

Maria Esch

# Henkisen hyvinvoinnin selvittely työ- paikkakäynnin aikana

Opinnäytetyö  
Hoitotyön koulutusohjelma

Elokuu 2013




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  14.08.2013
<b>Tekijä</b>  Maria Esch	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Hoitotyön koulutusohjelma, Savonlinna terveydenhoitaja	
<b>Nimeke</b>  Henkisen hyvinvoinnin selvittely työpaikkäkäynnin aikana		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on esitellä menetelmiä ja mittareita henkisen hyvinvoinnin selvittämiseen työpaikkaselvityksen yhteydessä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, joka laajentaa tietämystä henkisen hyvinvoinnin selvittämisestä työpaikkäkäynnin yhteydessä. Opinnäytetyö on tarkoitettu Terveystalo Savonlinna työterveyshoitajien käyttöön.</p> <p>Opinnäytetyö toteutui systemaattista kirjallisuuskatsausta soveltaen. Opinnäytetyön alussa on kerrottu henkisestä hyvinvoinnista työssä sekä työpaikkaselvityksestä. Opinnäytetyön lopussa on taulukko, johon on koottu saadut tulokset.</p> <p>Tuloksista selvisi, että lähes kaikki mittarit ja menetelmät selvittävät erilaisia asioita henkiseen hyvinvointiin liittyen. Yhtäläisyyksiä on, mutta mittarit eroavat kuitenkin toisistaan. Suurin osa mittareista ja menetelmistä on itse täytettäviä kyselylomakkeita ja ne soveltuvat työpaikkaselvitykseen. Ainoastaan yksi mittari ei sovellu työpaikkaselvitykseen. Mittareista ja menetelmistä suurin osa on käytettävissä yksilö- ja ryhmätasolla. Lähes kaikki mittarit on tutkittu tieteellisesti. Osa mittareista on Työterveyslaitoksen tai Sosiaali- ja terveysministeriön kehittämisiä. Suurin osa mittareista ja menetelmistä on täytettävissä suhteellisen nopeassa ajassa. Osa mittareista ja menetelmistä on ilmaisia, toisien käsikirjat ja/tai lomakkeet ovat maksullisia ja osasta peritään lisenssimaksua.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  työterveyshuolto, työpaikkaselvitys, työpaikkäkäynti, henkinen hyvinvointi työssä		
<b>Sivumäärä</b>  28 s.	<b>Kieli</b>  suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Tuula Okkonen, TtT	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Leena Palomäki, Terveystalo Savonlinna	

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  14.08.2013	
<b>Author(s)</b>  Maria Esch		<b>Degree programme and option</b>  Degree Programme in Nursing, Savonlinna Public health nurse	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Researching mental well-being during a workplace visit.			
<b>Abstract</b>  <p>The purpose of this thesis is to present methods and indicators for researching mental well-being during a workplace visit. The aim was to put out knowledge, which extends the know-how to research mental well-being during a workplace visit. This thesis is meant for the use of the occupational health nurses from Terveystalo Savonlinna.</p> <p>The Bachelor's thesis was realised by applying a systematic literature review. In the beginning of this thesis is reported about well-being at work and about workplace visits. In the end of the thesis is added a matrix in which the results are collected.</p> <p>The results indicate that almost all methods and indicators investigate different issues relating to mental well-being. There are similarities but the methods and indicators have differences. Most of the methods and indicators are self-fill up questionnaires and they suit for workplace visits. Only one indicator is not suitable for workplace visits. Most of the methods and indicators are applicable on individual- and group level. Almost all methods are researched scientifically. Some methods are developed by the Finnish Institute of Occupational Health or by the Ministry of Social Affairs and Health. Most of the methods and indicators are filled up in a relatively fast time. Some of the methods and indicators are for free, others manuals and/or forms are chargeable and some need a license payment.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  työterveyshuolto, työpaikkaselvitys, työpaikkakäynti, henkinen hyvinvointi työssä			
<b>Pages</b>  28 p.		<b>Language</b>  Finnish	
<b>URN</b>			
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b>  Tuula Okkonen, PhD		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Leena Palomäki, Terveystalo Savonlinna	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	2
2	HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ.....	3
2.1	Psykososiaalinen työympäristö ja sen merkitys yksilölle.....	3
2.2	Stressi työssä.....	4
2.3	Henkisen kuormituksen selvittämisen kohteet työpaikkakäynnin aikana .....	5
2.4	Psykososiaalinen riskinarviointi .....	6
3	TYÖPAIKKASELVITYS .....	7
3.1	Työpaikkaselvityksen valmistelu/suunnittelu .....	9
3.2	Riskinarviointi .....	9
3.3	Työpaikan henkisen hyvinvoinnin selvittämisen tarve.....	10
3.4	Työpaikkakäynti .....	11
3.5	Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden arviointi.....	12
3.6	Työpaikkaselvityksen raportti .....	14
3.7	Työpaikkaselvityksen jatkotoimenpiteet ja seuranta .....	15
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	16
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	16
5.1	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus .....	16
5.2	Aineiston keruu.....	17
5.3	Aineiston analyysi – sisällönanalyysi.....	18
6	TULOKSET .....	20
7	POHDINTA .....	26
	LÄHDELUETTELO .....	1

## 1 JOHDANTO

Nykyään työelämä on jatkuvassa muutoksessa, psyykkiset vaatimukset ovat kasvaneet ja työhön liittyy monenlaista epävarmuutta. Globalisaatio ja kilpailu tuovat omat paineet työhön. Teknologia kehittyy nopeasti ja informaatioteknologian vaatima aivotyö kuormittaa psyykkisesti, koska uutta tietoa on omaksuttava jatkuvasti. Työelämä koetaan usein haasteelliseksi ja vaatimustaso korkeaksi. Nyky-yhteiskunnassa työpaikkojen henkinen hyvinvointi on saanut suuren huomion ja esimerkiksi lainsäädäntöä on uusittu. Työsuojelu- ja työterveyslainsäädäntöön on sisällytetty työkuormituksen huomiointi. (Juutilainen 2004, 125; Nikulin 2009, 10.) Mediassa puhutaan työpaikkojen henkisestä hyvinvoinnista usein, esim. Itä-Savon artikkelissa kerrotaan että sairauspoissaolojen kasvu johtuu etenkin työuupumuksesta (Hämäläinen, Vuokko 2012). Sairauslomien syynä ovat yhä useammin psyykkiset tekijät ja OECD:n mukaan psyykkiset ongelmat ovat ensisijaisena syynä työstä poissaoloon sekä varhaiseläkkeelle siirtymiseen (Mental Health, Disability and Work 2010, 8).

Henkistä hyvinvointia on tärkeää arvioida ja seurata, jotta psyykkistä kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja jotta siihen voidaan puuttua ajoissa. Näin voidaan estää pitkiä sairauslomia sekä varhaista eläkkeelle siirtymistä työkyvyttömyyden takia. Työterveys 2015-kirjasessa kerrotaan, että Suomessa työkyvyttömyyseläkettä saavat mielenterveyden häiriöt syynä mukaan 29,5 % (Työterveys 2015, 27). Kaikista vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkettä saaneista 39 prosentilla työkyvyttömyyden taustalla oli mielenterveyden häiriö (Katsaus eläketurvaan vuonna 2011, 25). Työterveys 2015-kehittämislinjauksessa esitetyt ongelmat ovat psyykkisen kuormituksen, kiireen, jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden hallinta ja mielenterveyden tukeminen, edistäminen ja ylläpitäminen. Näiden ongelmien hallintaan on kehitettävä uusia keinoja ja menetelmiä. (Työterveys 2015, 30–31.)

Hyvä henkinen hyvinvointi työssä voi parantaa yrityksen tuottavuutta ja suorituskykyä. Hyvä työilmapiiri auttaa parantamaan työmoraaalia, tiimityötä ja viestintää. Haastavissa talousolosuhteissa terve työpaikka voi auttaa työntekijöitä selviytymään muutoksista ja vaikeista olosuhteista. Huono mielenterveys ja stressi voivat johtaa fyysisten sairauksien määrän kasvuun (esim. sepelvaltimotauti ja diabetes). (Move Europe – mielenterveyskampanja, 2009.)

Henkisen hyvinvoinnin tilan, edellytysten ja edistämismahdollisuuksien selvittäminen onkin ensisijaisen tärkeää paitsi työntekijöiden hyvinvoinnille, myös yrityksen toiminnalle. Kivistön ja Kallion artikkelissa, jossa selvitettiin työpaikkaselvitysten sisältöjä, kerrotaan, että työpaikkaselvitysten tavoitteena oli 83% fyysisten kuormitustekijöiden sekä 74% fysikaalisten vaaratekijöiden arviointi. Lähes yhtä usein eli 68% oli tavoitteena myös henkisten kuormitustekijöiden arviointi, jonka arviointiin oli yleisimmin käytetty menetelmänä itse kehitettyä lomaketta. (Kivistö & Kallio 2009, 22-27.)

Kiinnostuin henkisen hyvinvoinnin aiheesta ollessani työterveysharjoittelussa. Työpaikkakäynnin yhteydessä huomasin kuinka vaikeaa on selvittää henkistä hyvinvointia, varsinkin kun ei tiedä yrityksen toiminnasta vielä paljonkaan.

Opinnäytetyöni teoriaosassa kuvaan henkistä hyvinvointia työssä sekä työpaikkaselvityksen taustatietoa. Teoriaosan kappaleet 5.1 ja 5.3 perustuvat sairaanhoitajan tutkiintoon liittyvään opinnäytetyöhön, jonka toteutin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena (Esch & Hämäläinen 2011). Tutkimusosassa pyrin kirjallisuuden avulla selvittämään millaisia henkisen hyvinvoinnin mittareita on julkaistu ja niiden käyttöä.

