudet lakimuutokset. (Työsuojeluviranomaisen toiminta 2024.)

Työsuojeluviranomainen valvoo työpaikoilla työsuojelusäädösten noudattamista, erityisesti tarkastusten avulla. Viranomaisen neuvoo työnantajia ja työntekijöitä turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä, käsittelee lupahakemuksia ja tutkii vakavia työtapaturmia sekä työperäisiä sairauksia. Tavoitteena on edistää turvallisempia työympäristöjä ja vähentää työtapaturmia. Työsuojeluviranomaiset varmistavat myös, että työpaikan koneet ja suojavarusteet täyttävät lakisääteiset vaatimukset. Mikäli työpaikalla havaitaan rangaistava työrikos, viranomaisen ilmoittaa asiasta poliisille ja toimii asiantuntijana rikosprosessin aikana. Valvontaa ohjaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), ja sen toteutus perustuu kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksiin. (Työsuojeluviranomaisen toiminta 2024.)

Työturvallisuuslain uudistus korostaa työnantajan velvollisuutta tunnistaa ja arvioida työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä osana työturvallisuutta. Tämä on erityisen tärkeää, sillä työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät, kuten kiire, epäselvät tehtävänkuvat ja vuorovaikutusongelmat, voivat pitkään jatkuessaan heikentää työntekijöiden fyysistä ja henkistä terveyttä. Lakimuutokset tarjoavat selkeämmän juridisen viitekehyksen, joka tukee työpaikkojen pyrkimyksiä ehkäistä stressiä, työuupumusta ja muita psykososiaalisista kuormitustekijöistä johtuvia terveysongelmia. (Moilanen 2023.)

2.4 Lain kehittämistarpeet

Vaikka työturvallisuuslain uudistuksessa tarkennettiin minkälaisia kuormitustekijöitä tulee ottaa huomioon vaarojen arvioimisessa ja selvittämisessä, niistä puuttuvat yksiselitteiset tulkintaohjeet. Muissa Pohjoismaissa vastaavaa lakia täydentää erilliset velvoittavat määräykset, jotka sisältävät tarkempia ja täsmällisempiä kirjauksia työturvallisuuslakiin ja psykososiaaliseen kuormituksen tunnistamiseen, arviontiin, mittaamiseen ja ennaltaehkäisyyn. Suomessa nämä velvoitteet ovat oppaissa ja ohjeissa, joilla ei ole lainsäädännön kautta tulevaa oikeudellista sitovuutta. Eri tahojen tekemien oppaiden ja ohjeiden sijasta työturvallisuuslakia tulisi täydentää asetuksella, joka tarkentaa psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemistä, mittaamista, arviontia ja toimenpiteitä. Asetuksen kautta tulisi määritellä selkeästi, mitä terveyttä uhkaava psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa, mitä tarkoittavat työn sisältöön, organisointiin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, mitkä ovat työnantajan toimintavelvollisuudet, miten varmistetaan esimiesten ja työntekijöiden osaaminen ja ymmärrys heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksista sekä mitkä ovat työterveyshuollon konkreettiset toimenpiteet kuormituksen käsitelystä ja yhteistoiminnassa. (Savinko ja Miettinen 2023, 6, 13–15.)

3 Psykososiaaliset kuormitustekijät työympäristössä

3.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden määritelmä

Psykososiaaliset kuormitustekijät työympäristössä viittaavat tekijöihin, jotka liittyvät siihen, miten työ on järjestetty, mitä työtehtävät sisältävät ja kuinka hyvin työyhteisö toimii sosiaalisesti. Työympäristöön liittyvät tekijät liittyvät siihen, miten työt ja työtehtävät suunnitellaan ja miten niitä johdetaan tai miten ne jaetaan. Näitä voivat olla esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, tehtäväkuvien epäselvyys, työajat tai työnjakoon liittyvät epäselvyydet. (Työsuojelun valvonta-ohje 3/2023.)

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät käsittelevät työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista sekä työn tekemisen edellytysten varmistamista. Esimerkkeinä työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä ovat epäselvyydet tehtävänkuvuissa tai vastuissa, epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet, liian suuri työmäärä, kuormittavat työajat, eri työympäristöön tai työväliseisiin liittyvät puutteet tai eri keskittymistä häiritsevät tekijät. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ovat työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä kuormitustekijöitä. Näitä voivat olla esimerkiksi epäselvät odotukset, suuri tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, suuri vastuu ja haastavat asiakastilanteet. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Näitä voivat olla esimerkiksi epäkohdat työyhteisön vuorovaikutuksessa, yhteistyössä tiedonkulussa, puutteellinen sosiaalinen tuki työyhteisöltä tai esimiehiltä, häirintä tai epäasiallinen kohtelu tai syrjintä. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 6.)

Haaviston (2023, 4) mukaan työn henkiset vaatimukset ovat lisääntyneet sekä laadullisesti että määrällisesti. Työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän henkisten voimavarojen käyttöä ja ajallista panostusta. Työtehtävät edellyttävät tehokkuutta, nopeutta ja itsenäistä päätöksentekoa. Tämä näkyy esimerkiksi kiristyneenä työtahtina, monitehtäväisyyden lisääntymisenä ja kasvavina oppimis- ja taitovaatimuksina. Työntekijöiden odotetaan myös suunnittelevan työtään itsenäisesti ja ottavan enemmän vastuuta urakehityksestään. Haavisto toteaa (2023, 4), että pitkään jatkuessaan tämä voi heikentää työntekijöiden hyvinvointia, työkykyä ja terveyttä. Kasvavat henkiset vaatimukset edellyttävätkin Haaviston mukaan (2023, 8 ja 9), että työpaikoilla kiinnitetään erityistä huomiota työn hallintaan ja kuormitustekijöiden tunnistamiseen.

Maailman terveysjärjestö WHO (2024) korostaa, että psykososiaaliset kuormitustekijät syntyvät usein, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän resurssit ja kyvyt tai työ- ja yksityiselämän tasapaino on vaikea saavuttaa. Tämä voi johtaa stressiin, joka pitkään jatkuessaan voi heikentää sekä mielenterveyttä että fyysistä terveyttä. WHO:n mukaan näiden tekijöiden hallinta on

olennainen osa työpaikan turvallisuutta ja hyvinvointia. WHO:n (2020) mukaan mielenterveyden häiriöt, kuten masennus ja ahdistus, aiheuttavat maailmanlaajuisesti merkittäviä kustannuksia, jotka vuositasolla nousevat menetety tuottavuuden osalta 1 biljoonaan dollariin. (WHO Mental health at work 2024.) Tästä on lisää luvussa 3.2. Vaikka WHO korostaa näiden tekijöiden globaalia merkitystä, vastaavat kuormitustekijät näkyvät myös paikallisella tasolla, kuten myös tämän opinnäytetyön tulosten mukaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella.

Theseus-tietokannasta löytyvien tulosten perusteella psykososiaalisten kuormitustekijöiden tutkiminen on lisääntynyt opinnäytetöissä viime vuosina. Vuosien 2016 ja 2024 välillä aiheesta on julkaistu yhteensä 38 opinnäytetystä. Vuoden 2020 jälkeen keskimääräinen julkaisumäärä on ollut kuusi työtä vuodessa, ja vuonna 2024 aiheesta löytyi jo 10 opinnäytetystä. Tämä osoittaa aiheen merkityksen kasvun ja opiskelijoiden lisääntyneen kiinnostuksen siihen.

3.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutukset työhyvinvointiin ja terveyteen

Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä pyritään huolehtimaan ja edistämään työntekijöiden psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä turvallisuutta sekä hyvinvointia ja terveyttä. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on muun muassa tapaturmien, vammojen ja työperäisiä sairauksia vähentäminen sekä työssä suoriutumisen edistäminen. Näihin liittyy muun muassa johtaminen, osaaminen ja ammattitaito, työn mielekkyys, työyhteisön toiminta, työntekijän terveys ja toimintakyky sekä mahdollisuudet oppimiseen ja vaikuttamiseen sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Yksi merkittävimmistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä on tehtäväkuviin ja vastuihin liittyvät epäselvyydet, jotka voivat pitkään jatkuessaan aiheuttaa terveydellistä haittaa muun muassa työuupumusta. Tätä ennaltaehkäisevät työpaikan tai organisaation perustehtävän selkeys sekä työntekijän kyky ja mahdollisuus ymmärtää oman työnsä merkitys koko organisaation toimintaan. Roolit ja vastuut, työt ja tavoitteet tulee määritellä ja järjestellä selkeästi, realistisesti ja ymmärrettävästi, jotta työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. Tätä tavoitetta auttavat muun muassa säännölliset lähiesihenkilökeskustelut työntekijän ja työntekijäryhmien kanssa. Näissä keskusteluissa voidaan sekä selvittää todellista työnkuormitusta että parantaa työntekijän vaikuttamis- ja mahdollisuuksia esimerkiksi kannustamalla tätä ongelmien ja eri haasteiden julkittamiseen. (Työsuojeluhallinnon julkaisu 10 /2019, 11.)

Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet liittyvät usein heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin, ja niillä on yhteys työmäärän ja työtahdin kasvamiseen. Tähän lisättynä heikot vaikutusmahdollisuudet muodostavat suurimman terveydellisen työnkuormitusriskin, joka voi ilmetä sydän- ja verisuonitautien riskin kasvamisessa. (Työsuojeluhallinnon julkaisu 10 /2019, 11.)

Työperäinen stressi on yhteydessä kohonneeseen sepelvaltimotaudin riskiin sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä (Psykykinen kuormitus sepelvaltimotaudin riskitekijänä 2024). Rahunen (2013, 36–37) siteeraa muun muassa Bethgeä ja Radoschewskia (2010), Gamperienea (2008), Golubicia (2009) ja Alavinia ym. (2009) ja toteaa, että korkea työperäinen stressi heikentää työkykyä, samoin kuin työn vaatimukset, korkea ikä, ammattitaidon puute ja alhainen koulutustaso.

Ervasti ym. (2022, 15) mukaan eri stressiteoriat vahvistavat sen, että terveys- ja työkykyongelmien syitä voivat olla työstä johtuvan psykososiaalisen kuormituksen aiheuttama stressitekijät. Robert Karasekin ja Töres Theorellin työstressiteorian mukaan haitallista stressiä voi syntyä tilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat liian kovat kiireen tai muun kuormituksen vuoksi, ja työn hallinnan mahdollisuudet ovat vähäiset. Haitallinen työstressi voi lisätä muun muassa aivoverenkierron, masennuksen, sydän- ja verensuonitautien sekä epäterveellisten elintapojen riskiä. Tätä tukevat useat eri aineistoja yhteen sitovat kohorttitutkimukset. Psykososiaalisen kuormituksen haitallisesta vaikutuksesta terveyteen on laajasti tutkimuksellista näyttöä. Psykososiaaliseen kuormitukseen kuuluvat myös työyhteisö- ja johtamisongelmat.

Pelastusalan työn erityispiirteet, kuten korkeat vaatimukset ja henkinen kuormitus, asettavat erityisiä haasteita työhyvinvoinnille ja toimintakyvyn ylläpitämiselle (Lusa ja Punakallio 2011, 3). KEVA:n seurantatutkimusten mukaan palomiesten työkyvyttömyyseläkkeiden kolme suurinta aiheuttajaa ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, verenkiertoelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt (Tilastotietoa palomiehistä 2000–2020 2024, 21). Mankkisen (2011, 26) mukaan palomiesten kokemukset työstään ovat ristiriitaisia, samaa tehtävää voidaan pitää turhina tai luontevana osana työtä. Tästä voidaan olettaa, että eri stressitekijät kuormittavat myös eri työntekijöitä eri tavalla.

3.3 Psykososiaaliset kuormitustekijät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella

Pelastusalan työn vaatimukset, työn terveys- ja turvallisuusriskit ja vaarat ovat yleisesti tunnettuja. Kuitenkin myös muut tekijät vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin, kuten esimerkiksi organisaatiomuutokset. Työterveyslaitoksen (2024) mukaan organisaatiomuutoksella voi olla kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin ja vaikutukset voivat olla pitkäkestoisia. Muutoksen myötä usein lisääntyy sekä kiire että työn vaatimukset. Epävarmuuden tunne voi nousta sekä työtyytyväisyys ja sitoutuminen laskea nostaten esimerkiksi sairauspoissaoloja.

Mikä tekee sitten juuri Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksesta mielenkiintoisen tutkimuskohteen?

1.1.2023 Jokilaaksojen pelastuslaitos ja Oulu-Koillismaan pelastuslaitos yhdistyivät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi, jolla on päätoimisia työntekijöitä noin 400 sekä 46 paloasemaa. Yhdistymisen alussa haasteina olivat muun muassa henkilöstön saatavuus ja toimintavalmiuden järjestäminen. Tätä vauhdittivat muun muassa varallaolomuutokset, väestön ikääntyminen, työvoiman saatavuusongelmat sekä kuntien tiukat taloudelliset raamit. (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2022, 10 ja 35.) Samankaltaiset haasteet toistuivat korostuneesti myös vuoden 2024–2025 palvelutasopäätöksessä (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2023a, 19), ja talouden sopeuttamistoimet vuodelle 2024 olivatkin järeät. 2 miljoonan euron säästöjä haettiin muun muassa hälytysvastemuutoksilla, ylitöiden vähentämisellä, virkojen täyttämättä jättämisellä ja minimivahvuuksien laskemisella. Näiden toimenpiteiden vaikutuksista nousi esille muun muassa toimintavalmiuden ja työhyvinvoinnin heikentyminen. (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2023b, 64 ja Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023, 2–5.)

Työterveyslaitoksen mukaan organisaatiomuutos ei ole kuitenkaan aina uhka työntekijöiden hyvinvoinnille (Työterveyslaitos 2024), ja sen läpiviemiseen on useita hyväksi havaittuja tapoja. Näitä ovat esimerkiksi yhteiset pelisäännöt, koulutus ja valmennus, muutoksen tukeminen ja aktiivinen viestintä. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen johtaja valoikin uskoa muutoksen onnistumiseen toteamalla oululaisessa paikallislehti Majakassa 21.12.2024 seuraavaa:

”Mittarit osoittavat, että olemme onnistuneet uuden organisaation muodostamisessa varsin hyvin. Meiltä löytyy päätöksentekohalua ja olemme kyenneet uudistamaan toimintaamme”

Pelastusjohtajan mainitsemat mittarit liittyivät artikkelissa talouden tunnuslukuihin, kun taas organisaatiomuutoksen mahdollisesti tuoma epävarmuus, työn vaatimusten lisääntyminen ja työhyvinvoinnin heikentyminen liittyvät psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Tästä syystä psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusten selvittäminen Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen työntekijöiden näkökulmasta oli tärkeää. Kyselyn tuloksilla pelastuslaitos voisi saada arvokasta lisätietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja tarpeen vaatiessa puuttua niihin paremmin työturvallisuuslain 738/2022 8 § ja 10 § mukaisesti.

4 Kyselyn toteutus ja tutkimusmenetelmät

4.1 Työsuojeluviranomaisen kysely 2019

Tässä tutkimuksessa käytettiin pohjana työsuojeluviranomaisen kehittämää **Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyä**, joka on kehitetty vuosina 2018–2019 toimimaan työsuojelutarkastajalle valvonnan apuvälineenä työpaikan kuormitustekijöiden arvioinnissa ja kehittämiskohdeiden tunnistamisessa. Kyselyn viimeinen päivitys on tehty 2022, ja sitä on ollut kehittämässä laaja-alainen yhteistoimintaverkosto. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 3–5.)

Kyselyn tavoite on ollut selvittää työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten työn järjestelyihin, sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Kysely on muotoiltu siten, että sitä voidaan käyttää myös eri toimialoilla, työpaikoilla, opinnäytetöissä ja tutkimuksissa. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 28.)

