

*Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela, Anna Pärnänen*

---

# TYÖN HENKINEN JA RUUMIILLINEN RASITTAVUUS

STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta

## KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	10.8.2015
Tekijät	Toimeksiantaja
Anna-Majja Lehto, Hanna Sutela, Anna Pärnänen	Sosiaali- ja terveysministeriö

### Muiston nimi

Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus  
STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta

### Tiivistelmä

■ STM:n työsuojeluosasto tilasi Tilastokeskukselta selvityksen ”Koetun fyysisen ja psyykkisen kuormittumisen arviointi”. Selvityksen tavoitteena oli rakentaa seurantamittarit sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa mainituille koetuille fyysiselle ja psyykkiselle kuormitukselle.

Selvityksessä koko työolotutkimuksen aineisto ristiintaulukoitiin fyysisen ja psyykkisen kuormituksen kanssa. Ristiintaulukoinnin pohjalta valittiin muuttujat tarkempaan analyysiin ja niiden vaikutusta kuormituksen kokemiseen testattiin logistisen regressioanalyysin avulla.

Henkinen kuormittavuus on kasvanut työolotutkimusten aikana varsinkin 1980-luvulla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä kuormittavammaksi henkisesti. Työn fyysisessä kuormittavuudessa on tapahtunut selvästi vähemmän muutosta kuin psyykkisessä kuormittavuudessa. Tosin viimeisimmän työolotutkimus 2013 perusteella näyttäisi siltä, että viiden viime vuoden aikana fyysinen kuormittavuus on vähentynyt, erityisesti naisten työssä mutta hieman myös miesten.

Mikä selittää työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta? Selvityksessä asiaa tutkittiin etsimällä ne työympäristön eri tekijät (selittävät muuttujat), joilla voidaan ennustaa, tunteeko palkansaaja työnsä fyysisesti tai henkisesti kuormittavaksi vai ei. Analyysin pohjalta on päädytty lopullisiin työn fyysisen (17 kpl) ja henkisen kuormituksen (20 kpl) kehitystä kuvaaviin selittäviin muuttujiin.

### Asiasanat

henkinen kuormittavuus, fyysinen kuormittavuus

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33	Muut tiedot <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>
ISSN-L 2242-0037 ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu) ISBN 978-952-00-3595-2 URN:ISBN: 978-952-00-3595-2 <a href="http://urn.fi/">http://urn.fi/</a> URN:ISBN: 978-952-00-3595-2	Kokonaissivumäärä 98
	Kieli suomi

## PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	10.8.2015
Författare	Uppdragsgivare
Anna-Majja Lehto, Hanna Sutela, Anna Pärnänen	Social- och hälsovårdsministeriet

## Rapportens titel

Psykisk och fysisk belastning i arbetet  
Utredning som SHM beställt av Statistikcentralen

## Referat

■ Arbetarskyddsavdelningen vid SHM beställde utredningen "Bedömning av upplevd fysisk och psykisk belastning" av Statistikcentralen. Syftet med utredningen var att skapa mätare för observation av den upplevda fysiska och psykiska belastning som nämns i social- och hälsovårdsministeriets riktlinjer för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet.

I utredningen korstabulerades hela materialet från arbetsmiljöundersökningen med den fysiska och psykiska belastningen. På basis av korstabuleringen valdes det ut variabler för noggrannare analys, och deras inverkan på upplevelsen av belastning testades med hjälp av logistisk regression.

Den psykiska belastningen har ökat under den tidsperiod som arbetsmiljöundersökningar har genomförts, särskilt under 1980-talet. Kvinnors arbete har under undersökningsperioden blivit psykiskt mer belastande än mäns arbete. I den fysiska belastningen har det skett klart mindre förändringar än i den psykiska belastningen. På basis av den senaste arbetsmiljöundersökningen, som är från 2013, ser det dock ut som att den fysiska belastningen har minskat under de senaste fem åren, särskilt i kvinnors arbete, men även en aning i mäns arbete.

Vad förklarar den fysiska och psykiska belastningen i arbetet? I utredningen undersöktes frågan genom att man letade efter olika faktorer i arbetsmiljön (förklarande variabler), som gör att man kan förutse om löntagaren upplever sitt arbete som fysiskt eller psykiskt belastande eller inte. Utifrån analysen har man kommit fram till slutliga förklarande variabler som beskriver utvecklingen av den fysiska (17 st.) och psykiska (20 st.) belastningen.

## Nyckelord

psykisk belastning, fysisk belastning

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:33

ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (online)  
ISBN 978-952-00-3595-2  
URN:ISBN: 978-952-00-3595-2  
<http://urn.fi/> URN:ISBN: 978-952-00-3595-2

## Övriga uppgifter

[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

## Sidoantal

98

## Språk

finska



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

## DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland	Date August 10, 2015
Authors Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela, Anna Pärnänen	Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health, Finland

## Title of the report

The mental and physical strain at work

Report commissioned from Statistics Finland by the Ministry of Social Affairs and Health

## Summary

■ The Department of Occupational Safety and Health of the Ministry of Social Affairs and Health commissioned a report on assessing the perceived physical and mental strain from Statistics Finland. The aim of the report was to create the indicators for monitoring the perceived physical and mental strain mentioned in the ministry's policies regarding work environment and well-being at work.

In the report, all material gathered in the quality of working life survey, and physical and mental strain were cross-tabulated. On the basis of this cross-tabulation, variables were selected for a closer analysis and their impact on the perception of job strain was tested with help of logistic regression analysis.

Mental strain has increased during the period in which studies have been conducted on the quality of work life, especially in the 1980s. In the research period, women's work has become mentally more straining than men's. The change in the physical strain at work has been noticeably smaller than in the mental strain. On the other hand, according to the latest quality of work life survey in 2013 it would seem that during the last five years physical strain has decreased especially in women's but also in men's work.

What explains the physical and mental strain at work? This was investigated in the report by looking for those factors in the work environment (explanatory variables) that could be used to predict whether the employee found his or her work physically or mentally straining or not. Based on the analysis, the final explanatory variables that described the development of the physical (17 variables) and mental strain (20 variables) were decided on.

## Keywords

mental strain, physical strain

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2015:33

## Other information

[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-00-3595-2

URN:ISBN: 978-952-00-3595-2

<http://urn.fi/> URN:ISBN: 978-952-00-3595-2

Number of pages

98

Language

Finnish



MINISTRY OF  
SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH  
Finland

# SISÄLLYS

1	Esipuhe.....	6
2	Miten henkinen ja ruumiillinen rasittavuus ovat kehittyneet? .....	7
2.1	Ajalliset muutokset.....	7
2.2	Henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden muutokset sosioekonomisen aseman mukaan. 8	
2.2	Sekä henkisesti että fyysisesti raskas työ.....	10
3	Työn henkinen rasittavuus .....	11
4	Työn ruumiillinen rasittavuus .....	13
5	Logistinen regressioanalyysi työn henkisestä ja ruumiillisesta rasittavuudesta ....	14
6	Henkiseen ja ruumiilliseen rasittavuuteen yhteydessä olevien tekijöiden muuttuminen tutkimusaikana 1977 – 2013 .....	23
7	Indikaattoreiden muutokset osana yhteiskunnallista muutosta .....	33
7.1	Henkisen rasittavuuden indikaattorit.....	33
7.1	Ruumiillisen rasittavuuden indikaattorit .....	38
8	Henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden seurantamalli .....	41
8.1	Indikaattorit.....	41
8.2	Miten indikaattoreita voi käyttää.....	42
8.3	Työolotutkimukset seurannan välineenä .....	43
Liite 1	.....	44
Liite 2	.....	45
Liite 3	.....	47
Liite 4	.....	49
Liite 5	.....	59
Liite 6	.....	65
Liite 7	.....	86

# 1 ESIPUHE

Tähän raporttiin on koottu tammikuussa 2015 sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ja Tilastokeskuksen välillä tehdyn tietopalvelusopimuksen mukaisen työn tulokset. Tehtävänä oli:

1. Määritellä ne tekijät, jotka vaikuttavat palkansaajien kokemaan fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen sekä ne työolotutkimuksen muuttajat ja aikasarjat, joita tarvitaan kuormituksen arviointiin.
2. Muodostaa malli, jonka avulla koetun fyysisen ja psyykkisen kuormituksen tasoa sekä kuormitukseen yhteydessä olevia tekijöitä voidaan arvioida niin olemassa olevien (1977 – 2013) kuin tulevien työolotutkimusten pohjalta.

Tämä raportti koostuu sisällysluettelon mukaisista osista käsittäen ensinnäkin katsauksen työn henkisessä ja ruumiillisessa rasittavuudessa havaituista muutoksista. Seuraavissa luvuissa on kuvattu aluksi sitä, millainen tulos saatiin, kun koko työolotutkimuksen aineisto ristiintaulukoitiin fyysisen ja psyykkisen rasittuneisuuden kokemuksen kanssa. Ristiintaulukoinnin pohjalta valittiin muuttajat tarkempaan analyysiin. Näiden selittävien muuttajien tilastollista yhteyttä työn fyysiseen ja psyykkiseen rasitukseen tutkittiin seuraavaksi logistisella regressioanalyysillä, jossa taustamuuttujien vaikutus oli vakioitu. Logistisen regressioanalyysin tulokset on kuvattu luvussa 5. Analyysin pohjalta päädyttiin lopullisiin työn fyysisen ja henkisen rasituksen kehitystä kuvaaviin indikaattoreihin. Luvussa 6 on esitetty kuvioina työolotutkimusten koko tutkimussarjan avulla sitä kehitystä, mitä kyseisissä indikaattoreissa on tapahtunut viime vuosikymmeninä. Luvussa 7 kunkin indikaattorin muutokset on kuvattu yhdistäen ne myös muuhun yhteiskunnalliseen muutostietoon. Viimeisessä luvussa 8 esitetään indikaattorit tiivistettynä listana. Samalla esitetään seurantamallin tavoin, miten fyysisen ja psyykkisen kuormituksen tasoa voidaan jatkossa kuvata käyttämällä valittuja indikaattoreita.

Raportin tekoon ovat Tilastokeskuksessa osallistuneet tutkimuspäällikkö, dosentti Anna-Maija Lehto, erikoistutkija, YTT Hanna Sutela ja erikoistutkija, YTT Anna Pärnänen. Päävastuu työstä ja raportista on ollut Anna-Maija Lehdolla. Hanna Sutela on vastannut logistisesta regressioanalyysistä ja kirjoittanut luvun 5.

Kiitämme työn tilaajan edustajia neuvotteleva virkamies Päivi Mattila-Wiroa ja ylitarkastaja Päivi Hämäläistä selvityksen vireille panemisesta ja antoisista keskusteluista. Myös ylitarkastaja Ismo Suksi on kommentaillaan auttanut työn etenemistä. Kiitämme lisäksi tietopalvelupäällikkö Nicola Brunia Tilastokeskuksesta tietopalvelusopimukseen liittyvän hallinnon hyvästä hoitamisesta.

Tilastokeskuksessa 30.4.2015

Anna-Maija Lehto

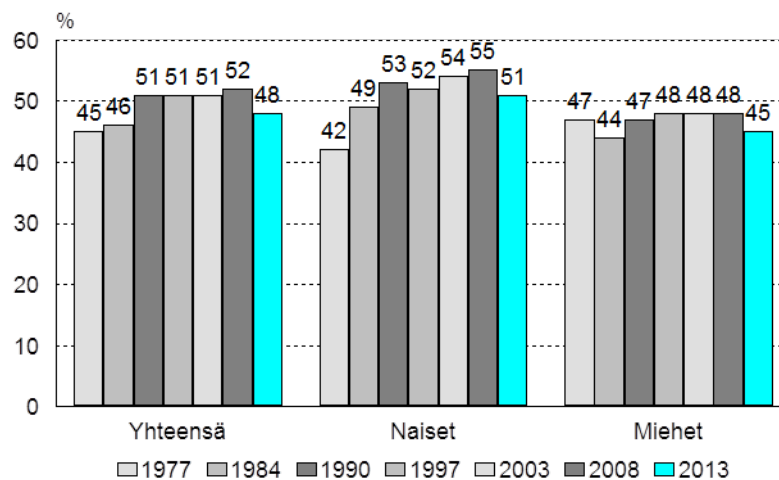
Hanna Sutela

Anna Pärnänen

## 2 MITEN HENKINEN JA RUUMIILLINEN RASITTAVUUS OVAT KEHITTYNEET?

### 2.1 AJALLISET MUUTOKSET

**Henkinen rasittavuus** on kasvanut työolotutkimusten aikana varsinkin 1980-luvulla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä rasittavammaksi henkisesti. (Kuvio 2.1.) Kun vuonna 2013 kaikista palkansaajista 48 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana, naisilla osuus oli 51 prosenttia ja miehillä 45 prosenttia.