## **2 HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ**

### **2.1 Psykososiaalinen työympäristö ja sen merkitys yksilölle**

Psykososiaalisia riskitekijöitä on alettu tutkia vasta 1960-luvulla, kun yksilöllisten kokemusten ja hyvinvoinnin merkitys yhteiskunnassa kasvoi. Aiemmin työpaikan altisteilla ja rasitustekijöillä tarkoitettiin muita kuin psyykkisen ja sosiaaliseen kuormitukseen liittyviä tekijöitä. Nykyään psykososiaaliset riskitekijät saavat yhä enemmän huomiota. Syynä ovat palvelu- sekä tietotyön lisääntyminen, työn vaatimusten kasvu ja työntekijöiden koulutustason nousu. Nykyään työelämässä tarvitaan hyviä sosiaalisia- ja vuorovaikutustaitoja palvelutyön lisääntyttyä. Niitä odotetaan myös organisaation sisällä esimerkiksi tiimityöskentelyä varten. Työntekijöiltä odotetaan kykyä sopeutua ja kehittyä, koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Työhön liittyy nykyään monenlaista epävarmuutta ja se on kiivastahtista. Henkilösivistysten ja työ-

suhteen epävarmuuden vuoksi työn psyykkiset vaatimukset ovat kasvaneet. (Honkonen 2010, 71; Martimo 2003, 83–91.)

Martimon (2003, 83) mukaan ”henkinen työympäristö muodostuu kaikista niistä työhön liittyvistä seikoista, jotka vaikuttavat työntekijään tunteiden, ajatusten ja tekemisen tasolla.” Selvää rajaa ruumiilliseen ja henkiseen terveyteen vaikuttavien tekijöiden välillä ei ole, koska ”hyvinvointiin työssä vaikuttavat niin fyysinen työympäristö (turvallisuus ja terveellisyys) kuin työn sisältö ja määrä (koettu yli- tai alikuormitus, työn sujuvuus, mielekkyys ja tuloksellisuus) sekä organisaatorakenne ja työkuulttuuri”, toteaa Martimo (2003, 83).

Työssä viihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet altisteet, esimerkiksi melu vaikeuttaa työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, mikä vaikuttaa puolestaan työssä viihtyvyyteen. Myös kiire, eli työtehtävien määrä tai vaikeus ja käytettävissä olevan ajan välinen epäsuhta, vaikuttaa työtyytyväisyyteen, aiheuttaa laatu poikkeamia ja työyhteisön tunneilmaston kiristymistä. (Martimo 2003, 83 – 84.)

Työllä on suuri merkitys mielenterveydelle, se rytmittää elämää ja antaa elämälle merkityksellistä sisältöä, vahvistaa itsetuntoa ja on toimeentulon edellytys. Työ edistää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja on kehittymismahdollisuuksien luoja. (Honkonen 2010, 70.)

## **2.2 Stressi työssä**

Stressillä tarkoitetaan kokonaisvaltaista prosessia, joka käynnistyy haasteelliseksi koetussa tilanteessa ja jossa ihmisen elimistön kohonnut aktiivisuus pyrkii mahdollistamaan haasteesta selviytymisen. Henkilö käyttää stressi-termiä kuvatakseen kokemansa paineen tunnetta. Se viittaa stressitilanteesta henkilölle aiheutuviin fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. Henkilön tulkinta tilanteesta, sen merkityksestä, vaatimuksista ja eteenpäin pääsymahdollisuuksista käynnistää stressiprosessin. Sen seurauksena henkilö voi kokea erilaisia tunteita ja oireita kuten ahdistusta, jännittyneisyyttä, päänsärkyä ja hikoilua. (Honkonen 2010, 71–72.)

Ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksesta syntyy stressi, jonka taustalla voi olla yksi tai useampia samanaikaisia tekijöitä elämäntilanteessa. Työssä stressiä koetaan tilanteessa, jossa ihmiseen kohdistuu ympäristön haasteita ja vaatimuksia siinä määrin, että sopeutumiseen käytössä olevat voimavarat ylittyvät eikä hän usko selviytyvänsä tilanteesta. Mikä tahansa tekijä, jonka henkilö kokee kuormittavaksi, voi aiheuttaa työssä stressiä. Ihmisten tulkinnat samasta tilanteesta eroavat monella tavalla, eikä kaikille tule stressin oireita työoloihin liittyvistä kuormitustekijöistä. Elämäntilanteesta johtuen sama henkilö voi kokea jonkun työhön liittyvän tekijän kuormittavaksi, mutta elämäntilanteen muuttuessa taas ei. (Honkonen 2010, 71–72.)

Suuri työn määrä on usein stressin aiheuttaja, mikä johtaa epätasapainoon voimavarojen kanssa. Myös liian vähäinen työmäärä voi olla kuormittavaa. Niin työn, työyhteisön kuin yksilönkin ominaisuuksista riippuu työkuormituksen sopiva mitoitus ja se määräytyy tilannekohtaisesti. (Honkonen 2010, 71–72.)

Monet tekijät kuten yksilön persoonallisuus, selviytymiskeinot, palautumismahdollisuudet, muu elämäntilanne, terveydentila ja mahdollisuudet saada ympäristöltä tukea vaikuttavat stressin kokemiseen. Ulkoisia olosuhteita muuttamalla tai lisäämällä käytävissä olevia sisäisiä tai ulkoisia voimavaroja voidaan hallita stressiä. Sopiva määrä stressiä on myönteinen asia ja parantaa yleensä suorituskykyä. (Honkonen 2010, 71–72.)

### **2.3 Henkisen kuormituksen selvittämisen kohteet työpaikkakäynnin aikana**

Työn henkilölle asettamat vaatimukset voivat aiheuttaa henkistä kuormitusta, joka voi olla määrällisesti tai laadullisesti yli- tai alikuormitusta. Henkiseen kuormittumiseen vaikuttaa kaikki työhön liittyvät vaatimukset ja erilliset kuormitustekijät yhdessä. Henkilö voi myös itse vaikuttaa kuormittumiseensa. (Henkinen kuormitus 2013.)

Työn sisältöön liittyviä henkisen ylikuormittumisen vaara- ja riskitekijöitä ovat kiire tai toistuvat kiirehuiput. Ne voivat olla terveyden ja turvallisuuden kannalta haitallisia. Suuret työnvaatimukset tai tavoitteet sekä suuri vastuu tulisi olla oikeassa suhteessa työntekijän voimavaroihin, kykyihin ja taitoihin, jotta ne eivät kuormittaisi työntekijää. Yksipuolinen työ tai toistotyö ylikuormittajina aiheuttavat kyllästymistä ja työmo-



tivaation laskua. Ne ovat ehkäistävässä taukojen ja työn monipuolistamisen avulla. Yksintyöskentely, esimerkiksi yövuorojen aikana tai yksin toimivilla työntekijöillä, on myös vaara- ja riskitekijä. Yksintyöskentelyyn voi liittyä myös liiallista vastuuta, tiedonkulun ongelmia, väkivaltauhka ym. Pakkotahtinen työ ylikuormittaa kuten myös tapahtumattomuus työssä. Vaara- ja riskitekijöihin kuuluu jatkuva valppaana olo, joka aiheuttaa väsymistä ja keskittymiskyvyn huononemista. Sitä voidaan vähentää taukojen ja työjärjestelyjen avulla. (Martimo 2003, 86; Murtonen 2003, 57–59.)

Ihmisten välisiin suhteisiin liittyviin henkisen ylikuormittumisen vaara- ja riskitekijöihin kuuluu ihmissuhdekuormitus, johon vaikuttaa ihmisten välisten suhteiden laatu ja määrä. Ihmissuhdekuormittumista voi esiintyä työpaikan sisällä tai työpaikan ulkopuolisten henkilöiden välillä. Myös työpaikkaväkivalta tai sen uhka kuuluu näihin vaara- ja riskitekijöihin ja voi esiintyä työpaikan sisällä tai se voi kohdistua työntekijään ulkopuolelta. Huonoon työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden asenne työhön, esimiesten johtamistapa, henkilöiden väliset suhteet ym. ja ne kuuluvat myös työn vaara- ja riskitekijöihin. Puutteellinen tiedonkulku ja puutteellinen palaute kuuluvat myös ihmisten välisiin suhteisiin liittyvien henkisen ylikuormittumisen vaara- ja riskitekijöihin. Työn organisointiin liittyviä henkisen ylikuormittumisen vaara- ja riskitekijöitä ovat työsuhteen epävarmuus, heikot etenemis- ja oppimismahdollisuudet, epäselvät tehtäväkuvat tai vastuut ja puutteet työhön opastamisessa tai perehdyttämisessä. (Martimo 2003, 86; Murtonen 2003, 57–59.)

Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka altistavat masennukselle ovat työn suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, vähäinen työssä saatu sosiaalinen tuki, huono työilmapiiri, pitkään jatkunut kokemus työpaikkakiusaamisesta, kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja vähäinen sosiaalinen pääoma (Honkonen 2010, 71).

## **2.4 Psykososiaalinen riskinarviointi**

Psykososiaalista riskinarviointia työpaikalla hankaloittaa se, että psykososiaalista rasitusta voivat aiheuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät ja vapaa-ajan sosiaaliset suhteet. Nämä rasitustekijät eivät eroa luonteeltaan työn sisäisistä psykososiaalisista altisteista.

Myös yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa tunnelmiin työelämässä, esimerkiksi lama tai työllisyystilanne. (Antti-Poika ym. 2003, 85.)

Mistä tahansa psyykkisestä tai sosiaalisesta tekijästä voi tulla stressitekijä, koska psyykkiseen hyvinvointiin työelämässä liittyvät tekijät ovat kokemuksellisia. Ilman yksilön henkilökohtaista kokemusta mistään ei tule stressitekijää. Riippuen henkilöstä psykososiaalinen tekijä voidaan kokea rasitteena, myönteisenä haasteena tai olla reagoimatta siihen. Keskeinen tekijä henkisen hyvinvoinnin rakentumisessa onkin tämä henkilökohtainen tulkinta työolosuhteista. Näin ollen sosiaalisille ja psyykkisille tekijöille on mahdotonta määrittää samalla tavalla haitalliseksi tunnettuja pitoisuuksia kuten fysikaalisille altisteille tai kemikaaleille. Suurin ongelma psyykkisten tekijöiden riskinarvioinnissa on, että ei ole riittävästi tietoa niiden yhteydestä terveysvaikutuksiin. (Antti-Poika ym. 2003, 85.)