Tuloksia voidaan hyödyntää valvonnan ja seurannan tukena, mutta myös järjestelmällisenä tiedonkeruumenetelmänä sekä psykososiaalisen kuormituksen tarkemman käsittelyn tarpeen osoittamisessa tarkemmalle käsittelylle. Työsuojelutarkastajat voivat kyselyn avulla arvioida, kuinka kattavasti työpaikalla on tunnistettu kuormitustekijät ja miten työnantaja on suunnitellut ja toteuttanut toimenpiteitä niiden hallintaan. Kysely voi auttaa tunnistamaan työpaikan ongelma-kohtia, kuten väkivallan uhkaa, häirintää, epäasiallista kohtelua tai työaikakysymyksiä. Jos havaitaan merkittäviä terveysriskejä, tarkastaja voi käyttää tuloksia tukena antaessaan toimintaohjeen sijaan kehotuksen. Tulokset voidaan myös vertailla saman alan eri työpaikkojen välillä. Kysely ei korvaa työpaikatarkastusta eikä sillä voida yksin osoittaa työturvallisuuslain rikkomuksia. Tulosten yleistettävyyden varmistamiseksi suositellaan, että vastausprosentti on vähintään 50, ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisten vastaajien henkilöllisyys paljastu. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 7.)

Kyselyssä tulee ottaa huomioon, että se keskittyy haitallisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja ettei se käsittele työn voimavaroja. Kysely suuntaa huomion siis pelkästään työn vaatimukseen keskeisimpien eri tutkimusten tuomien keskeisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden näkökulmasta. Kysely ei siis korvaa eikä kata työpaikkojen omia selvityksiä työyhteisön voimavaroista. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 5.)

Työturvallisuuslain (738/2002, 10 §) mukaan työnantajan on tunnistettava ja hallittava työpaikan vaara- ja haittatekijöitä sekä seurattava toimenpiteiden vaikuttavuutta. Kyselyn tulokset tarjoavat arvokasta tietoa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta johtopäätösten tekemisessä suositellaan työterveyshuollon tai muun asiantuntijan apua (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 8).

4.2 Opinnäytetyön kyselyn rakenne ja toteutus

Työsuojeluhallinnon Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn kysymysten (Liite 1, kysymykset 1–24) lisäksi tässä opinnäytetyössä toteutettuun kyselyyn lisättiin taustatietokysymykset (Liite 1, kysymykset 25–33). Taustakysymyksissä kysyttiin vastaajan ikäryhmää, vastuu- ja palvelualueetta, paloasemaa, jossa työskentelee, sekä työkokemusaikaa. Palvelualuekysymykseen ”Pelastustoiminta” valinneille tuli lisäkysymys koskien vastaajan henkilöstöryhmää. Henkilöstöryhmästä palomiehen tai ylipalomiehen valinneet saivat vielä lisäkysymyksen mahdollisten esihenkilötehtävien määrästä. Taustakysymyksistä vain ikäryhmä oli pakollinen. Taustakysymysten kautta oli tarkoitus saada vertailutietoa vastaajaryhmien kuormitustekijöistä ja -kokemuksista. Taustakysymysten laadintaan osallistuivat Pelastusopiston ja Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen edustaja.

Lopullinen kysely muodostui työsuojeluviranomaisen Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn 24 kysymyksestä, seitsemästä taustatietokysymyksestä sekä kahdesta vapaa sana -kysymyksestä. Näin kysymyksiä oli yhteensä 33.

Kyselyn 23 ensimmäistä kysymystä jaettiin kysymysryhmiin menetelmäohjeen mukaisesti (taulukko 1).

Taulukko 1. Kysymysryhmät ja niihin kuuluvat kysymysnumerot

Kysymysryhmä	Kysymysnumerot	Kysymyksiä yhteensä
1. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät	1–7	7 kpl
2. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	8–16	9 kpl
3. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	17–22	6 kpl
4. Terveyttä heikentävä työkuormitus	23–24	1 kpl (ja vapaa palaute)

Vastausvaihtoehtojen numeraaliset arvot muodostuivat saman menetelmäohjeen mukaisesti (taulukko 2).

Taulukko 2. Vastausvaihtoehdot kysymyksiin 1–23 ja niiden numeeriset arvot. Kysymyksistä 9–22 puuttui vaihtoehto Ei lainkaan.

Vastausvaihtoehdot:	Vastauksen numeerinen arvo
Ei lainkaan (kysymykset 1–8 ja 23)	1
Harvoin (kysymykset 1–23)	2
Silloin tällöin (kysymykset 1–23)	3
Melko usein (kysymykset 1–23)	4
Erittäin usein (kysymykset 1–23)	5
Ei koske työtäni (kysymykset 1–23)	-

Taulukosta 2 näkee, että kuormituksen kokemuksen kasvaessa myös sen numeerinen arvo kasvaa. Jos vastaaja valitsee vaihtoehdon ”Ei koske työtäni”, ei sille anneta numeroarvoa lainkaan, eikä sitä keskiarvotuloksessa huomioida. Tällä skaalavalinnalla on pyritty helpottamaan työsuojeluviranomaisen terveydelle haitallisen kuormituksen valvontaa esimerkiksi kuormituksen pitkeydessä ilman sitä vähentäviä toimenpiteitä. Asteikolla arvioidaan siis, onko kuormitusta vai ei ole. Kyselyllä ei voida tulkita jonkin tekijän kuormituksen puuttumisella, että kyseinen tekijä olisi voimavara tai kysytty asia olisi työpaikalla hyvin. Voimavarojen tunnistaminen vaatisi asteikon lisäämisen, missä olisi kaksi eri ääripäävaihtoehtoa: ”asia on erittäin huonosti” ja ”asia on erittäin hyvin”. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 10.)

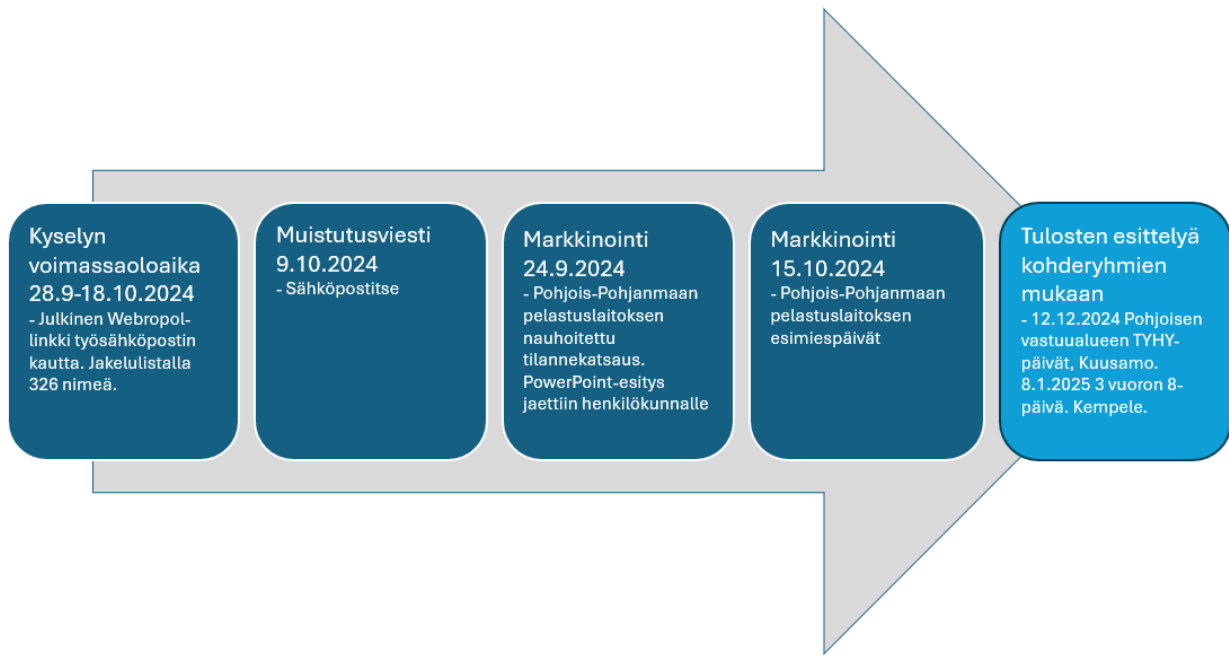
Kyselyn toteutus

Kysely tehtiin Webropol-ohjelmalla syöttäen käsin sinne kaikki alkuperäisen kyselyn kysymykset vaihtoehtoineen sekä lisättyinä valituilla lisäkysymyksillä. Vastaanottajien sähköpostijakelulistansa saaminen osoittautui hankalaksi, joten kutsut jaettiin julkisena linkkinä työpaikan sähköpostin kautta.

Kysely testattiin lähettämällä se 14:lle eri vastaajalle, joista seitsemän teki testikyselyn loppuun asti. Kirjallisia palautteita saatiin viisi. Tämän lisäksi kysely lähetettiin pdf-tiedostona opinnäytetyön alussa olevalle ohjaavalle opettajalle, työpaikan yhteyshenkilölle sekä työsuojeluviranomaiselle. Alkuperäisestä kuormituskyselystä poiketen kyselyn kysymyksistä 9–22 oli jäänyt vaihtoehto ”Ei lainkaan” kuitenkin pois. Tämän huomasi vasta yksi kyselyyn vastanneista. Kyselyn ollessa jo käynnissä ei ohjaavan opettajan neuvosta siihen enää tehty muutoksia. Tämän vaikutuksia käsittelemme luvussa 6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet.

Kysely testattiin myös matriisimuodossa. Testipalautteen perusteella kysely muutettiin siten, että jokaisen kysymys oli yksittäinen vastausvaihtoehtoineen. Analysointivaiheessa tämä tarkoitti sitä, että lähes kaikki analyysityö täytyi tehdä Excel-ohjelmassa, jonne vietiin Webropolin raakadata. Kyselyprosessi on avattu kuvaan 1.

Kuva 1. Kyselyprosessi ja aikataulut



Kyselyyn pystyivät osallistumaan kaikki ne Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vakinaisesta henkilökunnasta, jotka olivat liitetty pelastuslaitoksen sähköpostijakelulistaan "Pelastuslaitos henkilökunta". Jakelulistan kautta oli mahdollista tavoittaa pelastuslaitoksen 337 työntekijästä 326 työntekijää (Resurssitoimiston sähköposti 13.11.2024). Ensimmäisen viestin jälkeen vastauksia saatiin 85. Toisen viestin jälkeen kyselyyn vastasi 40 henkilöä nostaa vastaajamäärän 125:een. Lopullinen vastausprosentti (Vastausten määrä / Lähetettyjen kyselyiden määrä) × 100, oli 38,7 %. Tarkemmat vastaajaprocentit ovat luvussa 5.

4.3 Kyselyaineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Pääosa kysymyksistä (1–23) tuotti numeerista dataa, joka analysoitiin tilastollisin menetelmin kuten keskiarvojen ja jakaumien avulla. Vapaamuotoisia vastauksia sisältävät kysymykset (24 ja 32) analysoitiin laadullisesti sisällönanalysin (Puustinen 2023, 4) ja teemoittelun avulla (Hirsijärvi ym. 1996, 166; Pelastusopisto 2023, 2). Palautteet käytiin systemaattisesti läpi, ja niistä tunnistettiin keskeisiä avainsanoja ja aiheita, jotka ryhmiteltiin viiteen pääteemaan: työolosuhteet, kuormitustekijät ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät havainnot. Tämä lähestymistapa mahdollisti palautteiden syvällisemmän tarkastelun ja keskeisten kuormitustekijöiden tunnistamisen.

5 Tulokset

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kokonaishenkilömäärä 13.11.2024 oli 337 työntekijää (Resurssitoimiston sähköposti 13.11.2024). Kysely lähetettiin pelastuslaitoksen sähköpostijakelulistalle "Pelastuslaitos-henkilökunta", jonka jakelulistalla oli 326 henkilöä. Tässä jakelulistalla oli lopulta 323 mahdollista vastaajaa, joista muodostui vastaajaryhmän suurin mahdollinen koko. Kyselyn voimassaoloaikana töistä poissaolevien kokonaismäärää ei saatu selvitettyä, joten vastaajamääriä peilattiin tähän 323 henkilön ryhmään. Lopulliseksi vastausprosentiksi tästä muodostui 38,7 % (taulukko 3). Taulukossa 03 olevien vastaajaryhmien vastausprosentti on laskettu 13.11.2024 olevan tilanteen mukaisesti, koska muuta tietoa ei ollut käytettävissä. Kaikista vastaajaryhmistä ei ollut kokonaismäärää saatavilla, joten vastaajaryhmän pienin tarkasteluryhmän koko on seitsemän, poikkeuksena ryhmä "Yhteiset palvelut/tilannekeskus", jonka kuuden hengen vastaajaryhmää tarkastellaan kaaviossa 10. Työsuojeluviranomaisen mukaan, jos vastausprosentti jää alle 50 %, sen ei katsota edustavan koko kohdejoukkoa, mutta valvoja kuitenkin hyödyntää vastauksia tarkastuskierroksella (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 7).

Taulukko 3. Vastausprosentteja eri vastaajaryhmistä

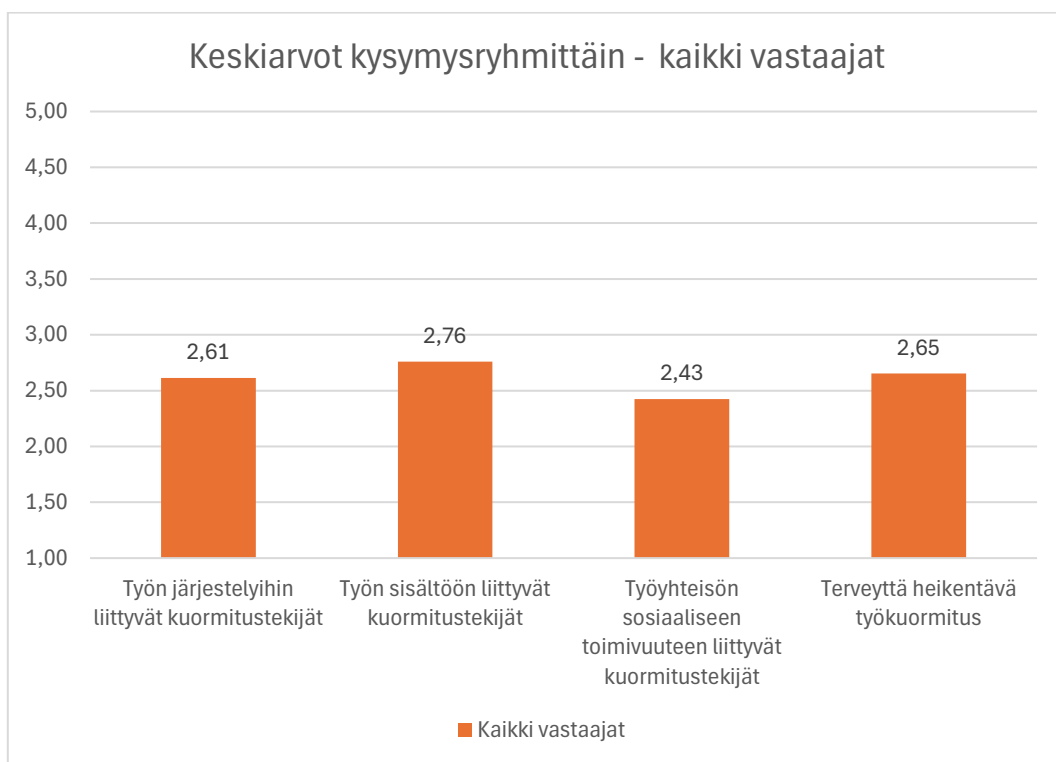
	Vastaajat	resurssitoimiston mukainen tilanne 13.11.2024	vastausprosentti
Kysely lähetetty 326:lle, todellinen kohderyhmän koko 323	125	337	38,7 %
Pelastustoimi	99	291	34,0 %
- päällystö	12	26	46,2 %
- alipäällystö	21	46	45,7 %
- miehistö	60	219	27,4 %
Onnettomuuksien ehkäisy	15	19	78,9 %
TIKE ja yhteiset palvelut	6	21	28,6 %
Hallinto	1	-	-
Valvonta	-	-	-
Vastuualueet:			
Pohjoinen	14	31	45,2 %
Oulu	56	120	46,7 %
Keskinen	7	12	58,3 %
Länsi	20	38	52,6 %
Kaakko	10	28	35,7 %
Etelä	6	23	26,1 %
Ensimmäinen viesti (28.9.2024) - Vastaajat	85		26,3 %
Toinen viesti (9.10.2024) - Vastaajat	40		
Vastausprosentin kasvu	-		12,4 %
Vastaajien määrän muutosprosentti			47,1 %

Seuraavissa tulosluvuissa tuodaan esille muutaman esimerkin avulla yleisiä tuloksia sekä muuttaman eri vastaajaryhmän välisiä eroavaisuuksia. Laajempi raportti toimii tarvittaessa pelastuslaitoksen psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisen apuvälineenä. Tulosten vertailussa arvot ovat alkuperäisiä, joten niiden absoluuttisten arvojen sijaan tulee keskittyä niiden keskinäiseen suhteeseen.