Kuvio 2.1. Työn henkinen rasittavuus - Työ erittäin tai melko raskasta (Työolotutkimukset 1977-2013)

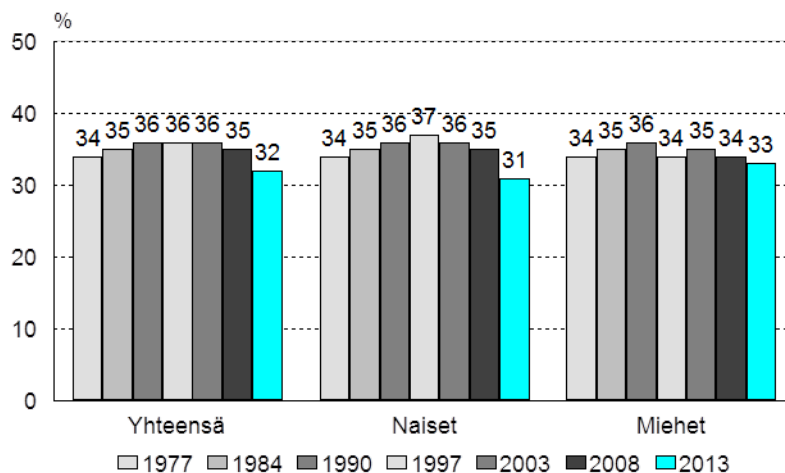
Henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon koulutusta vaativaan, ylempien toimihenkilöiden työhön. Kun korkean asteen tutkinnon suorittaneista 61 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, on sama osuus vain perusasteen tutkinnon suorittaneilla 32 prosenttia. Ylemmillä toimihenkilöillä tämä osuus on 66 prosenttia ja työntekijäryhmässä 27 prosenttia.

Yleensä ihmissuhdetyöt lisäävät työn henkistä rasittavuutta. Työn henkinen rasittavuus onkin sektoreista pahimmillaan kuntien töissä, jossa ihmissuhdetyötä on paljon. Erityisesti naiset valittavat kunnissa työn psyykkistä raskautta, sillä heistä 63 prosenttia kokee työnsä erittäin tai melko raskaaksi henkisesti. Yksityisellä sektorilla vastaava osuus on naisilla 41 prosenttia.

Ammattiryhmittäin työn henkinen rasittavuus näyttää kasautuvan seuraaviin ammatteihin, joiden harjoittajista vähintään 60 prosenttia pitää työtään erittäin tai melko raskaana henkisesti: eri alojen erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoitajat), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat ja hoivapalvelun työntekijät. Henkisesti vähiten rasittavia ammatteja ovat toimistotyöntekijän (25 %), rakennustyöntekijän (21 %), prosessityöntekijän (26 %) ja siivoojan (26 %) ammatit.

Rasittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Mitä suurempi työpaikka, sitä raskaampana työ koetaan henkisesti. Mielenkiintoista on myös se, että erityisesti yksityisellä sektorilla ulkomaisissa yrityksissä työskentelevien miesten keskuudessa henkistä rasittavuutta koetaan enemmän kuin suomalaisissa (56 % vs. 39 %).

**Työn ruumiillisessa rasittavuudessa** on tapahtunut selvästi vähemmän muutosta (kuvio 2.2.) kuin henkisessä rasittavuudessa. Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden koneistumisen luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lienee siinä, että ammattirakenne on muuttanut palvelupainotteisemmaksi. Ainakin hoitotyö on säilynyt ruumiillisesti rasittavana.



Kuvio 2.2. Työn ruumiillinen rasittavuus (Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1977-2013)

Viimeisin työolotutkimus 2013 tuottaa kuitenkin tiedon melko selvästä muutoksesta ruumiillisessa rasittavuudessa: Viiden viime vuoden aikana fyysinen rasittavuus on vähentynyt, erityisesti naisten työssä mutta hieman myös miesten, kuten kuvio 2 osoittaa. Niiden osuus, jotka pitävät työtään fyysisesti erittäin tai melko raskaana on enää alle kolmannes, eli 32 prosenttia.

Ruumiillinen rasittavuus on erittäin selkeästi yhteydessä ammattiasemaan ja koulutustasoon, sillä kun ylemmistä toimihenkilöistä vain 8 prosenttia pitää työtään ruumiillisesti rasittavana, on työntekijäryhmään kuuluvilla sama osuus 62 prosenttia, naistyöntekijöillä jopa 66 prosenttia. Koulutustason mukaan erot näkyvät siten, että korkeasti koulutetuilla osuus on 14 prosenttia, mutta vain perusasteen suorittaneista miltei puolet, 49 prosenttia, pitää työtään ruumiillisesti erittäin tai melko rasittavana.

Ruumiillisesti rasittavimpien ammattien lista on pitkä, vaikka ainoastaan isohkot ammattiryhmät on ollut mahdollista luokitella erikseen (vastanneita luokassa vähintään 50 henkeä). Ammattiryhmiä, joista yli puolet pitää työtään ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana, ovat palvelu- ja myyntityön tekijät (57 %), hoiva-palvelun ja terveydenhuollon työntekijät (61 %), maa- ja metsätalouden työntekijät (78 %), rakennustyöntekijät (85 %), konepaja- ja valimotyöntekijät (+asentajat ja korjaajat) (66 %), sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät (62 %), prosessityöntekijät (53 %) siivoojat (70 %) ja keittiötyöntekijät (67 %).

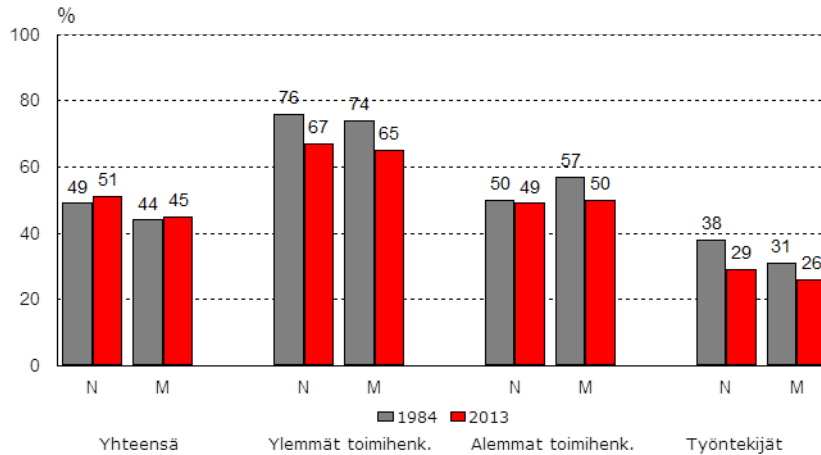
## 2.2 HENKISEN JA RUUMIILLISEN RASITTAVUUDEN MUUTOKSET SOSIOEKONOMISEN ASEMAN MUKAAN

Työolotutkimusten avulla voidaan tarkastella myös sitä, miten taustatekijöiden yhteys henkiseen ja ruumiilliseen rasittavuuteen näkyy eri tutkimuskertoina. Kuviossa 2.3 on esitettyä lähes kolmen vuosikymmenen aikainen muutos työn henkisessä rasittavuudessa sosioekonomisen aseman mukaan. Tulosten mukaan näyttää siltä, että sekä ylempien toimihenkilöiden että

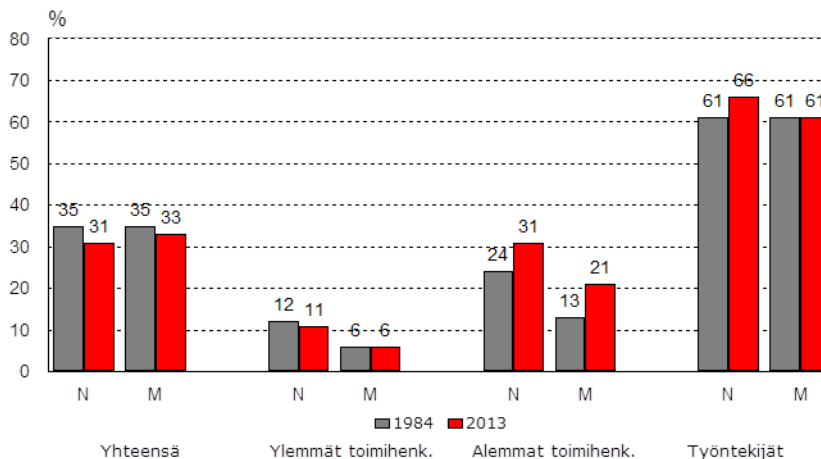


työntekijöiden henkinen rasittuneisuus työssä olisi vähentynyt molemmilla sukupuolilla. Miehillä myös alempien toimihenkilöiden osalta työn henkinen rasittavuus on vähentynyt. Silti koko palkansaajakunnan osalta henkinen rasittavuus on keskimäärin hieman noussut.

Kehitystä selittää se, että palkansaajakunnan rakenne on kolmessa vuosikymmenessä muuttanut voimakkaasti: ylempien toimihenkilöiden osuus on noussut ja työntekijöiden laskenut. Kun ylempillä toimihenkilöillä on yleensä enemmän työstä johtuvaa henkistä rasitusta, vaikuttaa rakennemuutos koko väestön keskiarvoon nostavasti. Henkinen rasittavuus on myös vaihdellut eri tutkimuskertoina jonkin verran. Sitä käsitellään myöhemmin tässä raportissa.



Kuvio 2.3. Työn henkinen rasittavuus aseman ja sukupuolen mukaan 1984 ja 2013 (Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1984 ja 2013)



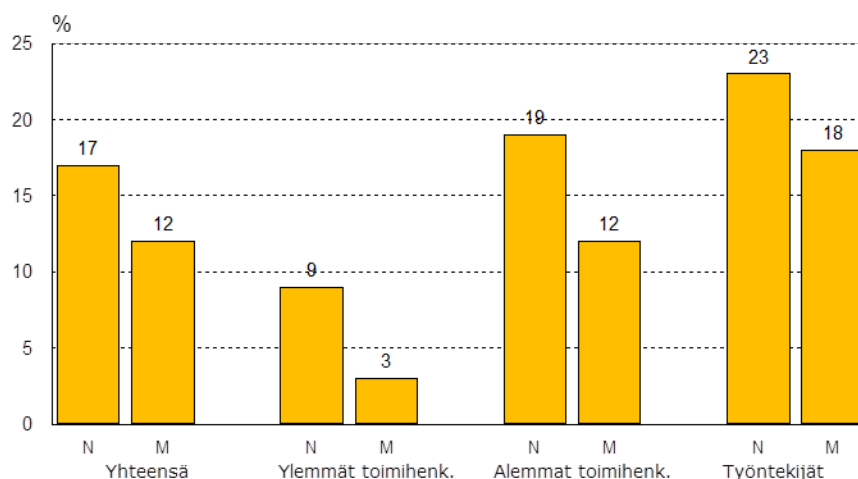
Kuvio 2.4. Työn ruumiillinen rasittavuus aseman ja sukupuolen mukaan 1984 ja 2013 (Työ erittäin tai melko raskasta. Työolotutkimukset 1984 ja 2013)

Työn ruumiillisessa rasittavuudessa on myös nähtävissä, että ammattiaseman mukaisissa ryhmissä on ollut hieman erisuuntaista kehitystä kuin koko palkansaajaväestössä. Ruumiillinen rasittavuus on kasvanut selvästi alempien toimihenkilöiden työssä ja toisaalta työntekijänaisien keskuudessa. Koko väestössä ruumiillinen rasittavuus on näinä 30 vuotena sen sijaan hieman laskenut. Tämäkin johtuu rakennemuutoksesta, jossa ylempien toimihenkilöiden osuus on noussut naisilla ja miehillä. Koska ylempien toimihenkilöiden työ on vähemmän rasittavaa ruumiillisesti, rakennemuutos laskee kokonaismuutosta.

## 2.2 SEKÄ HENKISESTI ETTÄ FYYSISESTI RASKAS TYÖ

Näiden tietojen lisäksi on mielenkiintoista katsoa, keillä palkansaajilla on työ, joka on sekä henkisesti että ruumiillisesti raskasta. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa näin vastanneita palkansaajia oli 14 prosenttia. Miehistä osuus oli 12 prosenttia ja naisista 17 prosenttia. Ikä ja koulutusaste ovat siihen melko vähän yhteydessä. Nuorten 15–24-vuotiaiden naisten joukossa on kuitenkin 23 prosenttia työnsä sekä fyysisesti että psyykkisesti rasittavaksi kokevia.

Sosioekonominen asema ja ammattijaottelut osoittavat selviä eroja tässä suhteessa. Kuviossa 5 on esitettynä sosioekonomisen aseman mukaan niiden palkansaajien osuus, jotka pitävät työtään yhtä aikaa henkisesti ja fyysisesti raskaana. Nähdään, että työntekijäryhmässä näiden yhdistyminen on yleisintä. Naistyöntekijöistä lähes joka neljäs (23 %) pitää työtään tällä tavoin raskaana ja naisten alempien toimihenkilöiden ryhmässäkin lähes joka viides (19 %).



Kuvio 2.5. Työ sekä henkisesti että ruumiillisesti raskasta (Sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työolotutkimus 2013)

Ammattiluokittelun 2-numerotasolla ehkä parhaiten ymmärtää, minkä tyyppisistä töistä tässä on kyse. Seuraavassa on lueteltuna ammatteja, joissa työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus yhdistyvät eniten.

- Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (esim. lähihoitajat), 42 %
- Terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoitajat), 33 %
- Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät, 28 %
- Suojelu- ja vartiointityöntekijät, 28 %
- Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät, 24 %
- Palvelu- ja myyntityöntekijät, 24 %
- Siivoojat, puhdistustyöntekijät, 22 %
- Maataloustyöntekijät, 22 %
- Prosessityöntekijät, 19 %
- Rakennustyöntekijät, 19 %
- Konepaja-, valimotyöntekijät, asentajat, korjaajat, 18 %
- Terveydenhuollon erityisasiantuntijat (lääkärit), 18 %

### 3 TYÖN HENKINEN RASITTAVUUS

Etsittäessä tekijöitä, jotka kaikkein eniten ovat yhteydessä työn henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden kokemuksiin, on järkevää katsoa läpi koko työolotutkimuksen lomake näistä näkökulmista. Tähän etsintätööhön lähdettiin taulukoimalla ensin ristiin kokemus yhtäältä henkisestä ja toisaalta ruumiillista rasittuneisuudesta kaikkien vähänkin relevanttien kysymysten kanssa. Liitteessä 6 on kuvattuna tämän analyysin tulos henkisen rasittuneisuuden osalta ja Liitteessä 7 ruumiillisen rasittuneisuuden osalta.

Ristiintaulukoinnissa jätettiin ulkopuolelle vain kaksi isompaa kysymysryhmää työolotutkimuksen lomakkeelta: Perheen ja työn yhteen sovittamista selvittävä lomakkeen osio D kokonaan ja eläkkeelle siirtymistä selvittävät kysymykset viimeisestä lomakkeen osiosta F. Nämä kumpikin koskevat vain osaa haastatelluista: perhekysymykset vain perheellisiä ja eläkkeelle siirtymisajatuksia koskevat kysymykset vain yli 50-vuotiaita. Tämän raportin tehtävänä on selvittää henkiseen ja fyysiseen rasittuneisuuteen yhteydessä olevia tekijöitä niin, että niiden pohjalta voitaisiin muodostaa seurantamalli tulevia työolotutkimuksia ajatellen. Tällöin valittavat indikaattorit eivät voi koskea vain osaa palkansaajaväestöstä.

Liitteessä 6 on jokaisen lomakkeen kysymyksen kohdalla kuvattu, millainen yhteys ristiintaulukoinnin avulla kullakin kysymyksellä on henkisen rasittavuuden kokemuksen kanssa. Tässä ”yhteys” sanaa käytetään väljästi, ei vain tilastollisena käsitteenä.

Luvussa 5 esiteltävään logistiseen regressioanalyysiin valittiin vain osa muuttujista. Mukaan valittiin ensinnäkin vain sellaiset tekijät, joilla näytti ristiintaulukoinnin perusteella olevan yhteyttä työn kokemiseen henkisesti ja/tai ruumiillisesti raskaaksi. Lisäksi valittujen muuttujien tuli olla sellaisia, joiden voidaan arvella olevan työpoliittisin toimin muutettavissa ja joihin siis voidaan jollain tavalla vaikuttaa. Esimerkiksi yleinen työtyytyväisyys tai tyytyväisyys työn eri osatekijöihin on ristiintaulukoinnin mukaan selvästi yhteydessä työn henkiseen rasittavuuteen. Silti sitä ei ole mielekästä valita seurattavaksi indikaattoriksi, sillä tyytyväisyys on seurausta jostain muusta, eikä siihen voida suoraan vaikuttaa.

Liitteen 6 tuloslistauksen avulla saadaan myös mielenkiintoista tietoa siitä, mitkä asiat eivät näytä ristiintaulukoinnin mukaan olevan yhteydessä henkiseen rasittavuuteen, vaikka sellaista arkijärjellä olettaisi. Tällaisia ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien puute tai erilaisten työmarkkinauhkien kokeminen, kuten työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen pelko. Sama koskee huonoon työmarkkina-asemaan liittyviä tekijöitä kuten työsuhteen määräaikaista suutta tai vuokratyösuhteessa työskentelyä. Millään näistä ei näytä olevan yhteyttä työn henkiseen rasittavuuteen, ainakaan taustamuuttujia vakioimatta. On tosin huomattava, että työolotutkimuksissa kysytään työtehtävien henkistä ja ruumiillista rasittavuutta. Tällöin on ehkä ymmärrettävääkin, että työmarkkinauhat voidaan kokea muulla tavoin rasittavina.

Mielenkiintoista on myös huomata, että uudet kysymykset työn imusta kuten itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunteminen tai työstä innostuminen eivät ole yhteydessä henkiseen rasittumiseen, edes käänteisesti. Sen sijaan monet muut aktiivisuutta mittaavat kysymykset, kuten aloitteiden tekeminen tai koulutukseen osallistuminen, lisäävät henkisen rasittuneisuuden riskiä. Mitä aktiivisemmin toimii, sitä enemmän kokee henkistä rasitusta. Tästä ei kuitenkaan voi tehdä päätelmää, että työpolitiikassa tulisi estää ihmisten aktiivisuutta.

Henkisen raskauden kokemukseen ovat yhteydessä myös monet psyykkiset ja somaattiset rasitusoireet. Ne ovat tulkittavissa kuitenkin lähinnä seurauksiksi henkisestä rasittavuudesta, eivät sitä aiheuttavia. Niihin ei myöskään suoraan voida kohdistaa mitään toimenpiteitä. Sama koskee sairauspoissaoloja, joita voi pitää lähinnä seurauksina.

Ristiintaulukoinnin tuloksena lomakkeelta valittiin lopulta 52 muuttujaa, joita lähdettiin testaamaan logistisen regressioanalyysin avulla. Tavoitteena oli taustamuuttujien vakiointia

hyväksi käyttäen tutkia muuttujien suoraan yhteyttä työn henkisen rasittavuuden kokemukseen.

Nämä 52 muuttujaa voitiin karkeasti ryhmitellä seuraaviin 10 aihealueeseen:

- 1) Kiire ja siihen liittyvät kokemukset
- 2) Taukojen pitomahdollisuus
- 3) Ylityöt, työtahti, työaikamuodot
- 4) Ristiriidat työyhteisössä
- 5) Syrjintä, kiusaaminen
- 6) Työn organisointi, ilmapiiri
- 7) Esimiehen toimintatapa
- 8) Väkivallan uhka ja esiintyminen
- 9) Esimiehenä työskentely
- 10) Työympäristön ongelmat (melu, rauhattomuus)

## 4 TYÖN RUUMIILLINEN RASITTAVUUS

Työn ruumiillisen rasittavuuden suhteen toimittiin samoin kuin henkisessä rasittavuudessa: Kaikki lomakkeen kysymykset ja muuttujat ristiintaulukoitiin fyysisen rasittavuuden kanssa. Liitteessä 7 on lueteltuna tulokset näistä ristiintaulukoinneista.

Jo alussa tehtyjen tarkastelujen perusteella (luku 2), samoin raportin ”Työolojen muutokset 1977 - 2013”<sup>1</sup> perusteella, oli nähtävissä, että työn kokemiseen fyysisesti rasittavana on kaikin eniten yhteydessä vastaajan ammattiala. Tästä kerrotaan enemmän myös logistista regressioanalyysia käsittelevässä luvussa 5.

Työolotutkimuksen lomake on käyty kokonaan läpi ruumiillisen rasittavuuden näkökulmasta samalla tavoin kuin henkisen rasittavuuden osalta. Tässäkin tarkastelussa on perhesuhteita, työn ja perheen yhteensovittamista ja eläkeaikeita koskevat kysymykset jätetty ulkopuolelle.

Ammattialalla on suuri merkitys fyysisen rasittavuuteen, joten monet yhteydet, jotka saadaan ristiintaulukoinnilla, ovat näennäisiä ja vaikuttavat ammattialan kautta. Esimerkiksi se, että on ollut työttömänä useita kertoja viimeisten viiden vuoden aikana, ei selitä fyysisistä rasittuneisuutta, vaan yhteys syntyy ammattialan kautta. Fyysisesti raskaissa töissä, kuten teollisuustyössä tai rakennustyössä työttömyysjaksot ovat todennäköisempiä kuin muissa ammateissa.

Samoin näennäinen on tulos että fyysisistä rasittuneisuutta esiintyy töissä, joissa on tuntipalkka tai palkka, jossa kiinteän palkanosan lisäksi on erilaisia lisiä. Tätäkin yhteyttä selittää enemmän ammattiala. Esimerkiksi teollisuudessa ja hoitotöissä, jotka ovat fyysisesti rasittavia, näitä palkkausmuotoja käytetään tavallista enemmän. Kolmivuorotyöllä sen sijaan voisi kuvitella olevan suoraa yhteyttä fyysiseen rasitukseen. Siksi muuttujaa testattiin erikseen regressioanalyysillä.

Liitteen 7 mukaan valittiin myös ruumiillisesta rasittavuudesta ne muuttujat, jotka – ammattialan lisäksi – ovat ristiintaulukoinnin mukaan eniten yhteydessä fyysisesti rasittavina koettuihin töihin. Nämä kaikki n. 30 muuttujaa sisällytettiin logistiseen regressioanalyysiin ja katsottiin yksitellen, syntykö yhteyttä fyysisen rasittavuuden kokemukseen, kun taustamuuttujat vakioidaan. Luvussa 5 on esiteltyä tulokset. Aihealueittain analyysia lähdettiin tekemään seuraavista seitsemästä ryhmästä:

- 1) Työympäristöhaitat
- 2) Työaika
- 3) Hankalat työasennot
- 4) Kiire
- 5) Liikkuminen ja matkustaminen työn vuoksi
- 6) Työterveyshuollon toimivuus
- 7) Työtapaturman sattuminen

<sup>1</sup> Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977 – 2013. Tilastokeskus.

## 5 LOGISTINEN REGRESSIOANALYYSI TYÖN HENKISESTÄ JA RUUMIILISESTA RASITTAVUUDESTA

Seuraavaksi eri tekijöiden yhteyttä työn henkisen rasittavuuden esiintymiseen tutkittiin monimuuttujamenetelmällä logistisen regressioanalyysin avulla. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on dikotominen: tapahtuu/ei tapahdu. Siksi menetelmä sopii hyvin tähän tutkimukseen, jossa tutkimusasetelmaa voi pitää yksinkertaisimmillaan varsin dikotomisena: työ joko on henkisesti tai ruumiillisesti rasittavaa tai sitten ei.

Analyysissä tutkitaan, miten hyvin työympäristön eri tekijöillä – selittäville muuttujilla – voidaan ennustaa, tunteeo palkansaaja työnsä henkisesti tai ruumiillisesti rasittavaksi vai ei. Malleissa käytetään taustamuuttujia, joiden vaikutus selitettävään ilmiöön ikään kuin häivytetään eli vakioidaan. Näin selitettävän ja selittäjän itsenäinen yhteys saadaan puhtaammin esiin. Näin voidaan esimerkiksi sanoa, että väkivaltaa työssään usein kohtaavan palkansaajan todennäköisyys kokea työnsä henkisesti rankaksi on pienempi/suurempi kuin sellaisen palkansaajan, jonka työhön ei liity väkivallan uhkaa, jos oletettaisiin, että molemmat ovat samaa sukupuolta, saman ikäisiä, yhtä koulutettuja, samalla ammattialalla työskenteleviä ja molemmilla on/ ei ole kotona asuvia lapsia.

### *Menetelmä*

Logistisessa regressioanalyysissä tutkitaan selitettävän tapahtuman tapahtumisen riskiä suhteessa siihen, että se ei tapahdu, eri ryhmissä. Saatua riskilukua  $\text{Exp}(B)$  verrataan vertailuryhmäksi valitun ryhmän vastaavan tapahtuman riskilukuun, joka on 1. Jos tietyn ryhmän riskiluku jää alle yhden, tarkoittaa se käytännössä sitä, että tapahtuman todennäköisyys on tässä ryhmässä pienempi kuin vertailuryhmässä. Ykköstä suurempi riskiluku kertoo siitä, että kyseisessä ryhmässä kyseinen tapahtuma on todennäköisempi kuin se on vertailuryhmässä.

Tässä raportissa käytämme yleistajuisuuden vuoksi usein sanaa todennäköisyys, kun tarkoitamme riskilukua tai ristitulosuhdetta. Olemme tietoisia siitä, että kyse ei oikeastaan ole esimerkiksi henkisen rasittavuuden todennäköisyydestä, vaan rasittavuuden todennäköisyydestä suhteessa siihen todennäköisyyteen, ettei rasitusta esiinny.

### *Muuttujat*

Selitettävät muuttujat ovat dikotomioita ”kokee työn henkisesti/ruumiillisesti rasittavaksi (erittäin tai melko raskasta)” / ”ei koe työtään henkisesti/ruumiillisesti raskaaksi (henkisesti melko kevyttä/erittäin kevyttä)”. Puuttuvat ja eos-vastaukset on poistettu.

Selittäjinä kokeillaan vuoron perään niitä keskeisimpiä muuttujia, jotka näyttivät ristiintaulukoinnin perusteella olevan yhteydessä henkisen rasittavuuden kokemiseen. Muuttujat on luokiteltu uudestaan analyysia varten. Eos-vastaukset on poistettu, ja verrokkiryhmäksi on yleensä valittu se ryhmä, jossa tiettyä ilmiötä (esimerkiksi väkivallan uhka, kiire jne.) ei esiinny tai tilannetta voi pitää vaihtoehdoista ”parhaimpana”.

Mallissa vakioituja taustamuuttujia sukupuoli (mies/nainen), ikä (15–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64), koulutus (perusaste/keskiaste/alin tai alempi korkea-aste/ ylempi korkea-aste), ammatti ja se, onko vastaajalla lapsia (ei ole kotona asuvia lapsia/ on alle 10-vuotiaita lapsia kotona/ on 10-vuotiaita tai vanhempia lapsia kotona). Verrokkiryhmänä on aina luokituksen

ensimmäinen luokka: toisin sanoen naisia verrataan miehiin, vanhempia ikäryhmiä 15–24-vuotiaisiin ja niin edespäin.

