

*Maarit Vartia, Irja Kandolin, Minna Toivanen, Barbara Bergbom,
Ari Väänänen, Krista Pahkin, Hanne Vesala, Ari Haapanen ja
Marja Viluksela*

PSYKOSOSIAALISET TEKIJÄT SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

KUVAILEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	30.12.2011
Tekijät	Toimeksiantaja
Maarit Vartia, Irja Kandolin, Minna Toivanen, Barbara Bergbom, Ari Väänänen, Krista Pahkin, Hanne Vesala, Ari Haapanen & Marja Viluksela, Työterveyslaitos	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeksiantajan asettamispäivä
Muiston nimi	
Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä	

Tiivistelmä

Tämän katsauksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten työpaikkojen tilannetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallitsemiseksi toteutettujen toimenpiteiden osalta sekä verrata tilannetta Suomessa muihin Pohjoismaihin ja EU-27 maihin. Aineistoina käytettiin sekä kansallisia että kansainvälisiä tutkimuksia.

Hyvinvoinnin näkökulmasta tulokset osoittavat, että enemmistö suomalaisista palkansaajista on tyytyväisiä työhönsä ja tyytyväisyys työoloihin on yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin nousevat Suomessa kiire, nopea työtahti ja tiukat määrät. Työpaikkakiusaamista raportoidaan Suomessa muita EU-maita enemmän. Sekä johdon että työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivalta ja sen uhasta on Suomessa vähäisempää kuin EU-maissa. Toisaalta Suomessa selvästi useammalla yrityksellä on prosessit tai toimintamallit niiden käsittelyyn kuin EU:ssa keskimäärin.

Valtaosa suomalaisista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikoilla, samoin enemmistö katsoo eri ryhmiä kohdeltavan tasapuolisesti. Havainnot epätasapuolisesta kohtelusta liittyvät useimmin ikään.

Henkilöstön hyvinvointia ja psykososiaalisten työoloja pyritään kehittämään myös työehtosopimusten (TES) yhteydessä sopimalla esimerkiksi työaikajoustoista kuten työaikapankista sekä työryhmien perustamisesta kehittämään työkykyä, osaamista ja hyvinvointia.

Tietoa psykososiaalisten riskien hallintaan on Suomessa saatavilla mm. eri tahojen ja organisaatioiden internet-sivuilla. Koska psykososiaaliset työoloriskit vaihtelevat erilaisissa töissä ja organisaatioissa, on tärkeää, että työpaikoilla ollaan tietoisia oman työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä niiden ennaltaehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.

Asiasanat

Ennaltaehkäisy, EU-27, hallintakeinot, pohjoismaat, psyykkiset työolot, Suomi

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2012:14

Muut tiedot
www.stm.fi


ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)

Kokonaissivumäärä
79

Kieli
suomi

ISBN 978-952-00-3227-2
URN:ISBN:978-952-00-3227-2

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	30.12.2011
Författare	Uppdragsgivare
Maarit Vartia, Irja Kandolin, Minna Toivanen, Barbara Bergbom, Ari Väänänen, Krista Pahkin, Hanne Vesala, Ari Haapanen & Marja Viluksela, Arbetshälsoinstitutet	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
Rapportens titel	
Psykosociala faktorer på finländska arbetsplatser	
Referat	
<p>Syftet med denna översikt var att utreda situationen på finländska arbetsplatser med avseende på förekomsten av psykosociala belastningsfaktorer och åtgärder som genomförts för att hantera dessa faktorer, samt att jämföra situationen i Finland med situationen i de övriga nordiska länderna och EU-27 länderna. Som material användes både nationella och internationella undersökningar.</p> <p>Resultaten visar att majoriteten av de finländska löntagarna är nöjda med sitt arbete, andelen löntagare som var nöjda med sina arbetsförhållanden var större än genomsnittet för EU-länderna. De vanligaste psykosociala belastningsfaktorerna i arbetslivet var tidspress, högt arbetstempo och pressade tidsplaner. Ett problem som rapporteras oftare i Finland än i andra EU-länder är arbetsplatsmobbing. Både chefer och arbetstagare var mindre bekymrade i Finland än inom övriga EU över sådana företeelser som arbetsrelaterad stress, mobbing och trakasserier samt våld och hot om våld. Jämfört med EU-genomsnittet är det också betydligt vanligare i Finland att företagen har åtgärdsprogram och processer för hantering av denna typ av problem.</p> <p>Merparten av finländarna bedömde att arbetsplatserna har lyckats väl med att förverkliga principen om jämställdhet mellan könen. Majoriteten ansåg också att olika grupper fick ett likvärdigt bemötande. De fall av olikvärdig behandling som man observerat var oftast åldersrelaterade.</p> <p>Personalens välbefinnande och psykosociala arbetsförhållande står i fokus också i samband med kollektivavtalsförhandlingarna, t.ex. i avtal om flexibel arbetstid (bl.a. genom inrättande av arbetstidsbanker) och tillsättning av arbetsgrupper för utveckling av arbetstagarnas arbetsförmåga, kunskaper och välbefinnande.</p> <p>I Finland hittar man information om hantering av psykosociala risker bl.a. på olika aktörers och organisationers webbplatser. Eftersom de psykosociala arbetsmiljöriskerna är olika inom olika arbeten och på olika arbetsplatser är det viktigt att man på varje arbetsplats är medveten om vilka psykosociala belastningsfaktorer som förekommer på den egna arbetsplatsen och vilka åtgärder man kan vidta för att förebygga och hantera dem.</p>	
Nyckelord	
Finland, Nordiska länder, preventiva åtgärder, psykosociala arbetsförhållanden, UE-27,	
Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2012:14	Övriga uppgifter
	www.stm.fi/sv/svenska
ISSN-L 2242-0037	Sidoantal
ISSN 2242-0037 (online)	79
	Språk
	finska
ISBN 978-952-00-3227-2	
URN:ISBN: 978-952-00-3227-2	
	 SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

ESIPUHE

Työterveyslaitos on laatinut tämän katsauksen suomalaisten työpaikkojen tilanteesta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallinnan suhteen Sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta. Tavoitteena oli verrata tilannetta Suomessa muihin Pohjoismaihin ja EU-maihin, ja pohtia mistä mahdolliset erot voivat johtua. Lisäksi selvitettiin, miten psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisy ja hallinta ovat esillä suomalaisissa työehtosopimuksissa. Avuksi ja tueksi työpaikoille on koottu internetistä saatavilla olevaa psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja niiden hallintaan liittyvää tietoa, ohjeistusta ja menettelytapoja työpaikkojen sekä opetuksen ja koulutuksen käyttöön. Katsauksen lopussa esitetään toimenpide-ehdotuksia psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työpaikkojen hyvien toimintakulttuurien kehittämiseen psykososiaalisissa asioissa.

Katsauksen toteuttamiseen ovat osallistuneet Työterveyslaitoksella seuraavat asiantuntijat: Johtava asiantuntija Maarit Vartia ja vanhempi tutkija Irja Kandolin vastaavat työn sisältöä ja työjärjestelyjä, työn joustoja, työyhteisöjen ilmapiiriä ja johtamista sekä fyysistä väkivaltaa käsittelevistä osuuksista. Heitä on tiedonkeruussa ja aineistojen analysoinnissa avustanut tutkija Hanne Vesala ja tiimipäällikkö Krista Pahkin. Maarit Vartia, Krista Pahkin ja Irja Kandolin ovat laatineet myös luvun työpaikkojen toimista psykososiaalisten riskien hallinnassa. Irja Kandolin on koostanut työehtosopimuksia käsittelevän osuuden. Tutkija Minna Toivanen, vanhempi asiantuntija Barbara Bergbom ja tiimipäällikkö Ari Väänänen vastaavat työyhteisöjen monimuotoisuutta ja työntekijöiden erilaisuutta käsittelevästä osiosta. Heitä on avustanut tutkija Ari Haapanen. Teemajohtaja Marja Viluksela vastaa kokonaisuudessaan katsauksen toteutuksesta.

Toivomme katsauksen mielenkiintoisten tulosten ja erityisesti kehittämis- ja toimenpide-ehdotusten osaltaan auttavan eurooppalaisessa mittakaavassa monessa suhteessa hyvää suomalaista työelämää kehittämään myös muutamilta haasteellisemmilta osiltaan yhä paremmaksi.

Helsingissä 30.12.2011

Marja Viluksela

teemajohtaja

Työterveyslaitos

SISÄLLYS

Tiivistelmä	7
1. Johdanto	9
1.1 Psykososiaalinen työympäristö ja työhyvinvointi	9
1.2 Käsiteltävät teemat	9
1.3 Aineistot.....	12
2. TYÖTYTYTYVÄISYYS.....	14
2.1 Työtyytyväisyys ja koettu stressi kansallisten tutkimusten valossa	14
2.2 Tytytyväisyys työoloihin eu:ssa ja muissa pohjoismaissa.....	15
3. PSYKOSOSIAALISET TYÖOLOT SUOMALAISILLA TYÖPAIKOILLA	17
3.1 Työn sisältö ja työjärjestelyt.....	17
3.1.1 Työn sisältö ja työjärjestelyt kansallisten tutkimusten valossa	17
3.1.2 Keskeiset erot työn sisällön ja työjärjestelyjen osalta muihin EU-maihin.....	19
3.2 Työn joustot.....	23
3.2.1 Työajan joustot kansallisten tutkimusten valossa	23
3.2.2 Keskeiset erot muihin EU-maihin verrattuna	23
3.3 Esimiestyö	25
3.3.1 Suomalainen esimiestyö kansallisten tutkimusten valossa	25
3.3.2 Suomalainen esimies verrattuna esimiehiin muualla Pohjoismaissa ja Euroopassa	26
3.4 Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet.....	28
3.4.1 Työyhteisön ilmapiiri ja työoverisuhteet kansallisten tutkimusten valossa.....	28
3.4.2 Työoverisuhteet verrattuna muihin EU-maihin	29
3.4.3 Ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä kansallisissa tutkimuksissa.....	30
3.4.4 Kiusaamisen yleisyys Suomessa verrattuna muihin EU-maihin	31
3.4.5 Väkivalta, uhkailu ja nöyryyttävä kohtelu Suomessa ja Euroopassa	31
3.5 Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus.....	33
3.5.1 Maahanmuuttajataustaiset työntekijät	33
3.5.2 Eri-ikäiset ja eri sukupuolet työpaikoilla.....	35
3.5.3 Perhevaihe ja työ.....	36
3.5.4 Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu Suomessa ja Euroopassa.....	37
3.5.5 Monimuotoisuus henkilöstöhallinnon näkökulmasta.....	39
4. TOIMINTA TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN EHKÄISEMISEKSI JA TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMISEKSI	43
4.1 Huoli psykososiaalisista työoloista	43
4.2 Toiminta työpaikoilla työn psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.....	47
4.2.1 Toiminta psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi kansallisten tutkimusten valossa	47
4.2.2 Suomalaiset toimintatavat verrattuna muiden eurooppalaisten työpaikkojen toimintaan.....	48
4.2.3 Psykososiaalisten riskien hallinta - toteutetut toimenpiteet Suomessa ja muissa EU-maissa.....	49
4.2.4 Kehittämistoimien tarve, toteuttaminen ja eri toimijoiden osallistuminen	50

4.2.5	Mitä esteitä psykososiaalisten riskien hallinnassa on?	52
4.3	Keinot monimuotoisuuden hallintaan.....	54
4.4	Työehtosopimukset keinona edistää psykososiaalisia työoloja	55
5.	Yhteenveto ja suositukset	57
5.1	Keskeiset tulokset	57
5.1.1	Työtyytyväisyys ja hyvinvointi.....	57
5.1.2	Työn sisältö ja työjärjestelyt.....	57
5.1.3	Työaikajoukot	58
5.1.4	Esimiestyö	59
5.1.5	Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet.....	59
5.1.6	Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus	61
5.1.7	Toiminta työpaikoilla työn psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi.....	63
5.2	Tutkimustulosten tulkinta	66
5.3	Kehittämisen- ja toimenpide-ehdotukset	66
5.3.1	Psykososiaalisten riskien kartoittaminen ja hallinta	66
5.3.2	Työaikajoukot	67
5.3.3	Esimiestyö	68
5.3.4	Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet.....	68
5.3.5	Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus	69
5.3.6	Toimintatavat psykososiaalisten riskien vähentämiseen	70
6.	TIETOA, OHJEITA JA MENETTELYTAPOJA.....	71

TIIVISTELMÄ

Tämän Sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta toteutetun katsauksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten työpaikkojen tilannetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallitsemiseksi toteutettujen toimenpiteiden kannalta sekä verrata tilannetta Suomessa muihin Pohjoismaihin ja EU-27 maihin. Psykososiaalisen työympäristön yhtenä osa-alueena käsiteltiin työyhteisön monimuotoisuutta. Lisäksi selvitettiin, miten työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy ja hallinta ovat esillä työehtosopimuksissa. Aineistoina käytettiin sekä kansallisia että kansainvälisiä tutkimuksia. Kansallisista tutkimuksista tarkasteltiin Työ ja terveys Suomessa 2009, Työolotutkimus 2008 ja Työkykybarometri 2008 -tutkimuksia. Lisäksi toteutettiin Monimuotoisuusbarometri 2011. Kansainvälisinä EU-tason aineistoina käytettiin Viidettä Euroopan työolotutkimusta vuodelta 2010 (EWCS) sekä ESENER -tutkimusta (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) vuodelta 2009.

Sekä kansalliset että EU -tason tutkimukset nostavat työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä Suomessa esiin kiireen, nopean työtahdin ja tiukat määräajat. Sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa työssä on tiukkoja määräaikoja ja nopea työtahti selvästi useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin. Vaikutusmahdollisuudet taukojen pitämiseen ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vaikuttamisessa ovat sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa varsin hyvät, Suomessa parhaimmat kaikista Pohjoismaista. Ylemmillä toimihenkilöillä vaikuttamisen mahdollisuudet ovat usein hyvät, mutta työntekijöillä hyvät vaikuttamisen mahdollisuudet ovat selvästi harvinaisemmat.

Tuotannollinen työaikajousto esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta on yleisempää kuin yksilöllinen työntekijälähtöinen jousto eli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin. Puolet palkansaajista joustaa tuotannollisista syistä säännöllisesti kuukausittain, heistä puolet viikoittain. Vain neljä kymmenestä palkansaajasta kykenee käyttämään joustoja omiin tarpeisiin. Tosin Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, työssä käyvillä on paremmat mahdollisuudet työntekijälähtöiseen työaikajoustoon kuin koko EU:n tasolla.

Sekä kansallisten että EU tason tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että Suomessa suuri osa palkansaajista on tyytyväisiä esimiestensä johtamistapaan ja että useimmat esimiehet antavat palautetta, tukevat ja auttavat ja kuuntelevat alaisiaan. Suomessa esimiesten koetaan auttavan ja tukevan alaisiaan useammin kuin EU-maissa keskimäärin ja suunnilleen yhtä usein kuin Norjassa ja Tanskassa. Myös työtovereiden tuki ja apu työssä ovat Suomessa hyvää tasoa; työtovereilta saadaan useammin apua ja tukea kuin EU-maissa keskimäärin. Norjassa ja Tanskassa tukea ja apua työtovereilta saadaan yhtä usein kuin Suomessa.

Suomessa työpaikkakiusaamista raportoidaan kuitenkin keskimääräistä enemmän verrattuna kaikkiin EU-maihin. Kaikista EU-27 maista Suomessa koetaan kiusaamista kuudenneksi useimmin. Kiusaamista koetaan myös enemmän kuin muissa Pohjoismaissa.

Valtaosa suomalaisista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikoilla, samoin enemmistö katsoo eri ryhmiä kohdeltavan tasapuolisesti. Kuitenkin myös epätasapuolista kohtelua tai syrjiviä käytäntöjä esiintyy. Havainnot epätasapuolisesta kohtelusta liittyvät useimmin ikään, ja naiset havaitsevat ikään ja sukupuoleen liittyvää epätasapuolista kohtelua useammin kuin miehet. Verrattuna muihin EU-maihin, suomalaiset ilmoittavat keskimääräistä useammin tulleen työpaikallaan syrjityksi sukupuolestaan johtuen. Tämä voi osin heijastaa todellista tapahtunutta syrjintää, mutta myös suomalaisten asenteita sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun tärkeydestä.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta ikä näyttäyty merkittävimpana monimuotoisuuden ulottuvuutena suomalaisilla työpaikoilla, ja monimuotoisuuden nähdään heijastuvan erityisesti johtamiseen ja esimiestyöhön. Monimuotoisuuden parempaan hallintaan on etsitty ahkerasti

keinoja, on julkaistu oppaita ja esitteitä sekä koulutusaineistoja. Keinojen vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole saatavilla luotettavaa, tutkimukseen pohjautuvaa tietoa. Jatkossa tulisi pyrkiä muodostamaan synteisiä suomalaisen työelämän monimuotoisuuden tukemisen keinoista, ja siirtyä tutkimuksessa näiden keinojen vaikuttavuuden arviointiin.

Työehtosopimuksissa (TES) voidaan määritellä myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista. Sekä ylempien toimihenkilöiden että työntekijäasemassa toimivien kuten myös yksityisen ja julkisen palvelusektorin sopimuksissa on sovittu työaikajoustoista kuten työaikapankista sekä työryhmien perustamisesta kehittämään työkykyä, osaamista ja hyvinvointia.

Norjaa lukuun ottamatta kaikissa Pohjoismaissa sekä johdon että työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta on vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Aikapaineesta koettu huoli oli Suomessa ja kaikissa Pohjoismaissa keskimääräistä suurempaa. Suomessa työntekijöiden edustajat kantavat Suomessa huolta myös huonosta tiedonkulusta johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuudesta useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin.

Suomessa selvästi useammalla yrityksellä on prosessit tai toimintamallit työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän sekä työväkivallan käsittelyyn kuin EU:ssa keskimäärin. Noin joka toisessa yrityksessä on olemassa prosessit tai toimintatavat työperäisen stressin ja työväkivallan käsittelyyn ja lähes kahdessa kolmesta prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn työpaikalla. Työntekijöiden edustajien mielestä noin kahdessa kolmesta työpaikasta johto on erittäin tai melko halukas ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi työpaikalla. Tämä on selvästi vähemmän kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-27 maissa keskimäärin. Työntekijöiden edustajat pitävät myös työpaikan käyttämiä toimenpiteitä psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi riittävinä harvemmin kuin Norjassa ja Tanskassa sekä EU:ssa keskimäärin.

Koko EU:ssa, mutta myös Suomessa ja muissa Pohjoismaissa, johdon edustajat pitivät asian herkkyyttä/sensitiivisyyttä useimmin psykososiaalisten riskien käsittelyn esteenä työpaikalla. Toiseksi yleisin este johdon mielestä on tietoisuuden puute. Suomessa, samoin kuin koko EU:ssa keskimäärin, lähes joka toinen johdon edustaja näki myös koulutuksen ja asiantunteumuksen puutteen psykososiaalisten riskien käsittelyn esteenä.

Sekä kansallisten että erityisesti kansainvälisten tutkimusten tulosten vertailu keskenään on monesta syystä vaikeaa. Todellisten erojen lisäksi psykososiaalisten työolojen ja niiden hallinnan kokemiseen eri maissa voivat vaikuttaa esimerkiksi erot eri maiden työolokulttuureissa, ihmisen odotuksissa työstään ja työoloistaan sekä erot psykososiaalisten työolotekijöiden tiedostamisesta ja tunnistamisesta. Näin ollen tässä raportissa esiin tulleiden, sinällään monin osin erittäin mielenkiintoisten havaintojen, tulkinta on vaikeaa. Käytössä olevat tutkimukset tarjoavat kuitenkin kohtalaisen monipuolisen kuvan psykososiaalisesta työympäristöstä ja sen hallinnan keinoista Suomessa. Erityisesti vertailu muihin Pohjoismaihin on antoisaa.

1. JOHDANTO

1.1 PSYKOSOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖHYVINVOINTI

Työelämäkeskusteluissa pohditaan usein sitä, millä tasolla työelämä ja työolot ovat Suomessa. Onko työelämän tila yleisesti ottaen hyvällä tasolla ja ovatko psyykkiset ja fyysiset työolot meillä paremmalla vai huonommalla tasolla kuin muualla Pohjoismaissa, Euroopassa tai maailman laajuisesti. Usein keskusteluissa törmää myös toteamukseen, että fyysiset työolot ovat Suomessa kohtalaisen hyvässä kunnossa ja siihen, että niihin on kiinnitetty ja kiinnitetään huomiota. Kuva siitä, millainen suomalainen työelämä on psykososiaalisten työolojen osalta kansainvälisesti verrattuna, on ehkä epäselvempi.

Psykososiaaliset työolot ovat keskeisessä roolissa työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin kannalta, sillä työhyvinvointi syntyy työssä ja työtä tehdessä. Työn psykososiaalisten ja ns. kehittyvien tai uusien riskien hallinta onkin nähty keskeiseksi työsuojelun ja työterveyden toiminnan haasteeksi tämän päivän työpaikoilla (European Agency for Safety and Health at Work 2007). Kuormitus- ja riskitekijöiden hallintaan liittyy niiden arviointi ja seuranta sekä organisaation eri tasoilla toteutetut toimenpiteet riskien ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi sekä niiden haitallisten terveysvaikutusten minimoimiseksi.

Tämän Sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta toteutetun katsauksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten työpaikkojen tilannetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallinnan suhteen, verrata tilannetta Suomessa muihin Pohjoismaihin ja EU -maihin sekä pohdita mistä mahdolliset erot voisivat johtua. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisy ja hallinta ovat esillä suomalaisissa työehtosopimuksissa. Lopuksi on koottu internetin kautta saatavilla olevaa ohjeistusta ja menettelytapoja psykososiaalisiin kuormitustekijöiden hallintaan työpaikkojen sekä opetuksen ja koulutuksen käyttöön.

1.2 KÄSITELTÄVÄT TEEMAT

Katsauksen alussa käsitellään lyhyesti työtyytyväisyyttä ja koettua stressiä (luku 2). Sen jälkeen keskitytään työn psykososiaalisiin tekijöihin (luku 3). Psykososiaaliset riskit työssä ovat sellaisia työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työn piirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle (Leka, Griffiths & Cox 2003, Prima-ef 2008). Työn psykososiaaliset tekijät ja -riskit liittyvät mm. työn sisältöön, työn organisointiin, työmäärään ja työtahtiin, työaikaan, sosiaalisiin suhteisiin työyhteisössä, esimiestyöhön ja johtamiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (taulukko 1).

Tässä katsauksessa työn psykososiaalisista tekijöistä tarkastellaan työn sisältötekijöitä ja työjärjestelyjä, työn hallintaa, esimiestyötä, työyhteisön tilaa ja sosiaalisia suhteita työpaikalla, työn joustoja sekä fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa työssä, syrjintää sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Työn *sisältötekijät*, kuten työn sisällöllinen vaihtelevuus/yksitoikkoisuus ja työn koettu merkityksellisyys sekä työn *organisointiin ja työjärjestelyihin* liittyvät tekijät, kuten työmäärä ovat keskeisiä työn piirteitä työhyvinvoinnin kannalta. Vaikuttamisen mahdollisuudet työssä ovat työn hallinnan kannalta tärkeitä; hyvät vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön auttavat järjestämään ja aikatauluttamaan omaa työtä ja vähentävät näin stressiä muuten kuormittavassa työssä.

Taulukko 1: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät
(Prima-ef 2008)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät	
Työn sisältö	Työn yksitoikkoisuus, sirpaleinen tai merkityksetön työ, taitojen alikäyttö (laadullinen alikuormitus), suuri epävarmuus, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa
Työmäärä ja työtahti	Määrällinen yli- tai alikuormitus, työn pakkotahtisuus, jatkuva aikapaine, jatkuvat aikarajat/määräajat (deadline) työssä
Työaikaamuoto	Vuorotyö, yötyö, joustamattomat työaikajärjestelmät, ennustamattomat työtunnit, pitkät tai epäsosiaaliset työajat
Työn hallinta	Heikot mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vaihtumahdollisuuksien puute koskien työmäärää, työtahtia, työvuoroja jne.
Työympäristö ja työvälineet	Puutteet työvälineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolot kuten tilan puute, huono valaistus, melu jne.
Organisaatiokulttuuri & organisaation toiminta	Puutteellinen tiedottaminen, huono tuki ongelmien ratkaisemiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen, organisaation tavoitteiden määrittelemättömyys tai niistä sopimisen puutteellisuus
Sosiaaliset suhteet	Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, huonot työtoveri- tai esimies-alaisuus suhteet, yksilöiden väliset ristiriidat tai konfliktit, sosiaalisen tuen puute
Rooli organisaatiossa	Rooliepäselvyydet, rooliristiriidat, suuri vastuu ihmisistä
Työuran kehitys	Työuran pysähtyneisyys tai epävarmuus, työn epävarmuus, työn alhainen sosiaalinen arvostus
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat

Työjärjestelyjen osalta huomiota kiinnitetään myös *työaikajoustoihin*, jotka ovat työaikaamuotoon liittyvä psykososiaalinen työolotekijä. Organisaatiotasolla sovitaan usein joustavista työajoista. Näin on toimittu jo 15 vuoden ajan, eli sen jälkeen kun vuoden 1996 työaikalakiin (TAL 605/1996) lisättiin säädökset paikalliselle sopimiselle. Näkökulma joustoihin on sekä liiketaloudellinen että työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin kohdistuva. Liiketaloutta tukevalla, ns. tuotannollisilla, joustoilla pyritään vastaamaan kysynnän ja palvelujen vaihteluihin. Käytetyimpiä ovat tällöin olleet ylityöt sekä erilaiset vuorojärjestelmät. Yksilöllisesti joustavat työaikajärjestelyt ottavat huomioon työntekijöiden työaikatoiveita, jotka voivat vaihdella työuran eri aikoina. Yksilöllisen työajan mahdollistavia käytäntöjä ovat mm. työaikapankki ja liukuva työaika. Tasapaino yhtäältä yrityksen ja toisaalta työntekijöiden tarpeiden mukaisen joustamisen välillä on tärkeää organisaation toiminnan ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. (Kandolin 2006.)

Vuorovaikutuksen ja johtamisen osalta tarkastellaan työyhteisön sosiaalisia suhteita ja esimiestoimintaa. Hyvä työilmapiiri sekä avun ja tuen saaminen työyhteisössä ovat tärkeitä yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja. Työpaikkakiusaamisen ja epäasiallinen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutuminen työpaikalla on vakava sosiaalinen stressitilanne. Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työpaikkojen arjessa puhutaan yleisimmin työpaikkakiusaamisesta. Viime vuosina työpaikkakiusaaminen on noussut useasti otsikoihin mediassa ja myös työpaikoilla keskustelu tuntuu lisääntyneen.

Esimiestyö, erityisesti lähiesimiehen toiminta, on monella tavalla keskeinen tekijä työntekijöiden työssä kuormittumisen kannalta. Epäoikeudenmukaiseksi ja epätasapuoliseksi koettu johtaminen lisää stressiä ja epäoikeudenmukaisuutta johtamisen epäoikeudenmukaiseksi kokevilla riski sairastua masennukseen oli merkittävästi suurempi kohtelun oikeudenmukaiseksi kokeviin verrattuna (Kivimäki ym. 2007).

Psykososiaaliseen työympäristöön liittyy myös *työyhteisön monimuotoisuus*. Suomalaisen työyhteisöjen monimuotoisuus (iän, sukupuolen, etnisen taustan, sukupuolisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen osalta) muuttaa omalta osaltaan työelämää ja tuo mukanaan monenlaisia työpaikkojen ja työyhteisöjen kehittämiseen liittyviä haasteita. Työpaikoilla joudutaan pohtimaan oikeudenmukaisen kohtelun periaatteita, erityistarpeiden huomioimista ja tasavertaisuuden perusteita. Vaikka ihmiset ovat erilaisia, pitäisi kaikkia kohdella yhdenvertaisina. Kuitenkin syrjiviä käytäntöjä esiintyy edelleen työpaikoilla, vaikka syrjintä on kielletty lainsäädännön tasolla (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21/6§). Syrjinnän kokeminen voi olla psyykkisesti hyvinkin kuormittavaa. Katsauksen yhdeksi teemaksi on erikseen nostettu työyhteisöjen moninaisuus ja syrjintään liittyvät kokemukset.

Katsauksen viimeisenä keskeisenä teemana oli selvittää, miten *psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisy ja hallinta* ovat esillä suomalaisilla työpaikoilla (luku 4). Työpaikoilla voidaan edistää työhyvinvointia monin eri tavoin mm. kehittämällä työtä ja psykososiaalista työympäristöä. Tämä kuitenkin edellyttää, että työpaikoilla on kartoitettu työn psykososiaaliset riskit ja että organisaatiossa osataan käyttää erilaisia, tarpeisiin soveltuvia kehittämismenetelmiä. Työpaikoilla tehtävään kehitystyöhön voidaan osaltaan vaikuttaa myös työehtosopimuksin, minkä vuoksi hankkeessa on tarkasteltu myös niitä.

Käsiteltävät aihealueet ja kysymyksenasettelut:

- Työtyytyväisyys Suomessa, muissa Pohjoismaissa ja EU-27- maissa.
- Palkansaajien/työllisten (ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, työntekijät) arviot psykososiaalisista työolotekijöistä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä työssä kohdattavasta väkivallasta. Suomalaisen työelämän vertailu psykososiaalisten työolojen osalta tilanteeseen muissa Pohjoismaissa ja EU-27 maissa kaikkiaan ja toimialakohtaisesti.
- Johdon ja työntekijöiden huolestuneisuus työn psykososiaalisista riskeistä eri maissa, eri kokoisissa yrityksissä ja yrityksen taloudellisen tilanteen mukaan.
- Työpaikoilla toteutetut korjaustoimet ja kehittämishankkeet sekä hyvät käytännöt psykososiaalisten riskien hallinnassa. Suomessa vallitsevan tilanteen vertailu muihin Pohjoismaihin ja EU-27 maihin.
- Yrityksissä käytössä olevat toimintamallit työperäisen stressin, kiusaamisen ja työväkivallan hallintaan. Toimintamallien yleisyys suhteessa tunnistettuihin riskeihin. Tunnistetut psykososiaaliset riskit ja muutostarpeet sekä toteutetut toimenpiteet.
- Yritysten linjajohdon osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusasioiden käsittelyyn ja sen yhteydet yrityksissä tai toimialalla tunnistettujen psykososiaalisten riskien määrään ja laatuun.
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemukset työpsykososiaalisista tekijöistä, työpaikkakiusaamisesta ja työväkivallasta verrattuna kantaväestöön.
- Monimuotoisuuden ja tasavertaisuuden kehitys, syrjintä sekä työn ja perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Monimuotoisuuden tukeminen suomalaisissa työorganisaatioissa.