5.1 Yleiskuva psykososiaalisesta kuormituksesta

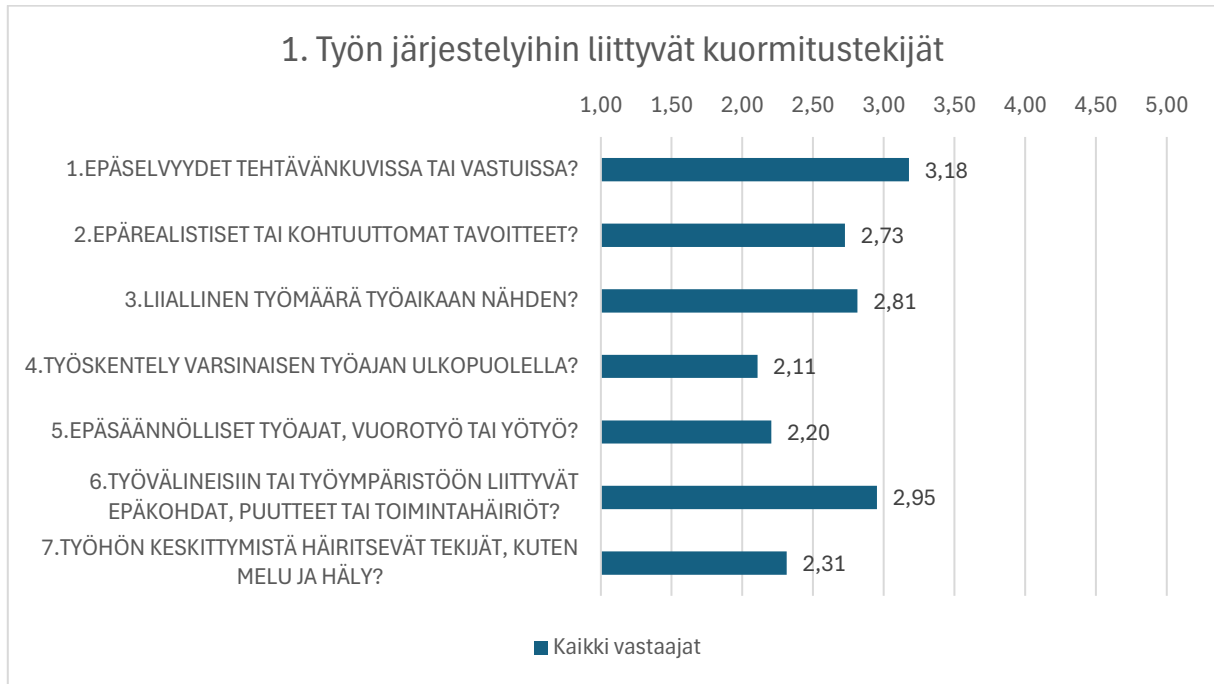
Kaaviosta 1 näkee, että kaikkien vastaajien kysymysryhmiä tarkastellessa ei niiden välillä ole merkittäviä eroja. Sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät ovat vastausten perusteella vähiten kuormittavimpia.

Kaavio 1. Kaikkien vastaajien keskiarvot vastausryhmittäin



Kysymysryhmiä tarkasteltaessa työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä (kaavio 2) useimmiten kuormittavimmat tekijät olivat tehtäväkuvien tai vastuiden epäselvyys ja epäkohdat, jotka liittyvät työvälineisiin tai työympäristöön. Vähiten kuormitusta vastaajat tunsivat kysymyksissä työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella ja epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö

Kaavio 2. Kaikkien vastaajien keskiarvot kysymysryhmään 1: Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät



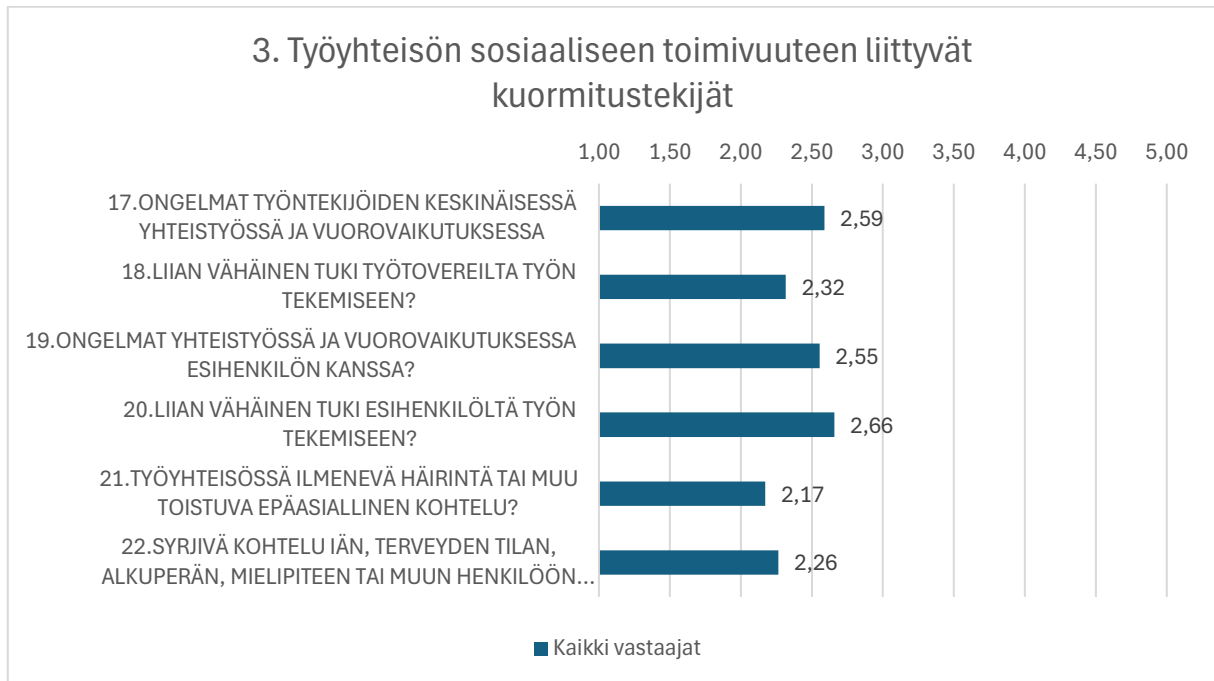
Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä (kaavio 3) korkeimmat arvot saivat epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta toimiminen, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti sekä liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva. Myös työn suuri vastuullisuus, haastavat tai vaikeat työtehtävät ja työn jatkuvat keskeytykset nousivat esiin. Vaihtelun puute ja väkivallan uhka erottuivat tästä ryhmästä pienimpinä kuormitustekijöinä.

Kaavio 3. Kaikkien vastaajien keskiarvot kysymysryhmään 2: Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät



Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöissä (kaavio 4) ei aivan edellisen ryhmän kaltaisia eroja ollut. Korkeimmaksi kuormitustekijäksi koettiin ”liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen” ja vähäisimmäksi ”työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu”.

Kaavio 4. Kaikkien vastaajien keskiarvot kysymysryhmään 3: Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

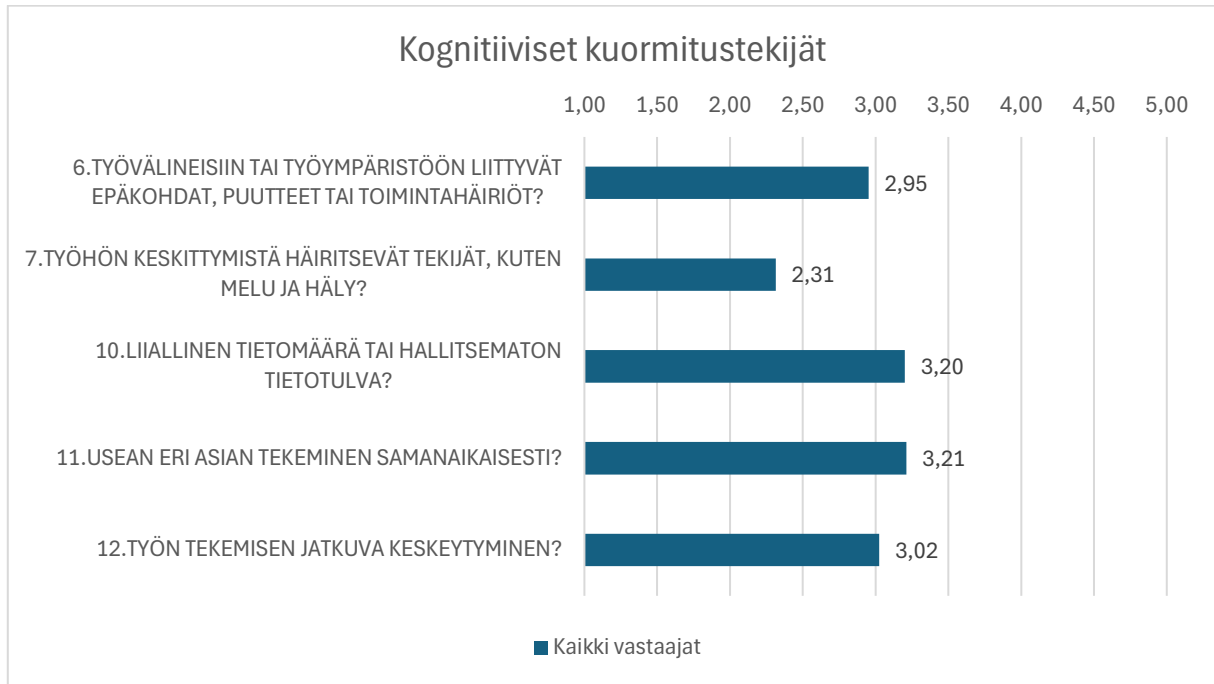


5.2 Kognitiivinen kuormitus

Kognitiivisella toimintakyvyllä tarkoitetaan tiedonkäsittelyyn liittyvien eri osa-alueiden yhteistoimintaa, johon liittyy tiedon vastaanottaminen, käsittely, säilyttäminen ja käyttäminen (Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia 2024).

Kyselyssä kognitiiviseen kuormitukseen liittyivät kysymykset 6) työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt, 7) työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly, 10) liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva, 11) usean eri asian tekeminen samanaikaisesti sekä 12) työn tekemisen jatkuva keskeytyminen (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 10). Kaaviosta 5 voidaan nähdä, että vain kuormitustekijä 7) työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly, jäi keskiarvoltaan selkeästi muita tekijöitä alemmaksi. Kognitiivisen kuormitukseen liittyvien kysymysten keskiarvoksi muodostui 2,91, kun se kaikkien vastaajien jokaisen kysymyksen osalta oli 2,56.

Kaavio 5. Kognitiivinen kuormitus, kaikki vastaajat



Korkeimpia keskiarvoja kognitiivisen kuormituksen osalta oli yhdistetyllä vastaajaryhmällä palomestarit ja apulaispalopäälliköt ja muut ylemmät toimihenkilöt sekä onnettomuuksien ehkäisy (taulukko 4). Myös vastaajaryhmät pelastustoimi työkokemus 1–5 vuotta, pelastustoimi ikäryhmä 25–43 vuotta, vastuualue Keskinen, pelastustoimen En halua vastata millä paloasemalla työskentelen, entinen Jokilaaksojen pelastustoimen alue ja pelastustoimin 25–34-vuotiaiden keskiarvot olivat yli kolmen. Kaikkien vastaajaryhmien vastausprosentteja ei ollut mahdollista selvittää.

Taulukko 4. Kognitiivinen kuormitus. Eri vastaajaryhmien keskiarvoja kognitiiviselle kuormitukselle

Vastaajaryhmä	ka	vastaajat yht.
Palomestarit, muut ylemmät toimihenkilöt	3,47	12
Onnettomuuksien ehkäisy	3,28	15
PELA_Työkokemus_1-5 v	3,15	12
Keskinen	3,10	7
PELA_Paloasema_En halua vastata	3,05	23
Jokilaakso, vanha toimialue	3,03	36
PELA_Ikäryhmä 25-34 v	3,01	16
Kaikki vastaajat	2,94	124
Paloesimiehet	2,92	21
PELA_Ikäryhmä 55+ v	2,91	19
PELA_Työkokemus_yli 20 v	2,89	38
Pelastustoimi kaikki	2,88	99
Oulu-Koillismaa, vanha toimialue	2,88	77
Linnanmaa paloasema	2,88	26
PELA_Työkokemus_6-10 v	2,87	25
PELA_Ikäryhmä 35-44 v	2,85	36
Raahe paloasema	2,83	13
PELA_Ikäryhmä 45-54 v	2,83	28
Pelastustoimi miehistö ja paloesimiehet	2,76	81
PELA_Työkokemus_11-19 v	2,76	23
Palomiehet ja ylipalomiehet ei esihenkilötehtäviä	2,72	18
Palomiehet ja ylipalomiehet _ esihenkilötehtäviä tehtäviä 1-2 krt/kk	2,71	19
Palomiehet ja ylipalomiehet esihenkilötehtäviä	2,69	42
Raksila paloasema	2,63	7
Palomiehet ja ylipalomiehet. esihenkilötehtäviä yli 2 krt/kk	2,62	18
Rusko paloasema	2,60	7

5.3 Kuormituksen kokemukset eri vastaajaryhmissä

5.3.1 Pelastustoiminta

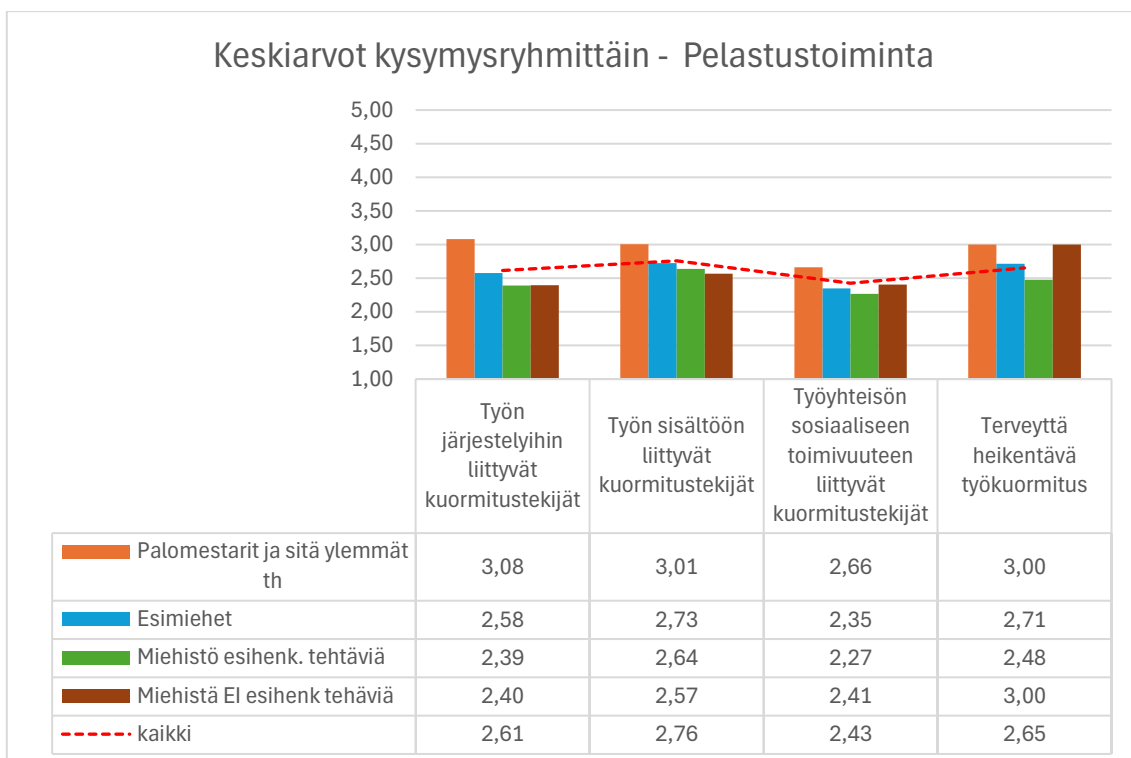
Pelastustoiminnan palvelualueelta ryhmitettiin vastaajaryhmät linjaorganisaation mukaisesti vähintään seitsemän hengen vastaajaryhmiin. Vastaajaryhmän miehistö jaettiin kahteen ryhmään; 1) niihin, jotka tekevät, ja 2) niihin, jotka eivät tee esihenkilötehtäviä. Alle seitsemän hengen vastaajaryhmät palomestarit ja apulaispalopäälliköt ja muut yhdistettiin ryhmäksi palomestarit ja sitä ylemmät toimihenkilöt. "En halua vastata" -kysymykseen vastanneiden määrä jäi alle seitsemään, joten niitä vastauksia ei ole tässä käsitelty. Vastausten määrä oli yhteensä 99, josta muodostui 34 % vastausprosentti. Vastaajaryhmät jakaantuivat taulukon 5 mukaisesti.