### **3 TYÖPAIKKASELVITYS**

Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001 6§) työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja – haittojen tunnistamista ja arviointia. Työpaikkaselvitykseen kuuluu ehdotusten tekeminen työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäiseminen ja torjuminen sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Valtioneuvoston asetus 1484/2001 6§.)

Työterveyshuoltoa aloitettaessa tehdään työpaikkaselvitys toimintasuunnitelman laatimiseksi. Työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja toimintasuunnitelmaa tarkistettaessa tehdään uusi työpaikkaselvitys. Toimintasuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellään työpaikkaselvityksen tekoa 3-5 vuoden välein ja tarvittaessa. Työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, mukaan lukien sekä fyysinen että psykososiaalinen työympäristö, päivitetään työpaikkaselvitystä. Myös työsuojeluviranomaisen aloitteesta voidaan tehdä työpaikkaselvitys. (Antti-Poika ym. 2003, 36; Juutilainen 2004, 79; Loikkanen & Merisalo 2003, 213; Manninen ym. 2007, 86; Valtioneuvoston asetus 1484/2001 7§.)

Työpaikkaselvityksen avulla selvitetään ja toteutetaan työhön, työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijöihin liittyviä tekijöitä yhteistyössä työpaikan eri tahojen kanssa (Valtioneuvoston asetus 1484/2001 4§ ja 7§). Siihen osallistuvat työpaikan henkilöstö tai heidän edustajansa ja yrityksen koosta riippuen yrityksen johto tai henkilöstö hallinnon edustaja. (Juutilainen 2004, 80; Oksa & Uitti 2010, 247 - 248.)

Työterveyshuollon on tunnettava työpaikka ja siellä olevat kuormitustekijät, jotta työoloja voidaan kehittää henkilöstön terveyttä ja työkykyä ylläpitäviksi ja edistäviksi. Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvityksestä saatuihin tuloksiin ja se on jatkuvaa toimintaa joka kuuluu työterveyshoitajan perustehtäviin. Sen avulla saadaan hyvä kuva työstä ja työoloista sekä työpaikan vaaratekijöistä, riskeistä ja henkilöstön kuormittumisesta. Päätaavoitteena on tunnistaa työpaikan terveysvaarat ja –haitat, jotta työstä ja työoloista johtuva oireilu ja sairastuminen estyisivät. Työpaikkaselvityksessä selvitetään työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus sekä arvioidaan työn vaaratekijöiden ja kuormittavuuden terveydellinen merkitys. Saatujen tulosten perusteella työterveyshuolto laatii raportin työpaikkakäynnistä, jossa esitetään päätelmät työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpide-ehdotukset työolojen parantamiseksi. (Husman 2003, 36; Loikkanen & Merisalo 2003, 212 - 213; Manninen ym. 2007, 85 - 86.) Myös ensiapuvalmiuden tarve tulee arvioida työpaikkaselvityksessä (Valtioneuvoston asetus 1484/2001 14§).

Työpaikkaselvitykset jaetaan neljään ryhmään. Esiselvitys tehdään työterveyshuoltosopimusta laatiessa. Siihen kerätään tietoa työpaikasta, määritellään sopimuksen sisältö ja keskustellaan yhteistyömuodoista. Näiden tietojen avulla määritetään työterveyshuollon toiminta. Perusselvitys tehdään työterveyshuollon toimintaa aloitettaessa, toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja se uusitaan tarpeen mukaan. Tässä selvityksessä luodaan kokonaisvaltainen näkemys työpaikan työoloista ja keskeisistä työn vaaratekijöistä. Samalla arvioidaan suunnattujen- ja erityisselvitysten tarve. Tarpeen mukaan tehdään suunnattu selvitys, joka aloitetaan perusselvityksen perusteella. Työpaikan vaara- tai kuormitustekijöitä tarkastellaan erillisinä kokonaisuuksina, jolloin huomio voidaan kohdistaa psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin, työyhteisön toimivuuteen tai johonkin työhygienian osa-alueeseen. Jonkin tunnistetun terveysriskin tai sairastumisvaaran perusteella tehdään erityisselvitys. Tämä selvitys on tar-

kasti rajattu työn sisältöön, työolosuhteisiin tai työn organisointiin liittyvä asiantuntija-arvio, jossa selvitetään terveyden ja työn välistä vuorovaikutusta. (Manninen ym. 2007, 89.)

### **3.1 Työpaikkaselvityksen valmistelu/suunnittelu**

Tarvittavien osapuolten kanssa käydään etukäteen yhteistyössä läpi, miksi työpaikkaselvitys on tarpeen ja mitä esitietoja siihen tarvitaan. Esitiedot työoloista tulisi selvittää kyselylomakkeella tai haastattelemalla ja niiden perusteella voidaan arvioida, mitä tarpeita selvityksessä on otettava huomioon. Tarvittaessa voidaan tehdä tutustumiskäynti ennen varsinaista selvitystä. Työpaikkaselvityksestä tiedotetaan henkilöstölle, joka saa halutessaan osallistua siihen. Aikaisemmat työpaikkaselvitykset tulisi käydä läpi ja kyseisestä toimialasta, työmenetelmistä ja altisteista voidaan kerätä tutkimustietoa. Näiden tietojen avulla työterveyshuolto muodostaa käsityksen kyseisen työpaikkaselvityksen painopistealueista, selvitykseen tarvittavista menetelmistä ja asiantuntijoista sekä tekee arvion kustannuksista. Yrityksen yhteyshenkilön kanssa tulisi käydä suunnitelmaehdotus läpi. Hyvin suunniteltu työpaikkakäynti säästää kaikkien osapuolten aikaa ja antaa työnantajalle sekä koko yritykselle hyvän vaikutelman työterveyshuollon asiantuntemuksesta ja osaamisesta. (Antti-Poika 2003, 214-215; Juutilainen 2004, 82-83.)

### **3.2 Riskinarviointi**

Työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikalla esiintyvät vaarat ja haitat sekä niiden poistaminen. Ellei vaaroja ja haittoja voi poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantaja vastaa työn vaarojen ja haittojen arvioinnista. Työpaikan turvallisuustoimintaan kuuluu riskien arviointi ja hallinta. Se on määrätty työturvallisuuslaissa. (Manninen ym. 2007, 87; Pääkkönen ym. 2010, 150; Työturvallisuuslaki 738/2002 §10.)

Riskinarvioinnilla ja työpaikkaselvityksellä on sama tavoite, nimittäin terveellinen ja turvallinen työympäristö ja siksi riskinarvioinnissa on suositeltavaa hyödyntää työterveyshuollon osaamista ja työpaikkaselvityksestä esiin tulevaa tietoa (Manninen ym. 2007, 87, Pääkkönen ym. 2010 150).

Työterveyshuoltolaki määrittelee työterveyshuollon sisältöön kuuluvan mm. työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen selvittämisen, arvioinnin ja seurannan toistuvien työpaikkakäyntien, työpaikkaselvitysten tai muiden toimenpiteiden avulla. Näin työterveyshuolto osallistuu yhtenä asiantuntijatahona työpaikan riskien arviointiin. (Riskien arviointi 2012; Murtonen 2003, 11.)

Työterveyshoitaja selvittää työstä aiheutuvat vaara- ja kuormitustekijät mukaan lukien psyykkiset ja sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät ja antaa tarvittaessa työnantajalle tai tämän edustajalle toimenpide-ehdotuksia, muun muassa työyhteisön toimivuuden edistämiseksi. Toimenpide-ehdotusten toteuttaminen on työnantajan vastuulla. (Manninen ym. 2007, 116.)

Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman Riskien arviointi työpaikalla -lomakkeen osio H:ssa selvitetään henkinen kuormittuminen. Tällä lomakkeella on esitetty yleisesti tunnettuja uupumisen ja stressin lähteitä, joita esiintyy lähes kaikilla työpaikoilla. (Murtonen 2003, 57.)

### **3.3 Työpaikan henkisen hyvinvoinnin selvittämisen tarve**

Huomio henkiseen hyvinvointiin tulisi kiinnittää kun tuottavuus laskee tai on vaikeuksia pysyä aikatauluissa. Huomiota tulisi kiinnittää myös, jos henkilöstö on runsaasti poissa töistä, sairastaa paljon tai useat hakeutuvat eläkkeelle. Jos toiminnassa havaitaan välinpitämättömyyttä, huolimattomuutta tai toistuvia virheitä tulisi tarkastaa työyhteisön hyvinvointia. Työyhteisön toimintaedellytyksissä saattaa olla puutteita, kun ilmapiiri on kireä tai riidat avoimia ja jotkut työntekijät eristäytyvät muista. (Ahola ym. 2006, 116.)

Työpaikkaselvitystä voi käyttää avuksi kartoittaessa onko työpaikalla liiallista työkuormitusta. Liiallinen työkuormitus, kuten esimerkiksi monimutkainen työ, työmäärän lisääntyminen ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön ovat työuupumuksen ja masennuksen riskitekijöitä. Työuupumuksella tarkoitetaan alentuneen ammatillisen itsetunnon, uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden oireyhtymää, joka kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena. Huomiota tulee kiinnittää eri työntekijäryhmien erityispiirteisiin ja työolosuhteisiin, jotta työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä. Psy-

kososiaalisten työolosuhteiden parantamisen tulee olla jatkuvaa, jotta työuupumista voidaan ennaltaehkäistä. (Nikulin 2009, 21.)

Menetelmät ja mittarit henkisen hyvinvoinnin selvittämiseen tulevat esille kappaleissa 5.1 ja 5.3 sekä opinnäytetyöhön liitetystä taulukosta.