Raportin lopussa on tehty johtopäätöksiä ja esitetty toimijoille (yhteiskunta, organisaatiot/yritykset, johto ja esimiehet, työsuojelutoimijat, työterveyshuolto) ehdotuksia ja suosituksia psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen sekä työpaikkojen hyvien toimintakulttuurien kehittämiseen.

1.3 AINEISTOT

Psykososiaalisia työolotekijöitä ja niiden hallintaan liittyviä toimia työpaikoilla on selvitetty useammassa kansallisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa. Tämän katsauksen tietopohjana käytettiin sellaisia kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia, jotka kuvaavat työn psykososiaalisia tekijöitä ja/tai niiden hallitsemiseksi toteutettuja kehittämistoimia suomalaisilla työpaikoilla ja antavat mahdollisuuden kansainväliseen vertailuun.

- **Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimus:** Työterveyslaitoksen toteuttamassa Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksessa selvitettiin työn psykososiaalisia tekijöitä kuten kiire, vaikutusmahdollisuudet, lähiesimiestyö sekä koettu henkinen väkivalta ja kiusaaminen työssä. Tutkimus sisälsi kysymykset myös koetusta stressistä sekä johdon koetusta kiinnostuksesta työntekijöiden hyvinvoinnista sekä työpaikalla toteutetuista ilmapiirikyselyistä ja kehittämishankkeista. Tutkimukseen osallistui 2 048 palkansaajaa, mikä mahdollistaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja työpaikkakiusaamisen kokemusten sekä kehittämishankkeiden toteuttamisen tarkastelun sukupuolen mukaan sekä eri sosioekonomisissa ryhmissä (ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, työntekijät) sekä eri toimialoilla.
- **Työolotutkimus 2008:** Tilastokeskuksen toteuttamassa kaikkia palkansaajia edustavassa vuoden 2008 Työolotutkimuksessa haastateltiin 4 392 palkansaajaa. Tutkimuksessa kerättiin tietoa mm. kiireen haittaavuudesta, työn organisoinnista ja työilmapiiristä, ristiriitatilanteista, kiusaamisesta, epäasiallisesta kohtelusta sekä syrjinnästä työpaikoilla.
- **Tykybarometri 2008:** Tykybarometri on Työterveyslaitoksen toteuttama tutkimus, jossa selvitetään työpaikoilla tehtävän, työkykyä ylläpitävän toiminnan (TYKY-toiminta) laajuutta, sisältöä ja toteutusta. Tutkimus sisältää kysymyksiä erilaisten työn ja työyhteisön kehittämistoimenpiteiden tarpeesta sekä kysymyksiä siitä, onko työpaikalla tehty näihin liittyviä toimenpiteitä. Myös johdon ja esimiesten osallistumista työkykytoiminnan suunnitteluun ja järjestelyyn kartoitetaan. Tutkimusjoukko koostuu tietystä määrästä organisaatioita eri työnantajasektoreilta. Tutkimus sisältää erillisen kyselyn johdolle, henkilöstön edustajille (työsuojeluvaltuutettu tms.) sekä kyseisen organisaation työterveyshuollon edustajalle. Vuoden 2008 Tykybarometriin osallistui 839 organisaatiota, joista haastateltiin 839 työnantajan/johdon edustajaa, 727 henkilöstön edustajaa ja 656 työterveyshuollon edustajaa. Tässä raportissa tarkastellaan tuloksia johdon kyselystä.
- **Viides Euroopan työolotutkimus 2010 (Fifth European Working Conditions Survey, EWCS):** Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön Viides Euroopan työolotutkimus sisältää uusimmat Euroopan laajuiset tulokset työoloista. Se toteutettiin EU-27 maissa sekä Turkissa, Kroatiassa, Norjassa, Makedoniassa, Montenegrossa, Albaniassa ja Kosovossa. Kaikkiaan yli 15-vuotiaita työllisiä haastateltiin 43 816. Suomesta haastateltavia oli 1 028. Tutkimus sisälsi kysymyksiä mm. psykososiaalisista työoloista, työn sisällöstä, työjärjestelyistä, sosiaalisista suhteista ja työpaikkakiusaamisesta. Tutkimuksen tuloksia verrataan verrata ylempien ja alemmien toimihenkilöiden, ylempään koulutustason tuotantotyöntekijöiden ja alemman koulutustason tuotantotyöntekijöiden välillä sekä tuotantoalan ja palvelualan välillä. Ammattiasema perustuu kansainvälisen ammattiluokituksen 10 luokkaan. Ylempiin toimihenkilöihin kuuluvat lainsäätäjät, johtajat ja ylimmät virkamiehet sekä asiantuntijat, alempiin toimihenkilöihin tekniikan asiantuntijat, virkamiehet sekä palvelutyöntekijät ja kaupan myyjät. Ylempään tason koulutettuja työntekijöitä (taulukoissa tuotantotyöntekijä yk) ovat maanviljelijät ja kalastajat sekä käsityöalan ja siihen liittyvien alojen työntekijät, alemman tason koulutettuihin työntekijöihin (taulukoissa tuotantotyöntekijä ak) kuuluvat laitoksen- ja koneenkäyttäjät ja -asentajat, perusammattit sekä puolustusvoimat.
- **ESENER -tutkimus (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) 2009:** Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tutkimuksessa (European Agency for

Safety and Health at Work 2010, <http://www.esener.eu>) tarkasteltiin työelämän uusia ja kehittyviä riskejä, niiden tunnistamista ja torjuntaa eurooppalaisilla työpaikoilla. Tutkimuksen tarkoituksena oli auttaa työpaikkoja tehostamaan toimiaan työterveys- ja työturvallisuusasioissa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi. Siinä keskityttiin erityisesti työn psykososiaalisiin riskeihin. Tutkimuksessa selvitettiin mm. miten erilaisia toimia, kuten riskinarvioiteja, on toteutettu, millaisia toimintaohjeistuksia organisaatioilla on ja miten johto ja työntekijät osallistuvat työterveys- ja työturvallisuusasioiden käsittelyyn. Haastattelututkimukseen osallistui yhteensä 28 649 esimiestä ja 7 226 työterveys- ja työturvallisuusvastaavaa 31 maasta (EU-27 sekä Kroatia, Turkki, Sveitsi ja Norja). Suomessa haastatteluun osallistui 1 000 työnantajan ja 685 työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuusvastaavaa.

- **Monimuotoisuusbarometri 2011:** Vuonna 2007 toteutettu Monimuotoisuusbarometri uusittiin tämän hankkeen yhteydessä. Barometri mittaa suhtautumista monimuotoisuuteen suomalaisessa työelämässä. Tavoitteena on selvittää, mitkä monimuotoisuuden osa-alueet koetaan työelämän kannalta tärkeimmiksi ja millä tavalla monimuotoisuus vaikuttaa käytännön työelämässä. Hieman uudistettu kysely toteutettiin syys-/lokakuussa 2011. Tutkimusmenetelmänä käytettiin verkkopohjaista kyselyä, joka toteutettiin yhteistyössä Henkilöstöjohton ryhmä HENRY ry:n ja KT Kuntatyönantajien kanssa. Kyselyn kohderyhmänä olivat suomalaisten yritysten henkilöstöpäälliköt ja -johtajat ja henkilöstön kehittäjät. KT:n kautta kysely välitettiin kunnissa ja kuntayhtymissä toimiville palkka-asiamiehille. Palkka-asiamiehet ovat kunnissa ja kuntayhtymissä toimivia henkilöstöasioista vastaavia työnantajan edustajia. Kysely välitettiin HENRY ry:n kautta noin 900:lle HENRYn henkilöjäseneille. KT:n kohderyhmälle KT lähetti kyselyn 491 kuntaan tai kuntayhtymään. Barometrin verkkokyselyyn vastasi yhteensä 264 henkilöä. Vastajista 117 oli HENRY ry:n jäseniä ja 147 kuntien palkka-asiamiehiä. Koska kyselyn vastausprosentti jäi erittäin alhaiseksi, voidaan kyselyn tuloksia pitää vain suuntaa-antavina.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tilannetta ja kokemuksia psykososiaalisista tekijöistä tarkasteltiin lisäksi monikulttuurisuus työn arjessa tutkimusaineiston pohjalta (Vartia ym. 2007).

Psykososiaalisen riskien huomioon ottamista, ennaltaehkäisyä ja kehittämistä työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin tarkasteltiin neljän sopimusryhmän osalta. Ylempien toimihenkilöiden tilannetta kuvasi Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestön (YTN) ja Teknologiateollisuuden sopimus. Yksityisen palvelusektorin sopimus on matkailu- ja ravintola-alalta (PAM ry. ja MaRa ry) ja julkisen sektorin sopimus on terveydenhuollon hoitohenkilöstön kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Työntekijäasemassa olevien osalta tarkasteltiin Paperiliitto ry:n ja Metsäteollisuus ry:n työehtosopimusta.

2. TYÖTYTYTYVÄISYYS

2.1 TYÖTYTYTYVÄISYYS JA KOETTU STRESSI KANSALLISTEN TUTKIMUSTEN VALOSSA

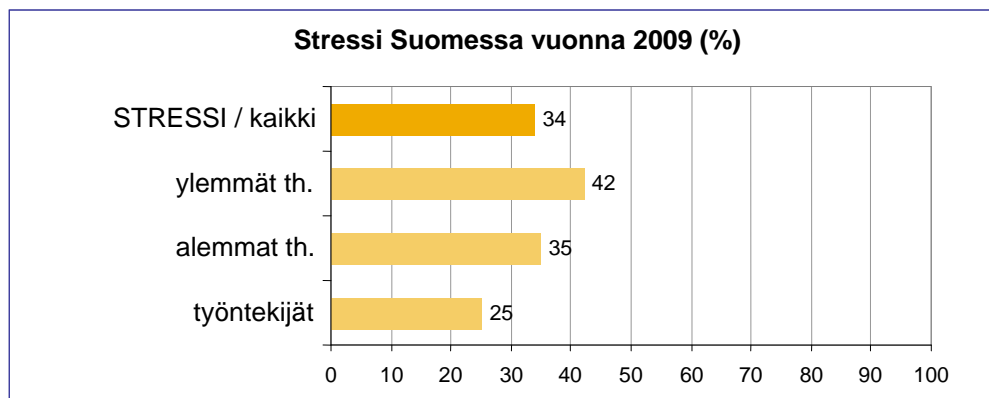
- Enemmistö (86 %) suomalaisista palkansaajista on tyytyväisiä työhönsä
- Ylemmät toimihenkilöt ovat muita työntekijäryhmiä stressaantuneimpia

Selvä enemmistö suomalaisista palkansaajista oli vuonna 2009 tyytyväisiä nykyiseen työhönsä, neljännes (24 %) oli erittäin tyytyväisiä ja runsas puolet (62 %) melko tyytyväisiä (taulukko 2). Työtyytyväisyys ei vaihdellut sukupuolen eikä sosioekonomisen aseman mukaan. Itsensä tunteminen vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään ja innostuminen omasta työstään kuvastaa myönteistä työn imua. Selvä enemmistö palkansaajista tunsi tällaista työn imua: tarmokkuutta tunsi vähintään viikoittain 91 % ja innostusta koki lähes yhtä usea eli 86 %. Miehet ja työntekijäasemassa olevat olivat työstään innostuneita hieman muita harvemmin. (Työ ja terveys Suomessa 2009.)

Taulukko 2: Työtyytyväisyys suomalaisten palkansaajien keskuudessa (%) (Työ ja terveys Suomessa 2009)

	Kaikki	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Työtyytyväisyys (erittäin/melko tyytyväinen)	86	87	86	85

Palkansaajista 8 % koki melko tai erittäin paljon stressiä, eli tunsi itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai heidän oli vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Lisäksi joka neljäs koki stressiä jonkin verran. Ylemmät toimihenkilöt kokivat stressiä enemmän kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. (Työ ja terveys Suomessa 2009) (Kuva 1)

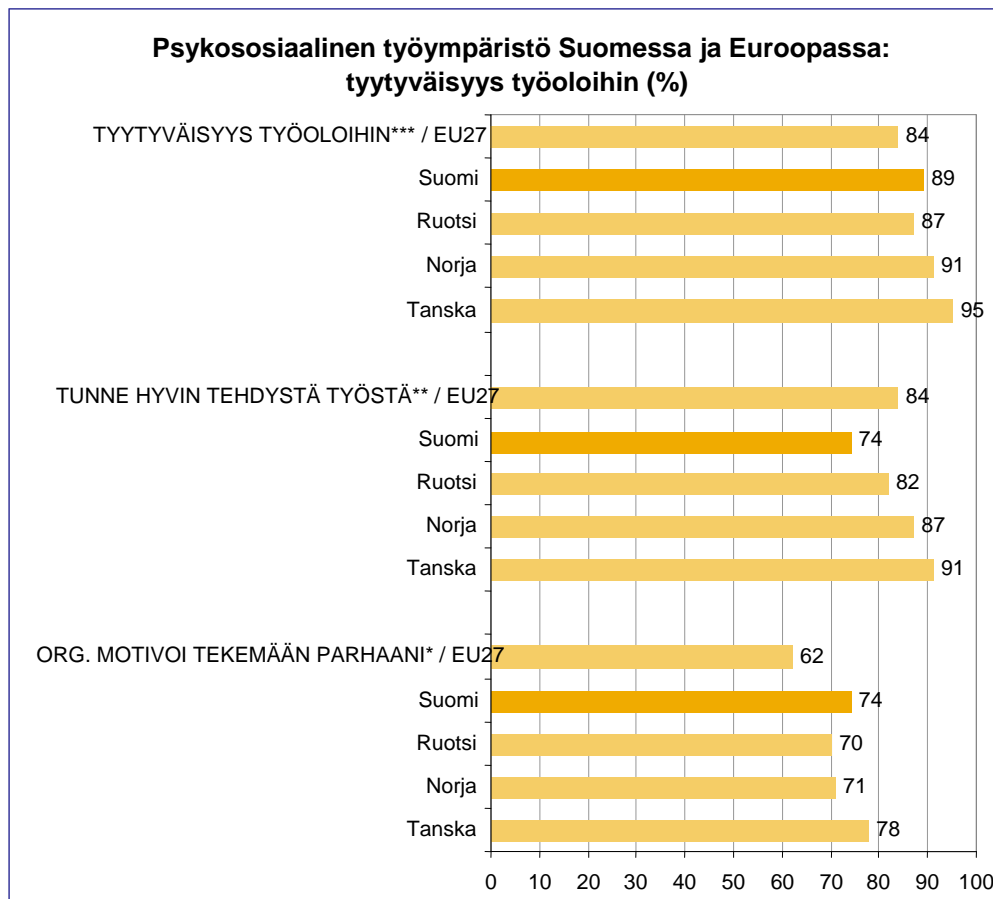


Kuva 1: Stressin kokeminen suomalaisten palkansaajien keskuudessa (paljon/jonkin verran, %) (Työ ja terveys Suomessa 2009)

2.2 TYYTYVÄISYYS TYÖOLOIHIN EU:SSA JA MUISSA POHJOISMAISSA

- Suomessa työntekijät ovat jonkin verran tyytyväisimpiä työoloihinsa (89 % vs. 84 %) kuin EU kansalaiset keskimäärin
- Suomalaiset kokevat useammin organisaationsa motivoivan heitä tekemään parhaansa työsään (74 % vs. 62 %)
- Tunne hyvin tehdystä työstä on suomalaisilla harvinaisempaa kuin EU-27 maissa keskimäärin (74 % vs. 84 %)

Suomalaiset olivat jonkin verran useammin tyytyväisiä työoloihinsa kuin työntekijät keskimäärin EU maissa (EWCS 2010). Suomalaisista yhdeksän kymmenestä oli tyytyväisiä työoloihinsa, kun koko EU:n tasolla tyytyväisiä oli 84 %. (Kuva 2)



***Erittäin tyytyväinen, tyytyväinen

**Aina/melkein aina

* Samaa mieltä

Kuva 2: Koettu tyytyväisyys työoloihin, tunne hyvin tehdystä työstä ja organisaation kokeminen motivoivaksi EU-27 maissa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (melko/erittäin tyytyväinen %) (EWCS 2010)

Etenkin tanskalaiset (51 %), mutta myös norjalaiset (39 %) olivat työoloihinsa useammin erittäin tyytyväisiä kuin ruotsalaiset (26 %) ja suomalaiset (21 %). Koko EU:ssa erittäin tyytyväinen työoloihinsa oli joka neljäs (25 %). Harvimmin tyytyväisiä työoloihinsa olivat kreikka-

laiset (63 %). Ammattiryhmittäin tyytyväisyydessä työoloihin ei ollut eroja Suomessa eikä muissakaan Pohjoismaissa. Koko EU:n tasolla eniten tyytyväisyyttä työoloihin ilmeni ylemmillä toimihenkilöillä (89 %), alemman koulutustason tuotantotyöntekijöistä tyytyväisiä työoloihinsa oli enää kolme neljästä (76 %) vastaajasta.

Suomalaiset kokivat organisaationsa motivoivan heitä tekemään parhaansa työssään useammin kuin työssä käyvät keskimäärin EU-27 maissa. Useimmin organisaationsa motivoivaksi kokivat tanskalaiset (78 %), toisena tulivat suomalaiset ja portugalilaiset. (Taulukko 3) Harvimmoin motivoivaksi oma organisaatio koettiin Liettuassa (42 %), Tsekin tasavallassa (47 %) ja Romaniassa (49 %).

Suomessa miehet ja naiset kokivat yhtä usein, että heidän työpaikkansa motivoi heitä tekemään parhaansa. Myös eri ammattiryhmien väliset erot olivat pienet: ylemmät toimihenkilöt kokivat useimmin (77 %) organisaationsa motivoivan heitä tekemään parhaansa ja ylempään koulutustason tuotantotyöntekijät muita hieman harvemmin (70 %). Koko EU:n tasolla ryhmien väliset erot olivat suuremmat: ylemmät toimihenkilöt kokivat useimmin (72 %) ja alemman koulutustason tuotantotyöntekijät harvimmoin (51 %) organisaationsa motivoivan heitä tekemään parhaansa. (Taulukko 3)

Taulukko 3: Tyytyväisyys työoloihin, tunne hyvin tehdystä työstä ja organisaation kokeminen motivoivaksi -EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (melko/erittäin tyytyväinen, %) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Tyytyväisyys työoloihin					
• ylempi toimihenkilö	90	89	88	92	93
• alempi toimihenkilö	87	90	87	90	96
• tuotantotyöntekijä (yk)	81	85	85	92	95
• tuotantotyöntekijä (ak)	76	88	88	92	94
Tunne hyvin tehdystä työstä					
• ylempi toimihenkilö	88	75	83	87	91
• alempi toimihenkilö	83	75	82	87	92
• tuotantotyöntekijä (yk)	87	75	92	88	94
• tuotantotyöntekijä (ak)	77	72	78	89	88
Organisaatio motivoi tekemään parhaani					
• ylempi toimihenkilö	72	77	73	77	78
• alempi toimihenkilö	62	71	72	72	79
• tuotantotyöntekijä (yk)	62	70	73	67	80
• tuotantotyöntekijä (ak)	51	75	59	65	78

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

Tyytyväisyyden tunne hyvin tehdystä työstä oli sen sijaan suomalaisilla (74 % aina tai melkein aina) EU:n keskimääräistä tasoa, mutta harvinaisempaa kuin muissa Pohjoismaissa. (Taulukko 3). Sukupuolen tai sosioekonomisen aseman osalta ei ollut eroja Suomessa toisin kuin kaikkiaan EU:ssa, jossa tyytyväisimpiä olivat ylemmät toimihenkilöt ja vähiten tyytyväisiä alemman koulutustason tuotantotyöntekijät.

3. PSYKOSOSIAALISET TYÖOLOT SUOMALAISILLA TYÖPAIKOILLA

3.1 TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖJÄRJESTELYT

3.1.1 Työn sisältö ja työjärjestelyt kansallisten tutkimusten valossa

- Suurin osa palkansaajista kokee työnsä vaihtelevana (84 %)
- Valtaosa palkansaajista (93 %) kokee oman työnsä merkittäväksi ja tärkeäksi
- Joka toisen täytyy usein kiirehtiä saadakseen työnsä tehtyä
- Joka kolmas joutuu usein venyttämään työpäiväänsä saadakseen työnsä tehdyksi
- Kahdella kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työssä, työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet ovat harvinaisemmat
- Vaikutusmahdollisuudet erityisesti työmäärään koetaan vähäisiksi

Työn sisältöön ja työjärjestelyihin liittyviä psykososiaalisia työolotekijöitä ovat mm. työn vaihtelevuus/yksitoikkoisuus, työn koettu merkityksellisyys, työmäärä ja kiirehtiminen sekä vaikuttamisen mahdollisuudet työssä.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 2008 kuudennes (16 %) vastaajista piti työtään yksitoikkoisena. Vastaavasti 84 % piti työtään vaihtelevana. Työntekijäasemassa työ oli vaihtelevaa harvemmin kuin toimihenkilöillä. Kaksi viidestä (40 %) puolestaan piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä ja 53 % melko tärkeänä ja merkittävänä. (Taulukko 4) Sukupuolet erosivat toisistaan työn erittäin tärkeäksi kokemisen suhteen. Naisista työnsä koki erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi 47 % ja miehistä 32 %. Myös sosioekonomisten ryhmien kokemuksissa oli eroja: lähes puolet ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä, kun vastaavasti vain noin joka neljäs työntekijöistä koki samoin.

Taulukko 4: Työn piirteet sosioekonomisen aseman mukaan (melko/erittäin paljon, %) (Työolotutkimus 2008)

	Kaikki	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Työn vaihtelevuus (erittäin/melko vaihtelevaa)	84	93	86	71
Työn tärkeys ja merkittävyys (erittäin/melko tärkeä)	93	95	95	90

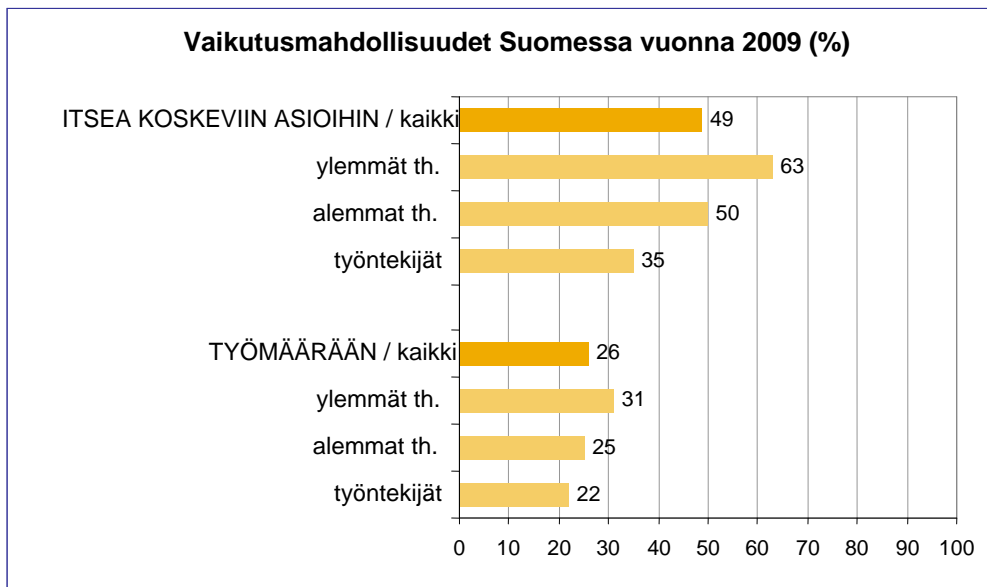
Työjärjestelyistä kiire ja suuri työmäärä ovat tekijöitä, jotka ovat puhuttaneet ihmisiä työelämässä jo vuosia. Vuoden 2009 Työ- ja terveys Suomessa tutkimuksessa lähes joka toinen (47 %) palkansaaja ilmoitti, että hänen täytyy usein kiirehtiä saadakseen työnsä tehtyä. Useimmin kiirehtimään joutuvat ylemmät toimihenkilöt (Taulukko 5), ja naiset (53 %) useammin kuin miehet (41 %).

Kiireen tunne voi lisääntyä, jos meneillään oleva työ keskeytyy usein. Kaikista palkansaajista lähes puolet (47 %) koki tällaisia meneillään olevan työn keskeytyksiä, erityisen tavallisia

ne olivat toimihenkilöiden työssä. (Taulukko 5) Keskeytyksiä on selvästi enemmän naisten töissä (56 %) kuin miesten töissä (39 %). (Työ ja terveys Suomessa 2009) Suuresta työmäärästä voi viestittää myös tunne siitä, että ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi tai työpäivien venyminen. Myös tällainen tilanne työssä on useimmin ylempillä toimihenkilöillä (Työolotutkimus 2008) (Taulukko 5).

Taulukko 5: Kiire ja keskeytykset työssä sosioekonomisen aseman mukaan (melko/erittäin usein, pitää täysin paikkansa/pitää jokseenkin paikkansa, %) (Työ ja terveys Suomessa 2009, Työolotutkimus 2008)

	Kaikki	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Työssä kiirehtiminen (hyvin/melko usein)	47	53	49	40
Keskeytykset työssä (jatkuvasti/melko usein)	47	60	58	24
En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin (pitää täysin/jokseenkin paikkansa)	41	50	43	28
Joudun usein venyttämään työpäivääni saadakseni työt tehtyä (pitää täysin/jokseenkin paikkansa)	36	51	32	24



Kuva 3: Vaikutusmahdollisuudet sosioekonomisen aseman mukaan (melko/erittäin paljon/usein, %) (Työ ja terveys Suomessa 2009)

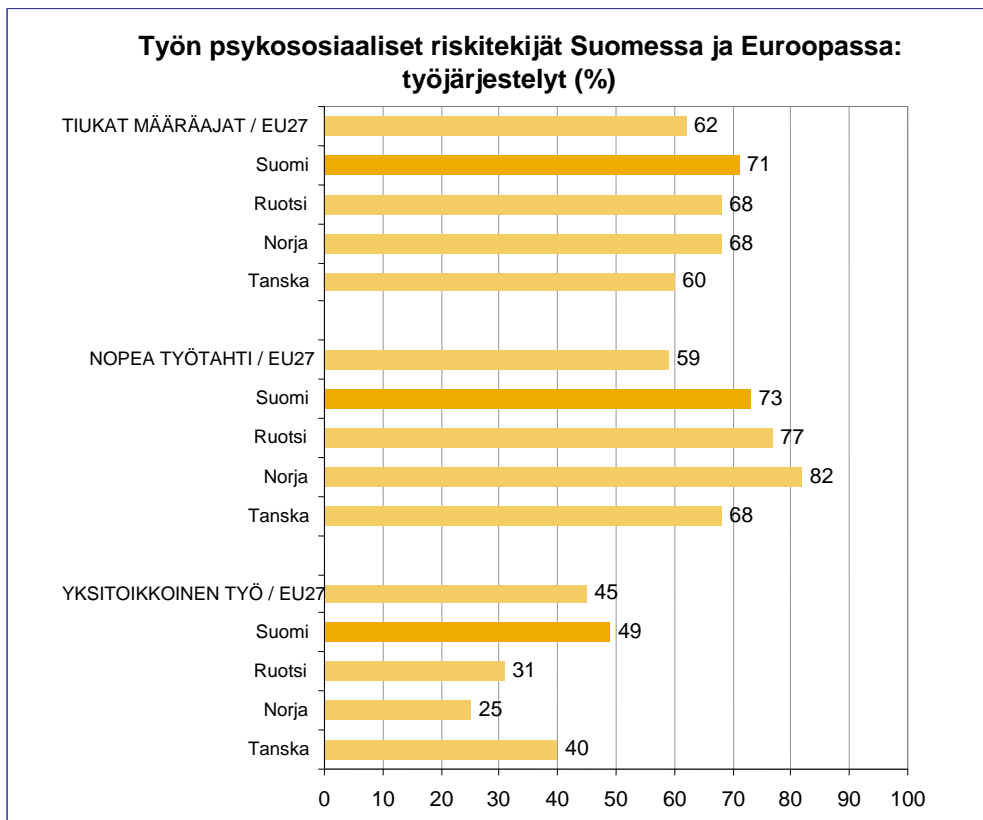
Hyvät vaikuttamisen mahdollisuudet auttavat hallitsemaan työmäärää. Toimihenkilöillä on työntekijöitä useammin mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työpaikalla. Ylempistä toimihenkilöistä 7 %, alemmista toimihenkilöistä 14 % ja työntekijöistä 20 % koki, että heillä on vain melko tai erittäin vähän mahdollisuuksiaan vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työpaikalla. Mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään olivat selvästi huonommat. Lähes joka

toinen alempi toimihenkilö ja työntekijä ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan työmääräänsä vain melko vähän tai erittäin vähän. Paremmat vaikuttamisen mahdollisuudet ovat yleisillä toimihenkilöillä. (Kuva 3)

3.1.2 Keskeiset erot työn sisällön ja työjärjestelyjen osalta muihin EU-maihin

- Suomessa sekä muissa Pohjoismaissa työskennellään tiukkojen määräaikojen puitteissa ja kiireessä selvästi enemmän kuin EU-27 maissa keskimäärin (71 % vs. 62 %)
- Suomessa työ sisältää yksitoikkoisia työtehtäviä lähes yhtä paljon kuin EU-27 maissa keskimäärin, mutta tuotantoalalla muuta EU:ta enemmän (49 % vs. 45 %)
- Suomessa töihin kuuluu useammin uusien asioiden oppimista kuin EU-27 maissa keskimäärin (91 % vs. 68 %)
- Suomessa vaikutusmahdollisuudet työssä ovat EU:n huippua (taukoihin Suomi 65 % EU-27 48 %; oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin Suomi 57 % EU-27 40 %). Sosioekonomisten ryhmien välillä on kuitenkin suuret erot.

Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön työolotutkimus (EWCS) osoitti, että sekä Suomessa että Tanskaa lukuun ottamatta kaikissa Pohjoismaissa työskennellään tiukkojen määräaikojen puitteissa selvästi useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin. Myös nopea työtahti on kaikissa Pohjoismaissa yleisempää kuin EU:ssa keskimäärin. Useimmin työtahti on nopea Norjassa. (Kuva 4) Muista maista työskentely hyvin nopeassa tahdissa on yleistä Kyproksella (82 %). Vähiten tällaista kiirettä raportoitiin Bulgariassa (29 %), Latviassa (38 %) ja Puolassa (39 %).



Kuva 4: Työn psykososiaaliset riskitekijät EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (EWCS 2010)

Sekä työskentely tiukkojen määräaikojen puitteissa että työskentely hyvin nopeassa tahdissa oli yleisempää tuotantoalalla kuin palvelualalla. Keskimäärin EU-27 maissa tuotantoalalla 66 % ja palvelualalla 59 % ilmoitti, että työhön kuuluu työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa ainakin neljäsosa ajasta. Suomessa vastaavat luvut olivat 75 % ja 70 %. Työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa oli koko EU-27 tasolla tuotantoalalla 66 %:lla ja palvelualalla 56 %:lla tutkituista ja Suomessa 76 %:lla tuotanto- ja 56 %:lla palvelualalla.

Työn sisältötekijöiden osalta voitiin todeta, että Suomessa yksitoikkoisia työtehtäviä on suunnilleen yhtä paljon kuin EU-27 maissa keskimäärin (kyllä 45 %), mutta jonkin verran enemmän kuin muissa Pohjoismaissa (kuva 4). Useimmin yksitoikkoisia työtehtäviä oli Bulgariassa ja Virossa (molemmissa 60 %) ja harvimminkin Maltalla (22 %), Alankomaissa ja Kosovossa (molemmat 24 %). Tuotantoalalla yksitoikkoisia tehtäviä oli enemmän kuin palvelualalla, sillä koko EU-27 tasolla tuotantoalalla 49 %:lla ja palvelualalla 43 %:lla työhön sisältyi yksitoikkoisia tehtäviä. Suomessa ero oli selvästi suurempi; tuotantoalalla 60 % ja palvelualalla 45 % tutkituista ilmoitti, että heidän työhönsä sisältyy yksitoikkoisia tehtäviä.

Nopean työtahdin osalta huomio kiinnittyy Suomessa erityisesti alemman koulutustason tuotantotyöntekijöihin, joilla työskentely hyvin nopeassa tahdissa on erityisen yleistä (82 %). (Taulukko 6)

Taulukko 6: Työjärjestelyihin ja työn sisältöön liittyviä psykososiaalisia riskitekijöitä EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Tiukat määräajat					
(ainakin neljäsosan työajasta)					
• ylempi toimihenkilö	67	73	73	79	71
• alempi toimihenkilö	58	67	67	62	58
• tuotantotyöntekijä (yk)	68	77	70	72	56
• tuotantotyöntekijä (ak)	61	73	64	70	52
Nopea työtahti					
(ainakin neljäsosan työajasta)					
• ylempi toimihenkilö	55	65	81	82	63
• alempi toimihenkilö	58	74	75	82	71
• tuotantotyöntekijä (yk)	66	75	77	88	66
• tuotantotyöntekijä (ak)	61	82	77	75	66
Yksitoikkoisia työtehtäviä					
(kyllä)					
• ylempi toimihenkilö	33	42	9	13	22
• alempi toimihenkilö	43	43	32	24	41
• tuotantotyöntekijä (yk)	49	63	45	27	40
• tuotantotyöntekijä (ak)	60	63	54	49	58

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

Useimmissa maissa, myös Suomessa, toimihenkilöiden työhön sisältyi vähemmän yksitoikkoisia työtehtäviä kuin tuotannon työntekijöiden työhön (Taulukko 6). Useissa maissa useimmin yksitoikkoisia työtehtäviä oli alemman koulutustason tuotantotyöntekijöiden työssä, mutta muutamissa maissa esimerkiksi Irlannissa ja Liettuassa ylemmän koulutustason tuotantotyöntekijöiden työssä oli useammin yksitoikkoisia työtehtäviä kuin alemman koulutustason tuotantotyöntekijöiden työssä.

Nopeasta työtahdist ja tiukoista aikatauluista huolimatta suomalaisista lähes neljä viidestä (78 %) koki, että heillä on aina tai melkein aina aikaa saada työnsä tehtyä. Tilanne on saman-

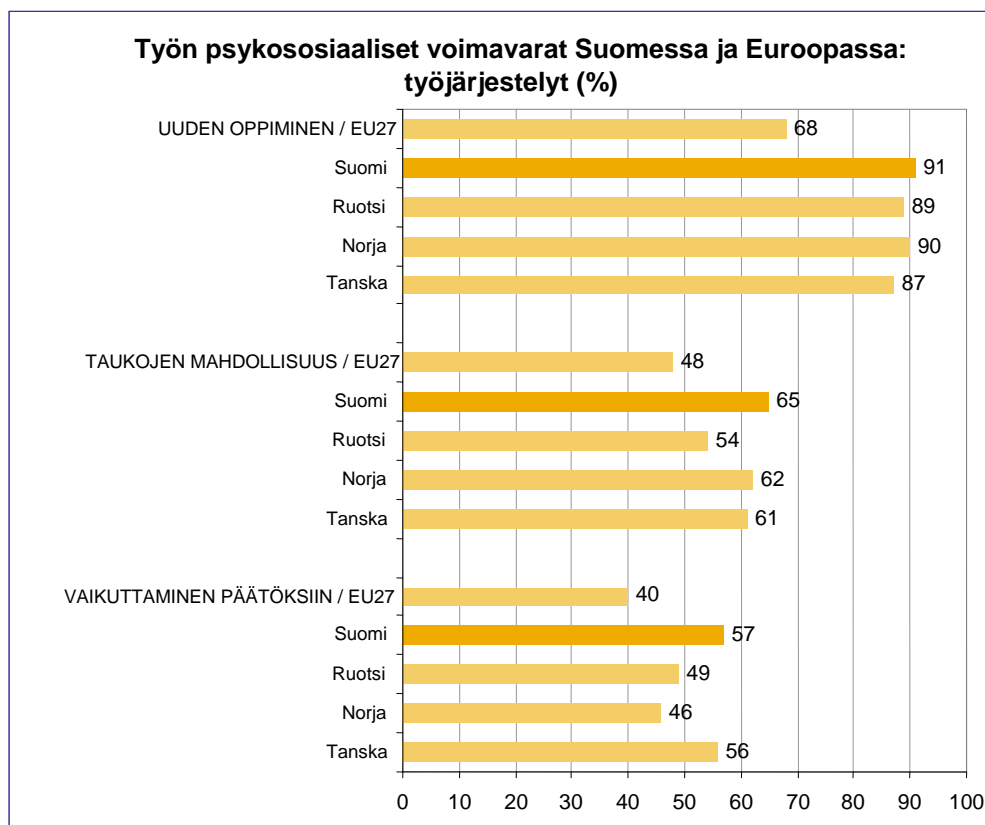
lainen kuin kaikissa EU-27 maissa keskimäärin (76 %). Myöskään sukupuolen ja sosioekonominen aseman mukaan ei ollut huomattavia eroja Suomen eikä EU:n tasolla.

Voimavarat työssä

Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa auttavat työn voimavarat. Tietoisuus siitä, mitä työssä itseltä odotetaan, oli erittäin hyvä kaikissa EU-27 maissa (94 % aina tai suurimman osan aikaa). Suomessa 97 % työssä käyvistä oli tietoisia siitä, mitä itseltä työssä odotetaan aina tai suurimman osan aikaa. Hieman harvempaa tietoisuus oli Espanjassa (89 %) ja Italiassa (90 %).

Suomalaisista yhdeksän kymmenestä (91 %) ilmoitti myös oppivansa työssään uusia asioita, kun EU:ssa keskimäärin näin koki jopa viidenneksen harvempi vastaaja (68 %). Uuden oppimisen mahdollisuudet ovat hyvät kaikissa Pohjoismaissa. (Kuva 5) Kaikkein harvimmoin työhön kuului uusien asioiden oppimista Kreikassa (50 %), Montenegrossa (52 %) ja Albanian (53 %). Erot tuotantoalan ja palvelualan välillä olivat sekä EU-27 tasolla että Suomessa melko pienet.

Uuden oppimisen kokemuksissa ei ollut sukupuolten välillä eroja. Suomessa ylemmät ja alemmat toimihenkilöt ja EU:n tasolla etenkin ylemmät toimihenkilöt kokivat useimmin oppivansa työssään uusia asioita. EU:n tasolla sen sijaan alemman koulutustason tuotantotyöntekijöistä vain kaksi viidestä (42 %) koki oppivansa työssään uusia asioita, kun Suomessa tästä työntekijäryhmästä, jolle niin ikään työssä oppimisen kokemus oli ammattiryhmistä harvinaisinta, näin oli vastannut kuitenkin lähes neljä viidestä (78 %).



Kuva 5. Työn psykososiaaliset voimavarat EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (%) (EWCS 2010)

Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat Suomessa erittäin hyvät kun niitä verrataan kaikkiin EU-27 maihin. Sekä mahdollisuudet pitää tauko työssä silloin, kun itse haluaa että vaikuttamis- mahdollisuudet oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin olivat Suomessa parhaat kaikkiin EU-27 maihin verrattuna. Muista Pohjoismaista erottui Ruotsi, jossa mahdollisuus pitää tauko silloin, kun itse haluaa, oli jonkin verran harvinaisempaa kuin muissa Pohjoismaissa. (Kuva 5) Mahdollisuus pitää tauko työssä silloin, kun itse sitä haluaa, oli harvinaisinta Slovakiassa ja Bulgariassa, joissa vain 37 %:lla tutkituista oli tähän mahdollisuus aina tai suurimman osan aikaa. Mahdollisuudet vaikuttaa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin olivat harvinaisimmat Slovakiassa (28 %), Ranskassa (31 %) ja Italiassa (32 %).

Mahdollisuudet pitää tauko tarvittaessa oli EU-27 maissa yhtä suuret tuotanto- (50 %) ja palvelualalla (47 %). Suomessa sen sijaan mahdollisuudet tauon pitämiseen olivat paremmat tuotantoalalla (73 %) kuin palvelualalla (62 %). Vaikutusmahdollisuuksissa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin ei juuri ollut eroja koko EU-27 tasolla, ja Suomessakin ero oli kohdallaisen pieni (tuotantoala 52 %, palveluala 59 %)

Ylemmillä toimihenkilöillä oli niin Suomessa kuin muissa Pohjoismaissa parhaat mahdollisuudet sekä pitää tauko sitä tarvitessaan että vaikuttaa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Selvästi huonoimmat vaikutusmahdollisuudet olivat alemman koulutustason tuotantotyöntekijöillä. (Taulukko 7) Muita työhön vaikuttamista koskevia tekijöitä tarkasteltaessa voitiin myös havaita, että Suomessa mahdollisuudet vaikuttaa työparin valintaan olivat paremmat kuin EU-27 maissa keskimäärin (aina tai useimmiten EU-27 27 %, Suomi 45 %).

Taulukko 7: Työn psykososiaaliset voimavarat EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Uusien asioiden oppimista (kyllä)					
• ylempi toimihenkilö	85	95	97	97	97
• alempi toimihenkilö	71	95	89	92	89
• tuotantotyöntekijä (yk)	66	86	86	93	91
• tuotantotyöntekijä (ak)	42	78	78	69	69
Mahdollisuus pitää tauko halutessa (aina/melkein aina)					
• ylempi toimihenkilö	60	76	61	73	68
• alempi toimihenkilö	44	59	47	60	59
• tuotantotyöntekijä (yk)	49	77	69	66	61
• tuotantotyöntekijä (ak)	39	51	53	50	60
Yleensä vaikuttamis- mahdollisuudet oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin (aina/melkein aina)					
• ylempi toimihenkilö	64	78	57	57	72
• alempi toimihenkilö	34	52	50	45	53
• tuotantotyöntekijä (yk)	41	49	50	49	61
• tuotantotyöntekijä (ak)	24	39	36	35	42

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

3.2 TYÖN JOUSTOT

3.2.1 Työajan joustot kansallisten tutkimusten valossa

- Tuotannollinen työaikajousto esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta on yleisempää kuin yksilöllisen, työntekijälähtöisen jouston mahdollisuus
- Ylemmillä toimihenkilöillä on eniten työaikajoustoja, työntekijöillä muita harvemmin

Työajoissa joustaminen työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta on yleistä. Vuonna 2008 puolet palkansaajasta jousti tällä tavoin säännöllisesti kuukausittain ja heistä puolet viikoittain. Tuotannollinen jousto kuului useimmin ylempien toimihenkilöiden työn kuvaan. Alemmat toimihenkilöt joustivat työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta jonkin verran vähemmän ja työntekijät muita harvemmin. (Taulukko 8)

Taulukko 8: Työaikajoustit: tuotannollinen (työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta) ja työntekijälähtöinen (voi käyttää joustoja omiin tarpeisiin) sosioekonomisen aseman mukaan (%) (Työolotutkimus 2008)

	Kaikki	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Jousto työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta (kuukausittain)	52	63	53	43
Voit käyttää joustoja omiin tarpeisiin (pitää täysin paikkansa)	40	47	37	37

Työntekijälähtöinen työaikajousto, eli mahdollisuus käyttää joustoja omiin tarpeisiin, oli harvinaisempaa kuin tuotannollinen jousto työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta. Vain neljä kymmenestä palkansaajasta kykeni käyttämään joustoja omiin tarpeisiin. Kuten tuotannollinen, myös työntekijälähtöinen joustavuus työajoissa vaihteli sosioekonomisen aseman mukaan: ylempistä toimihenkilöistä lähes puolet omasi tällaisen mahdollisuuden, alemmista toimihenkilöistä ja työntekijäasemassa olevista vain runsas kolmannes (taulukko 8).

3.2.2 Keskeiset erot muihin EU-maihin verrattuna

- Suomessa työskennellään muuta Eurooppaa useammin 30–40 tuntia viikossa (73 % vs. 58 %)
- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, työssäkäyvillä on paremmat mahdollisuudet yksilölliseen, työntekijälähtöiseen työaikajoustoan kuin koko EU:n tasolla (54 % vs. 40 %)

Suomalaisista työssä käyvistä kolme neljästä (73 %) työskenteli viikoittain 30–40 tuntia vuonna 2010, mikä on selvästi enemmän kuin koko EU:ssa (58 %). 30–40 tunnin viikkotyöaika oli Suomessa yhtä yleistä miehillä (75 %) ja naisilla (71 %). Kolmannes (32 %) suomalaisista miehistä ja naisista halusi työskennellä nykyistä vähemmän, tilanne oli sama kuin koko EU:n tasolla (31 %). Lyhyempää työaikaa Suomessa toivoivat etenkin ylemmät toimihenkilöt (47 %). (EWCS 2010)

Työaikoihinsa suomalaiset voivat vaikuttaa enemmän kuin EU:n työssä käyvät keskimäärin. Suomessa joka toisella työajat olivat jossain määrin tai täydellisesti työntekijän itsensä määriteltävissä. Myös muissa Pohjoismaissa runsaalla puolella työssä käyvistä oli tällainen työntekijälähtöisen jouston mahdollisuus, Ruotsissa enemmän kuin muissa EU-maissa. Koko EU:n tasolla vain neljällä kymmenestä oli joko osittainen tai täysi päätävä työaikoihinsa. (Taulukko 9) Vähiten työntekijälähtöistä joustoa oli Unkarissa (11 %), Maltalla (12 %) ja Bulgariassa (21 %).

Taulukko 9: Yksilölliset eli työntekijälähtöiset työaikajouset EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin (työnantaja ei määrää)	41	54	62	53	59
Ei määritetty tiettyjä aloitus- ja lopetusaikoja	38	50	40	44	43
Ei vaikeuksia pitää työaikana vapaata 1-2 tuntia henkilökohtaisille asioille (ei lainkaan vaikeaa)	65	76	85	80	82

Puolella suomalaisista ja hieman harvemmillä muiden Pohjoismaiden työssä käyvistä ei ollut työlle määrättyjä aloitus- ja lopetusaikoja, vaan he voivat itse valita nuo ajat. Koko EU:ssa vastaava tilanne oli vain runsaalla kolmanneksella (38 %). Suomessa tällaisen yksilöllisen jouston mahdollisuus työhön tulo- ja lähtöajoissa oli yhtä usein naisilla ja miehillä, kun koko EU:ssa naisilla harvemmin (32 % valinnaiset) kuin miehillä (43 %). Ammattiaseman mukaan yksilöllistä joustoa oli useimmin ylemmillä toimihenkilöillä sekä Suomessa että koko EU:n tasolla (taulukko 10).

Taulukko 10: Työaikajouset EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Ei määritetty tiettyjä aloitus- ja lopetusaikoja					
• ylempi toimihenkilö	52	68	56	61	68
• alempi toimihenkilö	32	50	36	42	36
• tuotantotyöntekijä (yk)	38	25	27	32	34
• tuotantotyöntekijä (ak)	33	36	36	38	39
Ei lainkaan vaikea pitää työaikana 1-2 h vapaata henkilökohtaisille asioille					
• ylempi toimihenkilö	67	79	87	84	82
• alempi toimihenkilö	64	71	83	76	80
• tuotantotyöntekijä (yk)	68	90	89	86	95
• tuotantotyöntekijä (ak)	61	75	86	84	77

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

Suomessa oli myös paremmat mahdollisuudet pitää halutessaan tauko (65 % aina tai useimmiten) verrattuna koko EU:hun (48 %). Suomalaiset voivat jonkin verran harvemmin kuin muut

pohjoismaalaiset, mutta useammin kuin kaikki EU:n työssä käyvät pitää tunnin tai pari vapaa-aikaa hoitaakseen henkilökohtaisia asioitaan työaikana (taulukko 9). Muita harvemmin tällainen työntekijälähtöinen työjousto oli käytössä Tšekissä (45 %) ja Saksassa (48 %).

Toisaalta joustot toimivat Suomessa myös toiseen suuntaan: suomalaiset olivat työskennelleet sairaina edellisen 12 kuukauden aikana noin kymmenyksen useammin kuin EU:n työssä käyvät keskimäärin. Suomessa toimihenkilöt olivat työskennelleet sairaina jonkin verran useammin kuin työntekijät (Taulukko 11).

Taulukko 11: Sairaana työskentely edellisten 12 kuukauden aikana EU:ssa, Suomessa ja Pohjoismaissa kaikkiaan ja sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Työskennellyt sairaana edellisen 12 kk aikana	39	51	55	48	55
• ylempi toimihenkilö	50	55	57	45	59
• alempi toimihenkilö	38	52	51	48	57
• tuotantotyöntekijä (yk)	33	47	63	53	51
• tuotantotyöntekijä (ak)	36	46	56	46	48

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

3.3 ESIMIESTYÖ

3.3.1 Suomalainen esimiestyö kansallisten tutkimusten valossa

- Useampi kuin kaksi kolmesta palkansaajasta kokee saavansa esimieheltään paljon apua, tukea ja rohkaisua sekä kiitosta hyvästä työsuorituksesta
- Ylemmät toimihenkilöt kokevat esimiestyön muita useammin oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi, he myös saavat useimmin esimieheltään apua ja tukea
- Neljäsosa palkansaajasta on hyvin tyytyväisiä ja puolet melko tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa palkansaajista yli 60 % koki lähimmän esimiehensä kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti aina tai hyvin usein, ylemmät toimihenkilöt jonkin verran useammin kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Melko tai erittäin epätasapuolista kohtelua koki 12 % työntekijöistä, 11 % alemmista ja 6 % ylemmistä toimihenkilöistä. Naiset (12 %) kokivat epäoikeudenmukaista tai epätasapuolista kohtelua esimiehen taholta jonkin verran miehiä useammin (8 %). Kolme viidestä palkansaajasta koki myös saavansa esimieheltään paljon tukea ja apua sitä tarvitessaan. Vai vähän tukea ja apua esimieheltään saa työssään noin joka kuudes. Toimihenkilöt ja työntekijät kokivat saavansa apua ja tukea yhtä usein. (Kauppinen ym. 2010, Työ ja terveys Suomessa 2009)

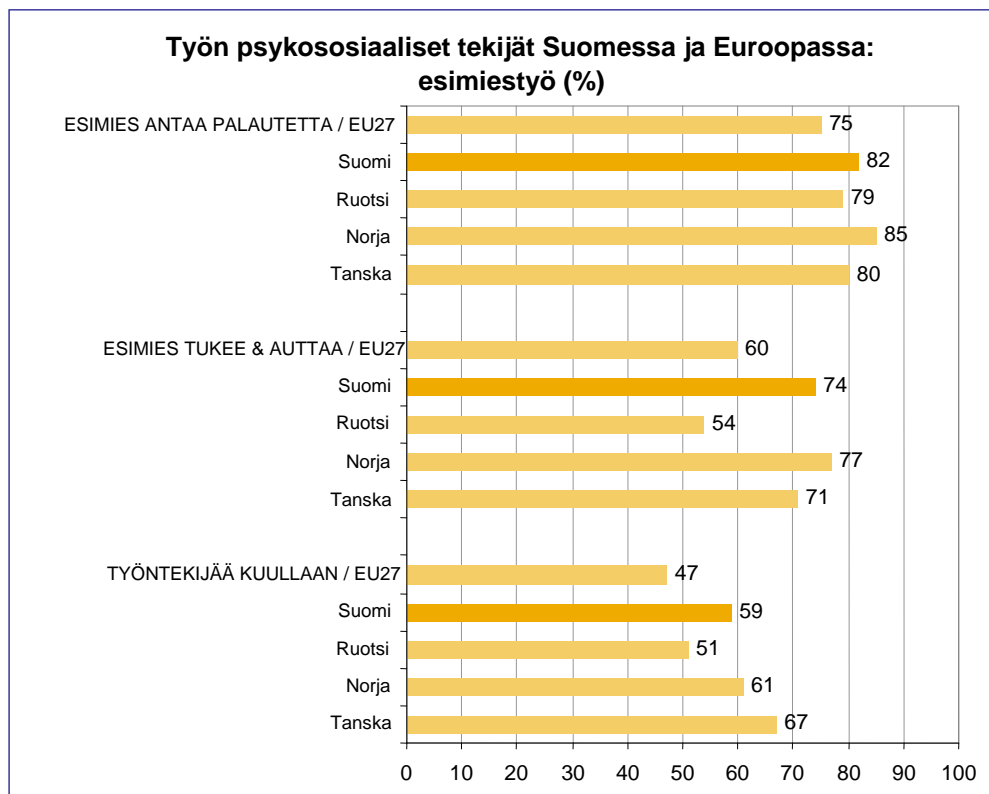
Työolotutkimuksessa kolme neljästä vastaajasta oli hyvin tai melko tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan, tyytymättömiä oli 14 %. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat melko pienet, useimmin tyytymättömiä olivat alemmat toimihenkilöt (17 %). Kolme neljästä (75 %) oli myös täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että esimies tukee ja rohkaisee heitä, ylemmät toimihenkilöt muita ryhmiä useammin. Ylemmistä toimihenkilöistä 80 % koki saavansa esimieheltä tukea ja rohkaisua, kun alemmista toimihenkilöistä näin koki 75 % ja työntekijöistä enää 71 %. Kaksi kolmesta (68 %) vastaajasta koki, että esimies antaa kiitosta hyvistä työ-

suorituksista. Runsas puolet (55 %) oli sitä mieltä, että esimies antaa riittävästi palautetta siitä, miten on onnistuttu työssä. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa. (Sute-la & Lehto 2009, Työolotutkimus 2008)

3.3.2 Suomalainen esimies verrattuna esimiehiin muualla Pohjoismaissa ja Euroopassa

- Esimiestyö on Suomessa keskimäärin parempaa kuin EU-27 maissa ja samaa tasoa kuin Pohjoismaissa
- Suomalainen esimies antaa palautetta enemmän kuin muualla Euroopassa (82 % vs. 75 %)
- Suomessa saadaan myös apua ja tukea esimieheltä useammin kuin muissa EU-maissa (74 % vs. 60 %)
- Suomalaisia työntekijöitä myös kuullaan työtavoitteiden määrittämisessä (59 % vs. 47 %)

Euroopan työolotutkimuksen pohjalta esimiestyötä tarkasteltiin kolmen esimiestyön piirteen osalta; esimiehen antama palaute työstä, esimieheltä saatava apu ja tuki sekä työntekijän kuuleminen ennen työtavoitteiden määrittämistä. Tulosten perusteella esimiestyö on Suomessa keskimäärin parempaa kuin EU-27 maissa ja samaa tasoa kuin Pohjoismaissa. (Kuva 6)



Kuva 6: Esimiestyö EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (%) (EWCS)

Palautetta työstä suomalaisilta esimiehiltä kertoi saavansa useampi kuin neljä viidestä, EU-27 maissa keskimäärin kolme neljästä (kuva 6). Yleensä maiden väliset erot olivat pienet. Useimmin palautetta esimieheltä saatiin Kyproksella (93 %), Kosovossa (91 %) ja Unkarissa

(90 %), harvimminkin Italiassa (55 %). Harvimminkin kaikkialla esimiespalautetta saivat alemman koulutustason tuotantotyöntekijät. Tuotantoalan ja palvelualan välillä esimiespalautteen määrässä ei ollut merkittäviä eroja EU-27 tasolla eikä Suomessa.

Myös apua ja tukea esimieheltä saadaan Suomessa useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin. Mielenkiintoista on, että Ruotsissa esimieheltä koettiin saatavan apua ja tukea selvästi harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa. (Kuva 6) Useimmin palautetta esimieheltä saatiin Maltalla (84 %), Irlannissa ja Kyproksella (molemmissa 83 %). Harvinaisinta esimiespalautte puolestaan oli Italiassa (42 %), Saksassa (47 %) sekä Ranskassa ja Puolassa (molemmissa 50 %). Tuotanto- ja palvelualan välillä ei ollut merkittävää eroa EU-27 tasolla (tuotantoala 57 %, palveluala 61 %). Suomessa apua ja tukea esimieheltä koki aina tai suurimman osan ajasta saavansa tuotantoalalla 69 % ja palvelualalla 76 % vastanneista.

Linjassa edellisten kanssa on tulos, että Suomessa koettiin, että työntekijöitä kuullaan ennen työtavoitteiden määrittämistä useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin. Myös tältä osin Ruotsi erosi jonkin verran muista Pohjoismaista huonompaan suuntaan, Norjassa puolestaan työntekijöitä kuultiin ennen työtavoitteiden määrittämistä jonkin verran useammin kuin muissa Pohjoismaissa. (Taulukko 12) Useimmin työntekijää kuultiin Tanskassa (67 %) ja Kosovossa (66 %) ja harvimminkin Saksassa (38 %).

Taulukko 12: Esimiestyö EU maissa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (%)
(EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Lähin esimies antaa yleensä palautetta					
(kyllä)					
• ylempi toimihenkilö	80	79	80	89	81
• alempi toimihenkilö	77	85	80	85	82
• tuotantotyöntekijä (yk)	77	84	80	82	78
• tuotantotyöntekijä (ak)	67	77	71	82	73
Esimies tukee ja auttaa					
(kyllä)					
• ylempi toimihenkilö	66	74	51	73	67
• alempi toimihenkilö	61	75	57	79	75
• tuotantotyöntekijä (yk)	59	77	38	73	67
• tuotantotyöntekijä (ak)	50	68	55	78	62
Työntekijää kuullaan ennen työtavoitteiden määrittämistä					
(aina/melkein aina)					
• ylempi toimihenkilö	63	73	58	69	74
• alempi toimihenkilö	45	58	54	61	67
• tuotantotyöntekijä (yk)	45	48	42	53	69
• tuotantotyöntekijä (ak)	34	44	34	54	59

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

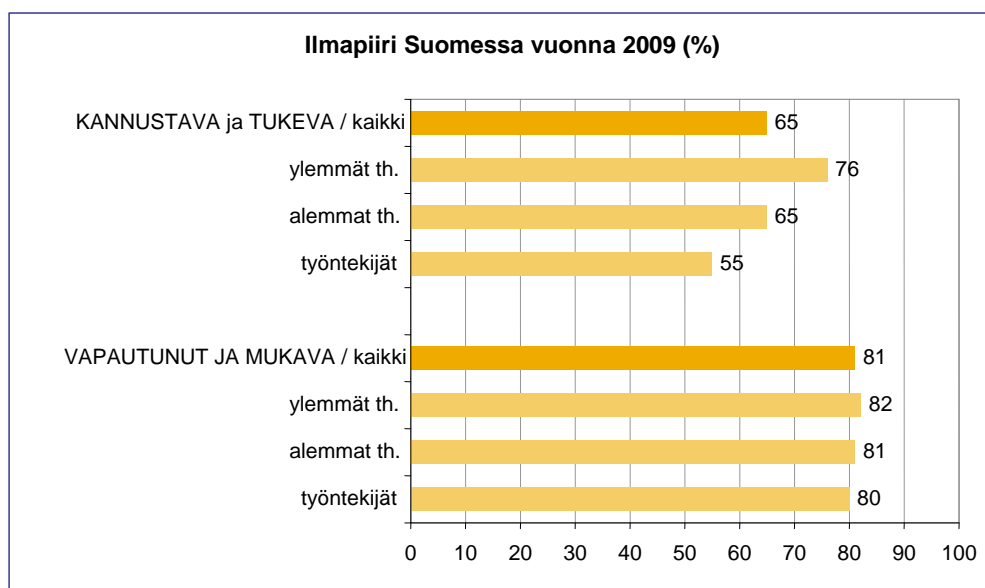
Ylempiä toimihenkilöitä kuullaan yleensä useammin kuin muihin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä (taulukko 12). Koko EU-27 tasolla eroa tuotantoalan ja palvelualan ei juuri ollut (tuotantoala 45 %, palveluala 48 %). Myös Suomessa ero oli varsin pieni (tuotantoala 55 %, palveluala 60 %).