Taulukko 5. Pelastustoiminnan vastaajaryhmien vastausten määrät

Vastaajaryhmä	vastaajia
miehistö, ei esihenkilötehtäviä	18
miehistö, esihenkilötehtäviä	42
paloesimiehet	21
palomestarit	6
apulaispalopäälliköt ja muut ylemmät toimihenkilöt	6
en halua vastata	6

Kaaviosta 6 nousee esille palomestareiden, apulaispäälliköiden ja ylempien toimihenkilöiden yhdistetyn ryhmän selkeästi korkeimmat keskiarvot lähes jokaisessa kysymysryhmässä. Vain terveyttä heikentävässä kysymyksessä ei esihenkilötehtäviä tekevän miehistön keskiarvo on samalla tasolla. Palomestareiden ja heitä ylempien toimihenkilöiden keskiarvosta voidaan päätellä toisen vastaajaryhmän olevan keskiarvoa korkeammalla, eli erot ovat yhdellä vastaajaryhmällä vieläkin suuremmat. Kuormitusarvot näyttävät nousevan keskimäärin miehistöstä ylöspäin. Terveyttä heikentävässä kysymyksessä esiin nousee ei-esihenkilötehtäviä tekevän miehistön kuormitusarvo. Terveyttä heikentävää kuormitusta käsitellään tarkemmin luvussa 5.3.

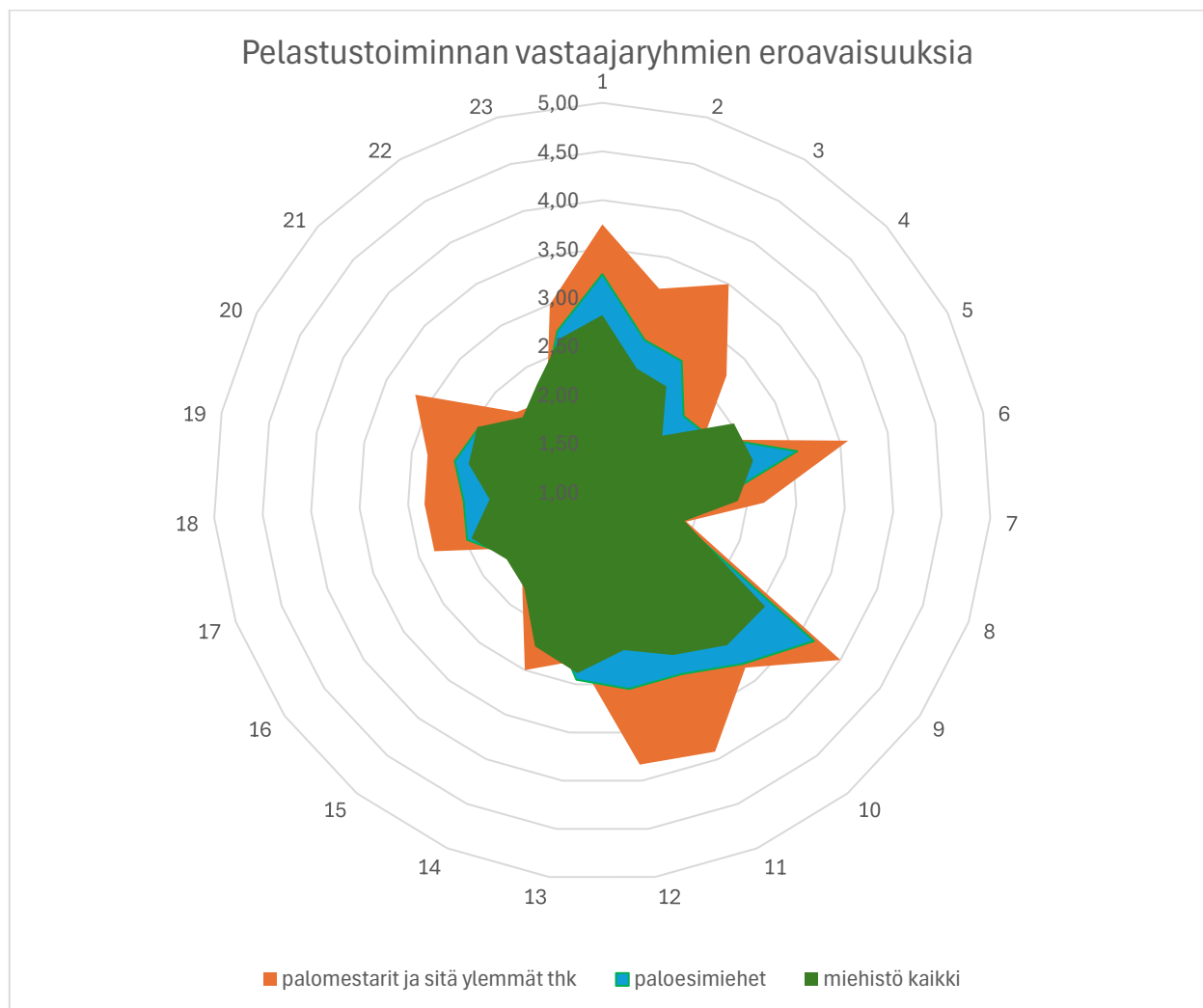
Kaavio 6. Keskiarvot pelastustoiminnan vastaajaryhmillä vastausryhmittäin



Kysymykseen 24 “Tarkenna halutessasi, mikä sinua kuormittaa haitallisesti työssäsi”, tuli kahdeksan vastausta palomestareiden, apulaispäälliköiden ja ylempien toimihenkilöiden yhdistetystä ryhmästä. Vastauksista nousi esiin seuraavat kuormitustekijät: työaikajärjestelyt ja epävarmuus, työtehtävien keskeytykset ja korkea työmäärä, työvälineiden ja tietojärjestelmien puutteet, psyykinen kuormitus ja traumaattiset kokemukset, johtamisen ja organisaation ongelmat sekä hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset. Vastausprosentti tällä ryhmällä oli 46,2 %.

Kun tarkastellaan vastaajaryhmien välisiä keskiarvoeroja kaaviosta 7, palomestareiden ja sitä ylempien toimihenkilöiden osalta esiin nousevat useat muita korkeammat kuormitustekijät. Selkeimpinä näistä ovat kysymykset 1. epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa, 2. epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet, 3. liiallinen työmäärä työaikaan nähden, 6. työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt, 9. toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, 11. usean eri asian tekeminen samanaikaisesti 12. työn tekemisen jatkuva keskeytyminen, 17. ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa, 18. liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen ja 19. ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa ja 20. liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen. Paloesihenkilöiden kuormitusarvot asettuvat lähes jokaisessa kysymyksessä miehistöä jonkin verran korkeammalle.

Kaavio 7. Pelastustoiminnan vastaajaryhmien vastausten keskiarvoerot kaikissa kysymyksissä



Palomestareiden, apulaispalopäälliköiden ja sitä ylempien toimihenkilöiden kuormitustekijöiden tarkemman tarkastelun tueksi voidaan kuormitustekijät lajitella järjestyksessä isoimmasta pienimpään, joista saa karkean kuvan miten eri tekijät jakaantuvat (taulukko 6).

Taulukko 6. Yhdistetty vastaajaryhmä palomestarit, apulaispalopäälliköt ja sitä ylemmät toimihenkilöt. Kaikkien vastaajien numeeriset keskiarvot

kysymys nro	kysymys	keskiarvo
9	toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	4,00
11	usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	3,92
12	työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	3,83
1	epäselvyydet tehtävänkuvuissa tai vastuissa	3,75
6	työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	3,58
3	liiallinen työmäärä työaikaan nähden	3,50
10	liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva	3,33
2	epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	3,17
20	liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen	3,17
14	haastavat tai vaikeat työtehtävät	3,00
23	Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi	3,00
17	ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa	2,83
18	liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen	2,83
19	ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa	2,83
4	työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	2,75
13	työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?	2,75
7	työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly	2,67
15	haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	2,30
21	työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu	2,20
5	epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö	2,17
22	syrijä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?	2,10
16	työhön liittyvä väkivallan uhka	2,00
8	vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus	1,92

5.3.2 Pelastustoiminta ikäryhmittäin

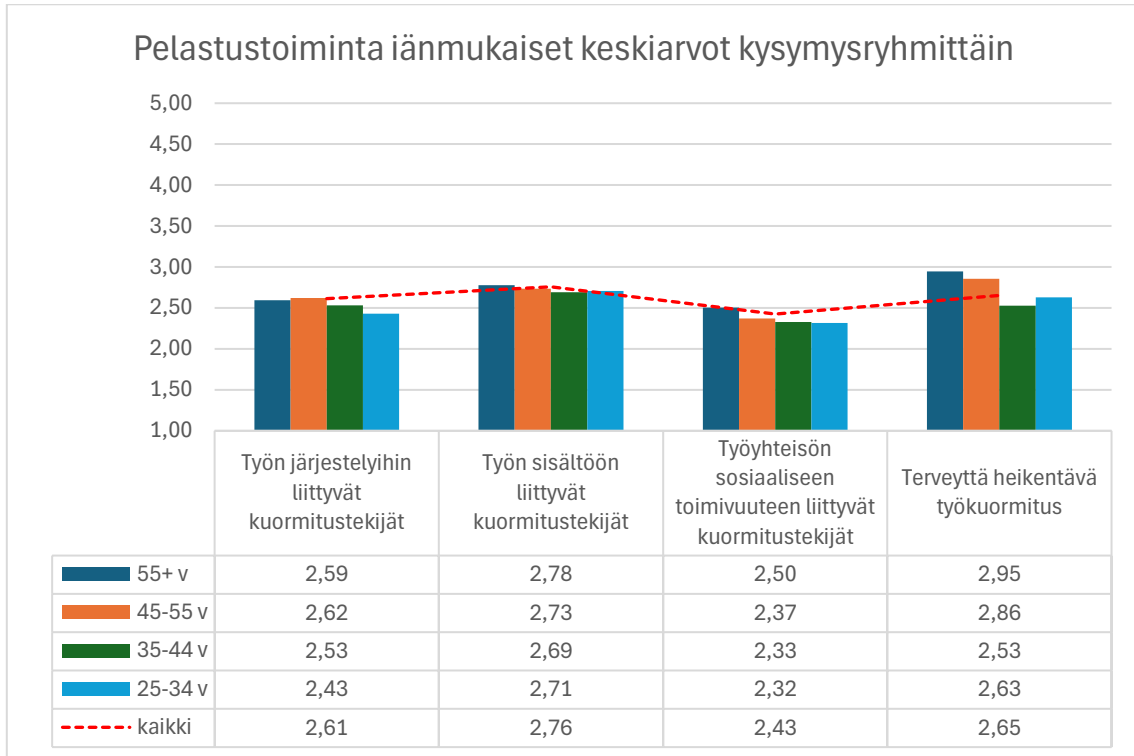
Pelastustoiminnan ikäryhmissä oli vastaajia yhteensä 99, josta vastausprosentiksi tuli 34 %. Ikäryhmittäin vastaajat jakautuivat taulukon 7 mukaisesti.

Taulukko 7. Vastaajaryhmät ja vastaajamäärät

Vastaajaryhmä	vastaajat
Alle 25-vuotiaat	0
25–34-vuotiaat	16
35–44-vuotiaat	36
45–54-vuotiaat	28
yli 55-vuotiaat	19

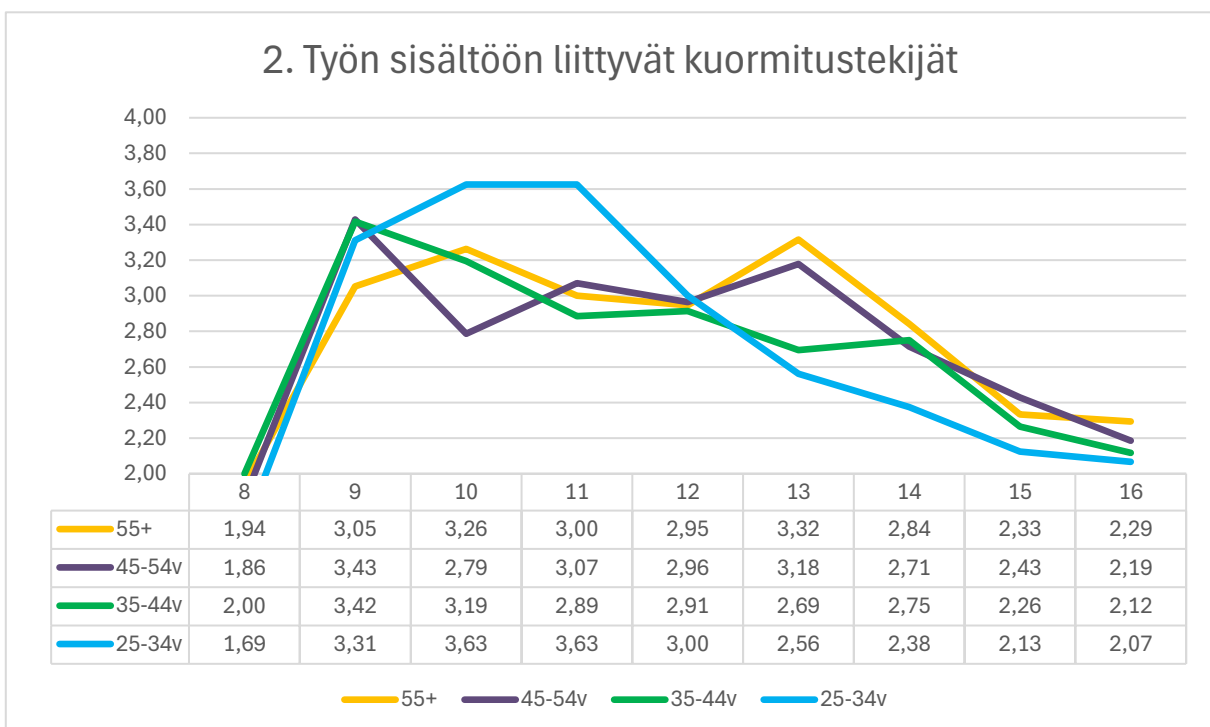
Kaaviosta 8 voidaan päätellä, että yli 55-vuotiaiden ryhmällä on lähes jokaisessa kysymysryhmässä (1–3) korkeimmat kuormitusarvot, erojen pysyessä kuitenkin muutamissa kymmenyksissä. Terveyttä heikentävässä kuormituskysymyksessä (4) erottuu selkeimmin ikääntymisen vaikutus kuormituksen kokemiseen.