### **3.4 Työpaikkakäynti**

Työpaikkaselvitykseen kuuluu yleensä työpaikkakäynti, johon osallistuvat yrittäjä, yrityksen tai organisaation johtaja tai nimetty edustaja (esim. työsuojelupäällikkö), henkilöstön edustaja (yleensä työsuojeluvaltuutettu) ja työterveyshoitaja. Työpaikalla tehdään havaintoja haastatellen, mittauksia tehden ja aistein. (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 215.) Vain kokemuksen kautta voi oppia työpaikan olosuhteiden aistinvaraisen arvioinnin. Aistinvaraisesti arvioidaan esimerkiksi hajuja, ilmapiiriä, työasentoja, likaisuutta ym. Oppiakseen aistinvaraista arviointia on hyvä verrata omia arvioitaan joko omiin tai muiden tekemiin mittaustuloksiin. (Antti-Poika ym. 2003, 216.)

Työpaikkakäynnillä työterveyshoitaja edustaa joko yksin työterveyshuoltoa tai työterveyshuoltotiimiin kuuluvan henkilön/henkilöiden kanssa esim. työterveyslääkäri tai työfysioterapeutti. Työparina voi toimia myös työterveyspsykologi, kun painopisteenä on työyhteisön toimivuuden selvittäminen. Tehtävät tulisi jakaa etukäteen eri työterveyshuoltotiimiin kuuluvien henkilöiden kanssa ammattiosaamisen mukaisesti. Lisäselvitystä voi ehdottaa havaintojen perusteella ja erityisselvitykset tulisi tehdä lomakekyselyinä. (Antti-Poika ym. 2003, 215; Juutilainen 2004, 84-86.)

Aluksi tulisi pitää lyhyt neuvottelu osallistujien kesken, jolloin kerrotaan mitä ollaan tekemässä ja miksi, jotta vältettäisiin antamasta ristiriitaisia viestejä työterveyshuollon ja työpaikan edustajilta henkilöstölle. Työpaikkakäynnin aikana henkilöstö on normaalisti työssä, jotta heitä kaikkia voi haastatella ja heidän kanssaan voi keskustella esille tulevista asioista. (Antti-Poika ym. 2003, 215.) Työterveyshoitajan tavoitteena on selvittää työpaikan terveydelliset haitta-, vaara- ja riskitekijät. Työterveyshoitaja selvittää työyhteisöllisten asioiden tilannetta ja arvioi miten erilaiset työhön kuuluvat tekijät kuten työn sujuvuus, ongelmat, aikataulut ja uudistukset vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Uhkatekijät tulisi myös saada selville, koska niillä voi olla vaiku-

tusta työntekijöiden työvalmiuteen ja – motivaatioon sekä yritysjohdon sitoutumiseen henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiseen. (Juutilainen 2004, 84 - 86.)

Työympäristön tarkkailun ja havainnoinnin avuksi voidaan käyttää kameraa tai videokameraa. Erilaisia mittareita ja apuvälineitä tarvitaan terveydellisten arvioiden tekemisessä, esim. melutasomittari tai kyselylomake. Henkilöstön kanssa voidaan keskustella ja neuvotella sekä haastatella työntekijät erikseen. (Juutilainen 2004, 84-86.) Eri menetelmiä voi käyttää samanaikaisesti. Usein käytetään menetelmänä myös itsekehitettyä lomaketta. Tärkeää olisi käyttää osallistavia menetelmiä, joissa mielellään jokaisen työntekijän osallistuessa selvitykseen havainnointitiedot täydentyvät. Näin voidaan kerätä myös työntekijöiden parannusideoita ja työntekijöiden asenteet työn turvallisuuden ja terveellisyyteen käyvät myönteisiksi. (Martimo ym. 2010, 251.) Lopuksi tulisi myös tehdä lyhyt yhteenveto havainnoista ja mahdollisesti tarvittavista lisäselvityksistä sekä sopia raportin aikataulusta ja käsittelystä (Antti-Poika ym. 2003, 215).

Työpaikkaselvitystä tehdessä voi käyttää apuna järjestelmällistä havainnointimenetelmää. Riskien arviointi on systemaattinen työn kuormitustekijöiden arviointimenetelmä, jossa on tarkistuslistat ja toimenpidelomakkeet fysikaalisille ja kemiallisille vaaratekijöille, tapaturman vaaroille, henkiselle kuormittumiselle ja ergonomisille tekijöille. (Antti-Poika ym. 2003, 216.)

Työpaikkaselvityksessä selvitetään työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus sekä työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työn vaaratekijöiden ja kuormittavuuden terveydellinen merkitys. (Manninen ym. 2007, 86.)

Seuraavassa kappaleessa käsitelen erikseen ja yksityiskohtaisemmin psykososiaalisen työympäristön työpaikkaselvitystä.

### **3.5 Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden arviointi**

Psyykkiset kuormitustekijät voivat aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle tai hyvinvoinnille ja sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät vuorovaikutustilanteiden ongelmiin, puutteisiin tai niiden heikkoon laatuun. Työpaikan psyykinen ja sosiaalinen tilanne

tulisi olla työterveyshuollon ja työnantajan tiedossa. Psykkisen kuormituksen aiheuttajia ovat mm. ristiriidat työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välillä, työssä esiintyvät henkiset paineet, ihmissuhdeongelmat sekä puutteet organisaation toimivuudessa tai johtamisessa. Myös henkilöristiriidat, liian vaikeat työtehtävät ja suuri vastuu sekä samanaikaisesti paineet työssä voivat kuvata psyykkistä ylikuormitusta. Toisaalta työ voi olla myös yksitoikkoista ja tapahtumaköyhää tai liian helppoa. Psykkiset kuormitustekijät voidaan selvittää havainnoimalla työtä ja työoloja, haastatteleamalla työntekijöitä ja esimiehiä sekä keräämällä tietoa työstä kyselymenetelmillä. Psykkisiä kuormitustekijöitä selvitettäessä tehdään kyselyn tuloksista johtopäätökset ja haetaan parannusvaihtoehtoja ongelmiin. Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät usein laajasti työyhteisön toimintaan. Perusselvityksessä psyykkisiä kuormitustekijöitä selvitetään usein vain haastatteluilla ja havainnoinnilla, mutta siihen on kehitetty helpokäyttöiset mittarit, jotka helpottavat tiedon systematisointia ja seuranta. (Antti-Poika ym. 2003, 218; Manninen ym. 2007, 92 – 95.)

Suunnatussa työpaikkaselvityksessä tulee käytettävien mittareiden olla sellaisia, että ne nostavat esiin terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat psykososiaaliset tekijät työssä, koska lähtökohtana on jo havaittu ongelma, johon tarvitaan tarkempaa kartoitusta. Psykkistä kuormitusta tulisi arvioida paremmin selvittämällä kyselytutkimuksin tai systemaattisella haastattelulla. Koko työyhteisön haastattelu esim. terveystarkastusten yhteydessä on pienissä työyhteisöissä käyttökelpoinen menetelmä. Mittareita ja kyselyjä psyykkisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin löytyy monia ja luotettavia, kuten työkykyindeksejä, työyhteisöindeksejä ja työstressikyselyjä ym. (Antti-Poika ym. 2003, 218; Manninen ym. 2007, 92 – 95.)

Suunniteltaessa kyselytutkimusta tulisi työpaikan johdon kanssa sopia myös tulosten käsittelystä ja jatkotoimenpiteiden käynnistämisestä, koska kyselyä ei kannata tehdä, ellei parannuksia voida toteuttaa. Kyselytutkimuksen tekemiseen tarvitaan erityisosaamista. Työterveyspsykologi osaa parhaiten arvioida psyykkistä kuormitusta. (Antti-Poika ym. 2003, 218.)

Psykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden arviointi on haasteellista, koska ne ovat osin kokemuksiin ja tunteuksiin nojautuvia eli subjektiivisia. Nämä kuormitustekijät ovat osaksi näkyviä ja osaksi näkymättömiä ja näiden esiin saaminen tapahtuu



pääasiassa keskustellen. Aineistoa arviointia varten saadaan kiertämällä työpaikalla, havainnoimalla, haastatteleamalla ja neuvottelemalla työpaikan avainhenkilöiden kanssa. Käyttämällä useita tietolähteitä (esim. omat havainnot verrattuna työpisteiden henkilöiden haastatteluihin) voidaan lisätä arvioinnin luotettavuutta. (Soini ym. 2002, 9, 29.)

### **3.6 Työpaikkaselvityksen raportti**

Työpaikkaselvityksen raportti tulee työpaikan ja työterveyshuollon käyttöön ja sen takia se kirjoitetaan selkokielisesti, niin että se on kaikille helppolukuinen ja ymmärrettävä. Työpaikan vahvuudet eli havainnot seikoista, jotka edistävät ja tukevat työntekijöiden terveyttä ja työkykyä kirjataan raporttiin. Raporttiin tulee kirjata terveyden kannalta merkittävistä asioista havainnot, mittaustulokset ja päätelmät, joihin toimenpidesuosituksien perustuvat. Siinä annetaan työnantajalle tietoa siitä, mitkä työt voivat aiheuttaa erityistä tapaturma- ja terveysvaaraa ja mitkä tehtävät edellyttävät työntekijältä erityisvaatimuksia. Raportissa esitellään ja perustellaan terveystarkastusten tarve sekä tuodaan esille, miten havaittuihin kuormitus- tai vaaratekijöihin voidaan vaikuttaa antamalla työntekijöille näistä tietoa ja opastusta. Työnantajan ja työterveyshuollon velvoite on antaa työntekijälle tietoa työhön liittyvistä terveysriskeistä ja niiden ehkäisemisestä. Tiedottaminen esimiehille ja työntekijöille on tärkeää myös yhteistyön sujuvuuden varmistamiseksi. Työterveyshuoltolain 3. luvun 12. §:n mukaan raportissa on esitettävä johtopäätökset työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpide-ehdotukset. Parannusehdotukset esitetään mahdollisimman selkeästi ja yksilöidysti ja korjattavista tai muutettavista asioista annetut ohjeet ja ehdotukset on perusteltava. (Antti-Poika ym. 2003, 218 – 219; Juutilainen 2004, 95 – 98; Manninen ym. 2007, 110; Martimo ym. 2010, 251 – 252; Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työpaikkaselvityksen keskeiset tulokset ja toimenpidesuosituksien käsitellään yhdessä yrityksen edustajien kanssa ja niistä tulee tiedottaa myös henkilöstölle. Raportti toimitetaan tarpeen mukaan työpaikan eri tahoille ja se tulee olla myös työntekijöiden nähtävillä. Raportin perusteella suunnitellaan työpaikan työterveyshuollon jatkotoiminta tai tarkennetaan siihenastista toimintaa ja tarvittaessa kirjataan ja sovitaan lisäselvityksistä jatkotoimenpiteenä. Työyhteisöongelmien esiintyessä voidaan konsultoida

työpsykologia, mutta vain jos työyhteisö kokee sen tarpeelliseksi. (Antti-Poika ym. 2003, 218 – 219; Juutilainen 2004, 95 – 98; Manninen ym. 2007, 110; Martimo ym. 2010, 251 – 252.)