3.4 TYÖYHTEISÖ JA SOSIAALISET SUHTEET

3.4.1 Työyhteisön ilmapiiri ja työtoverisuhteet kansallisten tutkimusten valossa

- Kaksi kolmesta (65 %) palkansaajasta kokee ilmapiirin työpaikallaan kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi
- Valtaosa (83 %) palkansaajista pitää työtovereiden välejä työpaikallaan hyvinä
- Neljä viidestä (79 %) saa työtovereilta apua ja tukea tarvitessaan

Työpaikan ilmapiiri koetaan useammin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi kuin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäväksi. Työ ja terveys Suomessa 2009 tutkimuksessa kaksi kolmesta (76 %) ylemmästä toimihenkilöstä koki työyhteisönsä ilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. Alemmista toimihenkilöistä 65 % ja työntekijöistä 55 % koki työskentelevänsä tällaisessa työpaikassa (kuva 7), miehet jonkin verran useammin kuin naiset. (Kauppinen ym. 2010, Työ ja terveys Suomessa 2009)



Kuva 7: Työilmapiiri sosioekonomisen aseman mukaan (%)
(Työ ja terveys Suomessa 2009)

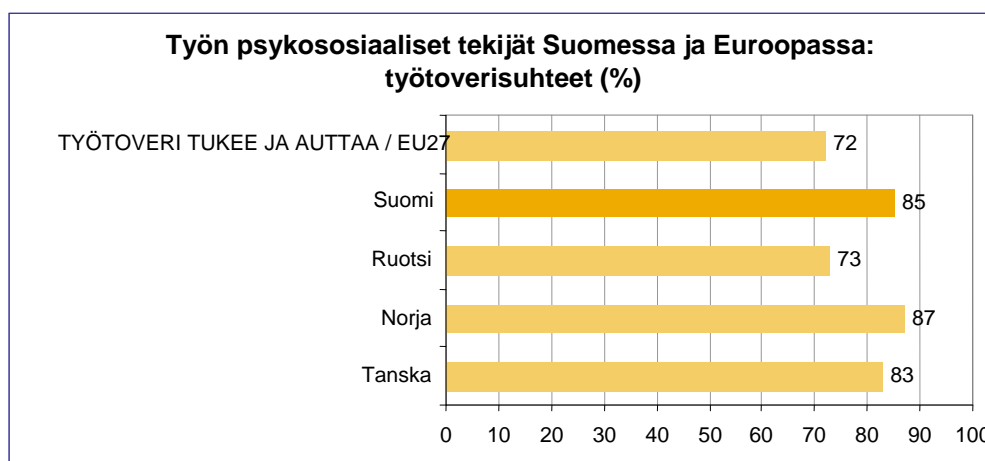
Kolmasosa palkansaajista piti työtoverisuhteita työpaikallaan erittäin hyvinä ja lisäksi noin joka toinen kohtalaisen hyvinä. Työtoverisuhteissa ei ollut eroa sosioekonomisen aseman mukaan, mutta naiset kokivat työtoverisuhteissa ongelmia jonkin verran useammin kuin miehet (hiukan ongelmalliset tai huonot naiset 9 %, miehet 5 %). (Kauppinen ym. 2010, Työ ja terveys Suomessa 2009).

Neljä viidestä (79 %) koki saavansa tukea ja apua työtovereiltaan aina tarvitessaan vähintään melko paljon. Naisten ja miesten ja eri sosioekonomisten ryhmien välillä ei ollut tässä suhteessa eroja. (Työ ja Terveys Suomessa 2009.)

3.4.2 Työtoverisuhteet verrattuna muihin EU-maihin

- Suomessa saadaan apua ja tukea työtovereilta useammin kuin EU maissa keskimäärin (85 % vs. 72 %)
- Suomessa myös tuotantotyöntekijät auttavat ja tukevat toisiaan enemmän kuin muualla EU:ssa (81 % vs. 64 %)

Työyhteisön ilmapiirin ja työtoverisuhteiden osalta Euroopan työolotutkimus antaa mahdollisuuden tarkastella ainoastaan avun ja tuen saantia työtovereilta. Kuten kuvasta 8 nähdään, saadaan Suomessa ja muissa Pohjoismaissa Ruotsia lukuun ottamatta työtovereilta apua ja tukea enemmän kuin EU-27 maissa keskimäärin. Suomessa, Norjassa ja Tanskassa työtoverituen taso on varsin samalla, hyvällä tasolla. Useimmin työtovereilta apua ja tukea saadaan Maltalla (88 %), Norjassa (87 %) ja Suomessa (85 %), harvimminkin Italiassa (52 %), Albaniassa (61 %) ja Puolassa (63 %).



Kuva 8: Apu ja tuki työtovereilta EU:ssa, Suomessa sekä Pohjoismaissa (%) (EWCS 2010)

Useissa maissa alemman koulutustason tuotantotyöntekijät saavat vähemmän apua ja tukea työtovereiltaan kuin muut työntekijäryhmät (taulukko 13). Tuotanto- ja palvelualojen välillä ei ollut eroa EU-27 maissa. Suomessa tuotantoalalla 82 % ja palvelualalla 86 % ilmoitti saavansa apua ja tukea työtovereiltaan aina tai suurimman osan ajasta.

Taulukko 13: Apu ja tuki työtovereilta EU:ssa, Suomessa sekä Pohjoismaissa eri sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

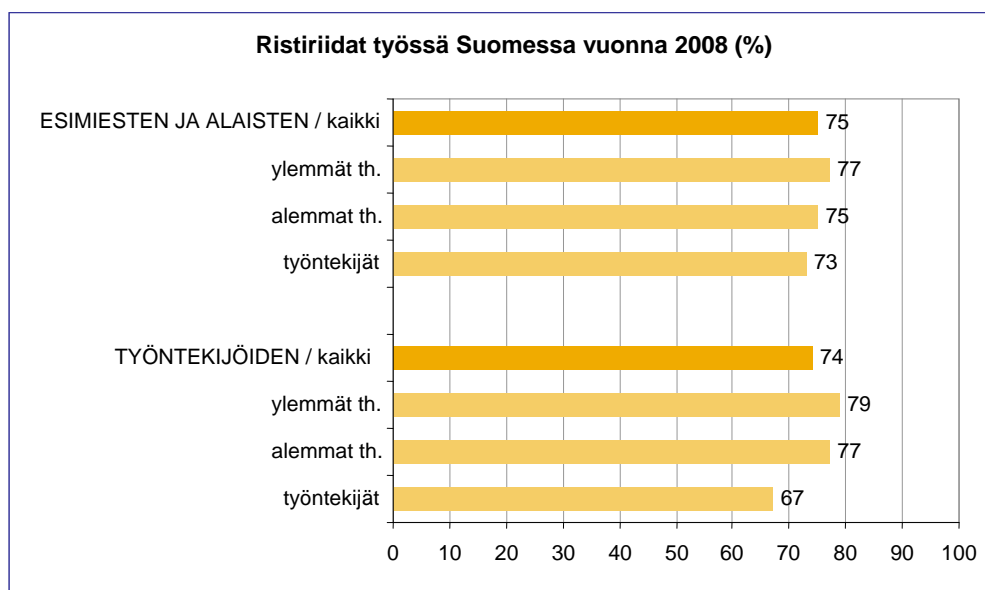
	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Apu ja tuki työtovereilta (aina/suurimman osan ajasta)					
• ylempi toimihenkilö	77	83	73	85	86
• alempi toimihenkilö	72	89	76	89	86
• tuotantotyöntekijä (yk)	74	84	69	85	76
• tuotantotyöntekijä (ak)	64	81	68	82	72

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

3.4.3 Ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä kansallisissa tutkimuksissa

- Noin joka kuudes (14 %) kokee, että omassa työyksikössä on paljon tai melko paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja, alemmat toimihenkilöt jonkin verran muita useammin
- Työntekijöiden välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon raportoi omassa yhteisössään 8 % palkansaajista
- 6 % kokee olevansa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssään
- Kiusaamista esiintyy useammin kuntasektorilla kuin yksityisellä sektorilla
- Eniten kiusaamista esiintyy koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveysalan töissä

Työolotutkimuksessa kolme neljästä (75 %) vastaajasta koki, että omassa työyksikössä on esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja vähintään jonkin verran ja 14 %, että ristiriitoja on vähintään melko paljon. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja oli työyksikössään havainnut 8 % vähintään melko paljon ja kolme neljästä (74 %) vähintään jonkin verran. (Kuva 9) Miehet ja naiset olivat havainneet ristiriitoja yhtä paljon. Ylemmistä toimihenkilöistä ristiriitoja oli havainnut vähintään jonkin verran 79 %, alemmista toimihenkilöistä 77 % ja työntekijöistä 67 %. (Lehto & Sutela 2009, Työolotutkimus 2008)



Kuva 9: Ristiriidat työssä sosioekonomisen aseman mukaan (paljon/melko paljon/jonkin verran, %) (Työolotutkimus 2008)

Työ ja terveys Suomessa tutkimuksessa (2009) 6 % palkansaajista koki tutkimushetkellä olevansa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssään. Kuntasektorilla kiusatuksi tulemisen kokemus on selvästi yleisempää (10 %) kuin valtion sektorilla (4 %) ja yksityisellä sektorilla (5 %). Toimialoista kiusaamista koettiin useimmin koulutuksessa (13 %) sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa (10 %). (Kauppinen ym. 2010)

Työolotutkimuksessa (2008) selvitettiin erikseen kiusaamista työpaikalla, kokemusta kiusatuksi tulemisesta ja epäasiallisen kohtelun kohteena olemisesta. Kaikkiaan 44 % palkansaajista oli havainnut työpaikallaan henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista vähintään joskus, 6 % jatkuvasti. Useimmin kiusaamista olivat havainneet alemmat toimihenkilöt (vähintään joskus 48 %). Kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä oli 4 % tutkituista, ylemmistä toimihenkilöistä.

löistä 3 %, alemmista toimihenkilöistä 5 % ja työntekijöistä 4 %. (Työolotutkimus 2008). Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteena oli asiakkaiden tai työtovereiden taholta joutunut 3 % miehistä ja 7 % naisista vähintään pari kertaa kuukaudessa (Lehto & Sutela 2008).

3.4.4 Kiusaamisen yleisyys Suomessa verrattuna muihin EU-maihin

- Suomessa kiusatuksi tulemisen kokemus on kuudenneksi yleisintä Euroopassa
- Kiusaamista koetaan Suomessa useammin kuin muissa Pohjoismaissa

Euroopan työolotutkimuksessa kaikkiaan 4,1 % työntekijöistä EU-27 maissa koki olleensa kiusaamisen kohteena viimeksi kuluneen vuoden aikana (EWCS 2010). Suomessa kiusatuksi tulemisen kokemusta (6,2 %) oli jonkin verran enemmän kuin kaikkiaan EU-27 maissa ja jonkin verran enemmän kuin muissa Pohjoismaissa. (Taulukko 14) Suomi sijoittui 31 yhden maan vertailussa kuudenneksi. Useammin kuin Suomessa kiusaamista koettiin Ranskassa (9,5 %), Belgiassa (8,6 %), Luxemburgissa (7,2 %), Hollannissa (7,7 %) ja Itävallassa 7,2 %). Maita, joissa kiusatuksi tulemisen kokemus oli työssä harvinaisinta, olivat Bulgaria, Puola ja Italia (kussakin maassa alle 1 %).

Suomessa ja Norjassa alemmat toimihenkilöt ja Suomessa myös alemman koulutustason omaavat työntekijät kokivat kiusaamista yössä muita ryhmiä jonkin veran useammin (taulukko 14). EU-27 tasolla tuotanto- ja palvelualojen välillä oli vain pieni ero (tuotantoala 3,1 %, palveluala 4,6 %). Samansuuruinen ero oli myös Suomessa (tuotantoala 5,2 %, palveluala 6,6 %).

Taulukko 14: Työssä kiusatuksi tulemisen kokemus EU:ssa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa kaikkiaan ja sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Kokenut tulleen kiusatuksi viimeksi kuluneen vuoden aikana (kyllä)	4,1	6,2	2,8	4,3	3,2
• ylempi toimihenkilö	4,4	5,4	2,8	1,8	3,4
• alempi toimihenkilö	4,5	7,5	3,0	5,2	4,0
• tuotantotyöntekijä (yk)	2,6	3,3	2,1	3,8	1,8
• tuotantotyöntekijä (ak)	4,4	6,9	2,6	4,5	1,5

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

3.4.5 Väkivalta, uhkailu ja nöyryyttävä kohtelu Suomessa ja Euroopassa

- Useimmin fyysisistä väkivaltaa ja uhkailua kohdataan palvelu-, myynti- ja hoitotyössä
- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, koetaan sekä uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua (6 % vs. 5 %) että fyysisistä väkivaltaa hieman useammin kuin EU maissa keskimäärin (3 % vs. 2 %)

- Sekä uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua että fyysistä väkivaltaa kokevat kaikissa Pohjoismaissa useimmin alemmat toimihenkilöt
- Suomessa, kuten muuallakin Euroopassa, fyysistä väkivaltaa koetaan erityisesti palvelualoilla

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa (2009) 4 % tutkituista oli viimeksi kuluneen vuoden aikana joutunut väkivallan tai uhkailun kohteeksi työssä tai työmatkalla, 4 % oli lisäksi joutunut pelkästään uhkailun kohteeksi (Kauppinen ym. 2010) Väkivalta tai sen uhka liittyy työssä tyypillisesti asiakastyöhön. Useimmin fyysistä väkivaltaa ja uhkailua oli kohdattu palvelu-, myynti- ja hoitotyössä 15 %, pelkästään uhkailua oli kokenut lisäksi 8 %.

Asiakastyön väkivaltariski näkyi myös Työolotutkimuksessa (2008), jossa asiakkaiden kanssa vähintään puolet työajastaan tekemisissä olevista palkansaajista 31 % koki työssään väkivaltaa tai sen uhkaa vähintään silloin tällöin (Lehto & Sutela 2008).

Euroopan työolotutkimuksessa (EWCS 2010) uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua oli Suomessa kokenut 6 % vastaajista, kaikissa EU-27 maissa 5 %. Myös muissa Pohjoismaissa koetaan uhkailua tai nöyryyttämistä muuta Eurooppaa enemmän. (Taulukko 15) Useimmin uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua oli koettu Britanniassa ja Norjassa (molemmissa 8 %) sekä Hollannissa (7 %).

Fyysisen väkivallan kohteeksi viimeksi kuluneen vuoden aikana oli EU-27 maissa joutunut 2 % työllisistä, toimihenkilöt useammin kuin tuotantotyöntekijät. Suomessa fyysistä väkivaltaa työssä koetaan jonkin verran enemmän kuin EU-27 maissa, mutta toiseksi vähiten Pohjoismaista (taulukko 15). Yleisintä fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen oli Ranskassa (4 %), Norjassa (4 %), ja Britanniassa (3 %). Palvelualalla fyysistä väkivaltaa koettiin useammin kuin tuotantoalalla niin koko EU-27 tasolla (tuotantoala 0 %, palveluala 2 %) kuin Suomessa (tuotantoala 0 %, palveluala 4 %).

Taulukko 15: Fyysinen väkivalta sekä uhkailu tai nöyryyttävä kohtelu EU:ssa, Suomessa ja Pohjoismaissa sosioekonomisen aseman mukaan (%) (EWCS 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Fyysisen väkivallan kokeminen työpaikalla viimeksi kuluneen vuoden aikana (kyllä)	2	3	3	4	3
• ylempi toimihenkilö	3	0	2	1	2
• alempi toimihenkilö	2	7	4	6	5
• tuotantotyöntekijä (yk)	1	0	1	1	0
• tuotantotyöntekijä (ak)	1	1	0	0	0
Uhkailun tai nöyryyttävän kohtelun kokeminen työpaikalla viimeksi kuluneen kuukauden aikana (kyllä)	5	6	6	8	6
• ylempi toimihenkilö	6	6	6	5	5
• alempi toimihenkilö	5	9	8	10	9
• tuotantotyöntekijä (yk)	3	2	5	4	1
• tuotantotyöntekijä (ak)	5	6	2	6	2

(yk=ylempi koulutustaso, ak=alempi koulutustaso)

3.5 TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS JA TYÖNTEKIJÖIDEN ERILAISUUS

3.5.1 Maahanmuuttajataustaiset työntekijät

- Lähes joka kolmannella työpaikalla on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, monikulttuuristen työpaikkojen osuus on lisääntynyt
- Kantaväestön arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan
- Edustavaa kansallisen tason tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työoloista ja työhyvinvoinnista ei ole saatavilla
- Etninen monimuotoisuus on eräs keskeinen 2010-luvun työorganisaatioita määrittävä piirre etenkin pääkaupunkiseudulla ja tietyillä toimialoilla

Yhä useammilla suomalaisilla työpaikoilla on työntekijöitä erilaisista kulttuureista. Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksessa 30 % työssä olevista ilmoitti omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Osuus oli 4 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2006. Maahanmuuttajia oli kaikilla sektoreilla; useimmin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä oli koulutuksessa (42 %) ja teollisuudessa (40 %). Koska maahanmuuttajat paikantuivat erityisesti Etelä- ja Länsi-Suomeen, kohdattiin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä useimmin etenkin näiden alueiden työpaikoilla. (Väänänen & Toivanen 2010; Väänänen ym. 2009.)

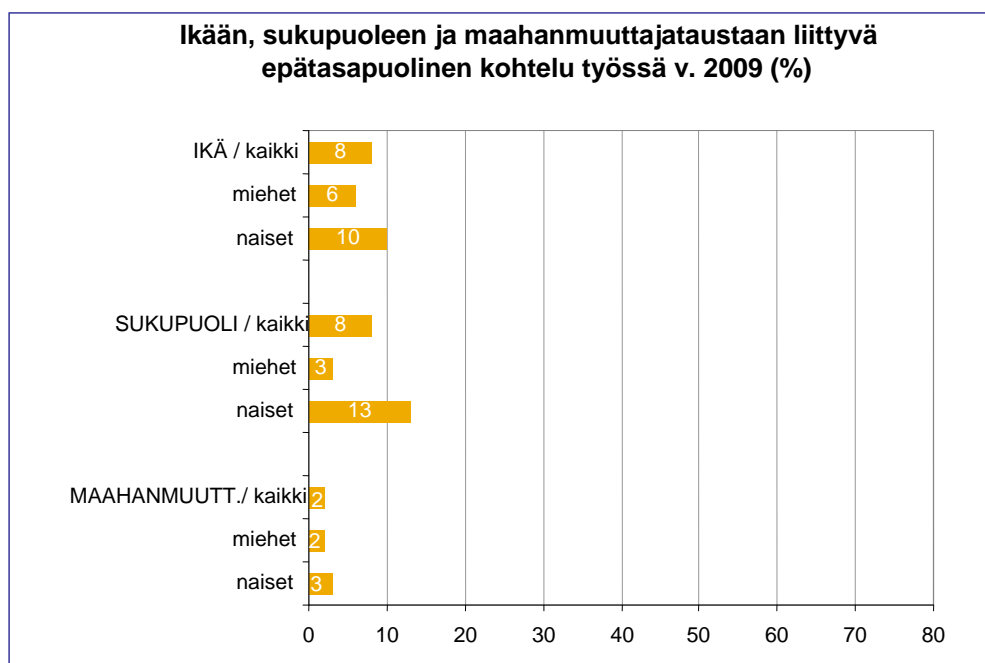
Arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta työpaikoilla ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan 2000-luvulla: vuonna 2009 69 % niistä suomalaisista työssäkäyvistä, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajataustaisia, arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan täysin tasapuolisesti, kun vastaava osuus vuonna 2006 oli 59 %. Niistä vastaajista, joilla oli maahanmuuttajia työpaikallaan, 2 % katsoi heitä kohdeltavan epätasapuolisesti. (Kuva 10) Useimmin epätasapuolista kohtelua havaittiin majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla (5 %). (Työ ja terveys 2009)

Tutkimuksissa on saatu viitteitä, että maahanmuuttajien itsensä raportoimat epätasapuolisuuden kokemukset vaihtelevat etnisen taustan mukaan. Lähinnä liikenteen ja sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla tehdyssä tutkimuksessa kantasuomalaiset sekä Venäjältä ja Virosta tulleet kokivat esimiehen kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti, kun taas Afrikasta ja Lähi-idästä tulleet kokivat muita useammin epätasapuolista kohtelua esimiehen taholta. Samansuuntaisia tuloksia on saatu työnjaon koetusta epäoikeudenmukaisuudesta. Maahanmuuttajataustaisten työntekijät kokivat myös olevansa henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen kohteena suomalaisia työtovereitaan useammin, mutta päivittäin tai lähes päivittäin tapahtuvassa kiusaamisessa ei ollut eroja. Useimmin kiusaamista työssä kokivat Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta lähtöisin olevat työntekijät. (Vartia ym. 2007; ks. myös Sutela 2005).

Vaikka arviot maahanmuuttajien kohtelusta työpaikoilla ovat muuttuneet myönteiseen suuntaan, törmäävät maahanmuuttajat työpaikalla usein ammatillisen etenemisen esteisiin: 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa tehdyt selvitykset osoittavat, että maahanmuuttajien on monesti vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön Suomessa. Tämä voi olennaisesti heikentää heidän työmotivaatiotaan ja hyvinvointiaan. Maahanmuuttajien asema työpaikalla on myös epävakaampi kuin suomalaisten: määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja etenkin naisilla työuran rikkonaisuus ovat yleisiä. (Ks. esim. Forsander ym. 2004, Forsander 2007; Sutela 2005; Vartia ym. 2007; Pohjanpää ym. 2003; Väänänen ym. 2009).

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista työssä on tutkimusta joiltakin työelämän alueilta. Edellä mainitussa, pääosin liikenteen ja sosiaali- ja terveyden-

huollon työpaikoilla tehdyssä tutkimuksessa (Vartia ym. 2007) ei stressin kokemisessa ollut eroja maahanmuuttajataustaisten ja suomalaisten työntekijöiden välillä. Koetun stressin määrä vaihteli kuitenkin eri maahanmuuttajaryhmissä: vähiten stressiä ilmoittivat kokeneensa Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet työntekijät. Työtyytyväisyydessä ei ollut eroja suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Pohjois-Afrikan ja Lähi-idän maista tulleet olivat kuitenkin muita useammin tyytymättömiä työhönsä. Vastaavasti Monikulttuurisuus voimavarana -tutkimuksessa todettiin maahanmuuttajien kokevan suomalaisia jonkin verran vähemmän psyykkisiä oireita kuten ärtyneisyyttä ja levottomuutta (Juuti 2005). Ylipäättään maahanmuuttajat pitivät terveydentilaansa ikäisiinsä verrattuna hyvänä jonkin verran useammin kuin suomalaiset.



Kuva 10: Epätasapuolinen kohtelu työpaikalla vuonna 2009 (%)
(Työ ja terveys Suomessa 2009)

Aiemmin on huomattu, että maahanmuuttajien kokemukset työstään ja työoloistaan eroavat jonkin verran suomalaisten työntekijöiden kokemuksista. Vaihtelua ilmenee maahanmuuttajaryhmien välillä (Pohjanpää ym. 2003; Sutela 2005; Vartia ym. 2007; Joronen 2005). Maahanmuuttajien, erityisesti Venäjältä tulleiden, on todettu kokevan työnsä suomalaisia useammin yksitoikkoiseksi (Sutela 2005; Vartia ym. 2007). Työterveyslaitoksen edellä mainitussa tutkimuksessa havaittiin myös, että maahanmuuttajat kokevat työnsä kantaväestön työntekijöitä epäitsenäisemmäksi, ja että heillä on vähemmän vaikuttamisen mahdollisuuksia työssään kuin suomalaisilla työtovereillaan. Kiirettä työssä maahanmuuttajat kokivat suomalaisia työtovereitaan harvemmin. Harvimmin kiirettä kokivat Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta kotoisin olevat. (Vartia ym. 2007.) Selvitettäessä kokemuksia fyysisistä ja psyykkisistä työoloista, ei havaittujen erojen syitä ole toistaiseksi analysoitu tarkemmin.

Kaiken kaikkiaan on kuitenkin todettava, että maahanmuuttajat tekevät Suomessa hyvin monenlaista työtä ja että heidän työolonsa vaihtelevat paljon. Siten hyvä- ja huono-osaisuus työelämässä kytkeytyy taustalla olevaan laajempaan sosioekonomiseen, kielelliseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen, joka heijastaa erilaisten Suomeen muuttaneiden henkilöiden eriytyneitä elämänpolkuja ja resursseja.

3.5.2 Eri-ikäiset ja eri sukupuolet työpaikoilla

- Sukupuolten tasa-arvon katsotaan toteutuvan varsin hyvin suomalaisilla työpaikoilla
- Joka kolmas työskentelee sellaisissa ammattiryhmissä, joissa samaa sukupuolta olevia on vähintään 90 %
- Naiset havaitsivat ikään ja sukupuoleen liittyvää epätasapuolista kohtelua useammin kuin miehet

Suomalaisilla työpaikoilla työskentelee hyvin eri-ikäisiä ihmisiä, vuoden 2009 Työ ja terveys - tutkimuksessa vain 4 % sanoi omalla työpaikallaan olevan vain melko samanikäisiä henkilöitä. Enemmistö (62 %) niistä vastaajista, joiden työpaikalla oli eri-ikäisiä arvioi eri-ikäisten kohtelun olevan täysin tasapuolista (naiset 56 %, miehet 67 %). Eri-ikäisten kohtelun arvioi epätasapuoliseksi vajaa kymmenes vastaajista (miehet 6 %, naiset 10 %). (Kuva 10) Miesten keskuudessa epätasapuolisen kohtelun arvioitiin kohdistuvan useammin nuorempiin (37 %) kuin vanhempiin (27 %), naiset arvioivat tilanteen päinvastoin (nuorempiin 32 %, vanhempiin 36 %). Vastaavasti neljä viidestä (79 %) vuoden 2008 Työolotutkimuksen vastaajasta oli täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että esimies kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti. Miehet ja naiset ja eri sosioekonomisten ryhmien vastaajat arvioivat näin yhtä usein.

Vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan suuri osa palkansaajista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin suomalaisilla työpaikoilla: vuonna 2008 69 % naisista ja 79 % miehistä oli tätä mieltä. Näissä arvioissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeiseen kymmeneen vuoteen. (Nieminen 2008.) Kuitenkin naisten ja miesten työelämätodellisuudet ovat monelta osin hyvin erilaisia. Miehet ja naiset työskentelevät pitkälti eri ammateissa ja eri aloilla. Vuoden 2008 työssäkäyntitilaston mukaan peräti joka kolmas työskenteli sellaisissa ammattiryhmissä, joissa samaa sukupuolta olevia oli vähintään 90 %. Vastaavasti tasaisen sukupuolijakauman (miehiä ja naisia 40 -60 %) ammattiryhmissä työskenteli ainoastaan 14 % työllisistä. (Tilastokeskus 2010.) Työpaikan näkökulmasta tarkasteltuna puolestaan on havaittu, että noin viidennes työskentelee työpaikoilla, joissa on pelkästään naisia tai miehiä (miehet 24 %, naiset 20 %) (Kauppinen & Miettinen 2010).

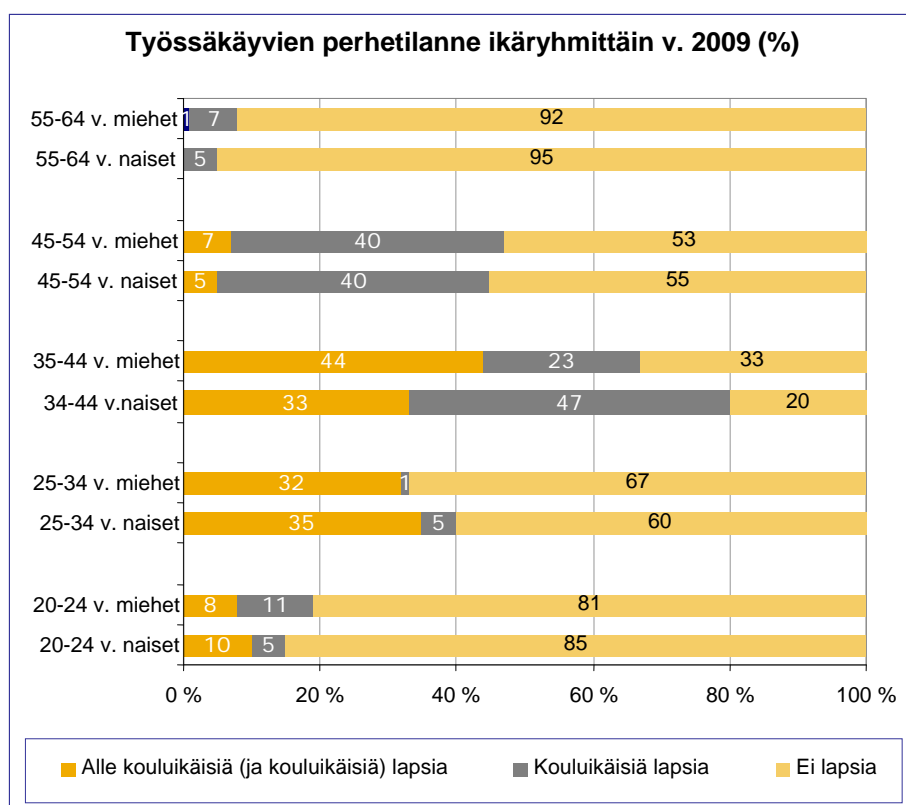
Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen mukaan niistä, joiden työpaikalla oli sekä miehiä että naisia 62 % (miehistä 73 %, naisista 52 %) arvioi sukupuolten välisen kohtelun olevan täysin tasapuolista, epätasapuoliseksi kohtelun arvioi naisista 13 % ja miehistä 3 % (kuva 10). Epätasapuolisen kohtelun arvioitiin kohdistuvan useammin naisiin (58 %) kuin miehiin (8 %). Noin kolmannes katsoi epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan molempiin sukupuoliin. Miehet siis pitivät työpaikkoja tasa-arvoisempina kuin naiset. Tätä käsitystä tukevat myös työolotutkimuksen ja tasa-arvobarometrin tulokset (Nieminen 2008; Lehto & Sutela 2008). Vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan useimmin naissukupuolesta koetaan olevan haittaa palkkauksessa (35 %), ammattitaidon arvostuksessa (29 %), uralla etenemisessä (28 %) ja työpaineiden jakautumisessa (25 %).