Kaavio 8. Pelastustoiminnan vastaajien iänmukaiset numeeriset keskiarvot kysymysryhmille 1–3, ja terveyttä heikentävä kysymys



Kaaviosta 9 voi nähdä 24–34-vuotiaiden muita vastaajaryhmiä korkeammat kuormitusarvot teki-
jössä 10) liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva ja 11) usean eri asian tekeminen sa-
manaikaisesti. 13) työn suuri vastuullisuus näyttää lisääntyvän ikääntymisen myötä. Kaaviosta 9
esiin nousee myös 9) toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, jossa yli 55-vuotiat-
ten keskiarvo jää muita ikäluokkia pienemmäksi.

Kaavio 9. Kysymysryhmä 2: Työnsisältöön liittyvät kuormitustekijät ikäryhmittäin



Työsuojeluviranomainen esittelee työsuojelutarkastuksella keskiarvot kysymysryhmittäin sekä jakaa työnantajalle myös keskiarvot yksittäisistä kuormitustekijöistä. Peruste sille näkyy taulukossa 8. Jos edellä esitettyä vertailuryhmää käsiteltäisiin pelkästään kaavioiden 8 ja 9 kautta, jäisi muun muassa huomioimatta kuormitusmäärät ja erot kysymysryhmän 1: työnjärjestelyyn liittyvät kuormitustekijöiden kuormitustekijät 1) epäselvyydet tehtävänkuvuissa tai vastuissa ja 6) työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt. Samoin jäisi huomaamatta se, että muun muassa työvälineisiin ja työympäristöön liittyvät kuormitustekijät näyttävät lisääntyvät iän myötä (taulukko 8).

Taulukko 8. Suurimmat kuormitustekijät ikäryhmittäin. Vastaajajoukon keskiarvot

Kuormitustekijät	55 v +	45–54 v	35–44 v	24–34 v	ka
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?	3,05	3,43	3,42	3,31	3,30
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?	3,26	2,79	3,19	3,63	3,22
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?	3,00	3,07	2,89	3,63	3,15
1. Epäselvyydet tehtävänkuvuissa tai vastuissa?	2,89	3,29	3,06	3,00	3,06
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?	2,95	2,96	2,91	3,00	2,96
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?	3,32	3,18	2,69	2,56	2,94
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?	2,95	3,00	2,83	2,44	2,80
23. Fyysistä tai henkistä terveyttä aiheuttava työnkuormitus?	2,95	2,86	2,53	2,50	2,71

Vähiten kuormittavia tekijöitä katsottaessa voi helposti ajatella näiden olevan kunnossa tai toimivana. Tilastoja tulkittaessa tulee muistaa, että kysely selvittää vain, onko kuormitustekijöitä vaiko ei. On myös mahdollista, että kuormitus tulee usean vähän kuormittavan tekijän yhteiskuormituksessa. Taulukosta 9 näkee, että pelastustoimen vastaajia kuormittaa vähiten työajan ulkopuolella työskentely, vaihtelun puute, väkivallan, häirinnän uhka tai muun syrjivä kohtelu.

Taulukko 9. Pienimmät kuormitustekijät ikäryhmittäin

Kuormitustekijät	55 v +	45–54 v	35–44 v	25–34 v	ka
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?	2,00	2,14	2,06	1,94	2,03
8. Vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?	1,94	1,86	2,00	1,69	1,87
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä?	2,33	2,43	2,26	2,13	2,29
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka?	2,29	2,19	2,12	2,07	2,17
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?	2,26	2,33	2,39	2,13	2,28
21. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?	2,33	2,05	2,03	2,21	2,16
22. Syrjivä kohtelu iän, terveyden tilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?	2,56	2,27	2,11	2,07	2,25

5.3.3 Onnettomuuksien ehkäisy

Taustakysymykseen vastaajan palvelualueesta vastaukset jakaantuivat taulukon 10 mukaan seuraavasti:

Taulukko 10. Vastaajaryhmät ja vastaajien määrä palvelualue kysymykseen

Vastaajaryhmä	Vastaajia
Pelastustoiminta	99
Onnettomuuksien ehkäisy	15
Yhteiset palvelut ja tilannekeskus	5
jokin muu, mikä	2
En halua vastata	2

Ryhmästä ”jokin muu mikä” on poistettu yksi vastaaja. Syynä tälle on vastaajan sanallinen palaute, että vastaaja vastasi tahallaan väärin jokaiseen kysymykseen. Tätä tuki kyseisen vastaajan vastausten identtisyys. Toisen vastaajan siirsin ryhmään ”yhteiset palvelut” vastaajat antaman lisätiedon perustella, jolloin kyseisen ryhmän koko on kuusi vastaajaa. Näin tätäkin ryhmää voi tarkastella ainakin vastausryhmien keskiarvon kautta (kaavio 10) ja saada ainakin yksi yleiskuva, millä tasolla vastaajaryhmä on muihin verrattuna.

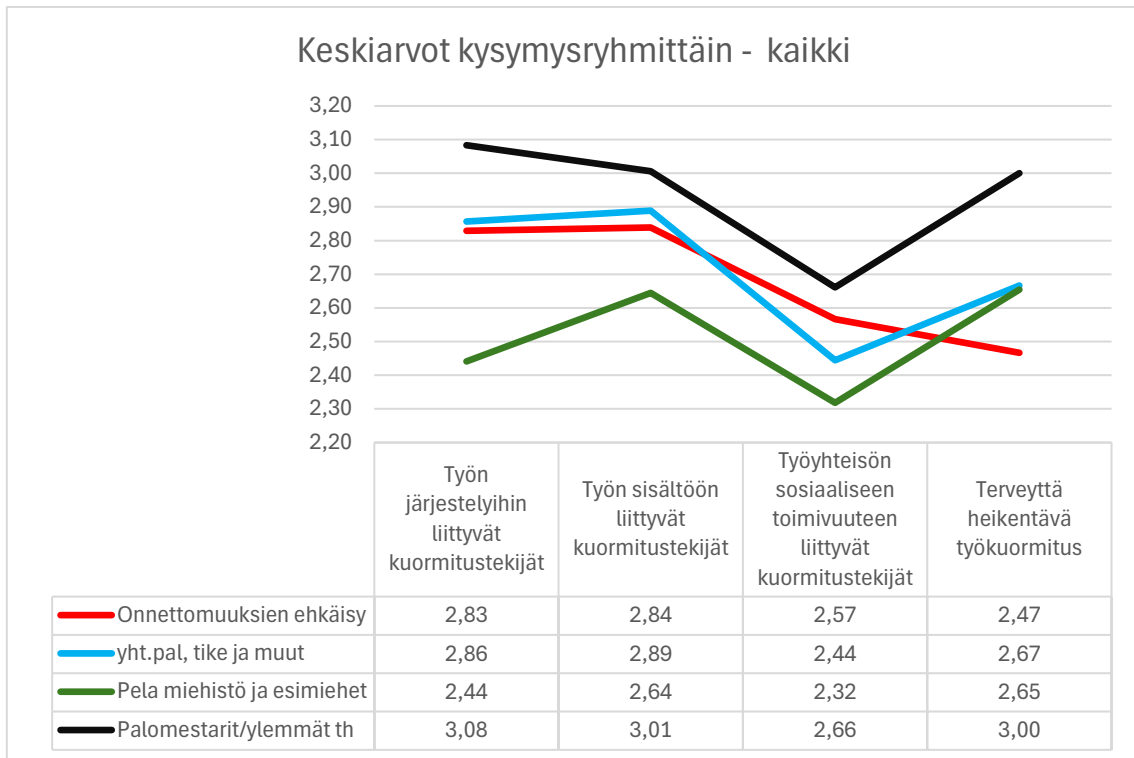
Palomestareiden ja heitä ylempien toimihenkilöiden korkeimpien kuormitusarvojen vuoksi jaettiin pelastustoimen vastaajaryhmät taulukon 11 mukaisesti.

Taulukko 11. Muokatut vastaajaryhmät palvelualue kysymykseen

Vastaajaryhmä	Vastaajia
Pelastustoiminta, miehistö ja esimiehet	81
Onnettomuuksien ehkäisy	15
Yhteiset palvelut ja tilannekeskus	6
Palomestarit, ja sitä ylemmät toimihenkilöt	12

Kaaviosta 10 näkee, että pelastustoimen miehistön ja alipäällystön kuormitusarvot ovat selkeästi muita ryhmiä alempana. Vain onnettomuuksien ehkäisy poikkeaa terveyttä heikentävän kuormituksen osalta ollen alimman kuormitusarvon saaneena.

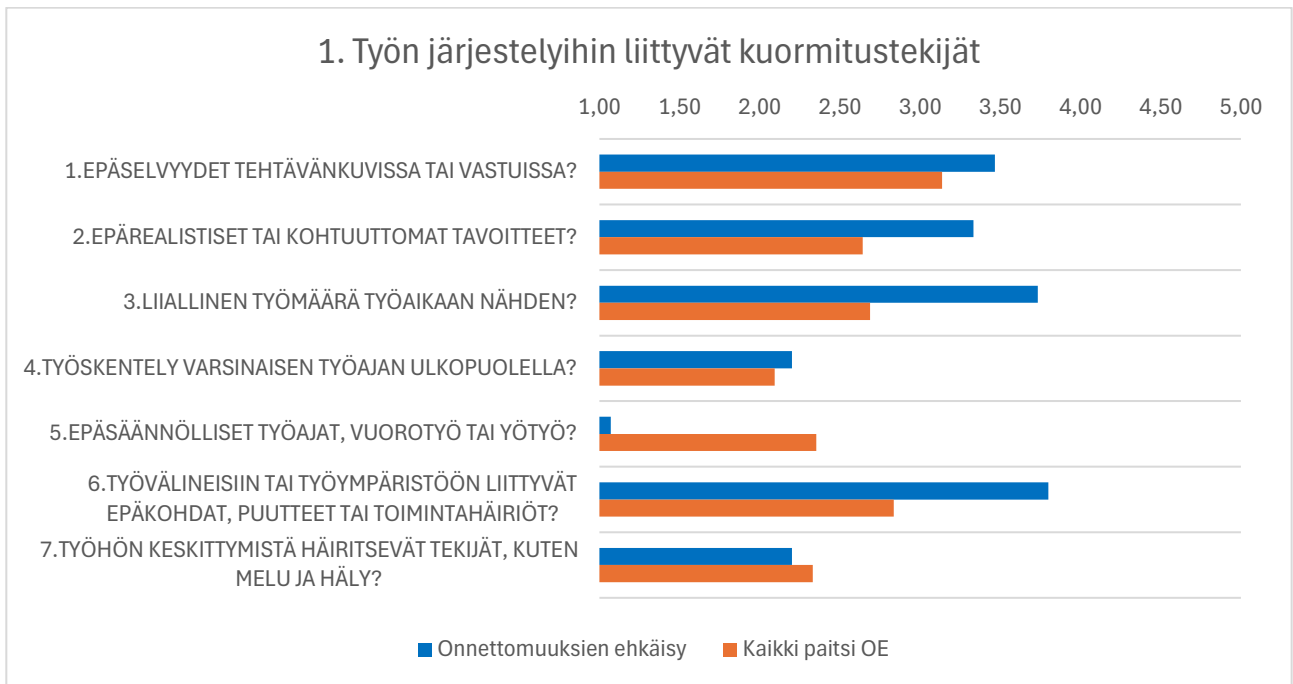
Kaavio 10. Kysymysryhmien keskiarvot



Onnettomuuksien ehkäisyn ja kaikkien muiden vastaajien vastauksia tarkastellaan tarkemmin kaavioissa 11–13. Kysymysryhmässä Työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä (kaavio 11) korkeimmalle nousevat tekijät olivat 1. epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa, 2. epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet, liiallinen 3. työmäärä työaikaan nähden sekä 6. työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt. Epäsäännöllisten työaikojen, vuoro- tai yötyön vastausten keskiarvo (kysymys 5) oli selkeästi alin. Kaavioiden keskiarvossa ovat mukana onnettomuuksien ehkäisy ja kaikki muut vastaajat.

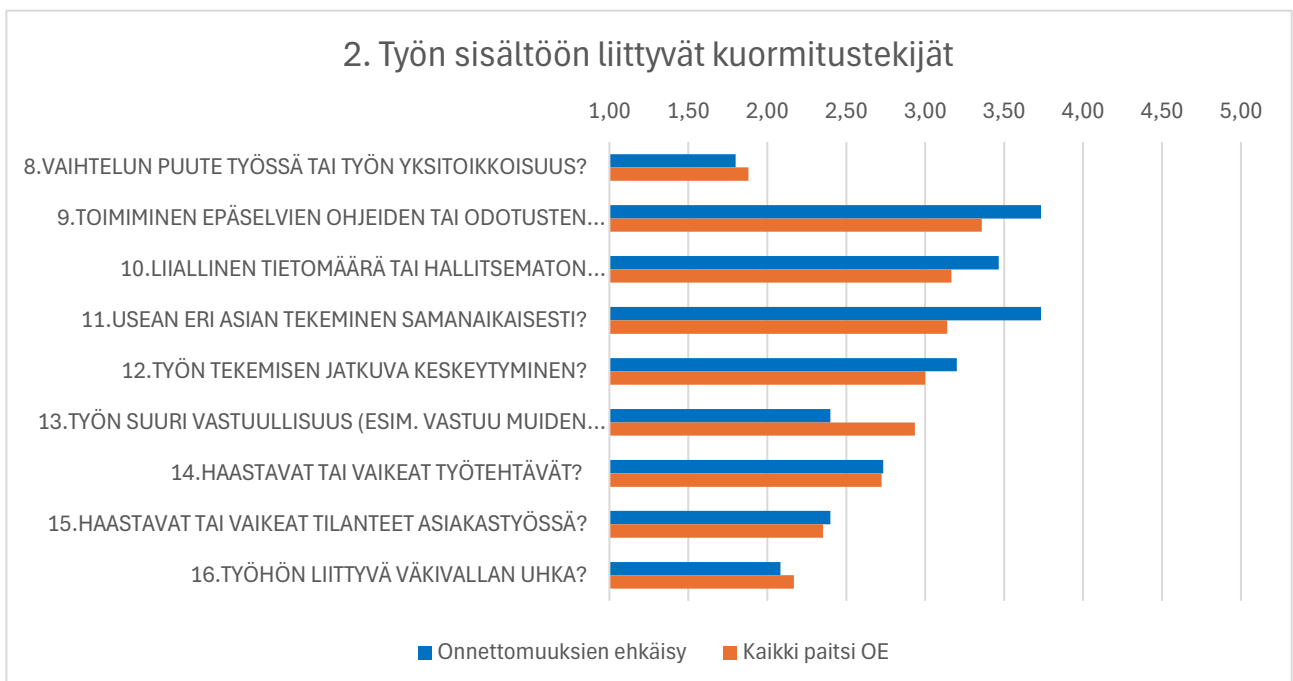
Palomestareita käsiteltiin tarkemmin jo luvussa 5 Pelastustoiminta. Yhteiset palvelut/tilannekeskus -ryhmän jäädessä alle seitsemän vastaajan tätä tarkemmin ei tässä työssä sen ryhmän vastauksia esitellä.