Sukupuoli, ikä ja koulutusaste ovat rekisteritietoja. Tieto kotona asuvista lapsista perustuu vastaajan työolotutkimuksen haastatteluhetkellä antamaan tietoon. Käytetty ammattiryhmän luokitus perustuu Tilastokeskuksen 2010-ammattiluokituksen kakkosnumerotasoon; siitä on edelleen muokattu näitä analyyseja varten oma versio, jossa yksittäisten luokkien sisältämä havaintomäärä on riittävän suuri (ks. liite 1).

## *Tunnusluvut*

Logistisen regressioanalyysin tunnuslukuina raportoimme ensinnäkin riskiluvun (ExpB) ja sen merkitsevyyden (Sig.) eli p-arvon. P-arvo kertoo sen, kuinka yleistettävissä kyseinen tulos on. Jos kerroin ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $p < ,050$ ) tai edes suuntaa antava ( $p < ,100$ ), on totta, että tulos sopii kuvaamaan käytettyä aineistoa, mutta sitä ei voi varmuudella yleistää laajempaa joukkoa koskevaksi. Tässä raportissa on raportoitu ainoastaan tilastollisesti merkitseviä tuloksia.

Tulosten luotettavuudesta kertovat myös luottamusvälin (95 %) ylä- ja alarajat. Ne kertovat, minkä arvojen väliin 95 prosenttia havainnoista sijoittuu. Mitä kapeampi väli on, sitä vähäisempää satunnaisvaihtelu on ja sitä luotettavampana tulosta voi pitää.

Lisäksi liitteenä olevissa taulukoissa raportoidaan näennäisselitysarvo Nagelkerken neliö. Jos Nagelkerken neliö saa esimerkiksi arvon 0,190, tarkoittaa se, että mallin sisältämällä tekijällä voi selittää (enintään) 19 prosenttia selitettävän vaihtelusta eli esimerkiksi siitä, kokeeko henkilö työnsä henkisesti raskaaksi. Loppu 81 prosenttia selittyy muilla tekijöillä kuin mallin sisältämällä muuttujilla. Luonnontieteessä on helppo yltää korkeisiin selitystasoihin, mutta ihmistieteissä selitystasot jäävät väistämättä alhaisemmiksi (Jokivuori & Hietala 2007)<sup>2</sup>.

## *Tulokset*

Ainoastaan taustamuuttajat sisältävällä mallilla voidaan tutkia ensin sitä, missä määrin ikä, sukupuoli, ammatti, koulutus, osa-aikatyönteko ja lasten olemassaolo ovat yhteydessä siihen, että työ koetaan henkisesti tai fyysisesti raskaaksi. Käy ilmi, että pelkästään nämä taustatekijät yhdessä selittävät 41 prosenttia siitä, ketkä tuntevat työnsä fyysisesti rasittavaksi ja ketkä eivät, mutta ainoastaan 16,5 prosenttia siitä, miksi työ koetaan henkisesti raskaaksi. (Liitteet 2 ja 3.) Työn henkisen raskauden kokemuksen voi katsoa liittyvän selvemmin työympäristön tekijöihin kuin työn fyysisen rasittavuuden kokemuksen.

### **Työn henkinen kuormittavuus ja taustamuuttajat**

Sukupuoli ei sinänsä ole yhteydessä siihen, miten suurella todennäköisyydellä työ koetaan henkisesti rasittavaksi, mutta taustatekijöiden yhteys kokemukseen on hieman erilainen naisilla ja miehillä. Naisilla ikä ei ole yhteydessä henkisen rasituksen kokemukseen, mutta miehillä riski on koholla keskimmaisissa ikäluokissa, erityisesti 35–44-vuotiailla (Exp(B)=1,8  $p=,011$ ) verrattuna alle 25-vuotiaisiin. Miesten kokemukseen ei ole yhteydessä se, asuuko kotona lapsia, mutta naisilla alle 10-vuotiaiden lasten äideillä todennäköisyys kokea työnsä henkisesti rasittavaksi on hieman – joskin vain hieman – suurempi (Exp(B)=1,28  $p=,032$ ) kuin niillä naisilla, joilla ei ole kotona asuvia lapsia. Osa-aikatyön teko vähentää todennäköisyyttä tuntea työ henkisesti rasittavaksi molemmilla sukupuolilla.

<sup>2</sup> Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Sanoma Pro Oy.

Mielenkiintoista on se, että naisilla koulutuksen yhteys työn kokemiseen henkisesti rasittavaksi on paljon selvempi ja vahvempi kuin miehillä. Miehillä henkisen rasittuneisuuden kokemus on suurin alimman korkea-asteen/alemman korkeakouluasteen suorittaneilla. Keskiasteen tai ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneilla ristitulosuhde on hieman koholla perusasteen suorittaneisiin verrattuna, mutta tulos ei ole kummallakaan ryhmällä tilastollisesti merkitsevä tai edes suuntaa antava. Naisilla yhteys on sen sijaan selvä. Alimman korkea-asteen/alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla on noin 1,6-kertainen todennäköisyys tuntea työnsä henkisesti raskaaksi ( $p=,001$ ) verrattuna perusasteen suorittaneisiin. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla naisilla tämä riskisuhde kasvaa 2,5-kertaiseksi ( $p=,000$ ). Koko aineiston tasolla sukupuoli vakioituna alin korkea-aste/alempi korkeakoulututkinto yhdistyy 1,6-kertaiseen ja ylempi korkeakoulututkinto 1,8-kertaiseen henkisen kuormittavuuden riskiin.

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa nähdään, että työn henkisen raskauden riski on suurin erityisasiantuntijoilla. Heidän joukossaan ainoastaan liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilla on pienempi todennäköisyys kokea työnsä henkisesti raskaaksi kuin opettajilla ( $\text{Exp(B)}=,740$   $p=,086$ ); tulos on tosin tilastollisesti ainoastaan suuntaa antava. Asiantuntija-ammateissa ja työntekijäammateissa henkisen kuormittavuuden todennäköisyys on selvästi pienempi kuin erityisasiantuntijoilla lukuun ottamatta kolmea ryhmää: terveydenhoidon asiantuntijat, lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä hoivan ja terveydenhoidon työntekijät. Kyseisissä ryhmissä henkisen kuormittavuuden todennäköisyys on samaa luokkaa kuin opettajilla ja muilla erityisasiantuntijoilla (lukuun ottamatta liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoita).

Sukupuolia erikseen tarkasteltaessa tulokset viittaavat siihen, että naisopettajat kokevat työnsä henkisesti raskaaksi vielä todennäköisemmin kuin miesopettajat. Miespalkansaajista nimittäin johtajat ja terveydenhuollon erityisasiantuntijat (lääkärit) kokevat työnsä todennäköisemmin henkisesti raskaaksi kuin opettajat. Naisilla johtajat ja lääkärit eivät poikkea opettajista – sen sijaan liike-elämän ja hallinnon sekä luonnontieteiden erityisasiantuntijoilla on naisten parissa selvästi pienempi todennäköisyys tuntea työnsä henkisesti raskaaksi kuin naisopettajilla. Miehillä vastaavaa ilmiötä ei ole.

## Työn ruumiillinen raskaus ja taustamuuttajat

Työn ruumiillisen raskauden kokemus selittyy pitkälti ammatilla. Ikä, osa-aikatyön tekeminen tai se, onko henkilöllä kotona asuvia lapsia, eivät ole yhteydessä työn fyysisen raskauden kokemukseen. Sukupuolen ja fyysisen raskauden kokemisen välillä on jonkin verran yhteyttä: kun muut taustatekijät on vakioitu, on naisilla hieman suurempi todennäköisyys ( $\text{Exp(B)}=1,23$   $p=,036$ ) kokea työnsä fyysisesti melko tai erittäin raskaaksi kuin miehillä. Koulutusastetta tarkasteltaessa keskiasteen koulutuksen saaneet eivät eroa korkeintaan perusasteen suorittaneista, mutta korkea-asteen koulutus vähentää riskiä kokea työnsä fyysisesti raskaaksi. Ylemmän korkea-asteen suorittaneilla on lähes 70 prosenttia pienempi todennäköisyys kokea työnsä fyysisesti raskaaksi kuin perusasteen suorittaneilla ( $\text{Exp(B)}=,290$   $p=,000$ ).

Vahvimmin työn fyysistä raskautta selittää kuitenkin henkilön ammatti. Rakennusalan työntekijäammateissa toimivilla ( $\text{Exp(B)}=16,4$   $p=,000$ ) sekä maa- ja metsätalouden työntekijöillä ( $\text{Exp(B)}=11,1$   $p=,000$ ) työn fyysisen raskauden riski on yli kymmenkertainen verrattuna opettajiin. Todennäköisyys on koholla myös monissa muissa työntekijätason ammateissa verrattuna opettajiin: siivouustyön ammateissa ( $\text{Exp(B)}=6,0$   $p=,000$ ), muissa työntekijäammateissa ( $\text{Exp(B)}=4,9$   $p=,000$ ), teollisuuden työntekijäammateissa ( $\text{Exp(B)}=4,4$   $p=,000$ ), hoiva- ja terveydenhoidon työntekijäammateissa ( $\text{Exp(B)}=4,3$   $p=,000$ ) sekä palvelu- ja myyntityön työntekijöillä ( $\text{Exp(B)}=3,9$   $p=,000$ ). Erityisasiantuntijoista ja asiantuntijoista ainoastaan terveyden-



hoidon asiantuntijoilla (sairaanhoitajat) riski on selvästi koholla ( $\text{Exp}(B)=3,3$   $p=,000$ ) verrattuna opettajiin. Terveystieteiden erityisasiantuntijoilla (lääkärit) sekä lainopillisia, sosiaalialan ja kulttuurin erityisasiantuntijoilla (mm. sosiaalityöntekijät) todennäköisyys kokea työruumiillisesti raskaaksi ei eroa tilastollisesti opettajien todennäköisyydestä, kuten ei myöskään lainopillisia jne. sosiaaliasiantuntijoita sekä luonnontieteen asiantuntijoilla. Kaikissa muissa erityisasiantuntijatyön ja asiantuntijatyön ammateissa työn fyysisesti raskaaksi kokemisen todennäköisyys on selvästi pienempi kuin opettajilla.

## Henkiseen kuormittavuuteen yhteydessä olevat työoloihin liittyvät tekijät

Analyyseissä nousee esille kymmenen eri teemaa, joiden alle henkiseen rasittavuuteen yhteydessä olevia muuttujia voi listata. Tulokset löytyvät koottuina liitteistä 4 ja 5.

### 1) Kiire ja siihen liittyvät kokemukset

Kiire on tarkastelluista muuttujista vahvimmin yhteydessä työn henkiseen raskauteen. Työssään kiireestä erittäin paljon haittaavaa rasitusta (B13b16) kokevilla henkilöillä on 11,7-kertainen todennäköisyys ( $p=,000$ ) kokea työnsä henkisesti raskaaksi verrattuna niihin palkansaajiin, joiden työssä kiirettä ei esiinny, kun taustatekijät on vakioitu. Jo se, että kiireestä aiheutuu jonkin verran rasitusta, lisää henkisen rasittavuuden todennäköisyyden kaksinkertaiseksi ( $\text{Exp}(B)=2,0$   $p=,000$ ) ja kiireestä paljon aiheutuva rasitus nelinkertaiseksi ( $\text{Exp}(B)=4,2$   $p=,000$ ). Kun kiireen esiintyminen lisätään taustamuuttujat sisältävään malliin, Nagelkerken neliö eli mallin selitysaste nousee 28,2 prosenttiin 16,5 prosentista. Toisin sanoen kaikilla taustamuuttujilla yhteensä voidaan selittää ”vain” 16,5 prosenttia henkisen raskauden vaihtelusta, mutta pelkkä kiireen kokemus yksin selittää yli 10 prosenttia ilmiön vaihtelusta taustamuuttujat vakioituna.

Kiireen ilmenemistä on kartoitettu tarkemmin erilaisilla väittämillä. Niitä analysoitaessa käy ilmi, että kiireen yhteys henkiseen rasittavuuteen on erityisen vahva silloin, kun vastaaja kokee, että ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti, kuin haluaisi (B31m) ( $\text{Exp}(B)=8,1$   $p=,000$ ), ei ehdi kiireen vuoksi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua (B31o) ( $\text{Exp}(B)=7,8$   $p=,000$ ) tai hänen on kiireen vuoksi on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin (B31j) ( $\text{Exp}(B)=7,1$   $p=,000$ ). Näiden ulottuvuuksien voi tulkita kuvastavan hallinnan tunnetta työstä. Ne liittyvät myös halun tehdä työn mahdollisimman hyvin ja tunnollisesti, sekä mahdolliseen turhautumisen tunteeseen, kun tämä ei ole mahdollista.