Lopuksi pidetään palautekeskustelu, jossa sovitaan jatkotoimenpiteistä, joilla pyritään ratkaisemaan havaitut ongelmat tai saavuttamaan kehittämistavoitteita. (Juutilainen 2004, 95 – 98; Martimo ym. 2010, 251 – 252.)

### **3.7 Työpaikkaselvityksen jatkotoimenpiteet ja seuranta**

Yhdessä työnantajan kanssa tehdään kirjallinen suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja niiden toteutumisen ja vaikuttavuuden seurannasta. Toimenpiteet, vastualueet, aikataulut, tiedottaminen sekä yhteistyön muodot kirjataan suunnitelmaan. Osa parannuksista voidaan tehdä heti ja joskus ilman kustannuksia, osa parannuksista vaatii lisäselvityksiä ja laajojakin hankesuunnitelmia, joiden kustannukset ovat kalliita, siksi työnantaja päättää ja vastaa ehdotettujen toimenpiteiden toteuttamisesta. Jatkotoimenpiteitä, joita työterveyshuolto toteuttaa ovat esimerkiksi tiedotus- tai neuvontatilaisuus työpaikalla, arviointi- ja seurantakäynti, työyhteisön toimivuuteen liittyvät selvitykset ja ohjaukseen tai seurantaan liittyvät työterveystarkastukset. Yhdessä seurataan suunnitelman toteutumista, jotta päästään asetettuun tavoitteeseen. Seuranta on jatkettava, ellei haitallista kuormitustekijää saada poistettua. On monta eri tapaa seurata toimenpiteiden vaikuttavuutta ja arviointi voidaan kohdistaa sekä työntekijöihin että työpaikkaan. (Antti-Poika ym. 2003, 219.)

Määräajoin seurataan työterveyshuollon toiminnan ja työpaikan kanssa tehtävän yhteistyön tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Seuranta ja raportointi tulee kytkeä vuosittaiseen työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitykseen. Työpaikkaselvitykset ja työterveys- ja turvallisuustoiminnan muutokset päivitetään seurantavaiheessa yhteen tiivistelmään, joka käsitellään työnantajan tai työsuojelun yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden kanssa. Seurannan kautta työterveyshuollolla ja työpaikalla on ajantasainen tieto työoloista ja parannustoimenpiteiden tarpeellisuudesta. (Manninen ym. 2007, 110-114.)

Savinaisen ja Oksan työpaikkaselvitysten toimenpide-ehdotusten toteutumista koskevassa artikkelissa kerrotaan, että lähes 94% työpaikkaselvityksistä seurasi jokin tai joitakin toimenpide-ehdotuksia. Työterveyshoitajan tekemät ehdotukset toteutuivat paremmin kuin työterveyslääkärin tekemät. Suunnatun tai erityyselvityksen perusteella tehdyt ehdotukset toteutuivat paremmin kuin perusselvityksen perusteella tehdyt, oletettavasti koska selvityksille on ollut selkeä tarve. Toimenpide-ehdotuksista toteutui noin puolet ja toinen puoli jäi toteuttamatta tai oli vielä kesken. Työpaikan tuntemus ja vakiintuneet henkilöstösuhteet edesauttavat toimenpide-ehdotusten toteutumista. Artikkelissa todetaan, että työterveyshuolto on kontaktilaji. Luottamuksellinen yhteistyösuhde edellyttää kontakteja puolin ja toisin. Työterveyshuollon näkyminen työpaikoilla edistää työterveyshuollon ja yrityksen välistä yhteistyötä. (Savinainen & Oksa 2009, 10-11.)

#### **4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Työni tarkoitus on kuvata menetelmiä ja mittareita henkisen hyvinvoinnin selvittämiseen työpaikkaselvityksen yhteydessä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, joka laajentaa tietämystä henkisen hyvinvoinnin selvittämisestä työpaikkakäynnin yhteydessä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia menetelmiä ja mittareita on käytössä henkisen hyvinvoinnin selvitykseen työpaikkaselvityksen aikana?
2. Millaista tutkimusnäyttöä näistä menetelmistä ja mittareista on?

#### **5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN**

##### **5.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus**

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tieteellinen tutkimusmenetelmä, joka keskittyy tutkimusongelman kannalta olennaiseen kirjallisuuteen, esimerkiksi tieteellisiin lehtiartikkeleihin ja erilaisiin tutkimuksiin (Hirsjärvi ym. 2002, 108- 110). Kirjallisuus-

katsauksen tarkoitus on yhdistää suuri määrä tutkimuksia yhteen, jolloin tulokset ovat helpommin hallittavissa ja käytettävissä. Kirjallisuuskatsauksen avulla voi tunnistaa parhaita käytäntöjä ja osoittaa sisällöllisiä ja menetelmällisiä tutkimustarpeita. (Patala-Pudas 2008.) Kirjallisuuskatsaus tarjoaa täsmällisiä johtopäätöksiä ja vähentää tutkimustulosten käyttöön liittyvää vinoumaa. Kirjallisuuskatsauksen avulla osoitetaan mistä näkökulmista ja miten asiaa on aiemmin tutkittu ja miten suunnitteilla oleva tutkimus liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin. Olemassa oleva tieto on eriteltävä ja arvioitava huolellisesti, koska tutkielman lopussa olevassa tarkastelussa tuoreen tutkimuksen tulokset kytketään entiseen tietoon. Kirjallisuuskatsauksen laatiminen on työlästä, koska on luettava ja ajateltava kriittisesti ja arvioitava kriittisesti toisiinsa suhteuttaen erilaisia näkökulmia, tutkimusasetelmia ja -tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2002, 108- 110.) Kirjallisuustutkimuksia on erilaisia ja ne edellyttävät, että aiheesta on olemassa tutkittua tietoa (Leino- Kilpi 2007, 2). Kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista hahmottaa olemassa olevan tutkimusalueen kokonaisuutta. Kun kokoaa tiettyyn aiheeseen liittyviä tutkimuksia yhteen, saadaan kuva muun muassa siitä, miten paljon tutkimustietoa on olemassa. Saadaan myös tietää millaista tutkimus on sisällöllisesti ja menetelmällisesti. (Johansson 2007, 3- 4.)

Tämän työn tutkimusosion toteutin soveltamalla systemaattista kirjallisuuskatsausmenetelmää. Selvitin henkisen työhyvinvoinnin mittaamiseen käytettyjä mittareita kirjallisuudesta ja hain niille tutkimusnäyttöä. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus koostuu tutkimusartikkeleista ja niiden analyysistä. Pyrin kuitenkin löytämään kaikille mittareille tutkittua tietoa. Menetelmät ja mittarit oli testattu terveydenhuollossa.

## **5.2 Aineiston keruu**

Aloitin aineiston keruun keväällä 2012 tekemällä tiedonhakuja Internetistä erilaisista tietokannoista: yliopistojen Melinda-tiedonhakuportaalista, Mikkelin Ammattikorkeakoulun kirjaston Mikki-tietokannasta, Terveystieteiden keskuskirjaston Medicistä, Duodecim/Terveysportista ja Toimia toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallisesta asiantuntijaverkostosta sekä manuaalisella haulla kirjastosta. Lisäksi kävin manuaalisesti läpi kaikki 2002- 2012 julkaistut Työterveyslääkäri e-lehdet ja tarkastin niiden otsikot. Hakusanoina käytin sanoja työterveys, työpaikkaselvitys, työpaikkakäynti, työuupumus, työterveyshoitaja ja henkinen hyvinvointi, työpaikkatarkastus,

henkinen ja psyykinen hyvinvointi. Rajasin haut kriteereillä: julkaisut joissa esitellään henkistä työhyvinvointia mittaava mittari, ilmestynyt 2000-luvun puolella, mittarista on tutkimustietoa ja lähde on julkaistu sähköisesti. En liittänyt taulukkoon STM:n riskinarviointimenetelmää, jossa on psyykkisten kuormitustekijöiden arviointiosio, koska työterveyshuoltolain (1383/2001) 12§ mukaan työterveyshuolto osallistuu työpaikan riskien arviointiin yhtenä asiantuntijana.

Näillä kriteereillä valikoitui aineistoon seuraavat henkisen hyvinvoinnin mittarit: Beck Depression Inventory (BDI), Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15), Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS), MIVA-kehys (työolojen mielen-terveysvaikutusten arviointikehys), QPS-nordic, TIKKA-menetelmä (Työn Integroitu Kokonais Kuormituksen Arviointi), Työkykyindeksi (TKI), Työn imun arviointimenetelmä (UWES), Työstressikysely (TSK) ja Työyhteisöindeksi.