Kaavio 11. Onnettomuuksien ehkäisyn numeeriset keskiarvot työn järjestelyyn liittyviin kuormitustekijöihin



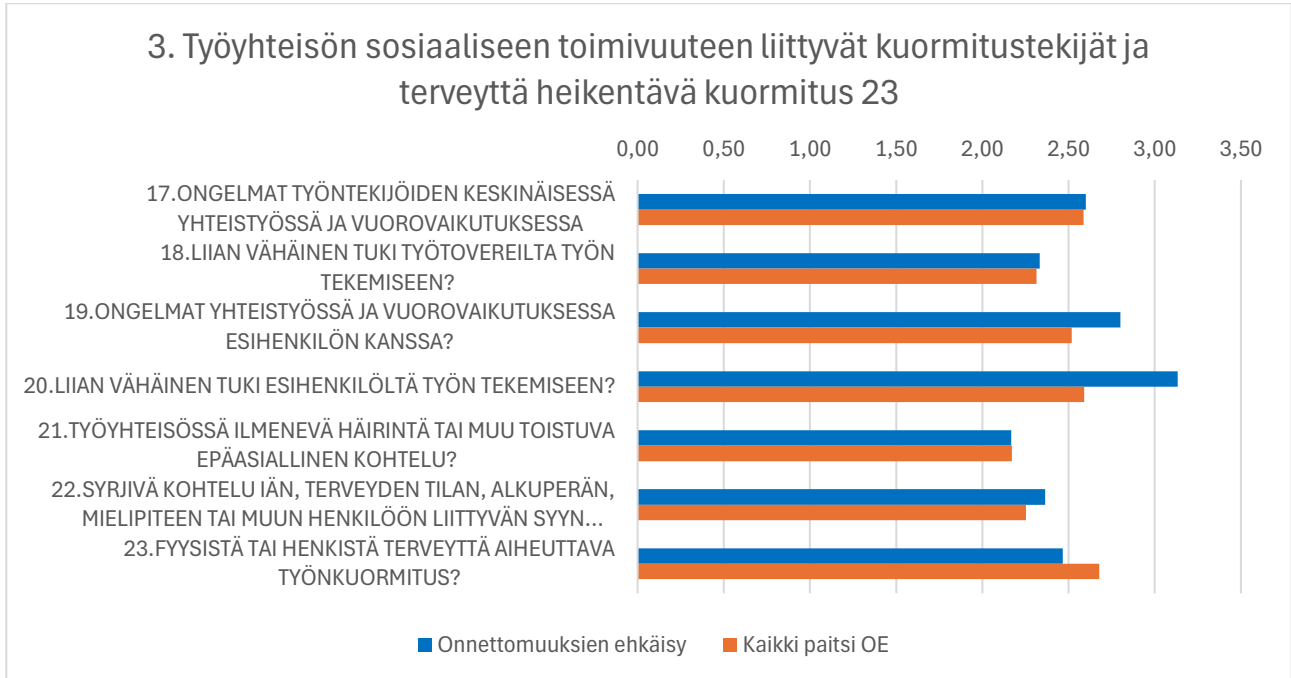
Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä korkeimpina keskiarvoina kaaviosta 12 esiin nousevat 9. toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, 10. liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva sekä 11. usean eri asian tekeminen samanaikaisesti. Myös 12. työn tekemisen jatkuva keskeytyminen oli kaikkien vastaajien keskiarvoa vähän korkeammalla. Vähiten kuormittavimpana erottuu 8. vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus.

Kaavio 12. Onnettomuuksien ehkäisyn numeeriset keskiarvot työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin



Työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä vastaajat kokevat korkeimmaksi esihenkilön liian vähäisen tuen työn tekemiseen (20). Myös työn tekemisen jatkuvan keskeytymisen (19) kuormitusarvo nousi yli keskiarvon (kaavio 13).

Kaavio 13. Onnettomuuksien ehkäisyn numeeriset keskiarvot työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin



Fyysistä ja henkistä terveyttä heikentävän kuormituskysymyksen (23) keskiarvo oli Onnettomuuksien ehkäisy -ryhmälle 2,47, jääden alle kaikkien vastaajien keskiarvon 2,65. Terveydellistä kuormitusta tarkentavasta vapaassa palautteessa työntekijät kokevat kuormittavina selkeiden ohjeiden ja vastuiden puutteen, ICT- ja tiedonhallintahaasteet, työparin puutteen, jatkuvat muutokset sekä johtamiseen liittyvät ongelmat, jotka kaikki vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen.

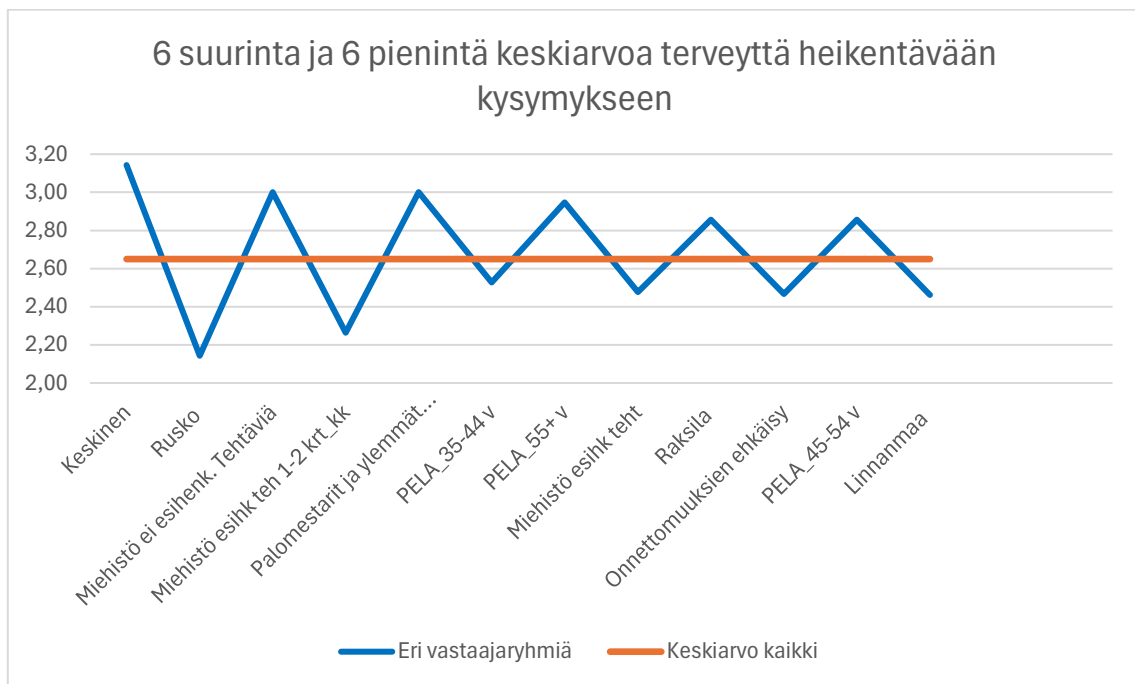
5.4 Terveyttä heikentävä kuormitus ja vapaat palaukset

Työsuojeluhallinnon kysely sisälsi yhden kysymyksen terveydelle haitallisesta kuormituksesta: Kysymys numero 23. ”Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?” Terveydellistä kuormitusta vastaaja pystyi tarkentamaan seuraavassa kysymyksessä 24. ”Tarkenna halutessasi, mikä sinua kuormittaa haitallisesti työssäsi”. Tämän lisäksi kysymyksessä 32. ”Onko jokin tekijä, joka jäi kysymättä työhösi liittyvänä kuormitustekijänä?” pystyi vastaaja antamaan palautetta mahdolliseen terveyttä heikentävään kuormitukseen.

Kaaviosta 13 näkee, että ilman eri vastaajaryhmien välistä tarkastelua ei niiden eroavaisuuksia voisi osoittaa. Korkeammalle selkeimmin nousivat vastaajaryhmät Keskinen, Palomestarit ja heitä ylemmät toimihenkilöt, palomiehet ja ylipalomiehet, jotka eivät tee esihenkilötehtäviä, pelastustoimen yli 45-vuotiaat sekä Raksila (kaavio 14). Keskiarvoista poikkeaa ainoastaan

vastaajaryhmä Ruskon paloasema. Tässäkin kaaviossa tulee keskittyä enemmän vastaajaryhmien eroihin kuin itse kuormitusarvoihin.

Kaavio 14. Eri vastaajaryhmien keskiarvot kysymykseen 23



Taulukosta 12 näkee eri vastaajaryhmien eroavaisuuksia.

Taulukko 12. Eri vastaajaryhmien keskiarvoja terveyttä heikentävään kysymykseen

Vastaajaryhmä	Vastaajat	Keskiarvo
Keskinen	7	3,14
Miehistö ei esihenk. Tehtäviä	18	3,00
Palomestarit ja ylemmät toimihk.	12	3,00
PELA_55+ v	19	2,95
PELA_45-54 v	28	2,86
Raksila	7	2,86
Työkokemus yli 20 v	38	2,84
Miehistö esihk. teht. yli 2 krt/kk	18	2,72
Paloesimiehet	21	2,71
Kaakko	10	2,70
Länsi	20	2,70
Pelastustoimi kaikki	99	2,70
Jokilaakso	36	2,69
Työkokemus 1-5 v	12	2,67
YP. Tike ja muut	6	2,67
Pelastustoimi pois P3 ja ylemmä kaikki	81	2,65
	124	2,65
Työkokemus 11-19 v	22	2,64
Oulu-Koillismaa	77	2,64
Miehistö kaikki	60	2,63
PELA_25-34 v	16	2,63
Raaha	13	2,62
Oulu	56	2,59
Pohjoinen	14	2,57
asema en halua vastata	23	2,57
Työkokemus 6-10 v	25	2,56
PELA_35-44 v	36	2,53
Miehistö esihk. tehtäviä	42	2,48
Onnettomuuksien ehkäisy	15	2,47
Linnanmaa	26	2,46
Miehistö esihk. teh. 1-2 krt/kk	19	2,26
Rusko	7	2,14

Kysymykseen 24 vastasi yhteensä 61 vastaajaa. Tämän lisäksi kysymykseen 32 vastasi 31 vastaajaa. Näin ollen terveyttä heikentäviin kysymyksiin tuli vastauksia yhteensä 92 noin 70:ltä eri vastaajalta. Näistä palautteista voi nostaa viisi eniten esiintyvää pääteemaa. Teemat on pyritty laittamaan niiden esiintyvyyden mukaiseen järjestykseen.

Tietojärjestelmien ja teknologian ongelmat: Tietojärjestelmät ja niiden jatkuvat muutokset, toimimattomuus ja puutteellinen perehdytys nousivat usein esille merkittävinä kuormitustekijöinä. Ohjeiden ja tiedon hajanaisuus sekä järjestelmien raskaus lisäävät stressiä ja vaikeuttavat työn sujuvuutta. Järjestelmien koetaan vievän liikaa aikaa ja olevan epäkäytännöllisiä, mikä lisää työntekijöiden stressiä ja hankaloittaa työntekoa.

Johtamisen ja viestinnän puutteet: Johtamisen ongelmat, kuten huono tiedonkulku, epäselvä vastuunjako ja esihenkilöiden puutteellinen tuki mainittiin usein. Työntekijät kokevat, ettei heidän tarpeitaan huomioida ja, että johto toimii liian etäällä arjen haasteista.

Työaikajärjestelyt ja henkilöstövaje: Henkilöstön vähyys/resurssipula kuormittavaa työntekijöitä, mikä vaikeuttaa työn sujuvuutta sekä työn ja yksityiselämän tasapainottamista. Vuorojärjestelyjen puutteet, työparin puute, ja myöhään ilmoitetut työvuorolistat lisäävät jaksamisen haasteita.

Fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät: Fyysiset vaatimukset, kuten raskaat nostot, altistuminen vaarallisille aineille ja työasentojen haasteellisuus, kuormittavat työntekijöitä fyysisesti. Myös psyykkisesti raskaat työtehtävät, kuten hälytystehtävät ja traumaattiset tilanteet, vaikuttavat mielenterveyteen ja vaatisivat enemmän tukea.

Organisaatiomuutokset ja epävarmuus: Hyvinvointialueuudistus ja pelastuslaitosten yhdistämiset ovat tuoneet vastaajien mukaan epävarmuutta, lisääntynyttä kuormitusta ja epäselvyyksiä toiminnassa. Muutokset herättävät huolta työn jatkuvuudesta ja työolosuhteiden heikkenemisestä.

Myös palkkaukseen liittyvä kuormitus mainittiin palautteissa. Näissä palautteissa tuotiin esille palkkauksen epäoikeudenmukaisuus, palkanmaksuun liittyvät ongelmat, palkkojen harmonisoinnin puutteet sekä esimiestehtävien tekeminen ilman lisäkorvausta. Nämä tekijät koettiin merkittäviksi kuormituksen lähteiksi ja vaikuttivat työntekijöiden kokemukseen arvostuksesta ja oikeudenmukaisuudesta työpaikalla.

Näiden kuormitustekijöiden vuoksi vastaajat kokevat fyysistä ja henkistä kuormitusta, jolla vastaajat kokivat olevan työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. Parannuksia toivotaan erityisesti tietojärjestelmien, johtamisen, työaikojen, organisaatiomuutosten sekä työyhteisön ja työn kehittämisen osalta.

Kuormituskyselyn vapaapalautteissa oli myös muutamia positiivisia palautteita, vaikkei kyselyssä niitä haettukaan. Yhteenvetona positiivisessa palautteessa korostuu työntekijöiden ammatillinen ylpeys, motivaatio sekä kokemus tuen saamisesta joissain asioissa. Lisäksi työympäristöä on kehitetty terveellisemmäksi, ja jälkipurun käytännöt auttavat henkisen kuormituksen hallinnassa. Huolimatta kuormitustekijöistä useat työntekijät mainitsevat olevansa motivoituneita ja halukkaita jatkamaan tehtävissään. Tämä osoittaa heidän sitoutumistaan ja halua tehdä parhaansa työstään ja organisaatiosta huolehtien.

6 Pohdinta

6.1 Yhteenveto tuloksista

Vertailutiedon puutteen vuoksi tuloksista ei voi päätellä, ovatko psykososiaalisten kuormitustekijöiden kuormittavuus kasvanut, heikentynyt tai pysynyt samana. Tästä huolimatta kuormitustekijöitä tunnistettiin ja tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastamaan.

Koko vastaajaryhmää tarkastellessa työn järjestelyyn liittyvistä tekijöistä kuormittavimmat tekijät ovat tehtäväkuvien tai vastuiden epäselvyys ja epäkohdat, jotka liittyvät työväliseisiin tai työympäristöön. Työn sisältöön liittyvissä tekijöissä taas toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti ja työn tekemisen jatkuva keskeytyminen.

Kognitiiviseen kuormituksen viidestä kysymyksistä neljä oli korkeimpien keskiarvon saaneiden joukossa. Vain työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly poikkesivat näistä arvoista. Kun koko kyselyn keskiarvo kaikkien vastaajien suhteen 2,62, oli kognitiivisen kuormituksen osalta 2,91. Ilman kognitiivisia kysymyksiä muiden kysymysten keskiarvo oli 2,53. Kognitiivisen kuormituksen osalta näyttää, että kuormitus nousee linjaorganisaation mukaisesti miehistöstä ylöspäin kohti palomestareita ja muita ylempiä toimihenkilöitä. Näin suoraa johtopäätöstä kuitenkin rikkoivat muun muassa vastaajaryhmät Pelastus työkokemus 1–5 vuotta ja vastuualue Keskinen, joiden kognitiivisen kuormituksen keskiarvot olivat myös korkeimpien joukossa.

Merkittävä havainto oli se, että pelkän yleiskuvan analysoinnin kautta eri vastaajaryhmien eroavaisuuksia ei pysty löytämään. Esimeriksi palomestareiden ja heitä ylempien toimihenkilöiden sekä onnettomuuksien ehkäisyn palvelualueen keskiarvoa korkeimmat arvot olisivat jääneen yleisten tulosten alle. Huomioon otettavaa on, että tässä opinnäytetyssä ei kaikkia vastaajaryhmiä vertailtu.

Palomestareiden ja sitä ylempien toimihenkilöiden osalta nousivat muun muassa epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa, epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet, liiallinen työmäärä työaikaa nähden, työväliseisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen, ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa, liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen ja ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa. Korkeimpana tekijä oli epäselvien ohjeiden ja odotusten pohjalta toimiminen. Vastausprosentti tällä ryhmällä oli 46,2 %.

Toiseksi suurimmat kuormitusarvot olivat tämän opinnäytetyön tulosten tarkastelussa onnettomuuksien ehkäisy palvelualueen vastaajilla, joiden vastausprosentti oli kyselyn suurin: 78,9 %.