Todennäköisyys kokea työ henkisesti kuormittavaksi on nelin-viisinkertainen silloin, kun vastaaja kokee seuraavien väitteiden pitävän täysin paikkansa verrattuna siihen, ettei pidä niitä lainkaan paikkansa pitävinä: työni sisältää tiukkoja aikatauluja (B31d), joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä (B31e), esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa (b31f), johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä (b31g), joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi (b31k), sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän (b31q) joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin (b31v) sekä työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus (b31y). Jos edelliset kolme kiireväittämää liittyivät sisäiseen työnhallinnan tunteeseen, näiden viimeksi mainittujen väittämien voi tulkita kuvastavan pikemmin sitä, millaisiin ulkoisiin häiriöihin ja haittoihin kiireen kokemus liittyy.

## 2) Mahdollisuus taukoihin, työaikoihin ja työtahtiin vaikuttaminen

Jos työssä voi pitää aivan liian vähän tauko- ja lepohetkiä (B12), on henkisen rasittavuuden riski 4,2-kertainen ( $p=,000$ ) ja jos taukoja voi pitää hieman liian vähän, 2,4-kertainen ( $p=,000$ ) verrattuna siihen, että voi pitää riittävästi taukoja.

Jos työtahdin koetaan kiristyneen viime vuosina huomattavasti (F4), on myös kokemus työn henkisestä rasittavuudesta todennäköisempi ( $\text{Exp}(B)=3,5$   $p=,000$ ) kuin silloin, että työtahti on pysynyt ennallaan. Työtahdin keventymisellä ei kuitenkaan ole päinvastaista vaikutusta; ne palkansaajat, joiden työtahti on viime vuosina keventynyt, eivät eroa henkisen rasituksen riskissään niistä palkansaajista, joiden työtahti on säilynyt ennallaan.

Vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin nostavat hieman henkisen kuormituksen riskiä, kun taustamuuttujat on vakioitu. Palkansaajilla, joilla ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa, rasituksen riski on 1,5-kertainen ( $p=,001$ ) verrattuna paljon vaikutusmahdollisuuksia omaaviin. Riski on hieman koholla myös niillä, jotka voivat vaikuttaa jonkin verran ( $\text{Exp}(B)1,3$   $p=,003$ ) tai melko paljon ( $\text{Exp}(B)=1,4$   $p=,001$ ). Samalla tapaa huonot mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin (B27c) lisäävät henkistä rasitusta taustamuuttujat vakioidussa tilanteessa. Jos mahdollisuudet ovat huonot ( $\text{Exp}(B)=1,8$   $p=,000$ ) tai niitä on vain jonkin verran ( $\text{Exp}(B)=1,9$ ,  $p=,000$ ) on riski lähes kaksinkertainen.

## 3) Väkivallan uhka, häirintä

Väkivallan kohtaaminen (B33b) töissä viisinkertaistaa riskin tuntea työ henkisesti rasittavaksi riippumatta siitä, onko kohdannut väkivaltaa pari kertaa kuussa ( $\text{Exp}(B)=5,0$   $p=,000$ ) tai viikoittain ( $\text{Exp}(B)=5,1$   $p=,000$ ). Harvemmin väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneillakin riski on 2,3-kertainen ( $p=,000$ ) verrattuna siihen, että väkivallan kokemuksia ei ole lainkaan. Mielenkiintoista kyllä, vieläkin suurempiin riskikertoimiin päästään, kun tarkastellaan sitä, tuntee koosta vastaaja väkivallan kohteeksi joutumisen vaaratekijäksi työssään (B15b). Niillä jotka ajattelevat väkivallan kohteeksi joutumista selvänä vaarana, on 5,7-kertainen riski kokea työssä henkisesti raskaaksi ja niillä, jotka ajattelevat asiaa silloin tällöin, riski on 1,8-kertainen verrattuna niihin palkansaajiin, jotka eivät koe väkivaltaa lainkaan vaarana työssään.

Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen työssä (B33c) on niin ikään yhteydessä siihen, että työ koetaan henkisesti raskaaksi. Jos tällaisia tilanteita on viikoittain, riski on yli viisinkertainen ( $\text{Exp}(B)=5,4$   $p=,000$ ), häirintää pari kertaa kuussa kokevilla 3,6-kertainen ( $p=,000$ ) ja sitä harvemmin kokevilla kaksinkertainen (2,0  $p=,000$ ) verrattuna tilanteeseen, ettei häirintää ole lainkaan.

## 4) Syrjintä, kiusaaminen

Jos työpaikalla esiintyy syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella (C20b\_7), nousee henkisen kuormituksen riski 1,4-kertaiseksi ( $p=,000$ ) silloinkin, vaikka ei olisi itse kokenut tällaista syrjintää, ja 2,2-kertaiseksi ( $p=,000$ ), jos on myös itse kokenut. Työpaikalla jatkuvasti esiintyvä työpaikkakiusaaminen (C22) nostaa henkisen rasituksen riskin 3,2-kertaiseksi ( $p=,000$ ) ja silloin tällöin esiintyvä kiusaaminen 1,8-kertaiseksi ( $p=,000$ ). Jos on itse parhaillaan kiusaamisen kohteena (C23), riski on kolminkertainen ( $p=,000$ ). Myös silloin, jos on aiemmin ollut kiusaamisen kohteena tutkimushetken työpaikassa tai muualla, riski on edelleen koholla ( $\text{Exp}(B)=1,7$ ,  $p=,000$ ).

### 5) Ristiriidat

Erilaisten ristiriitojen esiintyminen työyksikössä on yhteydessä työn kokemiseen henkisesti raskaaksi. Jos työyksikössä esiintyy paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä (C14a), ristitulosuhde on 2,8-kertainen ( $p=,000$ ); jos kilpailuhenkeä esiintyy jonkin verran, riski on 1,5-kertainen. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat (C14b) nostavat todennäköisyyden 2,8-kertaiseksi, jos niitä on paljon tai melko paljon ( $,000$ ), ja 1,7-kertaiseksi, jos niitä on jonkin verran. Työntekijöiden väliset ristiriidat (C14c) lisäävät todennäköisyyden 2,6-kertaiseksi ( $p=,000$ ), jos ristiriitoja on paljon tai melko paljon, ja 1,6-kertaiseksi, jos ristiriitoja on jonkin verran. Henkilöstöryhmien väliset ristiriidat (C14d) ovat yhteydessä 3,1-kertaiseen ( $p=,000$ ) henkisen raskauden todennäköisyyteen, jos tällaisia ristiriitoja on paljon, ja 1,5-kertaiseen, jos niitä on jonkin verran.

### 6) Työn organisointi, ilmapiiri

Töiden huono organisointi nostaa työn henkisen rasittavuuden riskin 3,4-kertaiseksi (C19a) ( $p=,000$ ). Jos työntekijöitä on liian vähän työmäärään nähden (C19b, pitää täysin paikkansa), nousee riski 2,8-kertaiseksi. Vastaajat, joiden mielestä työpaikan ilmapiiri ei ole avoin ja yhteishenki hyvä (C19c, ei pidä lainkaan paikkaansa) kokevat 2,5 kertaa todennäköisemmin työnsä henkisesti raskaaksi, kuin ne, joiden mielestä väite avoimesta ilmapiiristä pitää täysin paikkansa. Jos vastaajan mielestä työpaikalla ei keskustella riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista (C19f, täysin eri mieltä), nousee riski 2,3-kertaiseksi ( $p=,000$ ), ja lähes samaan ( $\text{Exp}(B)=2,2$   $p=,000$ ) silloin, jos vastaaja on täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla käytettäisiin erikäisten kykyjä tasapuolisesti hyväksi (C19i).

Tiimityön tekeminen ei lisää työn henkistä rasittavuutta, jos työskennellään aina samassa tiimissä. Useissa eri tiimeissä työskentelevillä on kuitenkin 1,7-kertainen ( $p=,000$ ) todennäköisyys kokea työnsä henkisesti raskaaksi verrattuna niihin, jotka eivät tee tiimityötä (tai työskentelevät vain yhdessä tiimissä) (C1). Tiimissä työskentely näyttäisi jopa hieman vähentävän henkisen rasittavuuden todennäköisyyttä silloin kun, työpaine jakautuu tasaisesti tiimissä (C4e, pitää täysin paikkansa) ( $\text{Exp}(B)=,80$   $p=,036$ ) verrattuna siihen, että tiimityötä ei tehdä. Jos työpaineen jakautuminen tasaisesti tiimissä ei pidä lainkaan paikkaansa, on tiimityöntekijöillä kuitenkin 2,5-kertainen riski kokea työnsä henkisesti rasittavaksi verrattuna tiimityöltä säästyneisiin. Sama koskee ryhmätyöstä aiheutuvia ristiriitoja: Jos tiimityöntekijät eivät koe ryhmätyön aiheuttavan ristiriitoja (C4g, ei pidä lainkaan paikkaansa), työn henkisen rasittavuuden kokemus on vähäisempää ( $\text{Exp}(B)=,78$   $p=,010$ ) kuin silloin, kun tiimityötä ei tehdä lainkaan. Jos väite ristiriidoista pitää täysin paikkansa, on henkisen rasituksen todennäköisyys 1,7-kertainen ( $p=,013$ ). Hyvin toimiva tiimityö siis näyttää vähentävän henkistä kuormitusta, mutta huonosti toimiva tiimityö lisää sitä.

### 7) Esimiehen toiminta

Esimiehen toiminta on yhteydessä työn henkisen rasittavuuden kokemukseen monella tapaa. Esimiestuen ja esimiehen rohkaisun puute (C15a, ei pidä lainkaan paikkaansa) nostaa henkisen rasittavuuden riskin 2,6-kertaiseksi, esimiehen luottamuksen puute (C15f, ei pidä lainkaan paikkaansa) niin ikään 2,5-kertaiseksi, ja ristiriidat oman esimiehen kanssa (C15g, pitää täysin paikkansa) 2,8-kertaiseksi. Esimiehenä johtamistapaan erittäin tyytymättömyillä (C16) henkisen rasittavuuden todennä-

köisyys on 2,9-kertainen verrattuna heihin, jotka ovat esimieheensä erittäin tyytyväisiä. Kaikki nämä ristitulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p=,000$ ).

### 8) Esimiehenä työskentely

Esimiehenä toimiminen (C12a) näyttää lisäävän työn henkistä rasittavuuden esiintymistä 1,5-kertaiseksi ( $p=,000$ ). Tarkemmin katsottuna rasitusta lisää erityisesti alaisten suuri määrä (C12b) – ja joissain määrin myös se, että työnjohdollisia tehtäviä on, mutta ei varsinaisia alaisia. Lisäksi rasitusta lisäävät esimiehenä toimimisen huonot edellytykset. Henkisen rasituksen todennäköisyys on lievästi koholla niillä esimiestehtäviä tai työnjohdollisia tehtäviä tekevillä, joilla ei ole lainkaan varsinaisia alaisia ( $\text{Exp}(B)=1,4$   $p=,000$ ). Niistä esimiehistä, joilla on alaisia, henkisen rasituksen todennäköisyys nousee ainoastaan yli 50 alaisen esimiehillä. Heillä se nouseekin yli kymmenkertaiseksi ( $\text{Exp}(B)=11,3$   $p=,002$ ) verrattuna siihen, ettei toimi lainkaan esimiehenä tai toimii ainoastaan työnjaollisissa tehtävissä ilman alaisia. Alle 50 hengessä pysyttelevä alaisten määrä ei sen sijaan lisää tilastollista riskiä tuntea työtä henkisesti kuormittavaksi.

Jos esimies kokee, ettei hänellä ole tarpeeksi aikaa alaisilleen (C12bc, pitää täysin paikkansa), nousee henkisen rasittavuuden riski 3,1-kertaiseksi verrattuna tilanteeseen, ettei tekisi lainkaan esimiestyötä. Sen sijaan se esimiesten ryhmä, jonka mielestä väite ajanpuutteesta ei pidä paikkaansa, ei eroa tilastollisesti verokkiryhmästä eli heistä, joiden työ ei sisällä esimiestehtäviä. Samantapainen tulos saadaan, kun tarkastellaan esimiehiä, jotka kokevat eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi (C12cc): heillä työn henkisesti raskaaksi kokemisen todennäköisyys nousee 2,9-kertaiseksi ( $p=,000$ ) verrattuna esimiestehtäviltä välttyneisiin. Mielenkiintoista on, että niillä esimiesasemassa toimivilla, jotka eivät koe vaatimusten yhteensovittamista hankalaksi, henkisen rasittuneisuuden todennäköisyys on jopa pienempi ( $\text{Exp}(B)=,60$   $p=,001$ ) kuin kokonaan esimiestehtäviltä välttyneillä.

### 9) Korvaukseton ylityö, työmäärä

Korvauksetton ylityön teko (B8) nostaa henkisen rasittavuuden riskikertoimen 1,6-kertaiseksi ( $p=,000$ ). Rasittavuuteen vaikuttaa kuitenkin se, miten usein korvauksetonta ylityötä tehdään. Harvemmin kuin kerran kuussa tehty korvaukseton ylityö ei vielä nosta henkisen kuormituksen todennäköisyyttä, ja noin kerran kuussa tehtävä ylityö ilman korvausta nostaa riskikertoimen vasta 1,3-kertaiseksi ( $p=,026$ ). Viikoittain tai päivittäin ylityötä tekevillä todennäköisyys kokea henkistä kuormitusta on kuitenkin kaksinkertainen ( $p=,0000$ ) verrattuna tilanteeseen, että korvauksetonta ylityötä ei tehdä lainkaan (B9a). On huomattava, että rahana tai vapaana korvattavan ylityön tekeminen ei juurikaan nosta (B6) henkisen rasituksen riskiä tilastollisesti.

Pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn (C16g) liittyy suurempaan todennäköisyyteen kokea työ henkisesti raskaaksi ( $\text{Exp}(B)=3,6$   $p=,0000$ ).

Niukat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työmäärään (B27i) lisäävät henkistä kuormitusta. Palkansaajilla, jotka eivät voineet vaikuttaa työmääräänsä lainkaan ( $\text{Exp}(B)=2,3$   $p=,000$ ) tai ainoastaan jonkin verran ( $\text{Exp}(B)=2,1$   $p=,000$ ) henkisen rasituksen riski oli kaksinkertainen verrattuna palkansaajiin, jotka saattoivat vaikuttaa siihen paljon.

### 10) Työympäristön rauhattomuus

Jos työympäristön rauhattomuudesta aiheutuu paljon haittaa (B13b13), nousee henkisen kuormittavuuden riski 3,6-kertaiseksi ( $p=,000$ ) verrattuna siihen, että työympäristössä ei esiinny lainkaan rauhattomuutta. Kun melusta aiheutuu paljon haittaavaa rasiitusta (B13b5), nousee henkisen kuormittumisen riski 2,5-kertaiseksi ( $p=,000$ ).

On syytä erikseen todeta, että vaikutusmahdollisuudet oman työn eri piirteisiin ovat hämmästyttävän vähän, jos lainkaan, yhteydessä henkisen kuormittavuuden kokemukseen silloinkaan, kun muiden taustatekijöiden vaikutus vakioidaan pois. Lievätkö yhteys sentään löytyi työmäärään, työtahtiin, työaikoihin ja työtehtävien sisältöön vaikuttamismahdollisuuksien osalta. Ensimmäiset kolme ulottuvuutta on raportoitu yllä. Niiden lisäksi olemattomat tai vain ”jonkin verran” mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien sisältöön (B27a) nostivat henkisen kuormittamisen riskin 1,5-kertaiseksi. Työn henkisen kuormittavuudella ei sen sijaan näyttänyt olevan mitään yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin, jotka koskivat työjärjestystä, työmenetelmiä, töiden jakautumista ihmisten kesken, työtovereiden valintaa taikka projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluja.

Työaikamuodolla on lievä yhteys työn henkiseen kuormittavuuteen. Kolmivuorotyötä tekevät kokevat 1,5 kertaa todennäköisemmin ( $p=,000$ ) työnsä henkisesti kuormittavaksi kuin päivätyötä tekevät (B1), ja myös periodityö (B2) nostaa riskin 1,5-kertaiseksi ( $p=,000$ ).

### Fyysinen rasittavuus

Taustamuuttajista ammattiluokka selittää hyvin vahvasti työn fyysisen kuormittavuuden kokemusta. Ammattiluokan ja muiden taustatekijöiden vakioimisen jälkeenkin on kuitenkin havaittavissa tiettyjä tekijöitä, jotka muun muassa ammatista, iästä tai sukupuolesta lisäävät todennäköisyyttä kokea työ fyysisesti kuormittavaksi. Testatuista muuttajista nousee yksi tekijä yli muiden.

#### 1) Raskaat nostamiset

Yhteys työn fyysiseen kuormittavuuteen on ylivoimaisesti vahvin raskaiden nostamisen kanssa. Jos työhön liittyy sellaisia raskaita nostamisia (B13b17), joista aiheutuu paljon haittaavaa rasiitusta työssä, on todennäköisyys kokea työ fyysisesti kuormittavaksi 23,3-kertainen verrattuna palkansaajiin, joiden työhön ei sisälly raskaita nostamisia.

Malli, johon taustamuuttajien lisäksi on lisätty raskaista nostamisesta aiheutuvan haitan, selittää 55 prosenttia työn fyysisestä raskaudesta. Malli onnistuu ennustamaan erityisen hyvin sitä, ketkä eivät koe työtään fyysisesti kuormittavaksi.

#### 2) Vaikeat työasennot

Vastaavasti jos työ sisältää sellaisia vaikeita työasentoja, joista aiheutuu paljon haittaavaa rasiitusta (B13b15) on riski työn fyysisen kuormittavuuteen 7,5 -kertainen suhteessa verrokkiryhmään, jonka työhön ei sisälly vaikeita työasentoja.

#### 3) Työympäristön ulkoiset haittatekijät

Lievempi, joskin kiistaton yhteys työn fyysiseen kuormittavuuteen löytyy myös useimpien työolotutkimuksessa kartoitettujen työympäristöön liittyvien ulkoisten tekijöiden suhteen, silloin kun niistä aiheutuu paljon haittaavaa rasiitusta. Työympäristössä esiintyvä likaisuus ja tärinä nostavat riskikertoimen noin 5:een ja kosteu-

desta aiheutuva haitta yli neljään. Riskikerroin liikkuu noin kolminkertaisena (2,8–3,4) silloin, kun seuraavista haittatekijöistä aiheutuu paljon rasitusta: kuumuus, kylmyys, veto, tilanahtaus, toistuvat yksipuoliset liikkeet, ärsyttävät tai syövyttävät aineet, heikko tai häikäisevä valaistus, pölyt, melu sekä savut, kaasut ja höyryt. Lisäksi työympäristön rauhattomaksi kokevilla riski on kaksinkertainen

#### 4) Kiire

Mielenkiintoista kyllä, kiireen kokemus on yhteydessä myös työn fyysiseen, ei pelkästään henkiseen kuormittavuuteen. Kiireestä paljon haittaa työssään kokevilla on 2,9-kertainen todennäköisyys kokea työnsä myös fyysisesti raskaaksi. Myös taukojen riittämättömyys lisää ruumiillisen rasituksen riskikerrointa aivan kuten henkisen rasituksen todennäköisyyttä. Jos taukoja voidaan pitää aivan liian vähän (B12), todennäköisyys kokea työ ruumiillisesti kuormittavaksi on 2,6-kertainen ( $p=,000$ ) verrattuna taukoja riittävästi pitäviin.

#### 5) Työtapaturmat

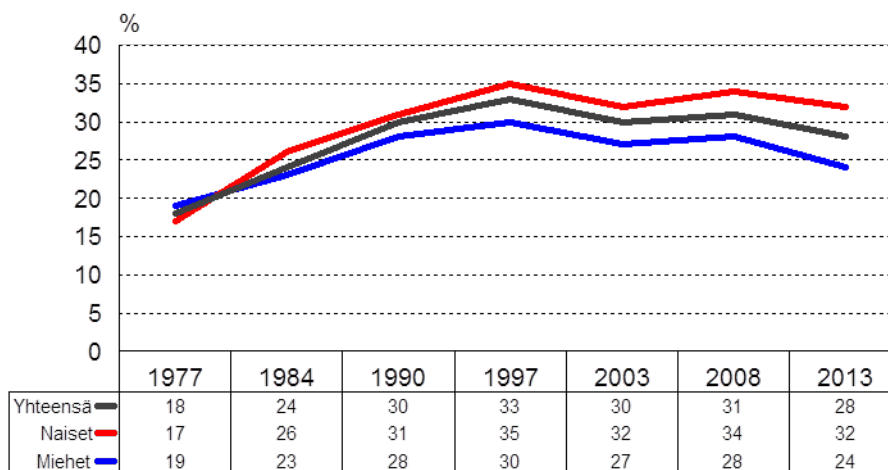
Työn fyysisen rasittavuuden kokemus yhdistyy selvästi työympäristöön tai tehtäviin, missä myös työtapaturmien riski on koholla. Työtapaturmia työssään selvänä vaaratekijänä ajattelevilla on noin 12-kertainen todennäköisyys ( $p=,000$ ) kokea työnsä ruumiillisesti rasittavaksi. Työstä poissaolon aiheuttaneen todellisen työtapaturman kokeminen edellisten 12 kuukauden aikana on sekin yhteydessä ruumiillisen rasittavuuden kokemukseen. Niillä palkansaajilla, jotka ovat joutuneet työtapaturmaan, on 2,6-kertainen todennäköisyys kokea työnsä ruumiillisesti rankaksi ( $p=,000$ )

Aineistosta löytyy vielä joitakin muita tekijöitä, jotka liittyvät työn fyysisen kuormittavuuden kokemukseen. Näistä on kuitenkin ajoittain vaikea sanoa, mikä on syytä ja mikä seurausta. Voidaan esimerkiksi todeta, että koettu kuntoutuksen tarve yhdistyy kaksinkertaiseen todennäköisyyteen kokea työ fyysisesti raskaaksi. Työ joka sisältää jatkuvasti liikkumista työpaikan ulkopuolella nostaa todennäköisyyden 1,6-kertaiseksi. Niillä, jotka pitävät palkkaa ehdottomasti tärkeämpänä tekijänä kuin työnsä sisältöä, työ on todennäköisemmin ruumiillisesti rasittavaa kuin muilla. Samoin niillä, jotka olisivat lottovoiton tullen valmiit lopettamaan työnteon kokonaan, todennäköisyys työn ruumiilliseen rasittavuuteen on suurempi kuin niillä, jotka jatkaisivat työntekoa entisellä tavalla, lyhentäisivät työsikaansa tai tekisivät enää silloin tällöin työtä.

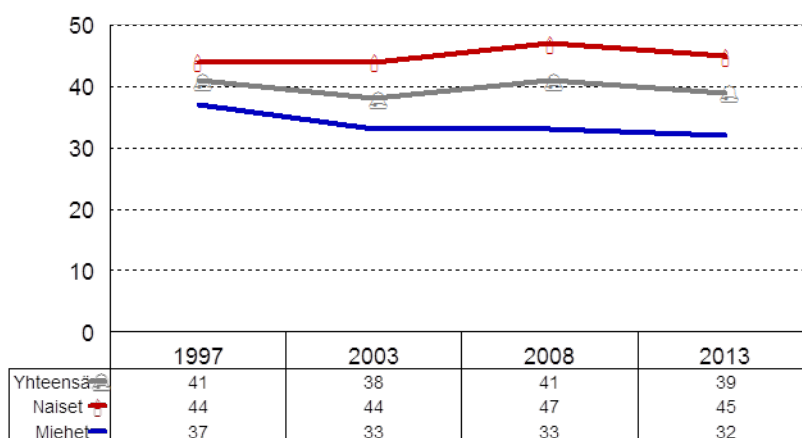
Sen sijaan työn koetulla yksitoikkoisuudella ei ole lainkaan yhteyttä työn koettuun fyysiseen raskauteen. Mielipide työterveydenhuollon toimivuudesta on sekin vain hyvin lievässä yhteydessä fyysisen raskauden kokemiseen. Niillä, joiden mielestä työterveyshuolto toimii heidän kohdallaan huonosti, on 1,3-kertainen todennäköisyys olla työstään fyysisesti kuormittuneita verrattuna niihin, joiden mielestä työterveyshuolto toimii hyvin.

Myös työaikamuoto on jossain määrin yhteydessä työn fyysiseen kuormittavuuteen ammattiryhmän ja muiden taustatekijöiden vakioimisenkin jälkeen. Kolmivuorotyötä tekevillä on 2,1-kertainen ja kaksivuorotyötä tekevillä noin 1,6-kertainen todennäköisyys kokea työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Periodityöläisillä on lähes kaksinkertainen todennäköisyys ( $Exp(B)=1,9$   $p=,000$ ) verrattuna niihin, jotka eivät tee periodityötä.

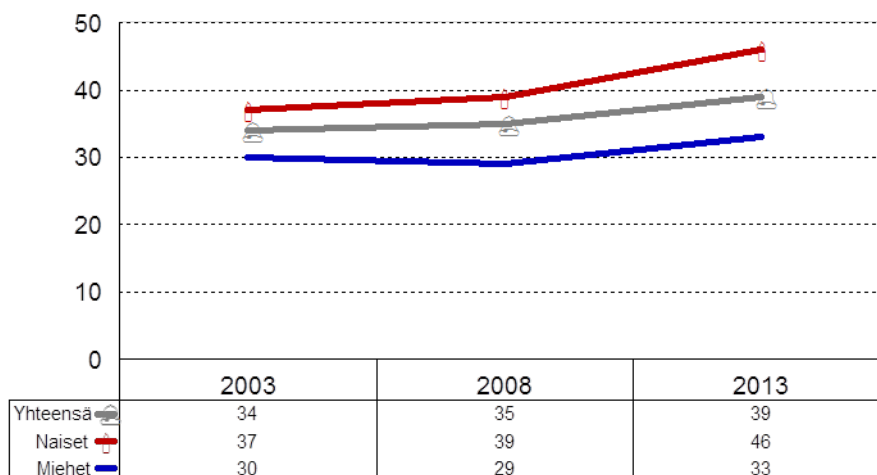
## 6 HENKISEEN JA RUUMIILLISEEN RASITTAVUUTEEN YHTEYDESSÄ OLEVIEN TEKIJÖIDEN MUUTTUMINEN TUTKIMUSAIKANA 1977 – 2013