Esimiehen tapaa kohdella miehiä ja naisia puolestaan piti täysin tai jokseenkin tasa-arvoisena 68 % vuoden 2008 Työolotutkimuksen vastaajista. Miesten ja naisten välillä ei ollut näissä vastauksissa eroa, mutta sosioekonomisten ryhmien välillä eroja oli havaittavissa. Ylemmät toimihenkilöt pitivät esimiehen tapaa kohdella miehiä ja naisia useammin täysin tai jokseenkin tasa-arvoisena (78 %), alemmat toimihenkilöt olivat jonkin verran harvemmin tätä mieltä (68 %). Työntekijöistä enää 60 % piti esimiehen tapaa kohdella miehiä ja naisia täysin tai jokseenkin tasa-arvoisena. (Työolotutkimus 2008)

3.5.3 Perhevaihe ja työ

- Erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä
- Työn ja perheen yhteensovittaminen haasteena erityisesti niillä pienten lasten vanhemmilla, jotka toimivat ylempinä toimihenkilöinä
- Pienten lasten äideillä elämän raskauden kokemukset ovat vähentyneet

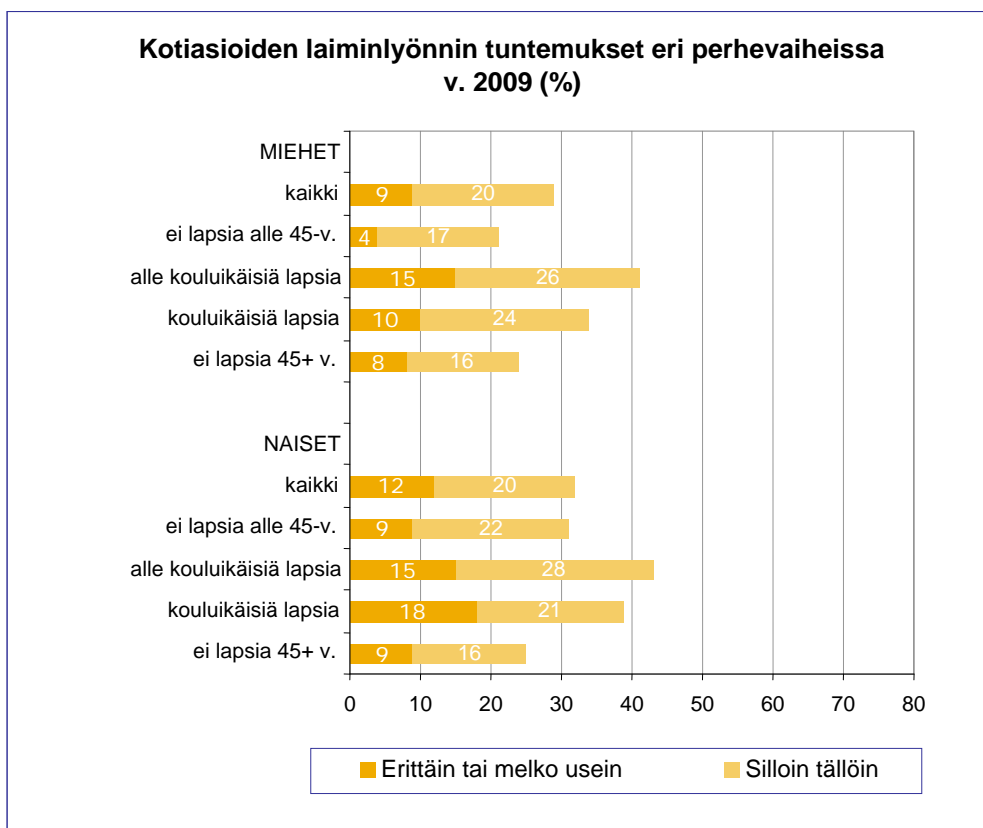
Perhetilanne ja siihen liittyvät huolehtimisvastuut muuttuvat elämäntilanteen myötä. Vuoden 2009 Työ ja terveys -tutkimuksessa työssäkäyvistä valtaosa alle 25-vuotiaista (82 %) oli lapsettomia. 25–34 -vuotiaista monilla oli jo pieniä lapsia, 35–44 -vuotiaista enemmistön elämään kuuluivat omat lapset. (Kuva 11) Keski-ikäisistä taas moni (15 %) huolehti omista vanhemmista tai muista apua tarvitsevista läheisistä (miehet 13 %, naiset 19 %). (Toivanen & Koivisto 2010.)



Kuva 11: Työssäkäyvien perhetilanne ikäryhmittäin naisilla ja miehillä (%) (Työ ja terveys Suomessa 2009)

Erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä (kuva 12). Työ häiritsee kotiasiota useammin kuin kotiasiat työtä. Ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset ovatkin lasten vanhempien keskuudessa varsin tavallisia. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan työssäkäyvistä alle kouluikäisten lasten isistä 41 % ja äideistä 43 % tunsi laiminlyövänsä kotiasiota ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Vastaavat luvut olivat kouluikäisten vanhempien osalta miehillä 33 % ja naisilla 39 %. Lisäksi pienten lasten perhevaiheen kuormittavuudesta kertoo se, että elämäntilanne tuntui raskaalta erityisesti alle kouluikäisten lasten vanhemmista (miehet 26 %, naiset 30 %). Pienten lasten äideillä

elämän raskauden kokemukset olivat kuitenkin vähentyneet 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. (Toivanen & Koivisto 2010.)



Kuva 12: Työssäkäyvien ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset miehillä ja naisilla perhevaiheen mukaan (%)
(Työ ja terveys Suomessa 2009)

Myös vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan noin puolet palkansaajista ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-ajalla (naiset 52 %, miehet 47 %). Erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa tämä on tavallista. (Lehto & Sutela 2008). Perhevaiheen lisäksi työ, sen luonne ja vaativuus heijastuvatkin eri elämäntilanteiden väliseen vuorovaikutukseen ja ristiriitakokemusten yleisyyteen. Vuoden 2009 Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan laiminlyönnin tuntemuksia oli erityisesti johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä sekä yrittäjillä ja esimiesasemassa olevilla.

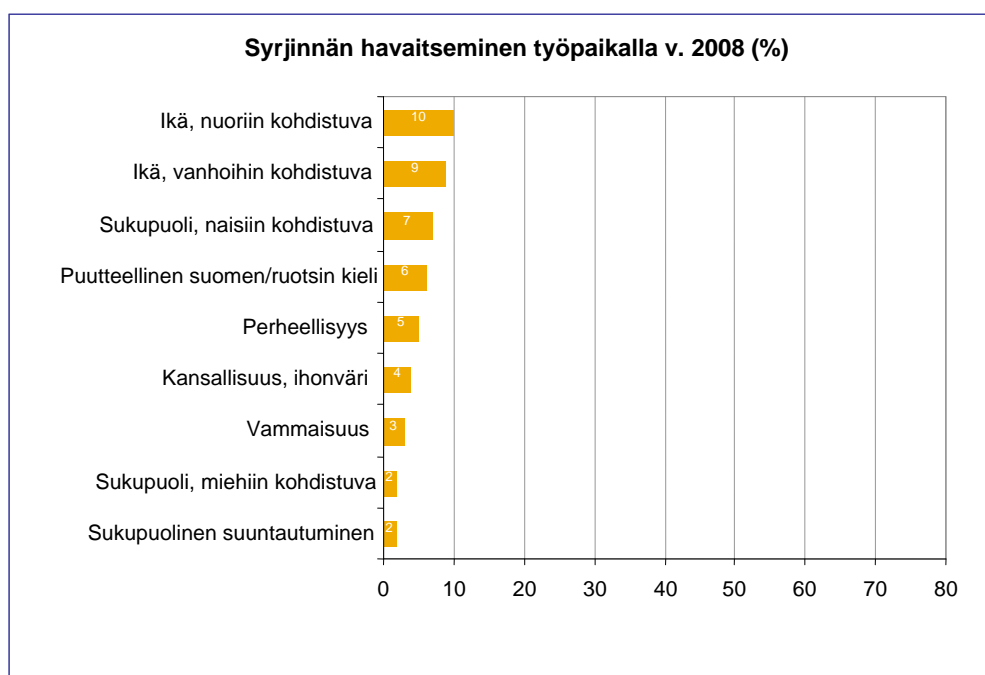
Elämän raskauden tuntemuksista ja ristiriitakokemuksista huolimatta enemmistö palkansaajavanhemmista kuitenkin arvioi jaksavansa paremmin lasten kanssa silloin, kun käy myös työssä. Tätä mieltä olivat erityisesti alle kouluikäisten lasten äidit ja toimihenkilöasemassa toimivat äidit. (Lehto & Sutela 2008.)

3.5.4 Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu Suomessa ja Euroopassa

- Suomalaisilla työpaikoilla havaittava syrjintä liittyy monimuotoisuuden ulottuvuuksista useimmin ikään

- Suomessa työntekijät raportoivat ikäänsä ja sukupuoleensa kohdistuvasta syrjinnästä työpaikallaan useammin kuin työntekijät EU-maissa keskimäärin
- Naiset ovat Suomessa kokeneet miehiä useammin syrjintää työssään
- Kansallisuuden tai etnisen taustan, rodun tai ihonvärin perusteella tapahtuneesta syrjinnästä raportoi noin 1,5 % vastaajista niin Suomessa kuin muissakin EU-maissa

Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan työpaikoilla havaitaan useimmiten ikään liittyvää syrjintää. Perinteisesti ikääntyneiden ja erityisesti ikääntyneiden naisten asema on ollut työmarkkinoilla heikompi kuin nuorempien. Ikäsyrjintä onkin usein liitetty ikääntyviin, mutta nykypäivänä se koskettaa yhtä lailla nuoria. Sukupuoleen ja perheellisyyteen liittyvät syrjintähavainnot ovat vähentyneet viime vuosina, mutta edelleen naiset havaitsivat näitä molempia useammin kuin miehet. Muutama prosentti työllisistä oli havainnut vammaisuuteen, miessukupuoleen tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää työpaikalla. (Kuva 13)



Kuva 13: Syrjinnän havaitseminen työpaikalla (%)
(Työolotutkimus 2008)

Kun raportoituja syrjinnän kokemuksia tarkasteltiin eri moninaisuuden ulottuvuuksien osalta erikseen, voitiin todeta, että niin Suomessa kuin EU maissa keskimäärin oli harvimmoin koettu uskonnon, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtunutta syrjintää. Näistä syistä tapahtuneesta syrjinnästä raportoi alle yksi prosentti vastaajista Suomessa (taulukko 16). Kansallisuuden tai etnisen taustan, rodun tai ihonvärin perusteella tapahtuneesta syrjinnästä raportoi noin 1,5 % vastaajista niin Suomessa kuin keskimäärin muissakin EU-maissa. Huomion arvoista on kuitenkin se, että vaikka maahanmuuttajien osuus Suomessa on EU-maiden alhaisimpia, kansallisuutensa ja etnisen taustansa, rotunsa tai ihonvärensä vuoksi syrjintää kokeneiden osuus on Suomessa samaa luokkaa kuin EU-maissa keskimäärin. (EWCS 2010)

Yleisimmin Suomessa oli koettu iästä johtuvaa syrjintää (5 %). Ikä oli keskimäärin yleisin syrjinnän syy myös muissa maissa, joskin syrjintä iän vuoksi oli harvinaisempaa kuin Suomessa. Seuraavaksi useimmin sekä Suomessa että EU-maissa ilmoitettiin sukupuolen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä. Suomalaisista 3 % koki tullessaan syrjityksi sukupuolensa

vuoksi, mikä oli miltei kaksinkertainen osuus verrattuna EU-27 -maiden keskiarvoon. EWCS 2010 -tutkimuksen tulokset olivat Suomen osalta iän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kohdalta hyvin samansuuntaiset aiemmin raportoidun Työolotutkimuksen tulosten kanssa, joskin edellisessä selvitettiin omakohtaisia syrjinnän kokemuksia ja jälkimmäisessä kartoitettiin työpaikalla tehtyjä syrjintähavaintoja.

Taulukko 16: Syrjintää eri syistä työpaikallaan viimeisen vuoden aikana kokeneiden osuus Suomessa ja EU-27 maissa (%) (EWCS 2010)

Syrjinnän syy	EU-27	Suomi
Ikä	3,2	4,9
Sukupuoli	1,7	3,2
Kansallisuus	1,5	1,6
Etnisyys, rotu, ihonväri	1,4	1,4
Vammaisuus	0,5	0,8
Uskonto	1,0	0,7
Sukupuolinen suuntautuminen	0,4	0,7

EWCS 2009 -tutkimuksen mukaan naiset olivat Suomessa kokeneet miehiä huomattavasti useammin syrjintää työssään (13 % vs. 6 %). EU:n tasolla ei näin merkittävää sukupuolieroa ollut, joskin naiset keskimäärin ilmoittivat syrjinnästä (7 %) hieman miehiä useammin (6 %). Suomessa syrjintäkokemusten yleisyys oli osin yhteydessä myös ammatilliseen asemaan: ylemmät ja alemmat (10–11 %) toimihenkilöt sekä ylempään koulutustason tuotantotyöntekijät (9 %) raportoivat merkittävästi useammin kokeneensa syrjintää kuin alimman koulutustason tuotantotyöntekijät (3 %). EU:n tasolla ei vastaavanlaista merkittävää eroa ollut havaittavissa (6–7 %).

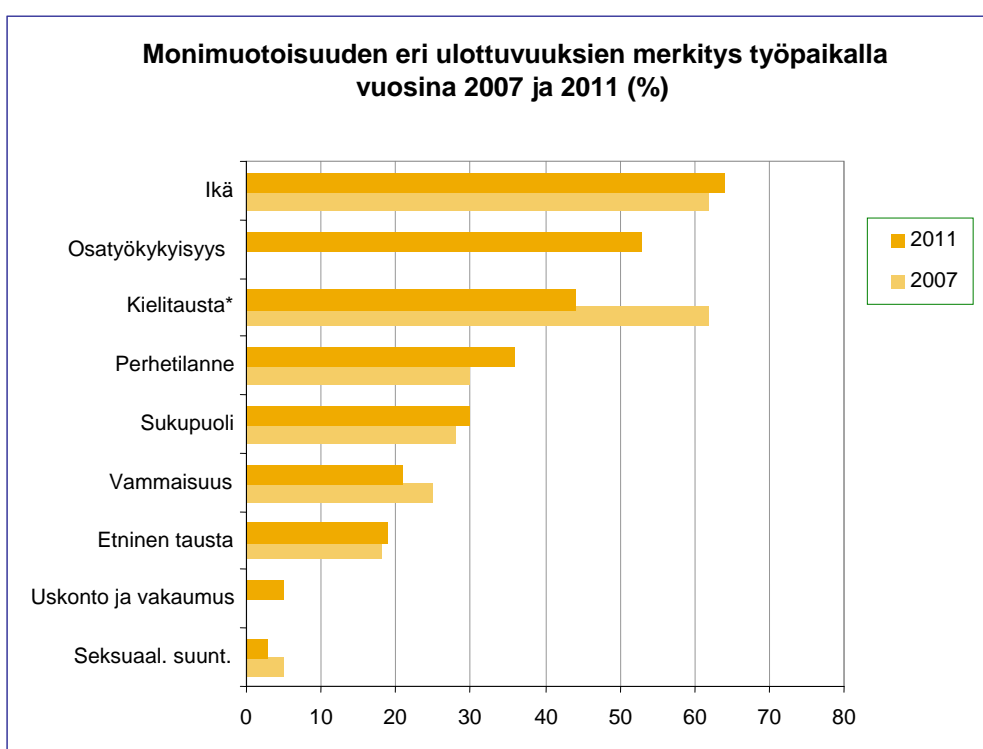
3.5.5 Monimuotoisuus henkilöstöhallinnon näkökulmasta

- Ikä näyttäytyy merkittävimpana monimuotoisuuden ulottuvuutena suomalaisissa työorganisaatioissa
- Osatyökykyisyys, ikä, kielitausta ja etninen tausta arvioidaan merkittäviksi tulevaisuuden työpaikkojen toimintaa määrittäviksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi
- Monimuotoisuuden huomioon ottamisen katsotaan olevan tärkeää erityisesti johtamisessa ja esimiestyössä

Vuosina 2007 ja 2011 toteutetuissa Monimuotoisuusbarometreissa on kartoitettu suomalaisten henkilöstöpäälliköiden ja -johtajien sekä henkilöstön kehittäjien mielipidettä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksestä. Lisäksi vastaajia on pyydetty arvioimaan tulevaisuuden kehityskulkuja. Monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi määritettiin aiemman kirjallisuuden poh-

jalta ikä, sukupuoli, perhetilanne, etninen tausta, kielitausta, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, osatyökykyisyys sekä uskonto ja vakaumus. Vuoden 2007 kyselyssä ikää ja äidinkieltä pidettiin tärkeimpinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina. Merkitykseltään tulevaisuudessa kasvaviksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi arvioitiin erityisesti ikä ja etninen tausta. (Haapanen 2007.) (Kuva 14)

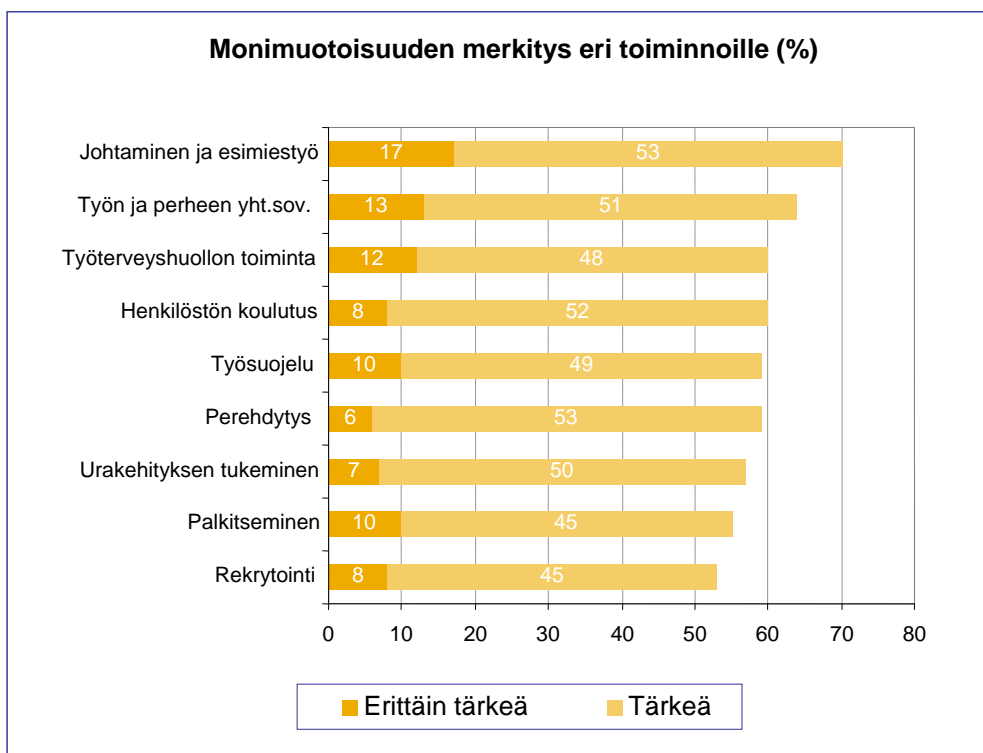
Vuoden 2011 barometrin tulokset vastaavat edellä mainitun osalta hyvin vuoden 2007 kyselyä. Ikä ja kielitausta koettiin merkittävimmissä monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi. Tosin äidinkielen merkitys saattaa korostua kyselyssä liikaa, koska se saatettiin mieltää suomen kielen taidoksi. Uutena tekijänä kyselyyn otetun osatyökykyisyyden merkitys koettiin varsin suureksi. Kunta-alan vastaajista noin 60 % ja vastanneista HENRY ry:n jäsenistä noin 40 % piti osatyökykyisyyttä erittäin tärkeänä tai tärkeänä monimuotoisuuden ulottuvuutena. Tekijät, joiden merkityksen arveltiin kasvavan vahvimmin tulevaisuudessa, olivat osatyökykyisyys, ikä, kielitausta ja etninen tausta. (Toivanen ym 2012.) (Kuva 14)



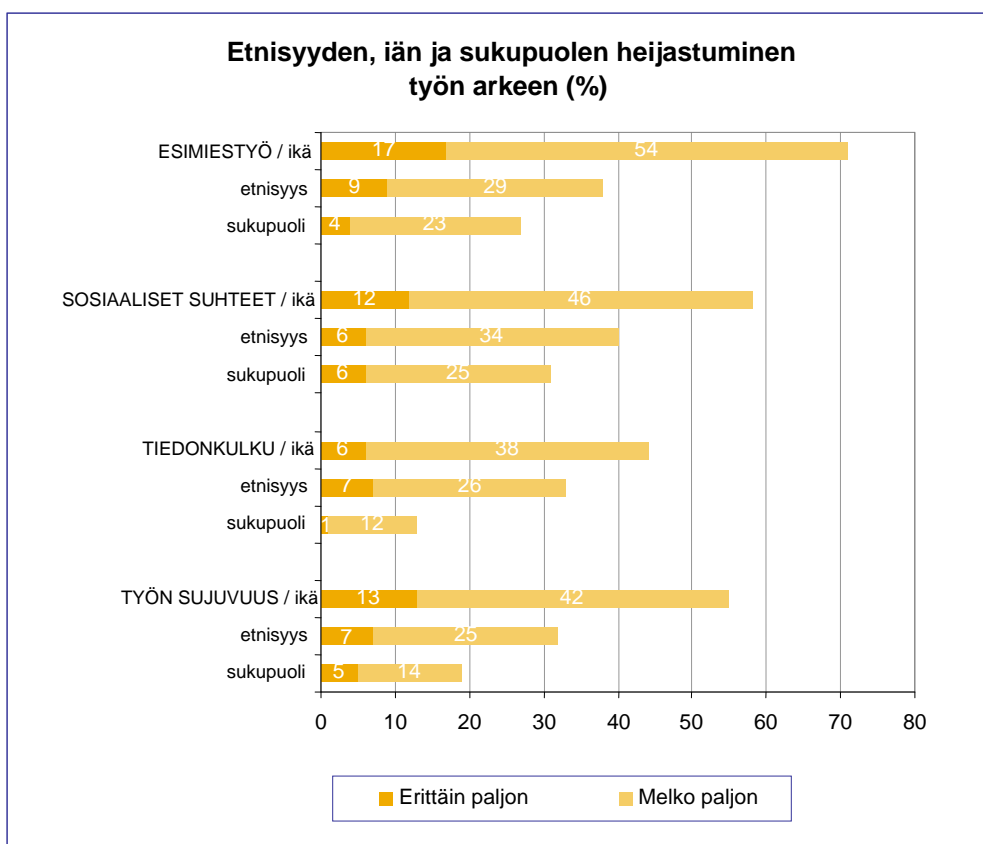
*vuonna 2007 äidinkieli

Kuva 14: Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksestä vuosina 2011 ja 2007 (erittäin tai melko tärkeää, %) (Monimuotoisuusbarometri 2011 ja 2007)

Barometrissä kartoitettiin vastaajien arviota myös siitä, onko monimuotoisuudella ylipäättään merkitystä organisaation eri toimintoihin. Kuten kuvasta 15 voi havaita, monimuotoisuuden merkitystä pidettiin varsin tärkeänä eri toiminnoille kautta linjan. Erilaisista toiminnoista erityisesti johtamisessa ja esimiestyössä monimuotoisuudella arvioitiin olevan tärkeä rooli. (Toivanen ym. 2012)



Kuva 15: Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden merkityksestä eri toiminnoille vuonna 2011 (%)
(Toivanen ym. 2012, Monimuotoisuusbarometri 2011)



Kuva 16: Henkilöstöhallinnon näkemys iän, etnisyyden ja sukupuolen heijastumisesta työn arkeen vuonna 2011 (%)
(Toivanen ym. 2012, Monimuotoisuusbarometri 2011)

Vuoden 2011 monimuotoisuusbarometrissä pyrittiin selvittämään myös monimuotoisuuden merkitystä työyhteisöjen psykososiaalisten tekijöiden näkökulmasta. Tätä selvitettiin kysymällä vastaajien arvioita siitä, miten etninen monimuotoisuus, ikäkysymykset ja sukupuolikysymykset vaikuttavat työyhteisössä neljään tekijään: tiedonkulkuun ja viestintään, esimiestyöhön, sosiaalisiin suhteisiin sekä työn sujuvuuteen. Monimuotoisuuden ulottuvuuksista ikäkysymysten arvioitiin heijastuvan useimmiten työn arkeen, erityisesti esimiestyöhön: peräti 71 % katsoi työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan esimiestyöhön paljon tai erittäin paljon. Etnisyys näyttäytyi barometrin tulosten valossa ikää vähemmän merkityksellisenä tekijänä työn arjessa, ja sukupuoli koettiin vähiten merkitykselliseksi. (Toivanen ym. 2012.) (Kuva 16)

Henkilöstöhallinnon asiantuntijoilta kysyttiin myös arvioita etnisen monimuotoisuuden, ikäkysymysten ja sukupuolikysymysten merkityksen kehityksestä tulevaisuudessa. Etnisen monimuotoisuuden merkityksen arvioi kasvavan noin puolet vastaajista. Ikäkysymysten merkityksen arvioi kasvavan tulevaisuudessa yli 40 % vastaajista. Sukupuolikysymysten merkityksen lähes 90 % vastaajista arvioi pysyvän tulevaisuudessa entisellään. (Toivanen ym. 2012.)

Vertailtaessa monimuotoisuuden heijastumista työn arkeen eri tekijöiden (tiedonkulku ja viestintä, esimiestyö, sosiaaliset suhteet sekä työn sujuvuus) suhteen, voidaan todeta, että monimuotoisuus näyttää vaikuttavan vastaajien mielestä erityisesti esimiestyöhön. Suuria eroja eri tekijöiden välillä ei ole, mutta etnisen monimuotoisuuden vaikutuksen esimiestyöhön vastaajat arvioivat kasvavan tulevaisuudessa hieman enemmän kuin muiden tekijöiden merkityksen. (Toivanen ym 2012.)

Yleisesti ottaen monimuotoisuutta tunnuttiin pidettävän tärkeänä ja positiivisena asiana, siihen suhtauduttiin ehkä jopa yllättävänkin positiivisesti. Vuoden 2007 barometrin yhteydessä tehdyissä henkilöstöalan ammattilaisten haastatteluissa esitettiin myös kriittisiä kommentteja. Vaikka monimuotoisuutta pidettiin rikkautena, nähtiin sen tuovan mukanaan myös haasteita, joihin työyhteisöjen on pystyttävä vastaamaan.

4. TOIMINTA TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN EHKÄISEMISEKSI JA TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMISEKSI

4.1 HUOLI PSYKOSOSIAALISISTA TYÖOLOISTA

- Johdon edustajien kokema huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta vaihtelee suuresti eri maissa
- Suomessa huoli työperäisestä stressistä on keskimääräistä vähäisempää muihin EU -maihin verrattuna
- Suomessa ei olla huolissaan kiusaamisesta tai häirinnästä toisin kuin Euroopassa keskimäärin
- Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epäsäännölliset työajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus
- Aikapaine aiheuttaa johdolle selvästi useimmin huolta Suomessa ja muissa Pohjoismaissa kuin EU maissa keskimäärin
- Syrjintä (esim. sukupuolen, iän tai etnisen taustan vuoksi) ei Suomessa eikä muissakaan Pohjoismaissa ole huolenaihe johdon keskuudessa
- Syrjintä on Suomessa työntekijöiden edustajien mielestä yleisempi huolenaihe kuin johdon mielestä
- Yrityksen taloudellinen tilanne ei vaikuta siihen, kuinka suurta huolta työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä tai väkivallasta ja sen uhasta koetaan, mutta huoli kasvaa yrityskoon kasvaessa

Jotta työpaikoilla voidaan toimia työn psykososiaalisten riskein ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi, täytyy niin työnantajien kuin työntekijöiden (tai heidän edustajiensa) olla tietoisia olemassa olevista riskeistä. ESENER tutkimuksessa (2009) selvitettiin, kuinka suuri huolenaihe työperäinen stressi, kiusaaminen ja häirintä työssä sekä väkivalta tai sen uhka on yrityksissä eri maissa. Lisäksi kysyttiin muutaman mahdollisen psykososiaalisen riskin osalta sitä, oliko ko. tekijä huolenaihe vastaajan yrityksessä.