Onnettomuuden ehkäisyn vastanneilla nousivat esiin seuraavat kuormitustekijät: epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa, epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet, liiallinen työmäärä työaikaan nähden, työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt, toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti sekä liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen. Epäsäännöllisten työaikojen, vuoro- tai yötyön vastausten keskiarvo oli selkeästi alin.

Terveyttä heikentävän kuormituksen osalta vastauksen vaihtelivat 2,14–3,14. Korkeimmalla olivat vastuualue Keskinen sekä vastaajaryhmä miehistö ei esihenkilötehtäviä. Alimpana Paloasema Rusko ja miehistö esihenkilötehtäviä 1–2 krt/kk. Vapaapalautteita tuli yhteensä 92, niistä esiin nousseet pääteemat olivat tietojärjestelmien ja teknologian ongelmat, johtamisen ja viestinnän puutteet, työaikajärjestelyt ja henkilöstövaje, fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät sekä organisaatiomuutokset ja epävarmuus.

Pelastustoimen vastaajien kuormitus näyttää nousevan ikääntymisen myötä, ja yksittäisistä tekijöistä se näkyy työn vastuullisuudessa. Nuorinta ikäluokkaa kuormittaa taas enemmän liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva sekä usean eri asian tekeminen samanaikaisesti. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt näyttävät selkeästi kuormittavan tätä ikäluokkaa muita vähemmän. Pelastustoimen vastaajia vähiten kuormittavat vaihtelun puute tai työn yksitoikkoisuus sekä työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella.

125 vastaajasta 99 oli pelastustoimen vastaajia, joiden sosiaalisen toimivuuteen liittyviä osa-alueiden toimivuutta on pidetty ainakin kohderyhmän sisällä korkeana (Mankkinen 2011, 18). Tämän olisi olettanut näkyvän myös näissä tuloksissa. Pietarisen (2024, 18–20) opinnäytetyössä Kymenlaakson päivystysalueen hoitajilla työyhteisön sosiaaliseen kuormittumiseen liittyvien kuormitustekijöiden keskiarvo oli selkeästi muita kuormitusryhmiä matalampi. Näyttääkin, että tämän opinnäytetyön kysymysryhmien tulokset ovat enemmän yhteneväisimmältä LAB-ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden tuloksien kanssa (Liuksiala 2023, 18–24), jossa sosiaaliseen kuormitukseen liittyvät tekijät eivät erotu selkeästi muita kuormitusryhmiä alempana.

Vastausprosentteilla ja kuormittumisen kokemisella näyttää olevan tässä sama yhteys kuin Työterveyslaitoksen Miten voit? -kyselyllä; kysely aktivoi niitä, jotka kokevat kuormitusta (Suositun työhyvinvointitestin tulokset kertovat, että työelämässä ollaan lujilla 2024).

Tämän kyselyn tulokset tarjoavat mielestäni riittävän hyvän perustan psykososiaalisten kuormitustekijöiden tarkastelulle Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa. Tulosten avulla voidaan tunnistaa kuormituksen keskeiset osa-alueet ja arvioida mahdollisia kehittämistarpeita. Tietosuoja ja

vastaajien anonymiteettiä varmistettiin ja kyselyn tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisten vastaajien henkilöllisyys ole tunnistettavissa.

6.2 Psykososiaalisen kuormituksen hallinta pelastuslaitoksessa

Psykososiaalisen kuormittumisen hallinnan ensimmäinen kysymys on se, kuka siitä vastaa ja kuka sitä johtaa. Vastaako ja johtaako sitä pelastuslaitos vai voiko se ulkoistaa sen ostopalveluna esimerkiksi työterveyshuollolle? Työturvallisuuslainsäädännön mukaan vastuukysymys on selkeä. Työnantaja vastaa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, näin sen vastuulla on myös johtaminen. Vaaratekijät on tunnistettava, riskin suuruus on arvioitava ja niitä vähentäviä toimenpiteitä on tehtävä ja niiden vaikutusta on tarkkailtava. Psykososiaalisten riskien suhteen on arvioitava kuormitustekijöiden terveydellinen merkitys, ja tässä työssä luontevin asiantuntijataho on työterveyshuolto.

Psykososiaalisen kuormittamisen hallinnassa on ymmärrettävä kuormittumisen hallinnan kokonaisuus, mahdolliset terveysvaikutukset, menetelmät sen tunnistamiseen ja hallintaan sekä työntekijän yksilöllisyyden huomioiminen (kuva 2). Työturvallisuuslain uudistus korosti juuri työntekijän henkikohtaisten ominaisuuksien huomioimista. Tämä vaatii työnantajilta sekä heidän sijaisiltaan (esihenkilöt) ymmärrystä ei pelkästään lakimuutoksen perusteista, vaan myös työnantajan velvoitteista, ja psykososiaalisen kuormittumisen hallinnasta ja prosessista.

Kuva 2. Työnantajan velvollisuudet kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja niistä aiheutuvan kuormituksen ehkäisyyn (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 8)



Työsuojeluviranomaisen kysely voi toimia hyvin kuormitustekijöiden tunnistamisessa, ja pohjana niiden tarkempaan tunnistamiseen esimerkiksi työyhteisö- tai lähiesihenkilökeskusteluiden kautta. Terveysvaarojen arvioinnissa tärkein asiantuntija on työterveyshuolto, jonka osaamista ja asiantuntemusta tulee hyödyntää. Kuormittumisen hallinta vaatiikin yhteistyötä, pitkäjänteisyyttä sekä määrätietoisuutta. Turvallisuutta täytyy johtaa, oli kyse sitten työturvallisuudesta tai työhyvinvoinnista. Kyselyn tulosten kymmenyksien tarkkailun sijasta tulee keskittyä kuormitustekijöiden eroavaisuuksiin ja ymmärtää, että mitä isompaa massaa tarkastellaan, sitä helpommin eri vastaajaryhmien eroavaisuudet sen alle piiloutuvat.

Jos Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos haluaa kuormitustekijöihin puuttua tämän kyselyn avulla, se voi tehdä sen käyttämällä tämän kyselyn yleisiä tuloksia keskustelujen ja tarkempien selvitysten pohjana tai tarkastella eri vastaajaryhmiä tarkemmin. Yleisellä tasolla on syytä ymmärtää seuraavat esiin nousseet kuormittumistekijät, ja niiden terveysvaikutukset:

- 1) Epäselvyydet työn tavoitteissa ja odotuksissa voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta ja työuupumusta. Selkeä työnjako ja tavoitteiden määrittely vähentävät epävarmuutta ja tukevat työn hallintaa. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 11.)
- 2) Toistuvat työväliseisiin liittyvät ongelmat lisäävät psyykkistä kuormitusta, kiirettä ja altistavat sydän- ja verisuonisairauksille. Työtä häiritsevät tekijät kuten melu tai puutteellinen ergonomia, vaikeuttavat keskittymistä ja nostavat stressitasoa. Kognitiivisten virheiden ja ”läheltä piti” tilanteiden mahdollisuutta kasvattavat juuri keskittymistä häiritsevät tekijät. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 13.)
- 3) Epäselvät ohjeet lisäävät työn ennakoimattomuutta ja koettua kuormittavuutta. Vaikka työn tavoitteet olisivat selkeät, ohjeiden tai toimintamallien ristiriitaisuus voi johtaa siihen, että työntekijällä ei ole selvää, mitä toimintamallia tai ohjetta hänen tulisi noudattaa. Tämä lisää työn ennakoimattomuutta, jonka on todettu lisäävän sydänsairauksien riskiä ja vaikeuttavan työn hallintaa. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 15.)
- 4) Liiallinen tietotulva on yhteydessä korkeampiin stressitasoihin ja heikompaan terveydentilaan. Ongelma ei ole liian suuri tietomäärä, vaan se, että uutta tietoa tulee liian paljon ja nopeasti, tai tarvittavaa tietoa ei löydy helposti. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 15.)
- 5) Monen asian samanaikainen tekeminen (multitasking) heikentää tehtäväsuoriutumista ja lisää kuormittuneisuutta ja johtaa työn hallinnan vaikeutumiseen ja lisätyön tarpeeseen. Tästä johtuva työn kontrolloimattomuus on yksi riskitekijä muun muassa sepelvaltimotauksille ja masennukselle. Keskeytykset lisäävät stressiä, virheitä ja työn hallinnan menetyksiä ja tekevät työstä vaikeasti ennakoitavaa ja lisäävät tyytymättömyyttä. Tätä

kuormitustekijää vähentävät toimenpiteet, jotka vähentävät työn pilkkoutumista, keskeytyksiä ja tehtävästä toiseen vaihtamista. (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 16.)

Tätä kyselyä ei tule käyttää yksittäisenä menetelmänä kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Sitä voi ja kannattaa käyttää niiden tarkasteluun yleisellä tasolla. Tämä kysely voi toimia sekä tunnistamisen että toimenpiteiden seurannan arvioimisen apuvälineenä. Kysely on kuin palokunnan vedenkuljetuksen yksi elementti, joka ei toimi ilman muita välineitä. Kyselyä voi käyttää kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja toimenpiteiden vaikutusten arvioinnissa kuvan 2 mukaisesti.

Vastaajaryhmistä ensisijaiseksi tarkemman tarkastelun kohteeksi kannattaa ottaa palomestarit sekä heitä ylemmät toimihenkilöt erikseen tarkasteltuna sekä onnettomuuksien ehkäisyn palvelualue. Pelastuksen palvelualueen tarkastelussa suosittelen tarkastelemaan myös eri vastaajaryhmien välisiä eroja tarkemmin. Onko esimerkiksi joitain toiminnallisia tai johtamiseen liittyviä eroavaisuuksia pelastustoimen vastuualueilla, joka selittäisi Keskisen toiminta-alueen korkeimmat arvot terveyttä heikentävän kuormittumisen tuloksissa, tai mistä johtuu pelastuksen ikäluokan 25–34-vuotiaitten korkeimmat kuormitusarvot tekijöissä 10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva ja 11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti.

Kuormitustekijöitä tarkemmin tunnistaessa tulee muistaa, että terveyttä heikentävä kuormitus ei synny välttämättä yksittäisten kuormittavien tekijöiden kautta, vaan sen voi syntyä useamman matalamman kuormitustekijän yhteisvaikutuksesta.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Työsuojeluviranomaisen mukaan tulosten yleistettävyyden rajaksi suositellaan 50:tä vastausprosenttia. Tämä prosentti ylittyi vastaajaryhmissä Onnettomuuksien ehkäisy (78,9 %), vastuualueissa Keskinen (58,3 %) ja Länsi (52,6 %). Pelastustoimen päällystö (12 vastaajaa, vastausprosentti 46,2 %) vastausprosentti oli yhtä vastaajaa vaille 50 %. Pelastustoimen alipäällystön (21 vastaajaa, vastausprosentti 45,7 %) oli kahta vastaajaa vaille 50 %. Vastuualueista Pohjoinen (vastausprosentti 45,2 %) ja Oulu (vastausprosentti 46,7 %) olivat myös lähellä 50 % suositusrajaa. Näiden vastaajaryhmien voidaan todeta olevan joko yli tai hyvin lähellä kyselyn tulosten yleistettävyyden suositusrajaa.

Koko kyselyn vastaajamäärä oli 125 vastausprosentin ollessa 38,7 %. Vastausprosentti laski pelastustoimen miehistön (vastaajien osuus koko vastaajista yli 65 %) vastausprosentin jäädessä 27,4 %:iin. Vastaavien kyselyiden vastausprosentista löysin yhden, jonka tulos oli korkeampi kuin tässä kyselyssä. Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn 2023 pelastuslaitoksen vastausprosentti oli 41 %. Johdon vaikutusta kuvastaa hyvin vastausprosentin lähes 20 % nousu viikossa pelastusjohtajan kannustus- ja muistutusviestin jälkeen (Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely pelastustoimessa, Pelastusjohtaja Petteri Jokelaisen sähköpostiviesti 6.11.2023).

Kyselyn käyttöä näin laajoilla taustakysymyksillä kannattaa pohtia. Taustakysymysten määrä johtui tässä lähinnä siitä, ettei tuloksille ollut saatavilla vertailutietoa pelastuslaitokselta, työterveyshuollosta tai työsuojeluviranomaisen kautta. Tähän liittyi eri viranomaisten ja yhteistyötahojen tavat kerätä tietoa ja käsitellä sitä (Työsuojelutarkastaja Maija Lindberg, sähköpostiviesti 19.9.2024, työterveyslääkäri Vesa Salo, henkilökohtainen tiedonanto 23.9.2024, kehittämispäällikkö Matti Virtanen ja työhyvinvointikoordinaattori Tiina Kukonlehto sähköpostiviestit 17.9.2024).

Kyselyn käyttö koko pelastuslaitoksen henkilökunnan eri vastaajaryhmille kyselyn alkuperäisessä muodossa toisi haasteeksi eri vastaajaryhmien eroavaisuuksien katoamisen koko vastajamassan alle. Tämä onkin mielestäni selkeästi opinnäytetyössä käytetyn kyselyn suurin heikkous. Kysely tulisikin joko kohdistaa pienempiin vastaajajoukkoihin tai lisätä tarvittavat taustakysymykset. Näin laajoja taustakysymyksiä en näe tarpeellisiksi. Ne voivat heikentää vastaajan tuntemaa anonymiteetin suojaa, ja vähentää vastaamishalukkuutta (Kyselylomakkeen laatiminen 2024). Työsuojeluviranomaisen kyselyn käyttöä puoltaa se, että kysely on valvovalle viranomaiselle tuttu, joten analysointi ja mahdollinen vertailu eri pelastuslaitoksiin on helppoa. Kyselyn tulisi tehdä ulkopuolinen toimija, se nostaisi todennäköisesti kyselyn luotettavuutta, eikä vastaajan tarvitsisi uhrata ajatustakaan sille, että kyselyn tekijä on tuttu tai toimii samalla paloasemalla.

Eri vastaajaryhmiä tässä opinnäytetyössä on runsaasti, mutta tulosten esittämistä rajaa opinnäytetyön laajuus (15 op). Vastaavissa opinnäytetöissä, joissa on käytetty samaa työsuojeluviranomaisen kyselyä, vastaajien määrä on ollut 10–72, ja vastauksia näissä on vertailtu muun muassa vastaajien ikäryhmien kautta tai vertaamalla tuloksia aiempiin tuloksiin (Vidgren 2024, 21–26, Suni 2023, 35–41, Liuksiala 2023, 16–26). Tästä syystä tuloksia käsitellään yleisten lisäksi muutaman vastaajaryhmän kautta. Työnantajan tarpeiden mukaisesti kyselystä voi kuitenkin tehdä raportin, jolloin kuormitustekijöistä voi tunnistaa tarkemmin.

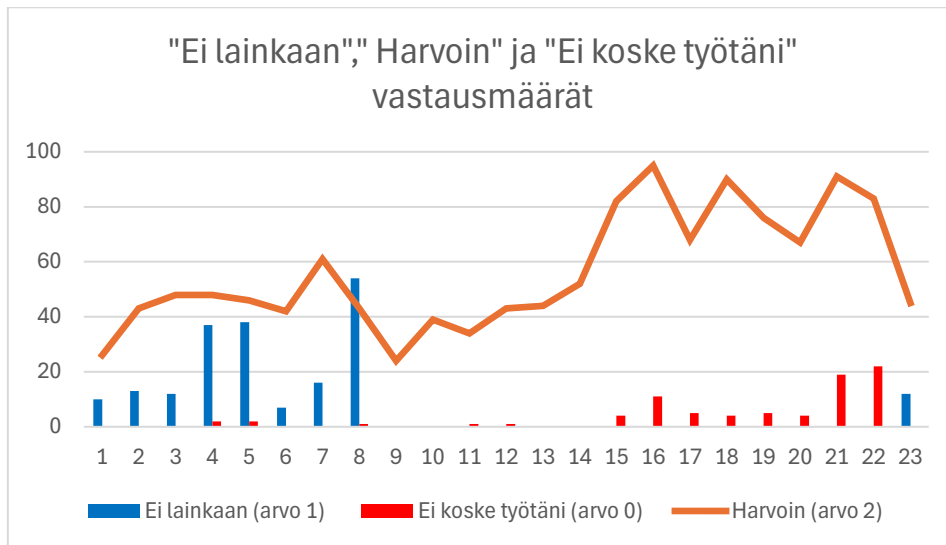
Tämän tutkimuksen heikkoudet olivat Webropolissa kysymysten erittely yksittäisiksi kysymyksiksi. Kysymykset olisi pitänyt laittaa matriisimuotoon, jolloin niiden analysointi Excelin sijaan olisi voinut tehdä Webropolissa. Julkisen kyselylinkin lähettäminen työpostin kautta palveli vastaajan anonymiteettiä.