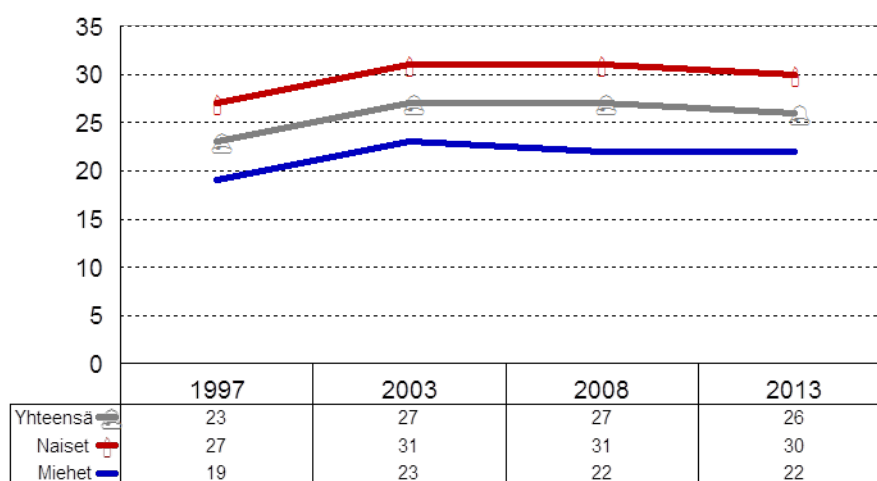
Kuvio 6.1. Kiireen haittaavuus - Kiire haittaa erittäin tai melko paljon (Työolotutkimukset 1977-2013)



Kuvio 6.2. "En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin" - Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (Työolotutkimukset 1997-2013)

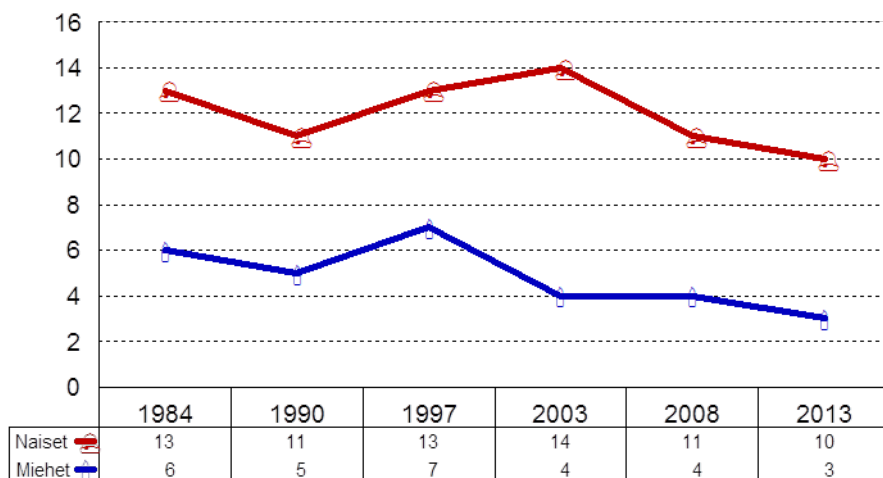


Kuvio 6.3. ”Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautua työssäni” - Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (Työolotutkimukset 1997-2013)

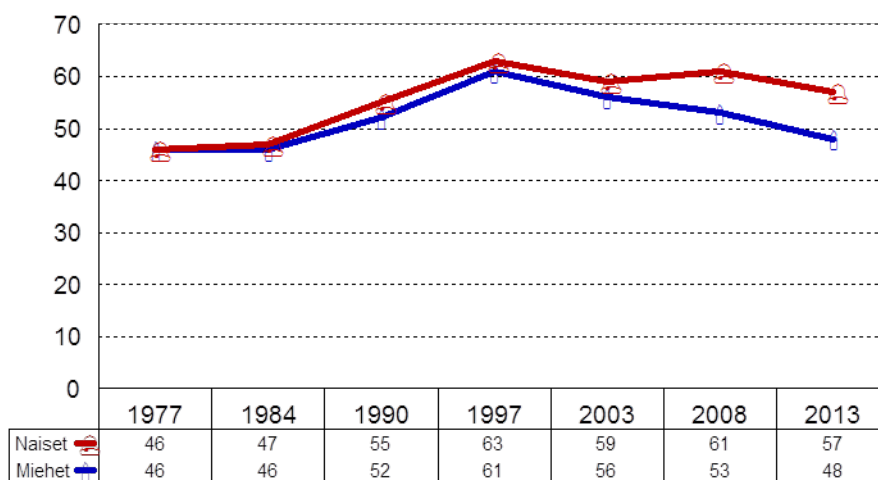


Kuvio 6.4. ”Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin” - Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (Työolotutkimukset 1997-2013)

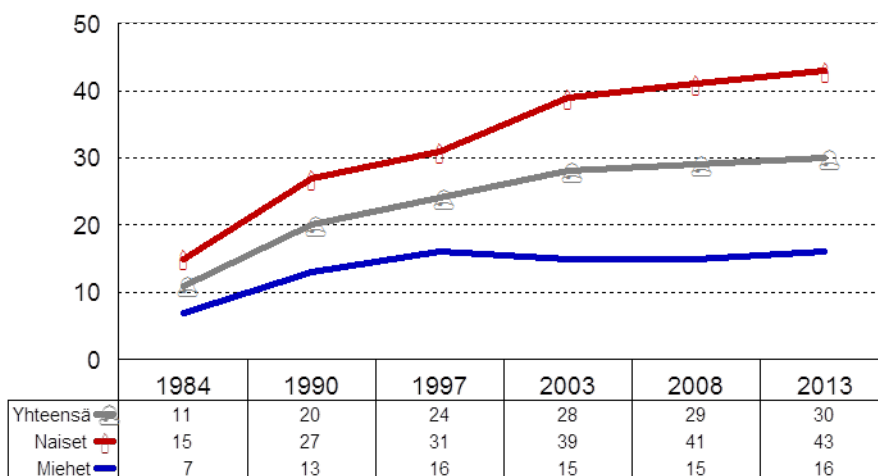




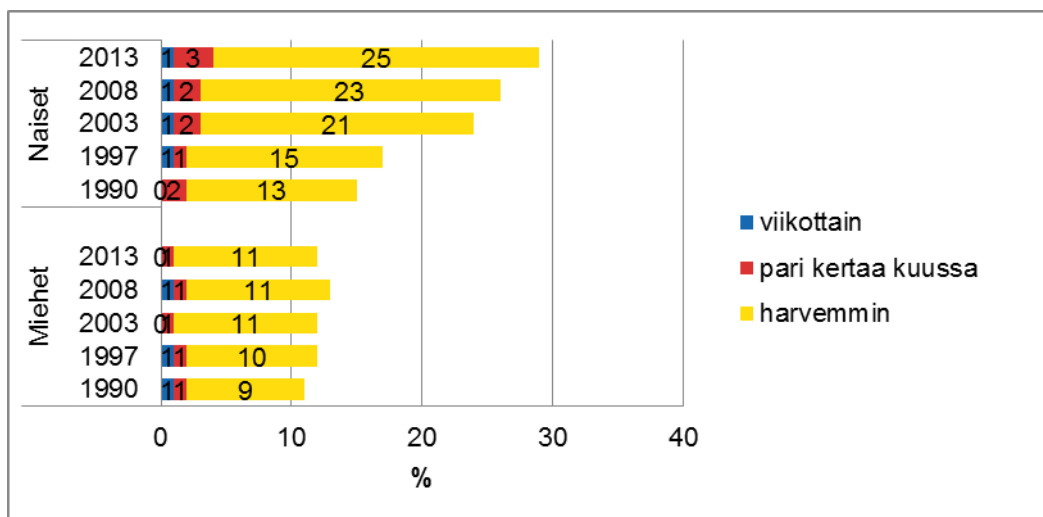
Kuvio 6.5. Mahdollisuus taukoihin ja lepohetkiin - Voi pitää "aivan liian vähän" (Työolotutkimukset 1984-2013)



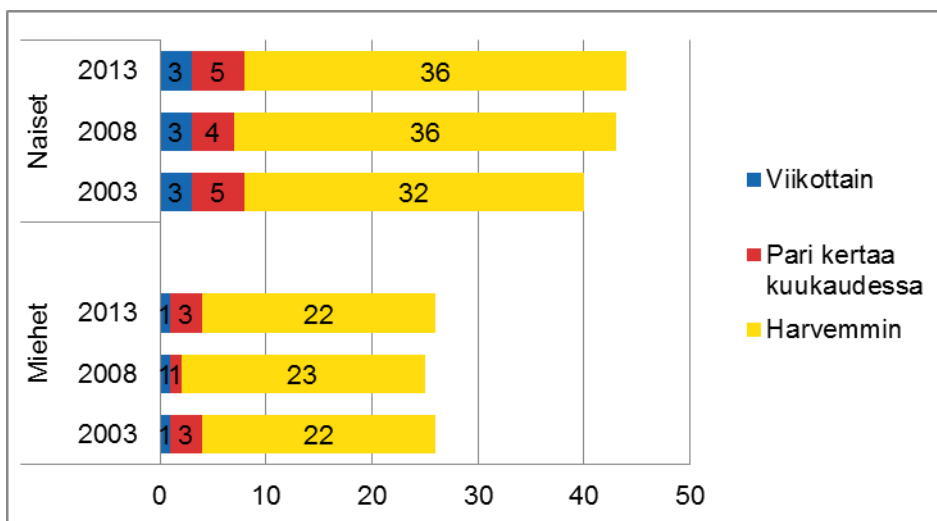
Kuvio 6.6. Onko työtahti viime vuosina kiristynyt - Kiristynyt huomattavasti tai jonkin verran (Työolotutkimukset 1977-2013)



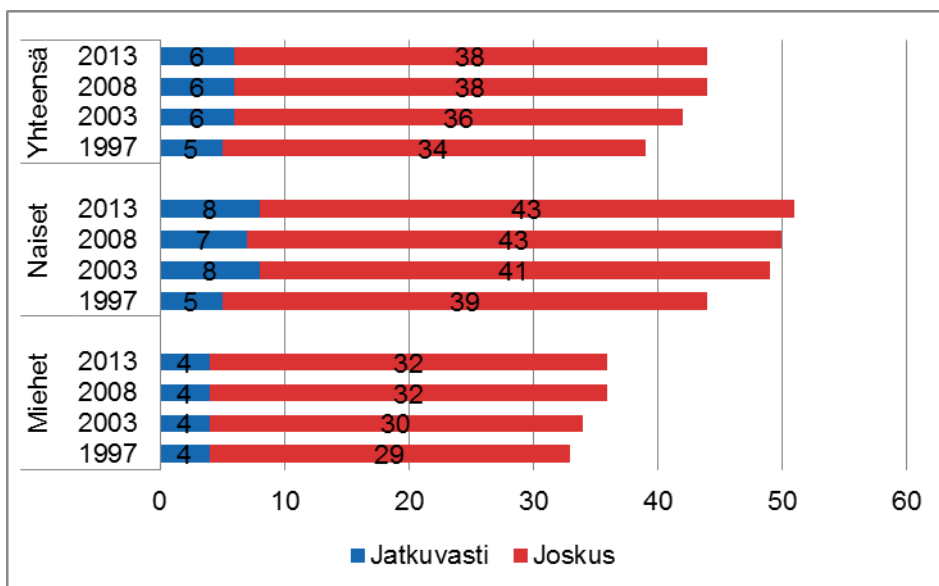
Kuvio 6.7. Kokee väkivallan uhkaa työssään - Ajattelee ainakin silloin tällöin (Työolotutkimukset 1984-2013)



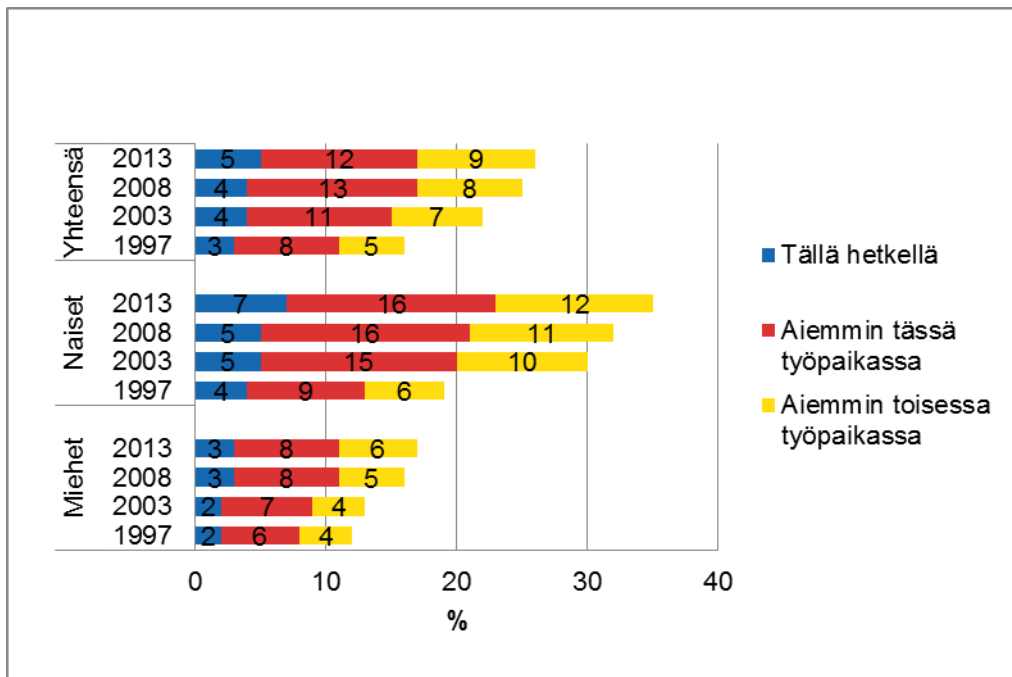
Kuvio 6.8. Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi (Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013)