### **5.3 Aineiston analyysi – sisällönanalyysi**

Tutkimussuunnitelmaa laatiessaan tutkimuksen tekijän on pohdittava ja kuvattava tutkimusaineiston analyysia ja perusteltava valintansa. Aineiston analyysia ohjaavat tutkimuksen tarkoitus ja tehtävät. Aineistoa tarkastellaan mahdollisimman avoimesti ja voidaan esimerkiksi kysyä aineistolta, mitä tämä kertoo tutkittavasta ilmiöstä. Ideana on aineiston tiivistyminen ja abstraktiotason kohoaminen. Aineiston analyysia voidaan tehdä hyvin monella tavalla. Tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko. (Hirsjärvi ym. 2002, 207- 208; Kylmä & Juvakka 2007, 66.)

Aineiston voi analysoida, kun se on kerätty ja kirjoitettu tekstiksi sekä järjestelty. Tutkijalle selviää analyysivaiheessa, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Analysointi on tarpeen, jotta tutkimuksen tulokset saadaan näkyviin. Sisällönanalyysin tavoitteena on tuottaa tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kerätyn aineiston avulla. Sisällönanalyysi on systemaattinen aineiston analyysimenetelmä. Sen avulla voidaan kuvata analyysin kohteena olevaa tekstiä ja analysoida dokumentteja systemaattisesti, eli järjestellä ja kuvata tutkimusaineistoa. (Hirsjärvi ym. 2002, 207- 208; Kylmä & Juvakka 2007, 112.) Sisällönanalyysi on aineiston keruu- ja luokittelumenetelmä, jossa samaa muistuttavat asiat kerätään yhteen. Se sopii erinomaisesti struktu-

roimaan aineisto. Sillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Lopputuloksena tuotetaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4- 5.)

Työn luokittelurunko perustuu sairaanhoitajan tutkintooni liittyneeseen opinnäytetyöhön. Runkoa muokkailin osa-alueisiin tutkimuskysymysten ja mittareista ja menetelmistä esiin tulleen sisällön mukaan. Tässä työssä systemaattisen haun avulla löydettyistä mittareista etsin tietoa niiden käyttötarkoituksen, käytötavan, kohderyhmän, käyttökokemusten, ajankäytön, saatavuuden, sisällön, tutkimusnäytön ja keskeisten huomioiden mukaan (TAULUKKO 1). Analyysin aloitin tutustumalla jokaiseen mittariin huolellisesti, poimin niihin liittyvää tietoa laajasti ja hain sähköisesti julkaistuista artikkeleista tutkimisnäyttöä. Saamani tiedot tiivistin taulukon muotoon (TAULUKKO 1) ja lopuksi tuloksista tein loppuyhteenvedon.

## 6 TULOKSET

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää millaisia menetelmiä ja mittareita on käytössä henkisen hyvinvoinnin selvitykseen työpaikkaselvityksen aikana ja toisena tutkimustehtävänä oli selvittää onko näistä menetelmistä ja mittareista tutkimusnäyttöä. Aineistosta löytyivät seuraavat mittarit/metodit jotka ovat esitetty Taulukko 1:ssä.

**TAULUKKO 1. Henkisen hyvinvoinnin arviointimenetelmiä työterveyshuollossa**

MITTARI/ MENETEL- MÄ	KÄYTTÖ- TARKOITUS	KÄYTTÖ- TAPA	KOHDE- RYHMÄ	AJAN- KÄYTTÖ	SAATAVUUS	KUVAUS	KESKEISET HUOMIOT	TUTKIMUS-NA YTTÖ
Beck Depres- sion Invento- ry (BDI)	Mittari masen- nuksen seulon- taan ja seuran- taan.	Itse täytet- tävä kysely- lomake.  Terveystar- kastus ja työterveys vastaanot- tokäynti.	Käytetty yksilöllises- ti tutkimus- ja terapia kontekstis- sa.	10min	Alkuperäisversio vapaasti käytettä- vissä, ei edellytä koulutusta, lo- makkeessa täyttö- ohjeet ja pisteytys.	Eriaisia muokattuja versioita olemassa. Lähinnä käytetty masennusoireiden intensiteetin mittaamiseen sekä masennuksen määrittämiseen tutkimus- ja terapiakontektissa.	Ei sovellu välttämättä työpaikkaselvityk- seen.	mm: Raitasalo, Raimo 2007. Mielialakysely. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 86. Helsinki: Kela 2007.
Bergen Bur- nout Indicator 15 (BBI-15)	Mittari työ- uupumuksen arviointiin.	Itse täytet- tävä kysely- lomake.  Työpaik- kaselvitys ja työterve- ystarkastus.	Yksilö- ja ryhmätasol- la.	5min	Käyttöoikeus rajoitettu, käsikir- ja ja lomakkeet maksullisia.	15 osiota, vastataan asteikolla 1- 6. Ulottuvuudet: uupumusastei- nen väsyminen, kyynistminen ja heikko ammatillinen itsetunto.	Terveyshuollossa paljon käytetty.  Nopea täyttää ja ana- lysoida.	mm: Salmela-Aro, Katariina ym. 2004. The role of work- related personal projects during two burnout interven- tions: a longitudinal study. Work & Stress, 18, 208-230.

MITTARI/ MENETEL- MÄ	KÄYTTÖ- TARKOITUS	KÄYTTÖ- TAPA	KOHDE- RYHMÄ	AJAN- KÄYTTÖ	SAATAVUUS	KUVAUS	KESKEISET HUOMIOT	TUTKIMUS-NÄYTTÖ
Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS)	Mittari työuupumuksen arviointiin.	Itse täytettävä kyselylomake.  Työpaik- kaselvitys ja terveys- tarkastus.	Yksilö- ja ryhmätasolla.	5min	Tarvitaan lisenssi.	16 osiota, vastataan asteikolla 0-6. Asteikot: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys, alentunut ammatillinen itsetunto.	Nopea täyttää.  Uupumus on jo todettu.	mm: Mäkikangas, Anne ym. 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 49 (1), 60-66.
MIVA-kehys (työolojen mielenterveysvaikutusten arviointikehys)	Kehys työpaikan tai ammattiryhmän työolojen mielen- terveys- vaikutusten arviointiin.	Työterveys- yshoitaja arvioi.  Työpaik- kaselvitys	Ryhmätasolla tai koko työyhteisö.	Pitkäkestoinen	Kopioitavissa omaan käyttöön.	Kehyssä neljä osiota: 1. asiakokonaisuuksien hallinta, 2. psyykkinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky, 3. sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky, 4. osallistuminen ja syrjäytymisen ehkäisy aineisto kerätään eri menetel- millä.	Erikoistunut henkisten kuormitustekijöiden selvittämiseen Laa ja kattava sopii perusselvityksen täydentämiseen.  Vaati aikaa ja perehtymistä.	Sosiaali- ja terveysministeriön Terve mieli työssä- hankkeen kehittämä MIVA-kehys. Kivistö, Sikku ym. 2008.  Taustana Cooke A, Coggins T. (2005) Mental Well-being Impact Assessment. Journal of Public Mental Health, Vol. 4 Iss: 2, pp.23 – 31



MITTARI/ MENE TEL- MÄ	KÄ YTTÖ- TAR KOITUS	KÄ YTTÖ- TAPA	KOHDE- RYHMÄ	AJAN- KÄ YTTÖ	SAATAVUUS	KUVAUS	KESKEISET HUOMIOT	TUTKIMUS-NÄ YTTÖ
<b>QPS-Nordic</b>	Mittari työn psyykkisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden arviointiin.	Itse täytettävä kyselylomake.  Työpaikkaselvitys ja organisaatioiden kehittämishankkeet.	Ryhmätoiminnalla, mitä enemmän vastaajien luottamus tulokset.	Kyselyn täyttö suhteellisen nopea.	Suomenkielinen opas on maksullinen.	Monivalintakysymykset jotka käsittelevät työn psyykkisiä ja sosiaalisia osa-alueita: työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, työn ennustettavuus ja hallinta, sosiaalinen tuki, johtajuus, työilmapiiri, perheen ja työn välinen suhde, työn merkitys ja organisaation sitoutuminen sekä työmotiivit.	Soveltuu hyvin nykyään nopeasti muuttuvaan työelämään. Arvioi myös yksityiselämän vaikutusta työelämään. Taustatietoa tarvitaan sekä ohjausryhmä, kysely-palautte prosessi vaatii aikaa.	Viitetiedot saatu laajalla kyselyllä pohjoismaissa. Yrityksen tulokset voidaan verrata viitekehukseen.  Hämäläinen, Tapio 2008. Työhyvinvointi mielenterveytyössä.
<b>TIKKA-</b> menetelmä (Työn Integroitu Kokonais Kuorituksen Arviointi)	Kattava työn kuormitustekijöiden arviointimenetelmä.	Työterveyshoitajan arvio.  Työpaikkaselvitys	Koko työyhteisö.	Työstä ja työoloista kerätään monipuolisesti tietoa.	Maksullinen käsikirja.	Menetelmässä arvioidaan työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset kuormitustekijät ja työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. Arviointi tehdään kolmiportaisella asteikolla.	Yhtä kattava ja sisällöltään samanlainen kuin STM:n riskinarviointimenetelmä.  Vaatii aikaa.  Laaja ei pelkästään psykososiaalisen kuormituksen arviointiin.	Työterveyslaitoksen kehittämä menetelmä.