Suomessa huoli niin työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä kuin väkivallasta ja sen uhasta työssä on harvinaisempaa kuin EU-27 maissa keskimäärin sekä johdon että työntekijöiden edustajien keskuudessa. ESENER tutkimuksessa Pohjoismaista erottui selkeästi Norja, jossa kannettiin suurta huolta kaikista ko. asioista selvästi useammin kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-27 maissa. Työperäisestä stressistä kantoi suurta huolta Suomessa noin joka viides johdon ja noin joka neljäs työntekijöiden edustaja. Kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta kannettiin huolta varsin harvassa yrityksessä. (Taulukko 17)

Työperäinen stressi oli suuri huolenaihe useimmin Portugalissa, Norjassa ja Puolassa, joissa kaikissa yli 60 % johdon edustajista tunsivat siitä suurta huolta ja harvimminkin Italiassa, Liettuassa, Suomessa, Ruotsissa ja Hollannissa, joissa siitä kantoi suurta huolta alle 20 % johdon edustajista. Huoli kiusaamisesta tai häirinnästä oli puolestaan selvästi yleisintä Turkissa, missä yli 70 % johdon edustajista piti sitä suurena huolenaiheena. Toisena tuli Portugali, missä se oli suuri huolenaihe noin joka toisessa yrityksessä. Toisaalta Portugalissa 40 % vastanneista johdon edustajista ei pitänyt sitä lainkaan huolenaiheena yrityksessään. Harvimminkin kiusaamisesta ja häirinnästä kannettiin huolta Sloveniassa, Unkarissa, Virossa ja Italiassa, joissa yli 90 % johdon edustajista totesi, ettei se ole huolenaihe heidän yrityksessään lainkaan. Väkivalta tai sen uhka oli suuri huolenaihe useimmin Turkissa ja Portugalissa (suuri huoli yli 50 %) ja har-

vimmin Virossa, Sloveniassa, Unkarissa ja Italiassa (ei lainkaan huoli noin 90 %). (ESENER 2010)

Taulukko 17: Johdon ja työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta EU:ssa, Suomessa ja Pohjoismaissa (suuri huoli, %) (ESENER 2009)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Huoli työperäisestä stressistä					
• johdon edustajat	37	18	19	69	26
• työntekijöiden edustajat	35	26	23	61	24
Huoli kiusaamisesta ja häirinnästä					
• johdon edustajat	20	1	1	45	7
• työntekijöiden edustajat	20	3	1	44	7
Huoli väkivallasta ja sen uhasta					
• johdon edustajat	19	3	5	28	8
• työntekijöiden edustajat	19	4	4	35	7

Suomessa huoli niin työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä kuin väkivallasta tai sen uhasta kasvoi niin johdon kuin työntekijöiden edustajien keskuudessa yrityskoon kasvaessa. Työntekijöiden edustajat suurissa, yli 500 henkilöä työllistävissä yrityksissä, olivat selkeästi useammin huolissaan kiusaamisesta ja häirinnästä kuin johto. (Taulukko 18)

Taulukko 18: Johdon ja työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta Suomessa yrityskoon mukaan (suuri huoli, %) (ESENER 2009)

	< 50	50 - 149	150 - 499	500 >
Huoli työperäisestä stressistä				
• johdon edustajat	16	21	17	24
• työntekijöiden edustajat	21	27	32	33
Huoli kiusaamisesta ja häirinnästä				
• johdon edustajat	0	1	3	3
• työntekijöiden edustajat	2	3	2	10
Huoli väkivallasta ja sen uhasta				
• johdon edustajat	4	6	9	10
• työntekijöiden edustajat	4	4	4	8

Suomessa 56 % johdosta arvioi yrityksensä taloudellisen tilanteen hyväksi (erittäin tai melko hyväksi), mikä oli enemmän kuin EU:ssa keskimäärin (48 %), mutta samaa tasoa kuin Norjassa ja Tanskassa (Ruotsissa 47 %). Huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä

sekä väkivallasta ja sen uhasta kasvoi johdon keskuudessa Suomessa sitä suuremmaksi mitä huonommaksi yrityksen taloudellinen tilanne arvioitiin. Työntekijöiden edustajien keskuudessa ainoastaan huoli työperäisestä stressistä kasvoi vastaavassa tilanteesta. Johdon ja työntekijöiden käsitykset kiusaamisen ja häirinnän kohdalla poikkesivat toisistaan: kun johdon keskuudessa huoli kasvoi, työntekijöiden edustajien keskuudessa se väheni. (Taulukko 19)

Taulukko 19: Johdon ja työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta Suomessa yrityksen taloudellisen tilanteen mukaan (suuri huoli, %) (ESENER 2009)

Yrityksen taloudellinen tilanne	Hyvä	Keskinkertainen	Huono
Huoli työperäisestä stressistä	16	20	25
• johdon edustajat	25	25	31
• työntekijöiden edustajat			
Huoli kiusaamisesta ja häirinnästä			
• johdon edustajat	1	1	3
• työntekijöiden edustajat	3	4	1
Huoli väkivallasta ja sen uhasta	4	7	8
• johdon edustajat	5	3	4
• työntekijöiden edustajat			

Vertailussa muihin EU maihin Suomessa nousivat johdon huolenaiheina esiin suuri aikapaine, työn epävarmuus, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä vaikeiden asiakkaiden, potilaiden ja oppilaiden yms. käsittely (taulukko 20). Tshekin tasavalta nousi selvästi esiin maiden joukossa. Kahta tarkasteltua psykososiaaliset riskiä lukuun ottamatta kaikki tarkastellut tekijät aiheuttivat huolta useimmin siellä. Vähiten huolta erilaiset psykososiaaliset riskit aiheuttivat Unkarissa, kuten myös Italiassa ja Espanjassa monet tutkitut tekijät aiheuttivat huolta vain vähän. Suomessa työntekijöiden edustajien huolenaiheet olivat lähes samoja kuin johdon. Keskeisempiä olivat suuri aikapaine, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus. (ESENER 2009)

Kaikkien EU maiden joukossa aikapaine aiheutti johdolle selvästi useimmin huolta Suomessa ja muissa Pohjoismaissa. Vähiten aikapaine aiheutti huolta Italiassa (31 %), Unkarissa (37 %) ja Liettuassa (41 %). Huolta pitkistä ja epäsäännöllisistä työajoista Suomessa koettiin kolmanneksi eniten. Useimmin pitkät tai epäsäännölliset työajat olivat huolenaihe Tshekin tasavallassa (42 %) ja Ruotsissa (32 %) ja harvimmin Italiassa ja Unkarissa (molemmissa 7 %). Työn turvattomuuden osalta Suomi sijoittui kahdeksanneksi. Useimmin se oli huolenaihe Tshekin tasavallassa (44 %) ja Puolassa (43 %), harvimmin Maltalla (11 %) ja Espanjassa (13 %). Huonon tiedonkulun osalta johdon ja työntekijöiden välillä Suomi sijoittui yhdeksänneksi. Useimmin myös siitä kannettiin huolta Tshekin tasavallassa (65 %) ja harvimmin Unkarissa (12 %).

Syrjintä (esim. sukupuolen, iän tai etnisen taustan vuoksi) oli huolenaihe erityisesti Tshekin tasavallassa (29 %) ja Portugalissa (20 %). Suomessa samoin kuin Ruotsissa ja Tanskassa luku oli 3 % ja Norjassa 2 %. Suomessa työntekijöiden edustajista 12 % piti kuitenkin syrjintää huolenaiheena. Syrjintä oli työntekijöiden edustajien huolenaiheena erityisesti työpaikoilla, joissa alle 20 % työntekijöistä oli jokin muu kuin Suomen kansalaisuus (17 % vs. 10 % ei lainkaan muita kansalaisuuksia vs. 6 % yli 20 % jokin muu kansalaisuus). (ESENER 2009)

Taulukko 20: Psykososiaaliset riskit huolenaiheena EU-maissa, Suomessa sekä Pohjoismaissa johdon ja työntekijöiden edustajien keskuudessa (suuri huoli, %) (ESENER 2009)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Aikapaine					
• johdon edustajat	56	72	83	74	67
• työntekijöiden edustajat	64	80	86	73	73
Huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä					
• johdon edustajat	32	39	46	29	40
• työntekijöiden edustajat	42	52	60	48	52
Huono yhteistyö työntekijöiden kesken					
- johdon edustajat	27	20	39	23	34
- työntekijöiden edustajat	26	14	35	19	28
Ongelmat esimiesalaissuhteissa					
• johdon edustajat	24	26	28	4	20
• työntekijöiden edustajat	31	35	35	7	21
Vaikeiden asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden ym. kanssa työskentely					
• johdon edustajat	47	39	45	42	40
• työntekijöiden edustajat	42	34	39	35	35
Työntekijöiden huonot mahdollisuudet vaikuttaa työnsä organisointiin					
• johdon edustajat	23	16	30	14	16
• työntekijöiden edustajat	27	33	43	27	28
Pitkät tai epäsäännölliset työajat					
• johdon edustajat	23	29	32	25	19
• työntekijöiden edustajat	29	35	36	27	22
Työn epävarmuus					
• johdon edustajat	31	41	29	19	35
• työntekijöiden edustajat	37	47	35	19	36

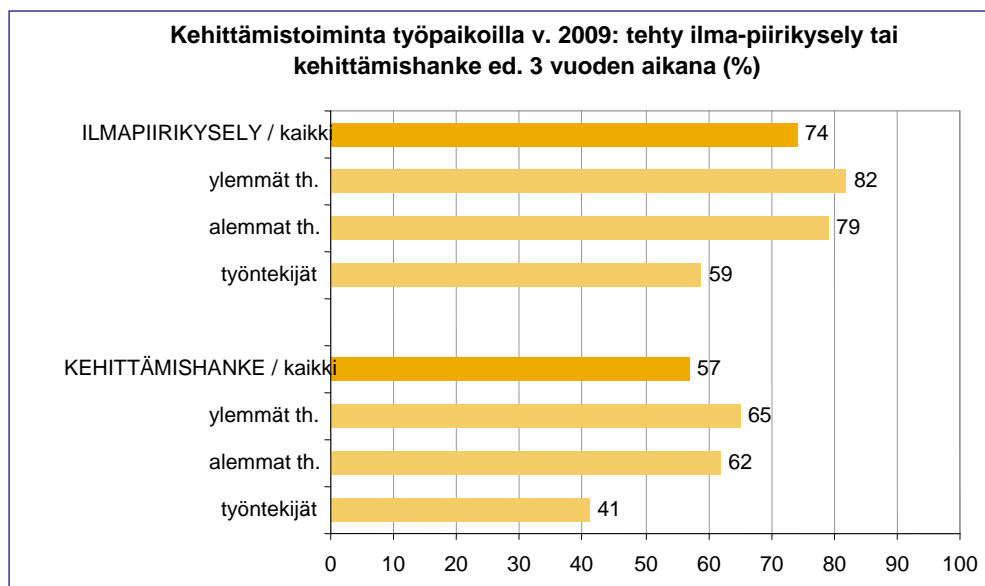
Huolta niin työperäisestä stressistä, työpaikkakiusaamisesta kuin työväkivallasta oli useimmin ja selvästi keskimääräistä enemmän terveydenhuollon ja sosiaalityön, koulutuksen sekä julkishallinnon, puolustuksen ja pakollisen sosiaaliturvan työpaikoilla. Työperäisestä stressistä kannettiin harvimmoin huolta teollisuudessa.

4.2 TOIMINTA TYÖPAIKOILLA TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN EHKÄISEMISEKSI JA VÄHENTÄMISEKSI

4.2.1 Toiminta psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi kansallisten tutkimusten valossa

- Työilmapiirikyselyt ja kehittämishankkeet ovat varsin tavallisia keinoja työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä
- Esimiesten ja työsuojeluorganisaatioiden arvioidaan toimivan varsin aktiivisesti työsuojelussa
- Yleisimpiä toimintatapoja ovat organisaatioiden toimintamallit ja pelisäännöt kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja syntyneiden kiusaamistilanteiden käsittelyyn sekä asian huomioon ottaminen
- Useimmin riskien hallintaan on järjestetty koulutusta

Työilmapiirikyselyt ja kehittämishankkeet ovat varsin tavallisia keinoja työn ja työyhteisön toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä; Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen mukaan kolmella neljästä (74 %) yli 10 henkilön työpaikoista oli tehty työilmapiirikysely kuluneen kolmen vuoden aikana ja runsaalla puolella (57 %) työpaikoista oli tehty myös työyhteisön kehittämishanke (Kauppinen ym. 2010). Toimihenkilöt ilmoittivat selvästi useammin näistä toimista (kehittämistoimet 63 %) kuin työntekijäasemassa toimivat (41 %). (Kuva 17)



Kuva 17: Kehittämistoiminta työpaikoilla (vähintään 10 hlön organisaatiot, toteutettu edellisen 3 vuoden aikana, %) (Työ ja terveys Suomessa 2009)

Työolotutkimuksessa 2008 todettiin, että toimenpiteistä työpaikkakiusaamisen poistamiseksi ja estämiseksi oli työpaikalla useimmin otettu esimiestoiminnassa huomioon hyvä kohtelu tai työpaikkakiusaamisen poistaminen (46 %). Useimmin näin oli tehty ylempien toimihenkilöiden työpaikoilla (55 %), jonkin verran vähemmän alempien toimihenkilöiden työpaikoilla

(46 %) ja harvimminkin työntekijöiden työpaikoilla (36 %). Kaikkiaan 41 % vastanneista totesi, että omalla työpaikalla työsuojelussa oli kiinnitetty huomiota työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn, jälleen useammin ylempien toimihenkilöiden työpaikoilla (46 %) kuin alempien toimihenkilöiden (42 %) ja työntekijöiden (34 %) työpaikoilla. Hyvän kohtelun pelisäännöt oli laadittu vastanneista 34 %:n työpaikalla (ylemmät toimihenkilöt 41 %, alemmat toimihenkilöt 34 %, työntekijät 26 %). (Sutela & Lehto 2008, Työolotutkimus 2008).

Kaksi kymmenestä (18 %) palkansaajasta arvioi esimiehen toimivan aktiivisesti työsuojelussa ja lähes puolet (46 %) on asiasta jokseenkin samaa mieltä. Työsuojeluorganisaation toiminnan tehokkuudessa arvioidaan lähes yhtä myönteisesti. Työsuojelutoiminnassa näkevät parantamisen tarvetta toimihenkilöt jonkin verran useammin (38 % esimiehen toiminta) kuin työntekijäasemassa toimivat (32 %). (Työolotutkimus 2008.)

4.2.2 Suomalaiset toimintatavat verrattuna muiden eurooppalaisten työpaikkojen toimintaan

- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, on muuta Eurooppaa useammin prosessit työperäisen stressin, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan käsittelyyn
- Suomi on yksi kärkimaista psykososiaalisten riskien hallinnassa työpaikoilla

ESENER tutkimuksessa selvitettiin myös, kuinka paljon yrityksissä eri maissa on prosesseja työperäisen stressin, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan käsittelyyn. Useimmin yrityksissä on johdon mukaan prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn. Niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa on prosessit niin työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän kuin työväkivallan käsittelyyn yleisemmin kuin keskimäärin EU-27 maissa. Useimmin erilaisia prosesseja yrityksissä on tutkimuksen mukaan Ruotsissa. (ESENER 2010) (Taulukko 21)

Useimmin prosessit työperäisen *stressin käsittelyyn* on Ruotsissa (68 %), Britanniassa (57 %) ja Irlannissa (55 %). Vain harvassa yrityksessä tällaiset prosessit on esimerkiksi Kreikassa (5 %) sekä Unkarissa ja Tshekin tasavallassa (molemmissa noin 10 %). Prosessit *kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn* ovat yleisimpiä irlantilaisilla (88 %) ja brittiläisillä (80 %) työpaikoilla ja harvinaisimpia Virossa (2 %), Unkarissa (3 %) ja Kreikassa (4 %). Myös *työväkivallan käsittelyyn* prosesseja löytyy useimmin yrityksistä Britanniassa (71 %) ja Irlannissa (68 %) ja harvimminkin Unkarista, Itävallasta, Kreikasta ja Virossa, joissa tällaiset prosessit on vain muutamassa prosentissa yrityksistä.

Taulukko 21: Niiden yritysten osuus EU maissa, Suomessa ja Pohjoismaissa, joissa johdon mukaan on prosessit työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän ja työväkivallan käsittelyyn (%) (ESENER 2009)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Yrityksessä prosessit työperäisen stressin käsittelyyn	25	48	68	41	40
Yrityksessä prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn	30	63	71	55	32
Yrityksessä prosessit työväkivallan käsittelyyn	25	47	61	39	30

Työpaikkakiusaamisen ja sen käsittelyn näkökulmasta Euroopan maat ovat varsin erilaisia. Taulukossa 22 esitetään luokittelu, jossa osa EU maista on jaettu neljään luokkaan, joissa on otettu huomioon kiusaamista kokevien määrä (EWCS 2010), kiusaamisen ja häirinnän käsitteilyyn olemassa olevien prosessien yleisyys yrityksissä sekä yritysten huoli kiusaamisesta ja häirinnästä (ESENER 2010).

Taulukko 22: Kiusaamisen yleisyys, kiusaamisen ja häirinnän prosessit ja niihin liittyvä huoli EU-maissa (%)
(EWCS 2010, ESENER 2010)

	Yleisyys	Prosessit	Ei huolta
Prosessit yleisiä, huoli vähäinen			
• Ruotsi	2,8	71	75
• Suomi	6,2	62	70
• Hollanti	7,7	50	85
Prosessit harvinaisia, huoli vähäinen			
• Viro	1,6	2	93
• Unkari	2,2	3	96
• Liettua	4,7	5	95
• Kreikka	3,4	5	85
• Slovenia	4,8	10	95
• Itävalta	7,2	8	81
Yleisyys alhainen, huoli suuri			
• Turkki	1,3	25	75
• Portugali	2,1	8	52
• Romania	1,8	18	42
Yleisyys korkea, huoli vähäinen			
• Ranska	9,5	23	50
• Belgia	8,6	28	63

4.2.3 Psykososiaalisten riskien hallinta - toteutetut toimenpiteet Suomessa ja muissa EU-maissa

- Useimmin psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi on Suomessa, kuten muissakin EU-maissa, järjestetty koulutusta (63 % vs. 58 %)
- Suomessa toteutetaan muita maita enemmän muutoksia työn organisoinnissa (59 % vs. 40 %)

Kun tarkastellaan psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi toteutettuja toimia, Suomi on yksi EU:n kärkimaita (taulukko 23). ESENER tutkimuksen mukaan useimmin riskien hallintaan oli järjestetty koulutusta. Suomessa koulutuksen järjestäminen oli samaa luokkaa kuin keskimäärin EU maissa. Useimmin koulutusta oli järjestetty Romaniassa (84 %). Muita maita harvemmin koulutusta oli järjestetty Unkarissa (32 %). Muutoksia työn organisoinnissa Suomessa oli tehty keskimääräistä useammin ja myös Pohjoismaista Suomi oli kärkiluokkaa. Harvimmoin muutoksia työn organisoinnissa oli tehty Sloveniassa, Slovakiassa ja Unkarissa (22–24 %).

Ristiriitojen ratkaisuprosessien käyttöönotto psykososiaalisten riskien hallinnan toimenpiteenä oli muita toimia harvinaisempaa. Suomessa tällaisia prosesseja oli viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana otettu käyttöön jonkin verran enemmän kuin EU-27 maissa keskimäärin ja lähes samassa määrin kuin Irlannissa, Belgiassa ja Romaniassa (36–38 %). Selvästi

harvimminkin ratkaisuprosesseja oli otettu käyttöön Italiassa, Espanjassa ja Sloveniassa (10–12 %). (ESENER 2010)

Taulukko 23: Psykososiaalisten riskien hallinnassa toteutetut toimenpiteet (kolmen vuoden aikana) EU:ssa, Suomessa ja Pohjoismaissa (kyllä) (%) (ESENER 2009)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Koulutuksen järjestäminen	58	63	61	59	54
Muutokset työn organisoinnissa	40	59	52	50	56
Ristiriitojen ratkaisuprosessin käyttöön ottaminen	23	34	37	25	28

4.2.4 Kehittämistoimien tarve, toteuttaminen ja eri toimijoiden osallistuminen

- Suomessa johdon edustajat katsovat, että eniten työpaikoilla on tarvetta johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen (80 %),
- kiireen ja aikapaineen vähentämiseen (65 %), sekä
- työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen (39 %)

Erilaisten työolojen kehittämistoimien tarvetta ja niiden toteuttamista on selvitetty Suomessa myös Tykybarometri tutkimuksissa, joista viimeisin on vuodelta 2008. Tykybarometrissa työpaikoilla toteutettua toimintaa selvitettiin työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta eri työnantajasektoreilla ja erikokoisissa organisaatioissa.

Tutkimuksessa kysyttiin johdon edustajalta, oliko työpaikalla ollut tarvetta erilaisiin kehittämistoimenpiteisiin. Mikäli tällaista tarvetta oli ollut, kysyttiin, oliko kehittämistoimenpiteitä tehty. Kuten taulukosta 24 havaitaan, eniten työpaikoilla oli ollut tarvetta johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen, kiireen ja aikapaineen vähentämiseen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen omaa työtä koskevissa asioissa. Kuntasektorilla oli ollut eniten tarvetta henkisen väkivallan samoin kuin fyysisen väkivallan uhan vähentämiseen. Useimmiten tarpeeseen ilmoitettiin myös vastatun, huonoiten tarpeeseen oli vastattu kiireen ja aikapaineen vähentämisen osalta. Eniten tarvetta oli ollut suurilla, 250 + työpaikoilla ja näillä eniten ilmoitettiin myös tehdyn. (Tyky -barometri 2008).

Barometrissa selvitettiin myös, miten paljon eri toimijatahot yrityksissä osallistuvat tyky-toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen työpaikalla (taulukko 25). Kuntasektorilla esimiehet osallistuivat jonkin verran useammin tyky-toiminnan suunnitteluun tai järjestämiseen kuin valtion sektorilla tai yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla oli jonkin verran enemmän sellaisia yrityksiä, joissa esimiehet ja henkilöstö eivät osallistu tällaiseen toimintaan lainkaan. Työsuojeluhenkilöstö osallistui tyky-toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen eri työnantajasektoreilla suunnilleen yhtä usein, työsuojeluhenkilöstö ei osallistu lainkaan toiminnan suunnitteluun noin joka kymmenennessä työpaikassa. Esimiesten osallistuminen oli samansuuruisista sekä 10–49 hengen, 50–249 hengen ja yli 250 hengen työpaikoilla. Sen sijaan työsuojeluhenkilöstö ja koko henkilöstö osallistuivat sitä enemmän mitä suurempi työpaikka oli kyseessä. (Tyky -barometri 2008)

Taulukko 24: Johdon näkemys erilaisten kehittämistoimien tarpeesta yrityksissä sekä tarpeeseen vastaaminen eri työnantajasektoreilla (%)
(Tyky -barometri 2008)

Tarve	Kaikki	Kunta-sektori	Valtion sektori	Yksityinen sektori
Tarvetta kiireen ja aikapaineen vähentämiseen				
• on ollut tarvetta	65	75	67	60
• on tehty	45	49	53	42
Tarvetta työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen omaa työtä koskevilla asioilla				
• on ollut tarvetta	52	56	58	49
• on tehty	47	51	48	44
Tarvetta työn itsenäisyyden ja vastuun lisäämiseen				
• on ollut tarvetta	39	38	27	42
• on tehty	35	36	27	37
Tarvetta johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen				
• on ollut tarvetta	80	81	93	74
• on tehty	73	76	86	68
Tarvetta henkisen väkivalan vähentämiseen				
• on ollut tarvetta	19	34	19	11
• on tehty	17	39	17	11
Tarvetta epäasiallisen kohtelun vähentämiseen				
• on ollut tarvetta	26	33	25	20
• on tehty	23	33	20	19
Tarvetta fyysisen väkivalan uhan vähentämiseen				
• on ollut tarvetta	23	47	28	10
• on tehty	21	42	27	9

Niin Suomessa kuin muissakin EU -maissa työntekijöiden edustajat kokevat varsin usein tarvetta lisäkoulutukseen niin työperäisen stressin, työväkivallan ja kiusaamisen kuin syrjinnän osalta. Mielenkiintoista on, että tarve lisäkoulutukseen oli hyvin samalla tasolla kaikissa Pohjoismaissa ja vastasi Suomessa hyvin myös EU:n keskiarvoa. (ESENER 2010, ESENER 2009)

Taulukko 25: Eri toimijatahojen osallistuminen tyky -toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen eri työnantajasektoreilla (%)
(Tyky -barometri 2008)

	Kaikki	Kunta- sektori	Valtion sektori	Yksityinen sektori
Esimiehet osallistuvat tyky -toiminnan suunnitteluun tai järjestämiseen				
• paljon	51	55	49	50
• ei lainkaan	7	5	2	9
Työsuojeluhenkilöstö osallistuu tyky -toiminnan suunnitteluun tai järjestämiseen				
• paljon	45	42	44	47
• ei lainkaan	10	11	9	11
Koko henkilöstö osallistuu tyky -toiminnan suunnitteluun tai järjestämiseen				
• paljon	54	61	61	48
• ei lainkaan	8	4	3	11

Taulukko 26: Työntekijöiden edustajien tarve lisäkoulutukseen EU:ssa, Suomessa sekä Pohjoismaissa (kyllä, %)
(ESENER 2009)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Työperäinen stressi	82	86	83	88	80
Väkivalta, kiusaaminen ja häirintä	69	68	73	84	67
Syrjintä (esim. iän, sukupuolen tai rodun perusteella)	61	65	71	66	54

4.2.5 Mitä esteitä psykososiaalisten riskien hallinnassa on?

- Suomessa työntekijöiden edustajien mielestä joka kolmannessa yrityksessä johto ei ole halukas ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi
- Vain noin joka toinen työntekijöiden edustaja on sitä mieltä, että toimipaikassa käytössä olevat toimet ovat riittävät
- Johdon halukkuus toimenpiteisiin on Suomessa vähäisempää kuin EU maissa keskimäärin ja vähäisempää kuin muissa Pohjoismaissa
- Asian herkkyys/sensitiivisyys on johdon mukaan suurin este psykososiaalisten riskien käsittelyn este niin Suomessa, muissa Pohjoismaissa kuin koko EU:n alueella

ESENER -tutkimuksessa kaikissa EU-27 maissa noin kolme neljästä työntekijöiden edustajasta oli sitä mieltä, että omassa yrityksessä johto on vähintään melko halukas ottamaan käyttöön keinoja psykososiaalisten riskien ehkäisyyn ja käsittelyyn (taulukko 27). Suomessa halukkuus oli jonkin verran vähäisempää. Johdon halukkuus tällaisiin toimiin oli Pohjoismaista suurinta Tanskassa. Kaikista EU maista johdon halukkuus arvioitiin korkeimmaksi Romaniassa (95 %)

ja Iso-Britanniassa (92 %) ja vastaavasti huonoin tilanne oli tältä osin Unkarissa (58 %) (ESENER 2009)

Taulukko 27: Työntekijöiden edustajien näkemys siitä, miten halukas johto on ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi? (erittäin/melko, %) (ESENER 2009, 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Johdon halukkuus ottaa käyttöön toimenpiteitä	78	64	82	85	90

Kaikkiaan EU-27 maissa työntekijöiden edustajista kaksi kolmasosaa pitää yritysten keinoja hallita psykososiaalisia riskejä riittävinä (taulukko 28). Suomessa ja Ruotsissa työntekijöiden edustajat pitävät yrityksen keinoja riittävinä jonkin verran harvemmin. Tanskassa ja Norjassa toimenpiteet psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi ovat riittävät selvästi useammin kuin Suomessa. Parhain tilanne näyttää olevan Latviassa (87 %) ja huonoin Kyproksella (26 %). (ESENER 2009)

Taulukko 28: Työntekijöiden edustajien näkemys siitä, ovatko toimipaikan käyttämät toimenpiteet psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi riittävät (kyllä, %) (ESENER 2009, 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Työpaikan käyttämien toimenpiteiden riittävyys	64	55	54	67	74

EU-maissa johdon edustajien mukaan asian herkkyyks, tietoisuuden puute, resurssien kuten ajan, henkilöstön tai rahan puute sekä koulutuksen ja /tai asiantuntemuksen puute ovat suurimpia vaikeuksia ja esteitä psykososiaalisten riskien ehkäisyssä ja käsittelyssä. Myös Suomessa asian herkkyyks koetaan varsin suurena, jopa EU keskiarvoa suurempana, esteenä. Toisaalta Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, teknisen tuen tai ohjauksen puute on pieni ongelma kuin muualla Euroopassa. Ruotsissa yrityskulttuuri näkyy useammin esteenä kuin muissa Pohjoismaissa. (Taulukko 29)

Taulukko 29: Johdon edustajien käsitykset psykososiaalisten riskien käsittelyn esteistä EU maissa, Suomessa ja muissa Pohjoismaissa (kyllä, %) (ESENER 2010)

	EU-27	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Asian herkkyyks /sensiitivisyys	55	66	64	52	70
Tietoisuuden puute	52	51	56	42	51
Voimavarojen, kuten henkilöstön, rahan puute	49	41	41	51	38
Koulutuksen ja/tai asiantuntemuksen puute	48	48	51	46	50
Teknisen tuen tai ohjauksen puute	32	23	22	17	16
Yrityskulttuuri	35	35	46	30	39

4.3 KEINOT MONIMUOTOISUUDEN HALLINTAAN

- Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostamisen on tärkeää näkyä työpaikan strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa
- Tasa-arvosuunnitelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi ja edistämiseksi ovat yleistyneet; vuoden 2011 barometrissa 84 % ja vuoden 2007 barometrissa 69 % vastaajista raportoi, että omassa organisaatiossa oli tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma

Työyhteisöjen monimuotoistuesssa joudutaan johtamiskäytännöissä sovittamaan yhteen aikaisempaa useammin toisaalta yksilöllisyyden, toisaalta yhteisöllisyyden vaatimuksia ja pohtimaan oikeudenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Paineita kohdistuu esimiehen ja erityisesti lähiesimiehen toimintaan. Suomalaisista asiantuntijoista 91 % pitää johtamista ja esimiestyötä avainasemassa työpaikan monimuotoisuuden hallinnassa ja sen hyödyntämisessä. Samoin asiantuntijoiden keskuudessa on kannatettu laajalti erilaisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien välisen vuorovaikutuksen tukemista ja kehittämistä. (Moisio & Martikainen 2006.)

Työpaikkatasolla on haaste kohdata jonkin erityisryhmän tarpeet, mutta samalla säilyttää tunne kaikkien työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta. Erilaisten tarpeiden huomioimisen tarpeellisuutta kartoitettiin Monimuotoisuusbarometreissa (2007, 2011). Vuonna 2011 valtaosa (76 %) henkilöstöhallinnon edustajista arvioi, että organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijäryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet.

Usein myös korostetaan, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tuoda esiin organisaation toimintapolitiikkaa kuvaavissa asiakirjoissa. Vuoden 2011 barometrissa kartoitettiin, onko monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen nostettu esiin organisaation strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa. Tähän väitteeseen vastasi myönteisesti lähes kaksi kolmannesta vastaajista (58 %), mikä oli enemmän kuin aiemmassa barometrissä (2007). Tulosten pohjalta voidaan varovaisesti arvioida, että monimuotoisuuden huomioiminen organisaatioiden toiminnan suunnittelussa ja strategioissa olisi lisääntynyt viime vuosina.

Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat yksi keino, jolla on pyritty tukemaan työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia yli 30 työntekijän työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Vuoden 2008 Työolotutkimuksessa kuitenkin vain neljännes (25 %) vastanneista arvioi tasa-arvosuunnitelman laaditun omassa työpaikassa. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 12 %, joten jonkinlaista edistystä voidaan katsoa tapahtuneen. (Lehto & Sutela 2008, 105.) Henkilöstöhallinnon näkemys tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmien olemassaolosta on Monimuotoisuusbarometriin mukaan valoisampi. Vuoden 2011 barometrissa 84 % ja vuoden 2007 barometrissa 69 % arvioi, että omassa organisaatiossa oli tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuus-suunnitelma. Nämä kohtalaisen korkeat luvut voivat tosin heijastaa vastaajien valikoitumista. On mahdollista että Monimuotoisuusbarometriin ovat vastanneet erityisesti ne henkilöstöhallinnon edustajat, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta, ja joiden organisaatioissa tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmia on laadittu.