Kysymysten 9–22 keskiarvojen laskeminen

Kyselyssä oli virhe, joka liittyi kysymyksiin 9–22. Jokaisesta näistä kysymyksestä puuttui vaihtoehto ” Ei lainkaan”, jonka numeerinen arvo oli 1. vaihtoehdon ”Ei lainkaan” puuttuessa, sitä lähimmät vaihtoehdot olivat ”Harvoin”, arvo 2, ja ”Ei koske työtäni”, arvo 0. Koska virhe oli kaikille vastaajille sama, virheen vaikutus on enemmän tulosten absoluuttisissa arvoissa kuin vastaajaryhmien keskinäisessä vertailussa. Alla on selvitys siitä, voidaanko puuttuvan vaihtoehdon tuoneen jotain systemaattista käyttäytymistä vastauksiin.

Kaaviossa 15 on pyritty havainnollistamaan arvojen käyttäytymistä kysymyksittäin.

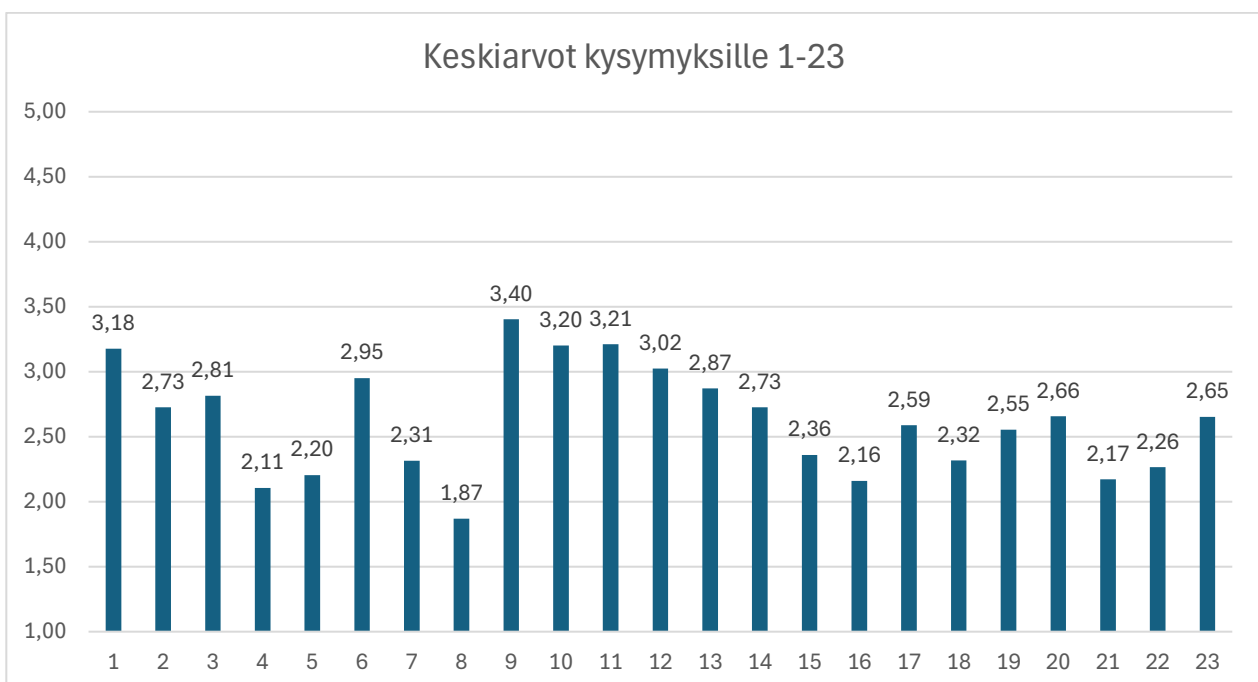
Kaavio 15. Vastausvaihtoehtojen vaihtelut kysymyksittäin



”Ei lainkaan” -vaihtoehdon osuus vastauksissa, joissa se oli mukana, vaihtelee kysymyksittäin, eikä sen puuttuminen kysymyksissä 9–22 näy myöskään systemaattisena käyttäytymisenä tarkasteltaessa sitä lähimpien vastausvaihtoehtojen ”Harvoin”- ja ”Ei koske työtäni” -vastausten prosenttiosuuksissa. ”Ei lainkaan”, ”Harvoin” tai ”Ei koskaan” arvojen muuttumiselle kysymyksissä 9–22 on vaikea osoittaa systemaattista käyttäytymistä.

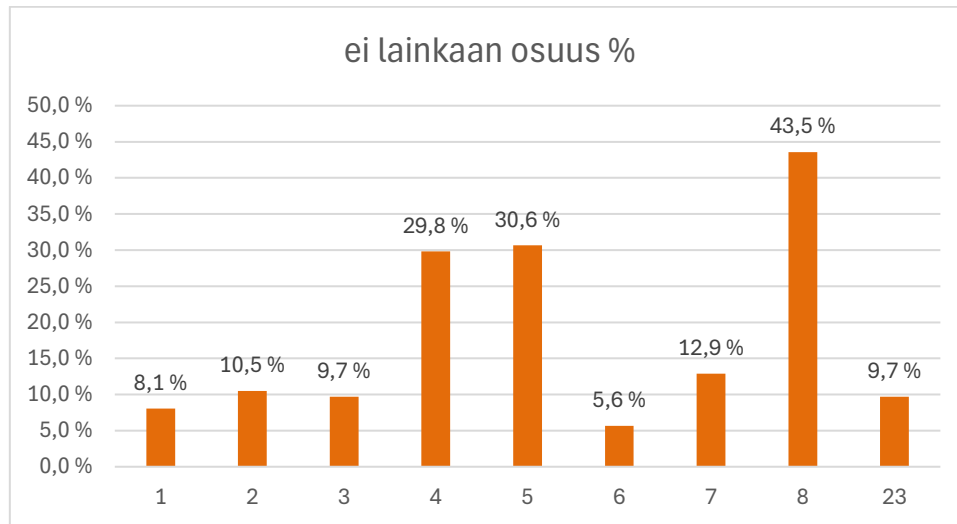
Myös vastausten keskiarvoissa ei ole osoitettavissa selkeästi korkeampia arvoja (kaavio 16). Vaikka kysymyksissä 9–12 ovat keskiarvot selkeästi korkeimpia, niiden arvoa tukevat kyselyn vapaapalautteet.

Kaavio 16. Keskiarvot kysymyksille 1–23



Puuttuvan vaihtoehdon vaikutuksen arvioimiseksi laskettiin myös "Ei lainkaan" -vaihtoehdon osuus kysymyksissä 1–8 ja 23, joissa se oli mukana. Yhteensä vastausvaihtoehdon valinneiden määrä oli noin 18 %. Siitä huolimatta vaihtoehdon käyttäytyminen vaihtelee kysymyksittäin (kaavio 17).

Kaavio 17. "Ei lainkaan" vaihtoehdon osuus



Edellä esitettyjen kaavioiden kautta ei voida osoittaa "Ei lainkaan" - eikä "Harvoin"-vaihtoehtojen arvojen systemaattista käyttäytymistä. Tästä syystä tämän kyselyn tuloksia ei ole yliopettaja Kyösti Survon mukaan (sähköpostiviesti 1.12.2024) tutkimuseettisesti muuta vaihtoehtoa kuin tarkastella vastauksia alkuperäisillä arvoilla. Virhe on selkeä eikä absoluuttisia tuloksia voi verrata muihin vastaavien tulosten kyselyihin kuin kysymyksissä 1–8 ja 23. Alkuperäisiä arvoja voidaan kuitenkin käyttää ryhmien välisten erojen analysointiin, koska kun sama virhe koski kaikkia vastaajia, vaikuttaa vinouma kaikkiin ryhmiin samalla tavalla.

Kyselyn tarkoitus on selvittää psykososiaalisten kuormitustekijöiden esiintyvyyttä ja toimia karkealla tasolla näiden paikannuksessa (Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, 7). Tästä näkökulmasta tuloksia voi ja tulee tarkastella kyselyn menetelmäoppaan mukaisesti.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaihetta tärkeämpänä toimenpiteenä suosittelen käynnistämään selkeän ja avoimen psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisprosessin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Prosessi on kuvattu selkeästi kuvassa 2. Konkreettisten toimenpiteiden ja niiden seurannan vaikutusten arvioinnissa suosittelen käyttämään tätä samaa kyselypohjaa. Vaikkei absoluuttisia arvoja voi täysin verrata tämän kyselyn tuloksiin, vastaajaryhmien eroavaisuuksien muutoksista voi tehdä tarvittavia yleisiä johtopäätöksiä.

Lähteet

- Burakova, M., McDowall, A. ja Bianvet, C. 2022. *www.dokumentti*. Are organisational politics responsible for turnover intention in French Firefighters? <https://www.sciencedirect.com/asp>. 9.12.2024.
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. ja Väänänen, A. 2020. Työkyvyn tuen vaikuttavuus - Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. *www-dokumentti*. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/asp>. 10.11.2024.
- Haavisto, M-L. 2023. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi työpaikkaselvityksessä. *www-dokumentti*. <https://www.ttl.fi/file-download/asp>. 18.11.2024.
- HE 306/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/asp>. 15.10.2024.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 1996. Tutki ja kirjoita. 18., osin uudistettu painos. Tammi. Helsinki.
- Kyselylomakkeen laatiminen 2024. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/asp>. 6.12.2024.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.
- Liuksiala, M. 2023. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät asiantuntijatyössä. Opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu. Lahti.
- Lusa, S. ja Punakallio, A. 2011. Loppuraportti. Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: 13 vuoden seurantatutkimus. *www-dokumentti*. <https://www.julkari.fi/asp>. 28.11.2024.
- Majakka 2024. Organisaatiomuutos onnistui nappiin. seutumajakka.fi/asp. 28.11.2024.
- Mankkinen, T. 2011. Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere. *www-dokumentti*. <https://trepo.tuni.fi/asp>. 27.11.2024.
- Mitä kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon? 2024. <https://www.ttl.fi/teemat/asp>. 10.11.2024.
- Moilanen, S. 2023. Työturvallisuuslaki täsmentyi – työnantajan velvoitteet tarkentuivat <https://ttk.fi/asp>. 17.12.2024.
- Opetussuunnitelma AMKA13 2021. Opetussuunnitelma Pelastusalan päällystötutkinto. *www.dokumentti*. <https://www.pelastusopisto.fi/asp>. 30.11.2024.
- Pelastusopisto 2023. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät AmkA13 kurssimateriaali. Tee-moittelu, tyypittely, kvantifiointi. 10.10.2024.
- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2022. Pelastustoimen palvelutasopäätös 2023. www.pohde.fi/asp. 27.11.2024.
- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2023a. Pelastustoimen palvelutasopäätös 2024–2025 *www.dokumentti*. <https://pelastustoimi.fi/asp>. 28.11.2024.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 2023b. Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma. www-dokumentti. Pohde.fi/aspx. 26.11.2024. 28.11.2024.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2024. Pelastustoimi.fi 27.11.2024.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023. Tilannekatsaus 28.11.2023. Ei julkinen.

Psyykinen kuormitus sepelvaltimotaudin riskitekijänä 2024. <https://www.kaypahoito.fi/aspx>. 18.11.2024.

Puustinen, A. 2023. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät AmkA13 kurssimateriaali. Sisälönanalyysi. 10.10.2024.

Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät- kirjallisuuskatsaus. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio. www-dokumentti. <https://erepo.uef.fi/aspx>.

Rintala, J. 2023. [Työturvallisuuskeskus]. 25.5. 2023. Työturvallisuuslain muutokset. [Video; luentotalenne]. YouTube-video.

Savinko, L. ja Miettinen, J. 2023. Psykososiaalinen kuormitus ja sitä koskeva sääntely Pohjoismaissa. Akava Works artikkeli 6/2023. www. dokumentti. <https://akavaworks.fi/aspx>. 9.12.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. <https://stm.fi/-/tyonantajan-tyoturvallisuusvelvoitteita-tarkennetaan>. 29.11.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 18.11.2024.

Suni, J. 2023. Esihenkilötyön psykososiaaliset kuormitustekijät työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Suosituksen työhyvinvointitestin tulokset kertovat, että työelämässä ollaan lujilla 2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/aspx>. 6.12.2024.

Theseus 2024. <https://www.theseus.fi>. 27.11.2024.

Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia 2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/aspx>. 30.9.2024.

Tilastotietoa palomiehistä 2000–2020. KEVA. www-dokumentti. <https://www.keva.fi/aspx>. 27.11.2024.

Työhyvinvointikysely 2023: Mitä kuuluu? -fokuskysely 2024. <https://pohde.sharepoint.com/aspx>. 6.12.2024.

Työnantajan vastuu 2024. <https://tyosuojelu.fi/aspx>. 10.11.2024.

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019, päivitetty 8/2023. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. www-dokumentti. <https://tyosuojelu.fi/aspx>. 18.11.2024.

Työsuojelun valvontaohje 3/2023. www-dokumentti. <https://tyosuojelu.fi/aspx>. 14.11.2024.

Työsuojeluviranomaisen toiminta. 2024. <https://tyosuojelu.fi/aspx>. 10.11.2024.

Työterveyslaitos 2024. Organisaatiomuutos. <https://www.ttl.fi/aspx>. 26.11.2024.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vidgren, J. 2024. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät mielen terveystyössä: Kysely Moni-palvelukeskus Tsemppi ry:n kuntoutusvalmentajille. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.

WHO. Mental health at work 2024. www-dokumentti. <https://www.who.int/news-room/asp>. 28.11.2024.

Liite 1 kysymykset

Työsuojeluhallinnon Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn kysymykset (1–24) sekä lisäkysymykset (25–33) tässä opinnäytetyössä.

1. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti

1. epäselvyydet tehtävänkuuissa tai vastuissa?
2. epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet?
3. liiallinen työmäärä työaikaan nähden?
4. työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?
5. epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö?
6. työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?
7. työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?

2. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti

8. vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus?
9. toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?
10. liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?
11. usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?
12. työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?
13. työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)?
14. haastavat tai vaikeat työtehtävät?
15. haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä?
16. työhön liittyvä väkivallan uhka?

3. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti

17. ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?
18. liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?
19. ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa?
20. liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen?
21. työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?
22. syrjivä kohtelu iän, terveyden tilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?

4, Terveyttä heikentävä työkuormitus

23. Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?
24. Tarkenna halutessasi, mikä sinua kuormittaa haitallisesti työssäsi VAPAA SANA

Taustakysymykset:

25. Vastaajan ikäryhmä
26. Vastuualue, missä olet työskennellyt suurimman osan ajastasi viimeisen 6 kk aikana
27. Palvelualue, missä olet työskennellyt suurimman osan ajastasi viimeisen 6 kk aikana.
28. Henkilöstöryhmä
29. Minkä verran olet tehnyt esihenkilön tehtäviä viimeisen 6 kk aikana? (palomiehet, ylipalomiehet)
30. Paloasema missä olet työskennellyt suurimman osan viimeisen 6 kk aikana
31. Työkokemus (Jokilaaksot/Oulu-Koillismaa/Pohde yhteensä)
32. Onko jokin tekijä, joka jäi kysymättä työhösi liittyvänä kuormitustekijänä?
33. Vapaa sana kyselystä ja kysymyksistä