MITTARI/ MENE TEL- MÄ	KÄ YTTÖ- TARKOITUS	KÄ YTTÖ- TAPA	KOHDE- RYHMÄ	AJAN- KÄ YTTÖ	SAATAVUUS	KUVAUS	KESKEISET HUOMIOT	TUTKIMUS-NÄ YTTÖ
Työkykyin- deksi (TKI)	Apuväline työntekijöiden työkyvyn arvi- ointiin, muu- tosten havait- semiseen ja työkykyä yllä- pitävien toimi- en käynnistä- miseen.	Itse täytet- tävä kysely- lomake tai haastatte- lemalla.  Työpaik- kaselvitys ja työterve- ystarkastus.	Yksilö- ja ryhmätasol- la.  Käytetty kaikenikäi- sille, pa- remmin tunnetut viitearvot keski- ikäisillä tai vanhemmil- la.	10min	Rajoitettu: Työ- terveyslaitos perii lisenssimaksua.	Sisältää 7 osa- aluetta, jotka liittyvät työn fyysisiin ja henki- siin vaatimuksiin, terveydentil- aan ja voimavaroihin.	Käytetään paljon työterveystarkastuk- sessa.  Soveltuu työkyvyn seurantaan ja ylläpi- tämiseen.	mm. Kujala, Veikko ym. 2006. Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year. Scand J Work Environ Health 32(1) 75-84.
Työn imun arviointi- menetelmä (UWES)	Mittari työn imun arviointiin	Itse täytet- tävä kysely- lomake.  Työpaik- kaselvitys ja työterve- ys- tarkastus.	Yksilö- ja ryhmä- tasolla.	2-4min	Ei-kaupalliseen käyttöön. Ei ole luvallista laskuttaa.	Menetelmällä mitataan työn imun kolmea ulottuvuutta: tar- mokuutta, o mistautumista ja uppoutumista työhön.	Antaa viitettä työni- musta.	mm. Colliander, Johanna 2009. Suomalaisten saattohoitoko- tien vapaaehtoistyön-tekijät ja heidän työhyvinvointinsa. Gerontologian ja kansanter- veyden pro gradu -tutkielma Jyväskylän yliopisto Terveys- tieteiden laitos.

MITTARI/ MENETEL- MÄ	KÄYTTÖ- TARKOITUS	KÄYTTÖ- TAPA	KOHDE- RYHMÄ	AJAN- KÄYTTÖ	SAATAVUUS	KUVAUS	KESKEISET HUOMIOT	TUTKIMUS-NÄYTTÖ
Työstressi- kysely (TSK)	Mittari psy- kososiaalisten työolojen ja työkuormituk- sen arviointiin. Kehitetty työ- terveyshuollon käyttöön.	Itse täytet- tävä kysely- lomake.  Työpaik- kaselvitys, työterveys- tarkastus ja työterveys vastaanot- tokäynti.	Yksilö- ja ryhmätasol- la.	Suppea 5min, laaja 10min	Käsikirja ja lo- makkeet maksulli- sia.	21 tai 58 osiota, jotka ovat ryh- mitelty taustatietoihin, säätele- viin tekijöihin, koettuun ympä- ristöön, stressiin ja tyytyväisyy- teen sekä työn kehittämiseen ja tuen tarpeeseen. Kolmella lisä- lomakkeella voi tehdä täydentä- viä kyselyjä.	Nopea täyttää.  Antaa viitettä koetusta työstressistä.	Työterveyslaitoksen kehittä- mä.
<b>Työyhteisö- indeksi</b>	Kuvaa työyh- teisön toimi- vuutta ja henki- löstövoimava- rojen kokonais- tilaa. Henkilös- tövoimavarojen systemaattista seurantaa ja raportointia.	Itse täytet- tävä kysely- lomake.  Työpaik- kaselvitys	Koko työ- yhteisö, vastaaja- määrä tulisi olla enem- män kuin 2/3 kyselyn saaneista luotetta- vuuden lisäämisek- si.	Kysely on nopea täyttää.	-	18 kysymystä joilla kartoitetaan henkilöstön näkemyksiä työstä, vaikutusmahdollisuuksista ja stressin kokemisesta sekä esi- miestoiminnasta ja organisaati- on ilmapiiiristä. Kyselyllä arvi- oidaan työyhteisön toimivuutta.	Hyvä käyttää kun on jo havaittu ongelma työyhteisön tilasta ja toimivuudesta.  Hyvää käyttää enna- kointiin ja kehittämi- seen tulevaisuudessa.  Koko kysely-palaute- prosessin tekeminen vaatii aikaa sekä pe- rehtymistä yritykseen.	Työterveyslaitoksen, psyko- logian osaston kehittämä.

Bergen Burnout Indicator 15 ja Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä arvioivat työuupumusastetta. Beck Depression Inventory on tarkoitettu masennuksen seulontaan ja seurantaan. Työn psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä voidaan mitata QPS-Nordic mittarilla. Taulukosta löytyy Työn imun arviointimenetelmä sekä Työstressikysely, joka on tarkoitettu psykososiaalisten työolojen ja työkuormituksen arviointiin. TIKKA-menetelmä arvioi ainoastaan työn kuormitustekijät. MIVA-kehysellä arvioidaan työpaikan tai ammattiryhmän työolojen mielenterveysvaikutusta. Työkykyindeksi on menetelmä, jolla arvioidaan työntekijöiden työkyvyn. Työyhteisöindeksi kuvaa työyhteisön toimivuutta ja henkilöstövoimavarojen kokonaistilaa. Lähes kaikki mittarit ja menetelmät selvittävät erilaisia asioita henkiseen hyvinvointiin liittyen. Yhtäläisyyksiä on, mutta ne eroavat kuitenkin toisistaan.

Suurin osa mittareista ja menetelmistä on itse täytettäviä kyselylomakkeita, vain Työkykyindeksi voidaan täyttää myös haastattelemalla. Työterveyshoitaja arvioi MIVA-kehystä ja TIKKA-menetelmää. Suurin osa mittareista ja menetelmistä soveltuu työpaikkaselvitykseen, osa soveltuu samalla myös terveystarkastukseen. Beck Depression Inventory ja Työstressikysely soveltuvat myös työterveysvastaanottokäynnille. Ainoastaan Beck Depression Inventory ei sovellu työpaikkaselvitykseen.

Mittareista ja menetelmistä suurin osa on käytettävissä yksilö- ja ryhmätasolla. Osa soveltuu vain silloin, kun koko työyhteisö osallistuu tai pelkästään ryhmätasolla.

Lähes kaikki mittarit on tutkittu, toisia on tutkittu paljon, toisia vain harvoin. MIVA-kehys, TIKKA-menetelmä ja Työyhteisöindeksi ovat Työterveyslaitoksen tai Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kehittämiä, mikä antaa viitettä niiden luotettavuudesta.

MIVA-kehys ja TIKKA-menetelmä vaativat paljon aikaa ja perehtymistä työoloihin. Muut mittarit ja menetelmät ovat täytettävissä suhteellisen nopeassa ajassa. Osa mittareista ja menetelmistä on ilmaisia, toisien käsikirjat ja/tai lomakkeet ovat maksullisia ja osasta peritään lisenssimaksua. Vain Työn imun arviointimenetelmä ei ole kaupalliseen käyttöön eikä siitä saa laskuttaa työnantajaa.

## 7 POHDINTA

Beck Depression Inventory ei sovellu mielestäni välttämättä työpaikkaselvitykseen, koska sitä on käytetty ainoastaan masennuksen seulontaan ja seurantaan. Se soveltuu hyvin terveystarkastukseen tai työterveysvastaanottokäyntiin.

Bergen Burnout Indicator 15 ja Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä soveltuvat mielestäni ryhmätasolla työpaikkaselvitykseen. Lomakkeet ovat nopea täyttää ja analysoida ja antavat kuvan siitä kuinka monella työntekijällä on työuupumusta, tämä puolestaan kertoo jotain yrityksen työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista.

MIVA-kehys on laaja ja kattava ja sopii mielestäni perusselvityksen täydentämiseen. Tämä kehys selvittää henkiset kuormitustekijät ja on aikaa vievä ja vaatii perehtymistä, mutta soveltuu erinomaisesti työpaikan henkisen hyvinvoinnin selvittelyyn.

QPS-Nordic mittari arvioi työn psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, mutta myös yksityiselämän vaikutusta työelämään. Tämän mittarin täyttöön tarvitaan taustatietoa sekä ohjausryhmä ja aikaa. Mielestäni mittari soveltuu hyvin nopeasti muutuvaan työelämään.

TIKKA-menetelmä on kattava kuormitustekijöiden arviointimenetelmä ja lähes samanlainen kuin STM:n riskinarviointimenetelmä. Tämä arvioi myös muita osa-alueita kuin vain psykososiaalista kuormitusta. Mielestäni tämän mittarin käyttö ei ole tarpeen, jos STM:n menetelmää on jo käytetty.

Työkykyindeksiä käytetään paljon työterveystarkastuksissa. Tämä soveltuu hyvin työkyvyn seurantaan ja ylläpitämiseen. Ryhmätasolla käytettynä antaa myös viitettä ryhmän henkisestä hyvinvoinnista.

Työn imun arviointimenetelmä antaa ryhmätasolla viitettä minkälainen työnimu on työpaikalla, joka puolestaan kertoo myös henkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Työstressikysely arvioi psykososiaaliset työolot ja työkuormitusta. Mielestäni tämä soveltuu myös henkisen hyvinvoinnin selvittelyyn työpaikkaselvityksen aikana mutta vain ryhmätasolla. Kysely antaa viitettä koetusta työstressistä.

Työyhteisöindeksi tulisi mielestäni käyttää kun on jo havaittu ongelmaa työyhteisön henkilöstövoimavarojen kokonaistilassa ja toimivuudessa. Koko prosessi vaatii aikaa ja perehtymistä yritykseen.

Aiheen rajaaminen oli helppoa, mutta tiedon löytäminen tästä aiheesta suhteellisen vaikeaa, johtuen siitä, että aihetta ei ole vielä tutkittu riittävästi eikä ole myöskään helppoa tutkia. Aihe on mielenkiintoinen ja tarpeellinen tutkittavaksi, myös jatkossa.

Työn tekeminen osoittautui vaikeaksi, ajoittain esiin tulevat kielelliset vaikeudet sekä ajan puute työn ohella hidastivat opinnäytetyön tekoa.

### **Luotettavuus ja eettisyys**

Sisällönanalyysin lopputuloksena tuotetaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4- 5). Aineiston analyysissä käytin hyödyksi taulukkoa, johon kirjasin mittarien ja menetelmien yhtäläisyydet ja erot.

Salminen kirjoittaa, että systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tutkija käy läpi runsaasti tutkimusmateriaalia tiiviissä muodossa pyrkien asettamaan tutkimuksen sekä historialliseen että oman tieteenalansa kontekstiin (Salminen 2011, 9).