Kaikkiaan viime vuosina on erityisesti erilaisten hankkeiden puitteissa julkaistu varsin paljon oppaita ja esitteitä sekä koulutusaineistoa, joiden tarkoituksena on ollut muun muassa koota hyviä käytäntöjä ja tukea monimuotoisten ja monikulttuuristen työpaikkojen toimintaa. Näiden keinojen vaikuttavuudesta ei kuitenkaan tällä hetkellä ole saatavilla luotettavaa, tutkimukseen pohjautuvaa tietoa.

4.4 TYÖEHTOSOPIMUKSET KEINONA EDISTÄÄ PSYKOSOSIAALISIA TYÖOLOJA

- Työehtosopimuksissa (TES) voidaan sopia myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista
- Työaikajoustot ja työhyvinvoinnin, työkyvyn ja osaamisen kehittäminen mainitaan useissa TES:ssä

Työhyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen huomioon ottamista tarkasteltiin syksyllä 2011 voimassa olleiden työehtosopimusten pohjalta neljällä erilaisella alalla.

Tarkasteltavat työehtosopimukset olivat:

- Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestön (YTN) ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TTK) alakohtainen sopimus teknologiateollisuudesta
- Yksityisen palvelusektorin sopimus matkailu- ja ravintola-alalta (PAM ry ja MaRa ry)
- Terveystieteiden tutkimuskeskuksen sopimus kunnalliselta alalta (KVTES)
- Teollisuusalan sopimus paperiteollisuudesta (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry)

Kaikki työehtosopimukset sisältävät perusasiat, joita ovat työsuhde, palkkaus, työaika, lepoajat sekä lomautusmenettelyt. Jokainen sopimus sisältää myös jotain mainintoja psykososiaalisista työolotekijöistä kuten työaikalukumat eli yksilöllisen, työntekijälähtöisen jouston tai työhyvinvoinnin kehittämisen.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestön (YTN) teknologiateollisuuden alakohtaisessa sopimuksessa on sovittu yksilöllisen työaikajouston mahdollisuudesta sekä työpaikkatasoisesta kehittämistoiminnasta:

- Paikallisesti voidaan sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista kuitenkin niin, että työaika enintään vuoden mittaisena ajanjaksona tasoittuu sovitun keskimäärään.
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen: *"Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luodaan edellytyksiä myös menestyville liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä."*
- On sovittu, että perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on edistää henkilöstön työhyvinvointia, eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa. Työryhmä kehittää malleja hyödyntäen alalla toteutettuja hyviä käytäntöjä sekä erilaisia asiantuntijaorganisaatioita. Työryhmä tarkastelee erityisesti tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn ja työhyvinvointiin (esim. työolojen, työyhteisön, esimiestyön ja ammatillisen osaamisen kehittäminen) sekä työhyvinvoinnin yhteistoiminnallista edistämistä työpaikoilla. Tavoitteena on tuottaa välineitä, joilla työpaikat voivat kartoittaa tilannettaan ja toimenpiteitä, joilla työhyvinvointiin liittyviä hyviä käytäntöjä voidaan edistää ja levittää työpaikoilla.

Yksityisen palvelusektorin matkailu- ja ravintola-alan työehtosopimuksessa (PAM ry ja MaRa ry) mainitaan mm. työväkivalta sekä työkykyä ylläpitävä toiminta:

- Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan *"suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa edistetään ja tuetaan työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. Toiminta kohdistuu työhön, työoloihin ja työntekijöihin."* Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostamista.

- tumista, seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.
- Vaaran arviointiin kuuluu palvelutyötehtävissä myös väkivallan uhan arviointi. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan sekä työkohteeseen kohdistuneet ja työkohteen lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset. Arvioidun vaaran perusteella työnantajan tulee järjestää työ ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhkaa voidaan torjua tai vähentää. Työehtosopimuksessa on konkreettinen ohjeistus uhan torjuntaan ja uhkatilanteiden jälkihoitoon.

Terveydenhuollon hoitohenkilöstön kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTES on hoitohenkilökunnan osalta kirjattu liukuvan työajan mahdollisuus, työuralla kehittyminen sekä eriarvoisen kohtelun kieltäminen:

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.
- Kuntatyönantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.
- Eriarvoisen kohtelun välttämiseen kiinnitetään huomiota.
- Sopimuksessa on kirjattuna työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun ja täten edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Paperiliitto ry:n ja Metsäteollisuus ry:n työehtosopimuksessa psykososiaalisista tekijöistä on mainittu mm. työaikapankki ja työhyvinvoinnin kehittäminen:

- Sopimuksessa työaikapankilla tarkoitetaan paikallisesti käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä. Työaikapankilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Liittyminen työaikapankkiin ja eroaminen siitä perustuu yksittäisen työntekijän vapaaehtoisuuteen, ellei kyse ole kokonaisen paikallisen sopimuksen rajaaman työyksikön säännöllisen työajan järjestämisestä.
- Liitot asettavat pysyvän työryhmän selvittämään keinoja edistää nuorten työntekijöiden hakeutumista paperiteollisuuden ammattikoulutukseen. Tavoitteena on lisätä työn ohessa tapahtuvaa nuorten ammatillista koulutusta. Lisäksi selvitetään käytännölliset edellytykset ja mahdollisuudet ammatillisen täydennys-, uudelleen- ja jatko-koulutuksen toteuttamiseksi.
- Sopimus sisältää päätöksen perustaa työryhmä selvittämään keinoja työurien pidentämiseen, työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

5. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

5.1 KESKEISET TULOKSET

5.1.1 Työtyytyväisyys ja hyvinvointi

- Lähes yhdeksän kymmenestä suomalaisesta palkansaajasta on tyytyväinen työhönsä
- Ylemmät toimihenkilöt ovat Suomessa muita stressaantuneempia
- Suomalaiset ovat hieman tyytyväisimpiä työoloihinsa kuin EU:n työssä käyvät keskimäärin (89 % vs. 84 %)
- Suomalaiset kokevat oman organisaationsa motivoivan heitä tekemään parhaansa työssään useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin (74 % vs. 62 %)
- Tunnetta hyvin tehdystä työstä Suomessa tunnetaan jonkin verran vähemmän kuin muissa Pohjoismaissa sekä EU-27 maissa keskimäärin (74 % vs. 84 %).

Enemmistö suomalaisista palkansaajista ilmoitti olevansa tyytyväisiä työhönsä, erittäin tyytyväisiä oli joka neljäs. Tyytyväisyys työoloihin oli Suomessa jonkin verran yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Työntekijät myös kokivat, että oma organisaatio motivoi henkilöstöä tekemään parhaansa useammin kuin eurooppalaiset organisaatiot keskimäärin. Myös muissa Pohjoismaissa tilanne oli tältä osin parempi kuin EU:ssa keskimäärin. Suomessa tunne hyvin tehdystä työstä oli kuitenkin selvästi harvinaisempaa kuin muissa Pohjoismaissa, erityisesti Tanskassa, ja EU-27 maissa keskimäärin. Osaltaan tätä voivat selittää tiukat määräajat työssä ja nopea työtahti, jotka ovat Suomessa yleisempiä kuin Tanskassa ja EU:ssa keskimäärin.

5.1.2 Työn sisältö ja työjärjestelyt

- Kansallisessa tutkimuksessa suurin osa (84 %) palkansaajista piti työtään vaihtelevana
- EU -tason tutkimuksessa Suomessa koettiin työn sisältävän yksitoikkoisia työtehtäviä lähes yhtä paljon kuin EU maissa keskimäärin, mutta useammin kuin muissa Pohjoismaissa (Suomi 49 %, EU-27 45 %, Ruotsi 31 %, Norja 25 %, Tanska 40 %)
- Suomessa töihin kuuluu useammin uusien asioiden oppimista kuin EU-27 maissa keskimäärin (91 % vs. 68 %)
- Joka toisen suomalaisen palkansaajan (47 %) täytyy kiirehtiä usein saadakseen työnsä tehtyä ja joka kolmas joutuu usein venyttämään työpäiväänsä saadakseen työnsä tehdyksi
- Suomessa sekä muissa Pohjoismaissa työskennellään tiukkojen määräaikojen puitteissa (71 % vs. 62 %) ja työtahti on nopea useammin (73 % vs. 59 %) kuin EU-27 maissa keskimäärin Tanskassa työtahti koetaan nopeaksi jonkin verran harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa
- Kansallisten tutkimusten perusteella kahdella kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työssä, työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet ovat harvinaisemmat. Vain neljäsosa kaikista palkansaajista pitää vaikutusmahdollisuuksiaan työmääräänsä hyvinä
- Suomessa vaikutusmahdollisuudet oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin ja taukojen pitämiseen ovat hyvät useammin kuin muissa Pohjoismaissa ja kaikkineen EU:n huippua (taukoihin 65 % vs. 48 %; päätöksiin 57 % vs. 40 %)
- Sosioekonomisten ryhmien välillä on suuria eroja.

Kansallisessa tutkimuksessa valtaosa palkansaajista koki työnsä vaihtelevaksi, mutta EU-tutkimuksessa joka toinen totesi työnsä sisältävän yksitoikkoisia työtehtäviä. Tilanne Suomessa erosi muista Pohjoismaista siten, että Suomessa yksitoikkoisia työtehtäviä koettiin olevan selvästi enemmän. Erityisen huomion arvoista oli, että Suomessa myös ylemmistä toimihenkilöistä yli 40 % raportoi työssään olevan yksitoikkoisia tehtäviä kun vastaavat osuudet muissa Pohjoismaissa olivat 9 - 22 %.

Sekä kansalliset että EU-tason tutkimukset nostivat työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin kiireen, nopean työtahdin ja tiukat määräajat. Sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa työssä näyttää olevan tiukkoja määräaikoja ja nopea työtahti selvästi useammin kuin EU-27 maissa keskimäärin.

Toisaalta vaikutusmahdollisuudet taukojen pitämiseen ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vaikuttamisessa näyttävät sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa olevan varsin hyvät vertailussa kaikkiin EU maihin. Suomessa ne olivat parhaimmat kaikista Pohjoismaista. Tärkeää on kuitenkin ottaa huomioon se, että sosioekonomisten ryhmien välillä on suuri ero; ylemmillä toimihenkilöillä oli usein hyvät vaikuttamisen mahdollisuudet, mutta työntekijöillä hyvät vaikuttamisen mahdollisuudet olivat selvästi harvinaisemmat.

Positiivisista työn voimavaroista maininnan ansaitsee myös uuden oppimisen mahdollisuudet, joita työn koettiin sisältävän sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa selvästi enemmän kuin EU maissa keskimäärin.

5.1.3 Työaikajoustot

- Suomessa sekä miehet että naiset työskentelevät useammin kuin EU:ssa keskimäärin 30–40 tuntia viikossa (73 % vs. 58 %)
- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, on paremmat mahdollisuudet yksilölliseen, työntekijälähtöiseen työaikajoustoan kuin koko EU tasolla (54 % vs. 40 %)
- Suomessa tuotannollinen työaikajousto esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta on yleisempää kuin työntekijälähtöisen jouston mahdollisuus
- Suomessa ylemmillä toimihenkilöillä on eniten työaikajoustoja, työntekijöillä muita harvemmin

Vaikka työntekijälähtöinen työaikajousto, eli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, oli Suomessa yleisempää kuin EU:ssa keskimäärin, omaisi vain noin puolet suomalaisista palkansaajista tällaisen jouston mahdollisuuden. Tällaisia vaikutusmahdollisuuksia oli Suomessa samassa määrin kuin muissa Pohjoismaissa. Koska tuotannollista joustoa oli kuitenkin enemmän kuin työntekijälähtöistä työaikajoustoan, on tarpeen suunnitella molemminpuolisen jouston käytäntöjä ja seurata niiden vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin.

Tutkimusten mukaan työntekijälähtöisen jouston mahdollisuus toteutuu muita työyhteisöjä useammin sellaisissa työyhteisöissä, joissa tiedonkulku toimii ja asioista keskustellaan. Työntekijälähtöisen työaikajoustoan mahdollistavissa työyhteisöissä myös henkilöstön psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi on turvatumpaa. Kun henkilöstöllä tuotannollisen jouston tilanteessa on mahdollisuus myös yksilölliseen joustoon, esiintyy stressiä vähemmän. Molemminpuolinen työaikajousto heijastuu myös työn ja kotiasioiden helpompana yhdistämisenä (Kandolin 2006) sekä työurien pidentämiseen (Kandolin & Tuomivara 2012).

5.1.4 Esimiestyö

- Kansallisten tutkimusten mukaan esimiestyöhön ollaan Suomessa kohtalaisen tyytyväisiä; kolme neljästä palkansaajasta on tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan
- Esimiestyö on Suomessa keskimäärin parempaa kuin EU-27 maissa ja samaa tasoa kuin Pohjoismaissa
- Suomalainen esimies antaa palautetta enemmän kuin esimiehet muualla Euroopassa (82 % vs. 75 %)
- Suomessa esimieheltä saadaan apua ja tukea useammin kuin muissa EU maissa (74 % vs. 60 %)
- Suomessa työntekijöitä kuullaan työtavoitteiden määrittämisessä useammin kuin EU maissa keskimäärin (59 % vs. 47 %)

Sekä kansallisten että EU tason tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että Suomessa suuri osa palkansaajista on tyytyväisiä esimiestensä johtamistapaan ja että esimiehet antavat palautetta, tukevat ja auttavat ja kuuntelevat alaisiaan varsin usein. Suomessa esimiesten raportoitiin auttavan ja tukevan alaisia useammin kuin EU maissa keskimäärin ja suunnilleen yhtä usein kuin Norjassa ja Tanskassa. Mielenkiintoisen poikkeuksen muista Pohjoismaista teki Ruotsi, jossa esimiehen koettiin tukevan ja auttavan työntekijöitä samoin kuin kuulevan heitä ennen työtavoitteiden asettamista selvästi harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa.

Vaikka monessa tämän päivän työelämäkeskustelussa painotetaan esimiestyön kehittämisen tarvetta Suomessa, antoi EU tason tutkimus siis kohtalaisen hyvän kuvan suomalaisesta esimiestyöstä. On kuitenkin otettava huomioon, että esimiestyötä mitattiin ainoastaan kolmen piirteen osalta. Lisäksi on otettava huomioon, että esimiestyön kokemisessa oli joitain eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Eri sosioekonomisissa ryhmissä esimiehen koettiin antavan palautetta sekä tukevan ja auttavan suunnilleen yhtä usein, mutta sekä ylemmän että alemman tuotantotason työntekijöitä kuultiin ennen työtavoitteiden määrittämistä selvästi harvemmin kuin toimihenkilöitä.

Yksi työntekijöiden hyvinvoinnin ja työyhteisön toimivuuden kannalta varsin keskeinen esimiestyön piirre on esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus/ epäoikeudenmukaisuus ja epätasapuolisuus. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa kaikkiaan 60 % palkansaajista koki lähimmän esimiehensä kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti aina tai hyvin usein. Kuitenkin 12 % työntekijäasemassa olevista koki esimiehen kohtelevan alaisiaan melko epätasapuolisesti tai erittäin epätasapuolisesti.

5.1.5 Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet

- Kaksi kolmesta (65 %) palkansaajasta kokee ilmapiirin työpaikallaan kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi
- Valtaosa (83 %) palkansaajista pitää työtovereiden välejä työpaikallaan hyvinä
- Noin joka kuudes (14 %) kokee, että omassa työyksikössä on paljon tai melko paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja, alemmat toimihenkilöt jonkin verran muita useammin
- Työntekijöiden välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon raportoi omassa yhteisössään 8 % palkansaajista
- Suomessa saadaan apua ja tukea työtovereilta useammin kuin EU maissa keskimäärin (85 % vs. 72 %)

Useimmissa suomalaisissa työyhteisöissä niin työtovereiden välit kuin esimiehen ja alaisten välit näyttävän olevan kohtalaisen hyvässä kunnossa, mutta kuitenkin karkeasti noin kymme-

nesosa palkansaajista raportoi työskentelevänsä työpaikoilla, joilla on ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä tai työntekijöiden kesken. Toimivat vuorovaikutussuhteet ovat keskeinen työn voimavaratekijä ja työn sujumisen edellytys ja toisaalta konfliktit työssä merkittävä työstressin syy, ja siksi on tärkeää, että työpaikoilla tunnustetaan ajoissa työn sujuvuutta ja työntekijöiden hyvinvointia haittaavat yhteisöristiriidat ja puututaan niihin.

Myös kansainvälisessä vertailussa suomalaisten työtovereiltaan saama tuki ja apu ovat hyvää luokkaa ja Suomessa työtovereilta saadaan useammin apua ja tukea kuin EU maissa keskimäärin. Norjassa ja Tanskassa työtovereilta saadaan tukea ja apua yhtä usein kuin Suomessa. Ruotsissa sen sijaan työtovereilta (samoin kuin esimiehiltä) saadaan tukea ja apua harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa.

Työpaikkakiusaaminen

- 6 % kokee olevansa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssään
- Kiusaamista ilmenee useammin kuntasektorilla kuin valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla
- Eniten kiusaamista ilmenee koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveystalouden töissä
- Suomessa kiusatuksi tuleminen kokemus on kuudenneksi yleisintä Euroopassa
- Kiusaamista koetaan Suomessa useammin kuin muissa Pohjoismaissa

Suomessa työpaikkakiusaamista raportoidaan keskimääräistä enemmän verrattuna kaikkiin EU maihin, mutta myös verrattuna muihin Pohjoismaihin. Syitä voi olla monia. Euroopan työolotutkimuksessa vuonna 2005 työpaikkakiusaamista kokevien määrä Suomessa oli noin 17 %, mikä oli korkein kaikista EU maista. Vuonna 2010 toteutetussa viidennessä työolotutkimuksessa, jossa käytettiin eri termejä, kiusaamista kokevien määrä oli Suomessa 6 %, mikä vastaa täysin viimeisimmän Työ ja terveys Suomessa 2009 tutkimuksen tulosta.

Vuoden 2005 työolotutkimuksen raportissa tutkijat totesivat, että kiusaamisen raportointiin vaikuttaa myös tiedostuksen taso. Tämä tarkoittaa sitä, että maissa, joissa kiusaamisesta käydään aktiivista keskustelua ja sitä tutkitaan paljon, se tunnustetaan ja siitä raportoidaan herkemmin kuin maissa, joissa asia ei ole noussut työelämäkeskustelun aktiiviseksi osaksi. Kiusaamisen hyväksymättömyyden painottaminen ja lainsäädännöllinen sanktioiminen voivat vaikuttaa niin, että vuorovaikutusongelmia työpaikoilla nimetään herkemmin epäasialliseksi kohteluksi ja kiusaamiseksi.

Vakavat työpaikkakiusaamistilanteet näyttävät olevan hyvin samantyyppisiä kaikkialla maailmassa, mutta kulttuurisia eroja voi olla siinä, minkälaista käyttäytymistä ja toimintaa pidetään epäasiallisena ja kiusaavana ja erilaiset kulttuuriset tekijät ja piirteet, jopa kansanluonne, voivat myös vaikuttaa kiusaamisen laajuuteen. Kiusaamisen kokemiseen ja raportointiin voivat vaikuttaa kussakin maassa vallitseva yleinen työelämäkulttuuri, vuorovaikutukseen ja kohteluun työpaikalla kohdistuvat odotukset sekä suhtautuminen vallan käyttöön. Myös muodollisen vallan käyttö on eroja. Pohjoismaat ovat feministisiä kulttuureita, joissa muodollisen vallan käyttö on sanktioidumpaa kuin enemmän maskuliinissa kulttuureissa. Tämä voi heijastua mm. siihen, millaista esimiehen käyttäytymistä pidetään kiusaamisena. Vertailukelpoista tutkimusta. Erilaisten kulttuuristen tekijöiden merkityksestä kiusaamiskokemuksiin ei kuitenkaan toistaiseksi ole saatavilla tutkimustietoa. Työelämää ja sen keskeisiä piirteitä pidetään Pohjoismaissa varsin yhteneväisinä ja kaikissa Pohjoismaissa työpaikkakiusaaminen on ollut esillä tutkimuksessa ja työelämäkeskustelussa suunnilleen yhtä kauan, siksi eroja Pohjoismaiden välillä on vaikea tulkita. Yhtenä selityksenä tähän on esitetty suomalainen väkivaltakulttuuri, jonka yhteyksistä kiusaamisen raportointiin ei kuitenkaan ole arvioita. Myös kansallisesti käytössä olevat termit ja se, miten ihmiset ne ymmärtävät ja mieltävät, voi vaikuttaa. Suomessa puhutaan työpaikkakiusaamisesta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta, joskus myös henkisestä väkivallasta työssä, mikä aiheuttaa ajoittain hämmennystä työpaikoilla.

Myös se, mistä kiusaamisen ajatellaan syntyvän voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon sitä raportoidaan. Niin tutkijat kuin käytännön toimijat ovat nykyisin varsin laajasti yhtä mieltä siitä, että kiusaamisella on useimmiten työoloperäiset juuret. Joskus kuitenkin ajatellaan, että kiusaaminen johtuu yksilöstä itsestään, on hänen omaa syytään tai hänen heikkouttaan, jolloin kiusaamisen raportoinnin kynnyksessä voi nousta.

Väkivalta, uhkailu tai nöyryyttävä kohtelu

- Useimmin fyysistä väkivaltaa ja uhkailua kohdataan palvelu-, myynti- ja hoitotyössä
- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, koetaan sekä uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua (6 % vs. 5 %) että fyysistä väkivaltaa hieman useammin kuin EU maissa keskimäärin (3 % vs. 2 %)
- Sekä uhkailua tai nöyryyttävää kohtelua että fyysistä väkivaltaa kokevat kaikissa Pohjoismaissa useimmin alemmat toimihenkilöt
- Suomessa, kuten muuallakin Euroopassa, fyysistä väkivaltaa koetaan erityisesti palvelualoilla

Euroopan työterveys ja työturvallisuusviraston tutkimuksessa (European Agency for Safety and Health at Work 2007) työväkivalta, samoin kuin työpaikkakiusaaminen nähtiin yhtenä nousevista työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvistä psykososiaalisista riskeistä. Kansainvälinen vertailu osoitti, että fyysisen väkivallan samoin kuin uhkailun ja nöyryyttävän kohtelun kokeminen ovat niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa vähintään yhtä yleistä kuin EU maissa keskimäärin, jopa hieman yleisempää. Kaikissa Pohjoismaissa sekä fyysisen väkivallan että uhkailun tai nöyryyttävän kohtelun kokeminen oli yleisintä alemmilla toimihenkilöillä, koko EU-27 tasolla vastaavaa eroa ei ollut.

Väkivaltariskit ja niiden valmistautuminen tulee kartoittaa jokaisessa väkivaltariskin omaavassa työpaikassa: KAURIS – Kartoita uhkaavat työväkivaltariskit -menetelmä (Saarela ym. 2009) on kehitetty työpaikkojen avuksi asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden kartoittamiseen, ehkäisyyn ja hallintaan. Menetelmää sovelletaan esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä työpaikalla. Menetelmä käy työpaikalla läpi kaikki työväkivaltariskien hallinnan osa-alueet, kuten toimintaperiaatteet, vaaran arviointi, tekniset toimenpiteet, ympäristön suunnittelu, valvonta- ja hälytyslaitteet, toimintatavat, koulutus, tapausten raportointi ja arviointi. Menetelmä auttaa työpaikkaa arvioimaan kunkin osa-alueen osalta työpaikan varautumisasteen ja tarpeelliset muutokset.

5.1.6 Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät

- Lähes joka kolmannella työpaikalla on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja monikulttuuristen työpaikkojen osuus on viime vuosina lisääntynyt
- Kantaväestön arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan
- Edustavaa kansallisen tason tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työoloista ja työhyvinvoinnista ei ole saatavilla
- Etninen monimuotoisuus on eräs keskeinen 2010-luvun työorganisaatioita määrittävä piirre etenkin pääkaupunkiseudulla ja tietyillä toimialoilla

Monikulttuuristen työpaikkojen osuus on lisääntymässä, mikä voi synnyttää uusia haasteita työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmista. Työelämän monikult-

tuuristumisesta huolimatta Suomessa on tällä hetkellä saatavilla varsin vähän kansallista tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työoloista, psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja hyvinvoinnista. Samoin puuttuu maahanmuuttajataustaisilta itseltään kerättyä tietoa tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumisesta työpaikoilla.

Eri ikäiset ja eri sukupuolet työpaikoilla

- Sukupuolten tasa-arvon katsotaan toteutuvan varsin hyvin
- Naiset havaitsevat ikään ja sukupuoleen liittyvää epätasapuolista kohtelua useammin kuin miehet

Kansallisten selvitysten perusteella valtaosa suomalaisista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikoilla, samoin enemmistö katsoo eri ryhmiä kohdeltavan tasapuolisesti. Kuitenkin monimuotoisuuden erilaisiin ulottuvuuksiin voi liittyä epätasapuolista kohtelua tai syrjiviä käytäntöjä. Suomessa havainnot epätasapuolisesta kohtelusta liittyvät useimmin ikään, ja naiset havaitsevat ikään ja sukupuoleen liittyvää epätasapuolista kohtelua useammin kuin miehet. Suomessa naisten ja miesten työelämätodellisuudet ovat varsin erilaisia, koska naiset ja miehet toimivat suurelta osin eri ammateissa, eri aloilla ja eri työpaikoilla. Tämän vuoksi eri sukupuolten työelämän laatu, mutta myös työhyvinvoinnin riskit voivat erilaistua (ks. esim. Julkunen 2009).

Perhevaihe ja työ

- Erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä
- Työn ja perheen yhteensovittaminen on haasteena erityisesti niillä pienten lasten vanhemmilla, jotka toimivat ylempinä toimihenkilöinä
- Pienten lasten äideillä elämän raskauden kokemukset ovat kuitenkin vähentyneet

Perheellisten, erityisesti pienten lasten, vanhempien haasteena on onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen, erityisesti tämä korostuu ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Enemmistö työssäkäyvistä vanhemmista kuitenkin arvioi jaksavansa paremmin lasten kanssa kun käy myös töissä.

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu Suomessa ja Euroopassa

- Suomalaisilla työpaikoilla havaittava syrjintä liittyy monimuotoisuuden ulottuvuuksista useimmin ikään
- Naiset kokevat Suomessa miehiä useammin syrjintää työssään
- Suomessa työntekijät raportoivat ikäänsä ja sukupuoleensa kohdistuvasta syrjinnästä työpaikallaan useammin kuin työntekijät EU-maissa keskimäärin
- Kansallisuuden tai etnisen taustan, rodun tai ihonvärin perusteella tapahtuneesta syrjinnästä raportoi noin 1,5 % työssä käyvistä niin Suomessa kuin muissa EU-maissa

Työpaikoilla havaittava syrjintä liittyy useimmin ikään. Verrattuna muihin EU-maihin, suomalaiset ilmoittivat keskimääräistä useammin tullessaan työpaikallaan syrjityksi sukupuolestaan johtuen. Tämä voi heijastaa todellista tapahtunutta syrjintää, mutta myös suomalaisten asenteita sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun tärkeydestä. On oletettavaa, että mitä painokkaammin yhteiskunnassa ja työelämässä korostetaan yksilöiden ja eri ryhmien yhdenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun tärkeyttä, sitä herkemmin tapahtumia tunnustetaan ja nimetään syrjinnäksi.

Monimuotoisuus henkilöstöhallinnon näkökulmasta

- Ikä näyttyy merkittävimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena
- Osatyökykyisyys, ikä, kielitausta ja etninen tausta arvioidaan tulevaisuudessa merkittäviksi ulottuvuuksiksi
- Useimmin monimuotoisuuden roolin katsottiin olevan tärkeä tai erittäin tärkeä johtamisen tai esimiestyön alueella

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta ikä näyttyy merkittävimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena suomalaisilla työpaikoilla. Myös kielitausta on arvioitu varsin usein tärkeäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi. Monimuotoisuuden ulottuvuuksista taas iän on arvioitu useimmin vaikuttavan työn arkeen: esimiestyöhön, sosiaalisiin suhteisiin, tiedonkulkuun ja työn sujuvuuteen. Monimuotoisuuden nähdäänkin yleisesti aiheuttavan paineita esimiehen ja erityisesti lähiesimiehen toimintaan.

5.1.7 Toiminta työpaikoilla työn psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi

Johdon ja työntekijöiden kokema huoli psykososiaalisista riskeistä eri maissa

- Johdon edustajien kokema huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta vaihtelee suuresti eri maissa
- Suomessa ollaan vähemmän huolissaan sekä työperäisestä stressistä että kiusaamisesta ja häirinnästä työssä kuin EU maissa keskimäärin
- Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epäsäännölliset työajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus
- Aikapaine aiheuttaa johdolle selvästi useimmin huolta Suomessa ja muissa Pohjoismaissa kuin EU maissa keskimäärin
- Suomessa työn epävarmuus on suurempi huolenaihe kuin Euroopassa ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin
- Syrjintä (esim. sukupuolen, iän tai etnisen taustan vuoksi) ei ole Suomessa, kuten ei muissaakaan Pohjoismaissa, huolenaihe johdon keskuudessa
- Syrjintä on Suomessa yleisempi huolenaihe työntekijöiden edustajien kuin johdon mielestä

Norjaa lukuun ottamatta kaikissa Pohjoismaissa sekä johdon että työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta näyttää olevan vähäisempää kuin EU maissa keskimäärin. Varsin selvästi kaikista muista Pohjoismaista erosi tutkimuksissa Norja, jossa sekä huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä että väkivallasta ja sen uhasta olivat selvästi yleisemmät kuin muissa Pohjoismaissa sekä johdon että työntekijöiden edustajien keskuudessa.

Huolestuneisuuden taso voi heijastaa näiden ongelmien tiedostettua määrää eri maissa, mutta myös sitä, miten paljon organisaatioissa koetaan olevan keinoja ko. tilanteiden hallintaan. Esimerkiksi Norjassa yrityksissä on käytössä prosesseja työperäisen stressin tai kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn selvästi vähemmän kuin Suomessa ja Ruotsissa.

Kuten aikaisemmin todettiin, kiire ja aikapaine nousevat sekä kansallisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa keskeiseksi psykososiaalisiksi kuormitustekijäksi sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa. Näin ollen on luonnollista, että aikapaineesta koettu huoli on näissä maissa myös keskimääräistä suurempaa. Suomessa peräti 80 % työntekijöiden edustajista ja 72 % johdon edustajista piti aikapainetta suurena huolena omassa yrityksessään. Työntekijöiden edustajat kantavat Suomessa myös varsin usein, ja useammin kuin EU-27 maissa keski-

määrin, huolta huonosta tiedonkulusta johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuudesta. Suomessa useampi kuin joka toinen työntekijöiden edustaja koki huonon tiedonkulun johdon ja työntekijöiden välillä ja 47 % työn epävarmuuden suureksi huolenaiheeksi omassa yrityksessään.