Systemaattinen tiedonhaku lisää opinnäytetyöni luotettavuutta. Tutkimusmateriaalia ei ollut runsaasti saatavilla mutta saatavilla olevat aineistot olivat lähteidensä perusteella luotettavia.

Työni luotettavuutta heikentää yksin tekeminen, koska arvioin yksin työvaiheeni. Kirjallisuuskatsauksen luotettavaan tekemiseen tarvitaan vähintään kahta tutkijaa (Johansson ym. 2007, 46). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen suositellaan kuuden kuukauden jaksoa (Johansson ym. 2007, 55). Opinnäytetyön teko kesti yli sen ajan.

Kiinnitettäessä huomiota valittujen tutkimusten laatuun, voidaan lisätä kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta (Johansson ym. 2007, 62). Opinnäytetyössäni kaikki mittarit ja

menetelmät olivat aiemmin tutkittuja tai Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön tuottamia.

Aihetta valitessa koin, että aihe on tarpeellinen ja se tuli esiin myös työterveyshuoltoharjoittelun ohjaajan taholta harjoittelun aikana. Hirsjärvi ym. mukaan tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu (Hirsjärvi ym. 2002, 26).

### **Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet**

Jatkossa voitaisiin tutkia edelleen samaa aihetta. Myös henkisen hyvinvoinnin selvittelyä työterveystarkastuksen aikana, voitaisiin tutkia enemmän.

## LÄHDELUETTELO

Antti-Poika, Mari, Martimo, Kari-Pekka & Husman, Kaj (toim.) 2003. Työterveys-  
huolto. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim.

Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit 2006. Työterveyspsykologia. Vamma-  
la: Vammalan Kirjapaino Oy.

Beck Depression Inventory (BDI) . WWW-dokumentti.

<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/83/>. Päivitetty 2011-2012. Luettu  
3.2.2013.

Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15). WWW-dokumentti.

<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/73/>. Päivitetty 2011-2012. Luettu  
3.2.2013.

Colliander, Johanna 2009. Suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijät ja  
heidän työhyvinvointinsa. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Gerontologian  
ja kansanterveyden pro gradu –tutkielma.

Esch, Maria & Hämäläinen, Kiira 2011. Kosketustartuntojen ehkäisy. Mikkelin am-  
mattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Henkinen kuormitus 2013. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti.

<http://tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>. Päivitetty 4.3.2013. Luettu 5.3.2013.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä:  
Tekijät ja Kirjayhtymä Oy.

Honkonen, Teija 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka ym.  
Työstä terveyttä. Porvoo: Kustannus Oy Duodecim, 70-85.

Husman, Kaj 2003. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, Mari ym. Työter-  
veyshuolto. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim, 29-39.



Hämäläinen, Tapio 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkimus.

Hämäläinen, Vuokko 2012. Työuupumuksessa on myös huonoa johtamista. Itä-Savo 22.9.2012. WWW-dokumentti. <http://www.ita-savo.fi/Mielipiteet/12667837.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 22.11.2012.

Johansson, Kirsi, Axelin, Anna, Stolt, Minna & Ääri, Riitta-Liisa (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino- Turun yliopisto.

Juutilainen, Inkeri 2004. Työterveystoiminnan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Katsaus eläketurvaan vuonna 2011. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 04/2012. WWW-dokumentti. <http://etk.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.11.2012.

Kivistö, Sirkku & Kallio, Eila 2009. Henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden edellytyksiin kohdentuva työpaikkaselvitys. Työterveystoiminta 3, 22-27.

Kivistö, Sirkku, Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopainos Oy.

Kujala, V, Tammelin, T, Remes, J, Vammavaara, E, Ek, E & Laitinen, J 2006. Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year. Scand J Work Environ Health 32(1) 75-84.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede, 1 - 12.

Leino - Kilpi, Helena 2007. Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, Kirsi, Axelin, Anna, Stolt, Minna & Ääri, Riitta-Liisa (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino- Turun yliopisto, 2.

Loikkanen, Päivi & Merisalo, Tuula 2003. Työpaikkaselvitykset. Teoksessa Antti-Poika, Mari ym. Työterveyshuolto. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim, 212-220.

Manninen, Pirjo (toim.), Laine, Vappu, Leino, Timo, Mukala, Kristiina, Husman, Kaj 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Vammala: Työterveyslaitos.

Martimo, Kari-Pekka, Antti-Poika, Mari, Uitti, Jukka (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Porvoo: Kustannus Oy Duodecim.

Martimo, Kari-Pekka 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Antti-Poika, Mari ym. Työterveyshuolto. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim, 83-91.

Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS). WWW-dokumentti. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/72/>. Päivitetty 2011-2012. Luettu 3.2.2013.

Mental health, disability and work. Issues for discussion. OECD Expert Meeting. Paris 26-28 April 2010. WWW-dokumentti <http://www.oecd.org/45008308.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.11.2012

MIVA-kehys. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. WWW-dokumentti [http://www.stm.fi/julkaisut/selvityksia-sarja/nayta/-/\\_julkaisu/1057275](http://www.stm.fi/julkaisut/selvityksia-sarja/nayta/-/_julkaisu/1057275). Ei päivitystietoa. Julkaistu 23.09.2008. Luettu 5.1.2013.

Move Europe –mielenterveyskampanja. Esite työnantajat. Kesäkuu 2009. WWW-dokumentti. [http://www.ttl.fi/partner/mental\\_health\\_work/henkinen\\_hyvinvointi/opas\\_tyonantajalle/Documents/tyonantaja\\_opas.pdf](http://www.ttl.fi/partner/mental_health_work/henkinen_hyvinvointi/opas_tyonantajalle/Documents/tyonantaja_opas.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 8.2.2013.

Murtonen, Mervi 2003. Riskien arviointi työpaikalla –työkirja. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työsuojeluosasto. Tampere.

Mäkikangas, Anne, Hätinä, Marja, Kinnunen, Ulla & Pekkonen, Mika 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys:

pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49, 60-68.

Nikulin, Eija 2009. Työpaikkaselvitys työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana – tavoitteena psykososiaalinen työterveys. Lapin yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. Aikuiskasvatustiede. Pro gradu –tutkielma.

Oksa, Panu & Uitti, Jukka 2010. Työpaikan terveysvaarojen selvittäminen. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka ym. Työstä terveyttä. Porvoo: kustannus Oy Duodecim, 247-254.

Patala-Pudas, Leena 2008. Kirjallisuuskatsaukset hoitotieteessä. Oulun Yliopisto. Terveystieteiden laitos. Hoitotieteen valtakunnallinen tutkijakoulu. Tutkimusmenetelmät I. Luentomonisteet WWW-dokumentti. <http://www oulu.fi/hoitotiede/LeenaP-P.ppt>. Päivitetty 31.3.2008. Luettu 17.1.2010.

Pääkkönen, Rauno, Sauni, Riitta & Saarinen, Kimmo 2010. Riskinarviointi ja –hallinta työpaikalla. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka ym. Työstä terveyttä. Porvoo: Kustannus Oy Duodecim, 150-159.

QPS-nordic. WWW-dokumentti. [http://www.norden.org/fi/julkaisut/julkaisut/2000-603/at\\_download/publicationfile](http://www.norden.org/fi/julkaisut/julkaisut/2000-603/at_download/publicationfile). Ei päivystystietoa. Luettu 4.2.13.

Raitasalo, Raimo 2007. Mielialakysely. Suomen oloihin Beckin lyhyen depressoikyselyn pohjalta kehitetty masennusoireilun ja itsetunnon kysely. Sosiaali- ja terveyturvan tutkimuksia. Kelan tutkimusosasto Helsinki. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Riskien arviointi 2012. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/riskienarviointi>. Päivitetty 07.02.2012. Luettu 05.11.2012.

Salmela-Aro, Katariina, Näätänen, Petri & Nurmi, Jari-Erkki 2004. The role of work-related personal projects during two burnout interventions: a longitudinal study. Work & Stress vol. 18, no. 3, 208-230.

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja.

Savinainen, Minna & Oksa, Panu 2009. Työpaikkaselvityksessä tehtyjen toimenpide-ehdotusten toteutuminen. Työterveyshoitaja 1, 10-11.

Soini, Sinikka, Vahtera, Jussi, Joki, Marjut, Aaltonen, Jukka, Bifeldt, Liisa, Lähteenmäki, Seija ja Utriainen, Antero 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Tampere: Hermes.

TIKKA-työkuormituksen arvioinnin uusi menetelmä työpaikkaselvitykseen menetelmä. Lindström, Kari 2004. Työterveyslääkäri. 2004, 22(4) 482-485.

Työkykyindeksi (TKI). WWW-dokumentti

<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/99/>. Päivitetty 2011-2012. Luettu 4.2.2013.

Työn imun arviointimenetelmä (UWES) . WWW-dokumentti.

[http://www.thl.fi/fi/verkkokirjat/tyon\\_imun\\_arviointimenetelmä/Documents/Ty%F6n\\_imu\\_arv\\_men.pdf](http://www.thl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelmä/Documents/Ty%F6n_imu_arv_men.pdf). Päivitetty 22.4.2010. Luettu 3.2.2013.

Työterveys 2015, 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:3. Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveyshuollon kehittämislinjat. Helsinki.

Työturvallisuuslaki 738/2002. WWW-dokumentti.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>. Ei päivitystietoa. Luettu 05.11.2012.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. WWW-dokumentti.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Ei päivitystietoa. Luettu 05.11.2012.

Työstressikysely (TSK) . WWW-dokumentti.

<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/70/>. Päivitetty 2011-2012. Luettu 4.2.2013.

Työyhteisöindeksi. WWW-dokumentti.

<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/tyoyhtindeksi.doc>. Ei päivystystietoa.  
Luettu 4.2.13.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyskäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti-henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484>. Ei päivitystietoa. Luettu 26.09.2012.