Norjassa vain varsin harvat sekä johdon (4 %) että työntekijöiden edustajat (7 %) pitivät ongelmia esimies-alaissuhteissa suurena huolena omassa yrityksessään. Suomessa työntekijöiden edustajista joka kolmas (35 %) piti ongelmia esimies-alaissuhteissa suurena huolena omassa yrityksessään.

Toiminta psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja työyhteisöjen kehittämiseksi Suomessa

- Työilmapiirikyselyt ja kehittämishankkeet ovat varsin tavallisia keinoja työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä
- Esimiesten ja työsuojeluorganisaatioiden arvioidaan toimivan varsin aktiivisesti työsuojelussa
- Yleisimpiä toimintatapoja ovat organisaatioiden toimintamallit ja pelisäännöt kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja syntyneiden kiusaamistilanteiden käsittelyyn sekä asian huomioon ottaminen
- Useimmin riskien hallintaan on järjestetty koulutusta
- Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, on muuta Eurooppaa useammin prosessit työperäisen stressin, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan käsittelyyn
- Suomi on yksi kärkeimmistä psykososiaalisten riskien hallinnan erilaisten toimien, kuten koulutuksen, osalta

Suomessa selvästi useammalla yrityksellä on prosessin tai toimintamallin työperäisen stressin, kiusaamisen ja häirinnän sekä työväkivallan käsittelyyn kuin EU:ssa keskimäärin. Noin joka toisessa yrityksessä johto ilmoitti, että yrityksessä on prosessit tai toimintatavat työperäisen stressin ja työväkivallan käsittelyyn ja lähes kahdessa kolmesta ilmoitettiin olevan prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn työpaikalla. Varsin monesta yrityksestä prosessit silti vielä puuttuivat. On myös muistettava, että pelkkä prosessien ja toimintamallien olemassaolot ei riitä, vaan johdon tulee huolehtia siitä, että asioihin puututaan olemassa olevien toimintaohjeiden mukaisesti. Esimerkiksi epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista koskevien toimintaohjeistusten osalta on todettu, että organisaatioissa ja yrityksissä monet työntekijät eivät ole lainkaan tietoisia tällaisten ohjeistusten olemassaolosta. Myös niiden toimivuuden seuranta ei juuri tehdä.

Myös erilaisia toimenpiteitä psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi on selvitysten mukaan toteutettu Suomessa jonkin verran enemmän kuin EU:ssa keskimäärin. Myös muihin Pohjoismaihin nähden tilanne Suomessa näytti hyvältä, toimenpiteitä tehdään vähintään yhtä paljon kuin muissa Pohjoismaissa. Useimmiten on järjestetty koulutusta ja tehty muutoksia työn organisoinnissa. Olennaista on, miten oikeita, riittäviä ja tehokkaita toteutetut toimet ovat, vastataanko muutos- tai kehittämistarpeeseen oikeilla tavoilla, onko koulutus sopivin keino vai tulisiko harkita joitain muita keinoja.

Kehittämistoimien tarve

- Suomessa johdon edustajat katsovat, että eniten työpaikoilla on tarvetta johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen (80 %),
- Kiireen ja aikapaineen vähentämiseen (65 %), sekä
- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen (39 %)

Useimmin kehittämistarvetta organisaatioiden ja yritysten johto oli nähnyt johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä. Useimmiten toimenpiteitä oli myös tehty. Johtamisen ja esimiestyön kehittämistarpeen korostuminen johdon näkemyksissä on merkittävää kun otetaan huomioon muissa tutkimuksissa saadut varsin myönteiset tulokset esimiestyöstä. Kiire ja aikapaine keskeisenä työolojen psykososiaalisena riskinä näkyivät myös Tykybarometrissa. Johto toi esiin tarpeen kiireen ja aikapaineen vähentämiseen toiseksi useimmin johtamisen ja esimiestyön kehittämisen jälkeen. Useimmin tarvetta kiireen ja aikapaineen vähentämiseen oli ollut koettu kuntasektorilla.

Psykososiaalisten riskien hallinnan esteet

- Suomessa työntekijöiden edustajien mielestä kahdessa kolmesta yrityksestä johto on halukas ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi
- Vain joka toinen työntekijöiden edustaja on sitä mieltä, että toimipaikassa käytössä olevat toimet ovat riittävät
- Sekä johdon halukkuus ja toimenpiteiden riittävyys on Suomessa vähäisempää kuin EU maissa keskimäärin
- Asian herkkyys/sensitiivisyys on johdon mukaan suurin este psykososiaalisten riskien käsittelyn este niin Suomessa, muissa Pohjoismaissa kuin koko EU:n alueella

Työntekijöiden edustajien mielestä noin kahdessa kolmesta työpaikasta johto on erittäin halukas tai melko halukas ottamaan käyttöön toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi. Tämä on selvästi pienempi osuus kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-27 maissa keskimäärin. Esimerkiksi Tanskassa osuus oli 90 % yrityksistä. Suomessa työntekijöiden edustajat pitivät myös työpaikan käyttämiä toimenpiteitä psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi riittävänä harvemmin kuin Norjassa ja Tanskassa ja EU:ssa keskimäärin.

Mielenkiintoista on se, että koko EU:ssa, mutta myös Suomessa ja muissa Pohjoismaissa johdon edustajat pitivät asian herkkyttä/sensitiivisyyttä useimmin psykososiaalisten riskien käsittelyn esteenä työpaikalla. Toiseksi yleisimmäksi esteeksi nousi tietoisuuden puute. Suomessa, samoin kuin koko EU:ssa keskimäärin, lähes joka toinen (48 %) johdon edustaja näki myös koulutuksen ja asiantuntemuksen puutteen psykososiaalisten riskien käsittelyn esteenä. On kuitenkin otettava huomioon, että ESENER -tutkimuksessa luettiin kuusi tekijää ja kysyttiin, tekikö ko. tekijä psykososiaalisten riskien käsittelyn omassa organisaatiossa vaikeaksi. Muita vaikeuksia tai esteitä ei kysytty.

Keinot monimuotoisuuden hallintaan

- Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tulla esille työpaikan strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa
- Tasa-arvosuunnitelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi ja edistämiseksi ovat yleistyneet; vuoden 2011 barometrissa 84 % ja vuoden 2007 barometrissa 69 % vastaajista raportoi, että omassa organisaatiossa oli tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuus-suunnitelma

Monimuotoisuuden parempaan hallintaan on viime vuosina pyritty ahkerasti etsimään keinoja. On esitetty, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tuoda esiin organisaation strategiassa. Tasa-arvolaki puolestaan velvoittaa kaikkia yli 30 työntekijän työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Viime vuosina on myös lukuisia oppaita ja esitteitä sekä koulutusaineistoa, joiden tarkoituksena on ollut tukea monimuotoisten ja monikulttuuristen työpaikkojen toimintaa. Niiden vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole tietoa. Jatkossa tulisivat tutkia työelämän monimuotoisuuden tukemisen keinojen vaikuttavuutta.

Työehtosopimukset keinona edistää psykososiaalisia työoloja

- Työehtosopimuksissa (TES) voidaan sopia myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista
- Työaikajoustot ja työhyvinvoinnin, työkyvyn ja osaamisen kehittäminen mainitaan useissa työehtosopimuksissa

Työehtosopimuksissa sovitaan myös henkilöstön hyvinvoinnin ja psykososiaalisten työolojen kehittämiseen tähtäävistä toimista. Sekä ylempien toimihenkilöiden että työntekijäasemassa toimivien kuin myös yksityisen ja julkisen palvelusektorin sopimuksissa on sovittu työaikajoustoista kuten työaikapankista sekä työryhmien perustamisesta kehittämään työkykyä, osaamista ja hyvinvointia.

5.2 TUTKIMUSTULOSTEN TULKINTA

Sekä kansallisten että erityisesti kansainvälisten tutkimusten tulosten vertailu keskenään on monesta syystä vaikeaa. Todellisten erojen lisäksi psykososiaalisten työolojen ja niiden hallinnan kokemiseen eri maissa voivat vaikuttaa esimerkiksi erot eri maiden työolotuuressa, ihmisen odotuksissa työstään ja työoloistaan sekä psykososiaalisten työolotekijöiden tiedostaminen ja tunnistaminen. Aikaisemmat tutkimukset (Natali ym. 2008) ovat esimerkiksi osoittaneet, että uusissa EU maissa tietoisuus työperäisestä stressistä ja psykososiaalisten työolotekijöiden priorisointi on vähäisempää kuin vanhoissa EU-15 maissa. Myös käsiteltyjen työolotekijöiden eri kielille käännetty termit voidaan ymmärtää eri maissa jonkin verran eri tavalla. Näin ollen tässä raportissa esiin tulleiden, sinällään monin osin erittäin mielenkiintoisten havaintojen, tulkinta ja sitä kautta johtopäätösten tekeminen on osin vaikeaa. Tutkimukset tarjoavat kuitenkin kohtalaisen monipuolisen kuvan psykososiaalisesta työympäristöstä ja sen hallinnan keinoista Suomessa. Erityisesti vertailu muihin Pohjoismaihin on antoisa.

5.3 KEHITTÄMIS- JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

5.3.1 Psykososiaalisten riskien kartoittaminen ja hallinta

Psykososiaaliset työolouriskit vaihtelevat erilaisissa töissä ja organisaatioissa. Siksi psykososiaalisten riskien ennalta ehkäisy ja vähentäminen edellyttävät, että organisaatiossa ja yrityksessä ollaan tietoisia juuri kyseisen työpaikan, työyhteisön ja tehtävän työn psykososiaalisista työoloista ja työn kuormitustekijöistä.

Tietoa psykososiaalisista riskeistä ja ohjeistusta niiden ehkäisyyn ja hallintaan on saatavilla runsaasti. PRIMA-EF Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille. saatavilla:

<http://prima-ef.org/Documents/WHO%20booklet%20FIN.pdf> on suunnattu erityisesti työnantajille ja työntekijöiden edustajilla. Oppaassa kuvataan psykososiaalisten riskien hallinnan prosessin ja sen eri vaiheet ja antaa ohjeistusta työnantajille ja työntekijöiden edustajille: Sähköinen itsepalveluportaali/koulutuspaketti psykososiaalisten riskien, työperäisen stressin ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn ja hallintaan työssä, tietoa, neuvoja ja ohjeita kaikille toimijoille <http://moodle.ispesl.it/primaet/login/index.php?lang=fi>

Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA (Työn Integroidun KokonaisKuormituksen Arviointimenetelmä), on tarkoitettu ensisijaisesti työterveyshuoltojen ja työsuojelu henkilöstön käyttöön sekä asiantuntijoille, jotka työssään arvioivat työkuormitusta työpaikoilla. Mene-

telmä muodostuu viidestä osasta: työn fyysiset kuormitustekijät, työturvallisuuteen liittyvät kuormitustekijät, työn psyykkiset kuormitustekijät, työn sosiaaliset kuormitustekijät ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät (Lindström ym. 2005).

Psykososiaalisten riskien kartoittaminen ja tietämyksen lisääminen:

- Jokaisessa organisaatiossa ja yrityksessä tulee huolehtia siitä, että työn psykososiaaliset kuormitustekijät sisältävät riskien arvioinnit toteutetaan säännöllisin väliajoin
- Erityisesti huomiota tulee kiinnittää työtahtiin ja työmäärään sekä niiden aiheuttaman riskin arviointiin
- Riskitekijöiden lisäksi tulee kartoittaa työn ja työyhteisön voimavarat
- Erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijäasemassa olevien palkansaajien tilanteeseen, esimerkiksi työhön liittyvien vaikuttamisen mahdollisuuksien osalta
- Organisaatioissa ja yrityksissä tulee huolehtia siitä, että johdolla ja työsuojeluhenkilöstöllä on riittävä tietämys psykososiaalisista työolotekijöistä ja psykososiaalisten riskien hallinnan prosessista
- Työntekijöille tulee tarjota riittävästi tietoa psykososiaalisista työolotekijöistä ja työhön liittyvästä stressistä, työnantajan vastuusta työntekijöiden terveydestä työssä sekä yhteisöllisistä ja yksilöllisistä keinoista työn psykososiaalisten riskien ja työperäisen stressin hallinnassa.

5.3.2 Työaikajoustot

Työaikajoustojen arvioinnissa tulee selvittää sekä työnantajälähtöinen eli tuotannollinen jousto että yksilöllinen työntekijälähtöinen jousto. Jos työntekijä joutuu usein joustamaan esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta eikä hänellä ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa, vaikuttaa se kielteisesti hänen hyvinvointiinsa ja työn tulokseen. Työntekijälähtöinen jousto on tärkeä tekijä myös kestävän työuran kannalta; tällaista joustoa omaavat harkitsevat muita useammin työelämässä jatkamista 63 ikävuoden jälkeenkin (Kandolin & Tuomivaara 2012).

Työntekijöiden aktiivinen osallistuminen myös työaikojen suunnitteluun edistää henkistä hyvinvointia. Osallistuvalla suunnittelulla voidaan rohkaista työntekijöitä toimimaan oman työpaikkansa kehittämisen hyväksi. Suunnittelutyössä syntyneet yhteiset kokemukset toimivat kehittämistyön pohjana. Kehittämistyössä on tärkeää kehittämisjakson aikataulutus, tilanteen kartoitus, muutosehdotusten kirjaaminen, esimiesten ja työntekijöiden koulutus sekä vaikutusten seuranta. (Sallinen ym. 2002, Hakola ym. 2007)

Työaikajoustojen kehittäminen:

- Työaikajoustoista on sovittu useissa työehtosopimuksissa, tätä sopimista tulisi laajentaa
- Yksilöllisiä, työntekijälähtöisiä työaikajoustoja tulee lisätä mahdollisuuksien mukaan
- Työaikojen ja joustojen kehittämiseksi tulee varata yhteistä suunnittelu-aikaa työpaikoilla

5.3.3 Esimiestyö

Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin. Taitava johtaminen ja esimiestyö vaativat paitsi taitoja myös aikaa. Kun vaatimukset ja paineet esimiehiä kohtaan ja esimiesten työtahti on usein varsin kova, aika varsinaiseen lähiesimiestyöhön ja vuorovaikutukseen työntekijöiden voi jäädä yhä vähäisemmäksi.

Esimiestyö:

- Esimiehille tulee selkeästi varata aikaa myös esimiestyöhön (esim. kirjaamalla esimiestyö ja siihen varattava ajankäyttö esimiehen tehtäväkuvaan)
- Lähiesimiehille tulee antaa riittävästi tietoa heidän työsuojeluvaihtoehdoistaan sekä työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja työperäisestä stressistä ja niiden yhteysistä työyhteisön toimivuuteen ja esimiestyöhön sekä esimiestyön kuormitustekijöistä ja esimiehen oman jaksamisen ylläpitämisestä
- Lähiesimiehille tulee tarjota riittävästi tukea esimiestyöhön (esim. työnohjaus vertaisryhmässä, esimieskonsultointi, ylemmän esimiehen tuki)
- Jokaisen esimiehen olisi hyvä käydä työyhteisönsä kanssa keskustelu molemminpuolisesta esimiestyötä koskevista näkemyksistä ja odotuksista
- Kehityskeskustelujen käyttämistä yksilölliseen keskusteluun psykososiaalisista työoloista ja niiden ajankohtaisista kehittämistarpeista tulisi lisätä

5.3.4 Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet

Hyvin toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus ovat keskeinen työn voimavara. Keskeistä on, että syntyneisiin ilmapiiri- ja vuorovaikutusongelmiin puututaan ennen kun ne alkavat haitata työyhteisön toimintaa ja heikentää työntekijöiden hyvinvointia.

Työyhteisön sosiaaliset suhteet ja ristiriitojen puheeksi ottaminen:

- Jokaisessa työyhteisössä tulisi laatia yhteiset pelisäännöt sille, miten työntekijöiden väliset ristiriidat otetaan puheeksi ja selvitetään työyhteisössä
- Esimiehen tulisi ottaa työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutuksen toimivuus säännöllisesti puheeksi kehityskeskustelussa jokaisen työntekijän kanssa

Työpaikkakiusaaminen

Ennaltaehkäisy on aina ensisijaista, ja jonkin verran epäasiallista kohtelua ja kiusaamista voidaan ennalta ehkäistä kiinnittämällä huomiota ja vähentämällä työyhteisökonflikteille ja kiusaamiselle työssä altistavia työolotekijöitä. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ennaltaehkäisee osittain myös työyhteisökonflikteja ja epäasiallista kohtelua. Kaikkia tilanteita ei saada ehkäistyä ja siksi syntyneisiin tilanteisiin puuttuminen ja niiden asianmukainen ja tasapuolinen selvittäminen on keskeistä.

Epäasiallisen kohtelun vähentäminen ja syntyneisiin tilanteisiin puuttuminen:

- Jokainen esimiehen tietoon tullut työpaikkakiusaamisepäily/kokemus on otettava vakavasti ja tilanteen selvittämisen tulisi ryhtyä kahden viikon kuluessa siitä, kun tieto on tullut esimiehelle
- Jokaisessa organisaatiossa ja yrityksessä tulee olla mieluiten yhteistyössä eri toimijoiden kanssa sovittu toimintatapa kiusaamiskokemusten selvittämiseen. Sen tulee sisältää eri toimijoiden (kiusaamista kokeva, kiusaamista havaitseva, linjajohto, työsuojeluhenkilöstö, työsuojeluviranomainen, työterveyshuolto) tehtävät, vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Työntantajan tulee seurata ohjeistuksen käyttöä ja toimivuutta.
- Johto ja esimiehet tulee valmentaa kiusaamiskokemusten asianmukaiseen tutkimiseen ja selvittämiseen
- Jokaisessa organisaatiossa tulisi mahdollistaa ulkopuolisten asiantuntijoiden tuki kiusaamiskokemusten tutkimisessa ja selvittämisessä. Esimiehillä tulee olla myös mahdollisuus lakimiehen konsultointiin tarvittaessa.
- Organisaatiossa tulee varmistaa, että koko henkilöstö on tietoinen toimintamallin olemassaolosta
- Työsuojeluhenkilöstölle ja koko henkilöstölle tulee antaa tutkimukseen perustuvaa tietoa työpaikkakiusaamisesta ja sen vaikutuksista

5.3.5 Työyhteisöjen monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus

Eriarvoisuuskehityksen seuranta

Jatkossa tulisi pyrkiä laajojen aineistojen avulla seuraamaan entistä tarkemmin työolojen eriarvoistumista ja työhyvinvoinnin epätasa-arvoista jakautumista eri ryhmien kesken. Lisäksi tarvitaan ennakoititutkimusta monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden eri ulottuvuuksista eli tarvitaan tietoa siitä, minne olemme menossa ja välineitä proaktiiviseen toimintaan.

Tietämysvajeiden täyttäminen

Kantaväestöön kuuluvien ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työolojen vertailun mahdollistavasta tutkimustiedosta on Suomessa toistaiseksi puutetta. Jatkossa tarvitaankin tutkimustietoa, joka mahdollistaa sekä tasa-arvon toteutumisen että työolojen seuraamisen kantaväestön lisäksi myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osalta sekä tutkimustietoa monimuotoisuuden toteutumisesta suomalaisilla työpaikoilla.

Keinojen ja menetelmien arviointi, ja edelleen kehittäminen

Viime vuosina on julkaistu varsin paljon oppaita ja esitteitä, sekä koulutusaineistoa tukemaan monimuotoisten ja monikulttuuristen työpaikkojen toimintaa. Jatkossa tulisi pyrkiä muodostamaan synteisiä näistä monimuotoisuuden tukemisen keinoista, ja tutkimuksin arvioida keinojen vaikuttavuutta. Tämä edellyttää keinojen kriittistä arviointia, ja muun muassa sen tarkastelua, perustuvatko ne tutkittuun tietoon vai oletuksiin.

Hyvien, monimuotoisuutta tukevien keinojen kehittäminen tai jo kehitetyistä keinoista toimivien löytäminen

Tämä työ edellyttää myös menetelmien vaikuttavuuden arvioimista - eli tutkimusta. Lisäksi tulisi panostaa hyviksi todettujen menetelmien ja toimintatapojen käyttöönottoon työpaikoilla.

Tutkimukseen perustuvat tiedon lisääminen ja käytössä olevien mallien arviointi:

- Lisää tutkimusta tarvitaan mm. sen selvittämiseksi, kasaantuvatko psykososiaaliset tai muut työhön liittyvät riskit tai voimavarat tietyille ryhmille (työhyvinvoinnin tarkastelu tasa-arvo-/yhdenvertaisuusnäkökulmasta)
- Tarvitaan erityisestä panostusta maahanmuuttajien työolojen selvittämiseen ja eritaustaisen maahanmuuttajien työmarkkinahaasteiden, työolojen ja työterveyden kartoittamiseen.
- Tarvitaan kartoittavaa seurantatietoa moninaistuvien (esim. monikulttuuristuminen) työyhteisöjen/organisaatioiden kehityssuunnista ja haasteista
- Monimuotoisuuden tukemisen käytössä olevien keinoja kriittinen arviointi
- Monimuotoisuuden tukemisen hyviksi todettujen menetelmien ja toimintatapojen käyttöönoton laajentaminen.

*Monimuotoisuuden huomioon ottaminen työpaikoilla***Monimuotoisuuden huomioon ottaminen työpaikalla:**

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tulee laatia kaikille työpaikoille
- Monimuotoisuuden ja tasa-arvon toteutumista tulee seurata työpaikoilla aikaisempaa aktiivisemmin. Seuranta, esim. ilmapiirikartoitukset, tulee toteuttaa siten, että niiden pohjalta voidaan arvioida kartoitettujen tekijöiden esiintyvyyttä myös suhteessa moninaisuuden eri ulottuvuuksiin työpaikalla (esimerkiksi maahanmuuttajataustaisuus)
- Työpaikkojen moninaisuus ja sen mukanaan tuomat haasteet tulisi ottaa aikaisempaa selvemmin huomioon myös työsuojelutoiminnassa sekä työterveyshuollon toiminnassa.

5.3.6 Toimintatavat psykososiaalisten riskien vähentämiseen

Vaikka näyttää siltä, että suomalaisilla työpaikoilla on kohtalaisen yleisesti otettu käyttöön toimintatapoja psykososiaalisten riskien vähentämiseen ja käsittelyyn ja erilaisia toimenpiteitä toteutetaan, näyttää siltä, että tarvetta toimenpiteisiin on silti kohtalaisen paljon. Sovittujen toimintatapojen osalta ongelma on joskus myös se, että työpaikoilla tieto toimintamallien olemassaolosta on puutteellista tai niitä ei osata käyttää.

Toimintatavat psykososiaalisten riskien vähentämiseen:

- Jokaisessa organisaatiossa ja yrityksessä tulee olla toimintatavat/-mallit työperäisen stressin ja epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen käsittelyyn
- Ohjeistus ja toimintamallit väkivallan ja sen uhan hallintaan ja uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen tulee olla kaikissa väkivallalle altistuvissa työpaikoissa
- Mallien käyttöä ja toimivuutta tulee seurata systemaattisesti ja säännöllisesti johdon ja työsuojelun toimesta

6. TIETOA, OHJEITA JA MENETTELYTAPOJA

Tietoa, ohjeita ja menettelytapoja psykososiaalisten riskien hallintaan työpaikkojen sekä opetuksen ja koulutuksen käyttöön on saatavilla eri tahojen ja organisaatioiden internet-sivuilla. Alle on koottu Työturvallisuuskeskuksen, Työ- ja elinkeinoministeriön, Sisäasiainministeriön, Tasa-arvovaltuutetun ja Työterveyslaitoksen internet-sivuilta löytyvää tietoa. Myös eri alojen ammattiliitot julkaisevat aiheista tietoa omilla sivuillaan. Kiusaamisen ehkäisyyn liittyviä menettelytapohjeita löytyy mm. kuntien ja kaupunkien sivustoilta. Keskeinen eurooppalainen tietolähde on Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, jonka sivuille on koottu runsaasti tietoa, raportteja, hyviä käytäntöjä jne.

1) Työturvallisuuskeskus:

Psykososiaalinen työkuormitus:

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/psykososiaalinen_tyokuormitus

Työyhteisön toiminta:

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/tyoyhteison_toiminta

- Vuorovaikutus työyhteisössä
- Ristiriidat työyhteisössä
- Työpaikkakiusaaminen
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- Seksuaalinen häirintä
- Työsyryntä
- Ennaltaehkäisyn keinoja
- Työyhteisön häiriötilanteisiin puuttuminen

Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka:

www.tkk.fi

- Sähköinen työalusta, joka tarjoaa työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

2) Työ- ja elinkeinoministeriö:

Työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen työpaikoilla. Työelämän laatuportaali pk-yrityksille.

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=4037>

3) Sisäasiainministeriö:

Yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteuttaminen:

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/>

4) Tasa-arvovaltuutettu:

Tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen:

<http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>

5) Työterveyslaitos:

Psykososiaalisten riskien hallinta - eurooppalainen lähestymistapa

http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/psykososiaalisten_riskien_hallinta/sivut/default.aspx

Työaika

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sivut/default.aspx>

- Työajat, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi
- Työaikojen kehittämisen malli, osallistuva suunnittelu

Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx

- Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä
- Jos koet olevasi kiusaamisen kohteena
- Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Työyhteisön kehittäminen:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx

- Kehittämisprosessi
- Kehittämismenetelmiä ja lähestymistapoja
- Ilmapiiirikysely kehittämisen välineenä
- Kehittämisen hyödyt

Johtaminen ja esimiestyö kehittäminen:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx

Henkinen toimintakyky ja kuormittuminen

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/sivut/default.aspx

Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä

http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/Sivut/default.aspx

Maahanmuuttajat ja työ

http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_tyo/sivut/default.aspx

Ikäystävällisyys työyhteisöissä

http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/ikaystavallisyys_tyoyhteisoissa/sivut/default.aspx

Ikävoimaa työhön

http://www.ttl.fi/fi/tyoura/ikavoimaa_tyohon/Sivut/default.aspx

Työn ja perheen yhteensovittaminen

http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx

Työsuojelu

http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tyosuojelu/sivut/default.aspx

6) Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto:

Runsaasti tietoa, raportteja, hyviä käytäntöjä jne.

<http://osha.europa.eu/fi/front-page/view>

LÄHTEET JA KIRJALLISUUTTA

- Alasoini, T. (2011) Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen Aikakauskirja 1, 32-41.
- Eurofound.(2011). Fifth European Working Conditions Survey (EWCS) 2010. Saatavilla osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>
- European Agency for Safety and Health at Work (2007) Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Risk Observatory Report, Luxembourg.
- European Agency for Safety and Health at Work (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. European Risk Observatory Report, Luxembourg.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2009). ESENER Uusia ja kehittyviä riskejä koskeva eurooppalainen kyselytutkimus yritysille:
http://osha.europa.eu/fi/publications/reports/fi_esener1-summary.pdf
- Forsander, A. (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Tuomas Martikainen & Marja Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312- 334.
- Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. (2004). Sykettä ja suvaitsevaisuutta - Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.
- Haapanen, A. (2007). Monimuotoisuusbarometri 2007. Ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana. MONIKKO-sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. (2007). Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos.
- Joronen, T. (2005). Työ on kahden kauppa - maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa Paananen, S. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Julkunen, R. (2009). Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Juuti, P. (2005). Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Kiljavan opisto. JTO -tutkimuksia sarja.
- Kandolin, I. (2006) Työaikajoustot ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. Työ ja ihminen 2006, 20; 3: 202-218.
- Kandolin, I. & Tuomivaara, S. (2012). Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (2010) (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, K. & Miettinen, S. (2010). Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä. Teoksessa: Kauppinen T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Virtanen, M. & Siegrist, J. (2007) Effort-reward imbalance, procedural justice, and relational injustice as psychosocial predictors of health: complimentary or redundant models? Occupational Environmental Medicine 64; 659-665.

- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lindström, K, Elo, A-L., Hopsu, L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Mukala, K., Rasa, P-I. & Sallinen, M. (2005). Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Markkanen, K. (2005). Maahanmuuttajat hoitoalan työyhteisössä. Tehyn selvitys monikulttuurisuudesta. Tehyn julkaisusarja B: 3/2005. Helsinki: Tehy.
- Moisio, E. & Martikainen, T. (2006). Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Katsauksia E 25/2006. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Natali, E., Deitinge, P., Rondinone, B. & Iavicoli, S. (2008). Exploring Stakeholders' Perceptions on Social Policies, Infrastructures and Social Dialogue in relation to Psychosocial Risks. In S. Leka & T. Cox (Eds.) The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. University of Nottingham, Institute of Work, Health and Organisations, pp. 79-95.
- Nieminen, T. (2008). Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pohjanpää, K. (2003). Tutkimuksen aineisto ja menetelmät. Teoksessa . Pohjanpää, K, Paananen, S. & Nieminen, M. (toim.) Maahanmuuttajien elinolot - Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002 Helsinki: Tilastokeskus.
- PRIMA-ef Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille. WHO Protecting workers' health series No. 9, Työterveyslaitos 2008. Saatavilla: <http://prima-ef.org/guide.aspx>
- Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. (2002). Elämisen rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työterveyslaitos.
- Sutela, H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Paananen, S. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2010). Työssäkäynti 2008. Ammatti ja sosioekonominen asema. Väestö 2010.
- Toivanen, M, Haapanen, A, Väänänen, A, Bergbom, B. Viluksela, M. (2012). Monimuotoisuusbarometri 2011. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Toivanen, M. & Koivisto, P. (2010). Työtä ja muuta elämää eri elämänvaiheissa. Teoksessa: Kauppinen T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työaikalaki TAL 605/1996: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.
- Työturvallisuuslaki (738/2002): <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., & Salminen, S. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartia, M., Joki, M., Lahtinen, M. & Soini, S. (2008). Piinan loppu. Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Väänänen, A, Toivanen, M, Aalto, A-M, Bergbom, B. ym. (2009). Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla - Esiselvitysraportti. Helsinki: Sektoritutkimuksen neuvottelukunta - Osaaminen, työ, hyvinvointi.
- Väänänen, A. & Toivanen, M. (2010). Maahanmuuttajat työssä. Teoksessa: Kauppinen T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yhdenvertaisuuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>