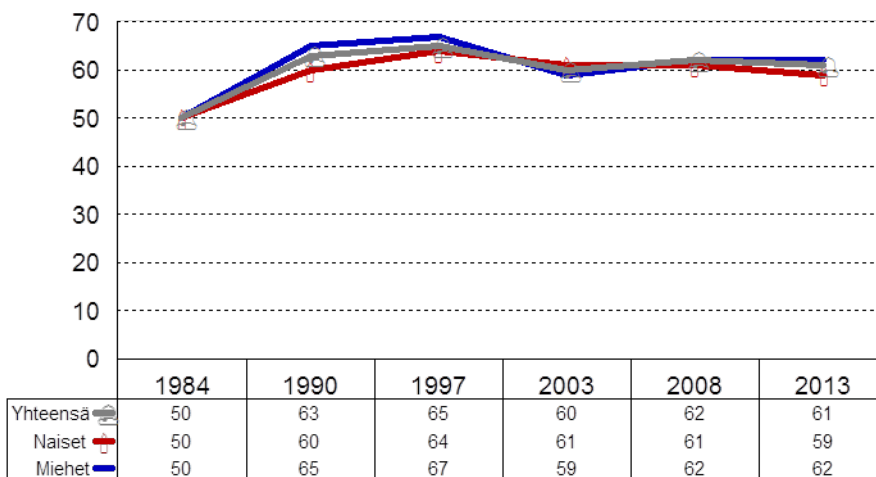
Kuvio 6.9. Joutunut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi (Työolotutkimukset 2003, 2008 ja 2013)



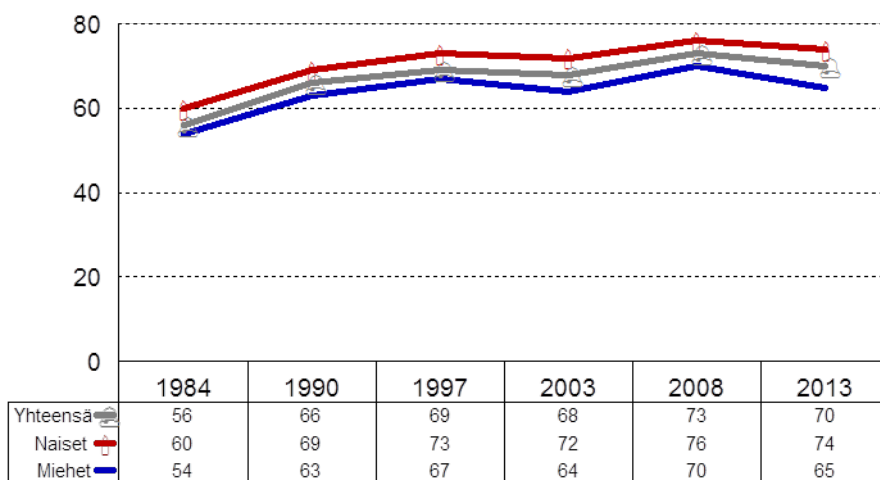
Kuvio 6.10. Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla (Työolotutkimukset 1997-2013)



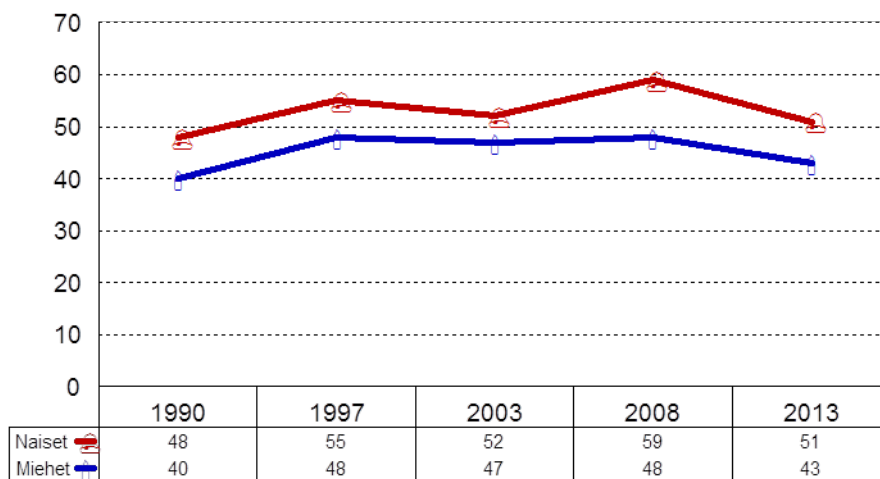
Kuvio 6.11. On ollut itse työpaikkakiusaamisen kohteena (Työolotutkimukset 1997-2013)



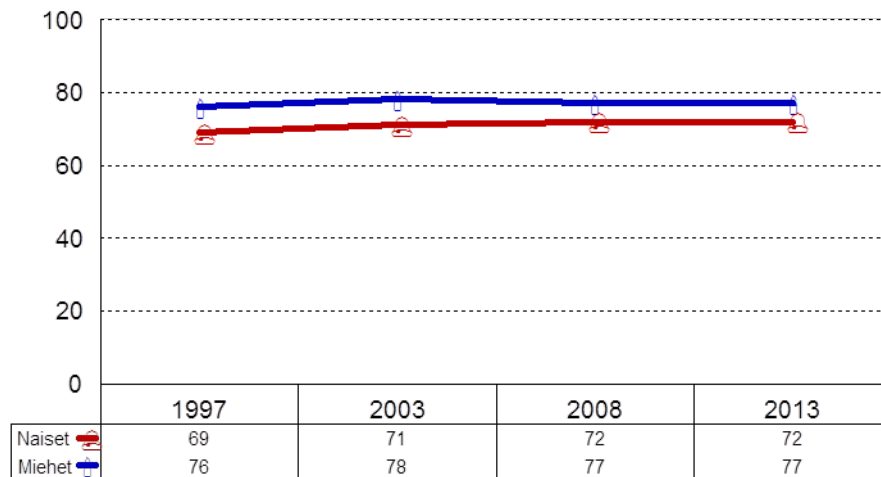
Kuvio 6.12. Työpaikalla esiintyy kilpailuhenkeä - Jonkin verran tai enemmän (Työolotutkimukset 1984-2013)



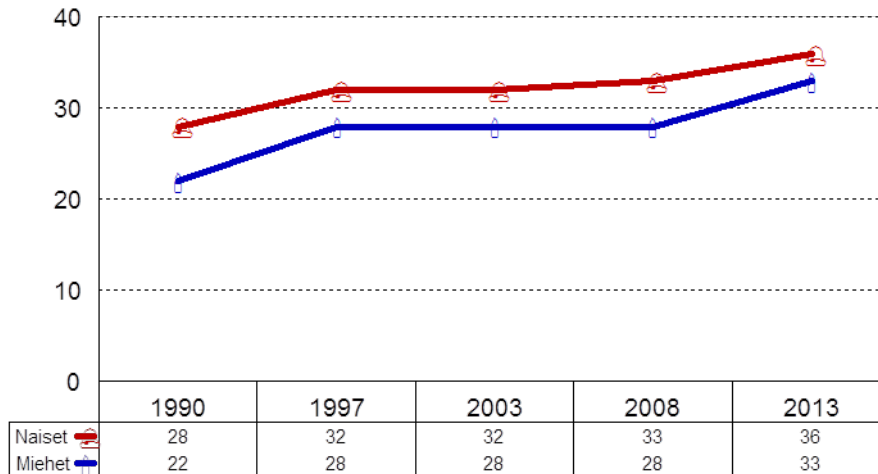
Kuvio 6.13. Työpaikalla esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja - Jonkin verran tai enemmän (Työolotutkimukset 1997-2013)



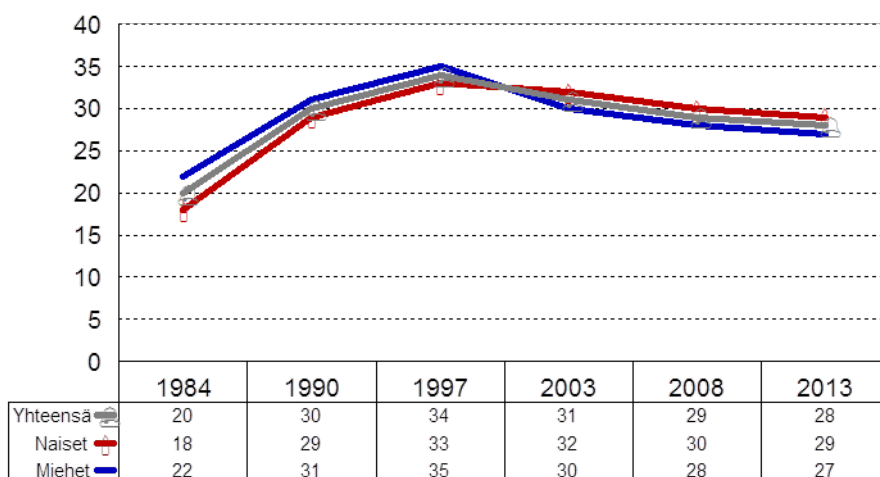
Kuvio 6.14. Liian vähän työntekijöitä työmäärään nähden - Täysin tai jokseenkin samaa mieltä (Työolotutkimukset 1990-2013)



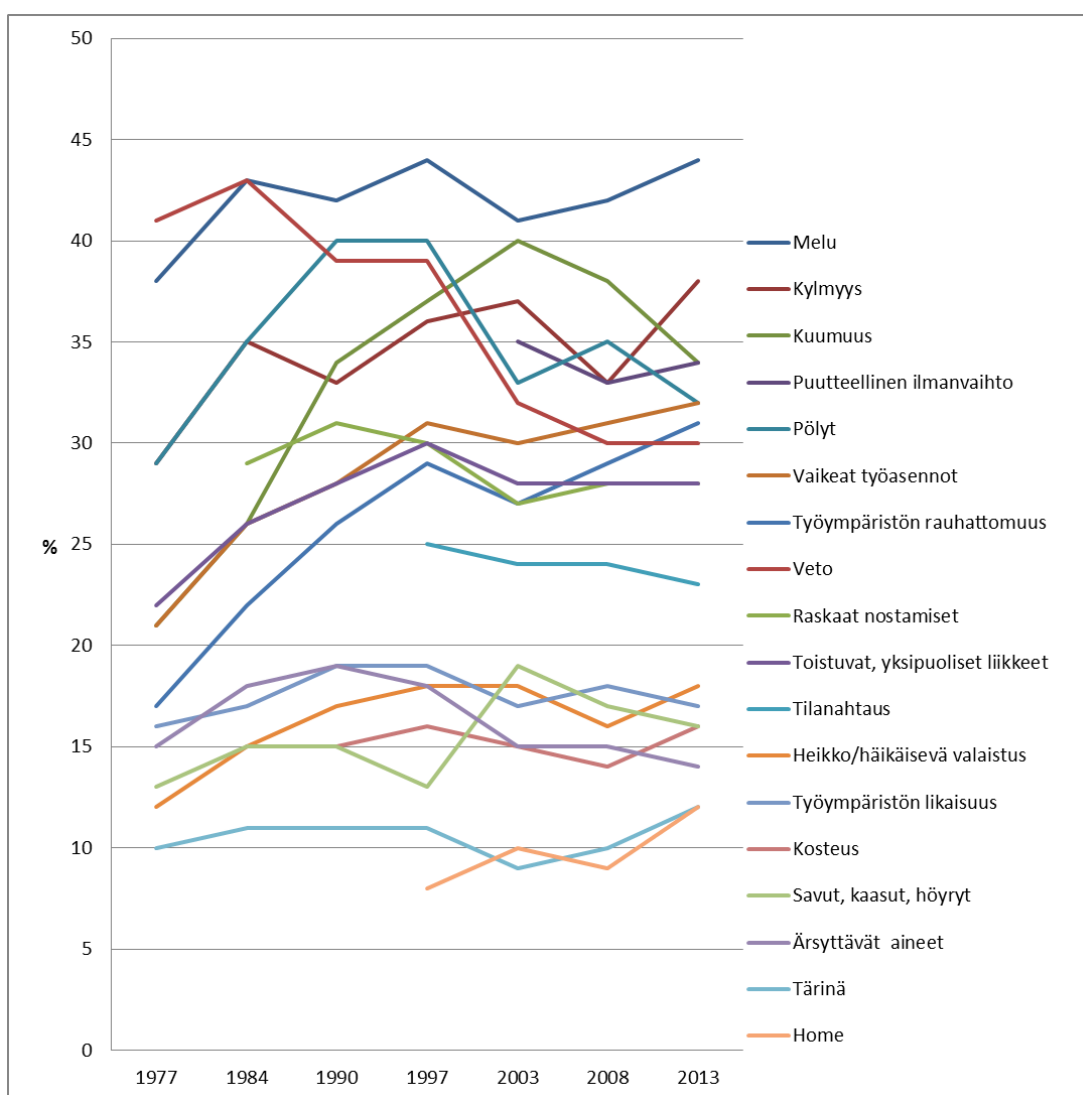
Kuvio 6.15. Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan - Melko tai erittäin tyytyväinen (Työolotutkimukset 1997-2013)



Kuvio 6.16. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua - Täysin samaa mieltä (Työolotutkimukset 1990-2013)



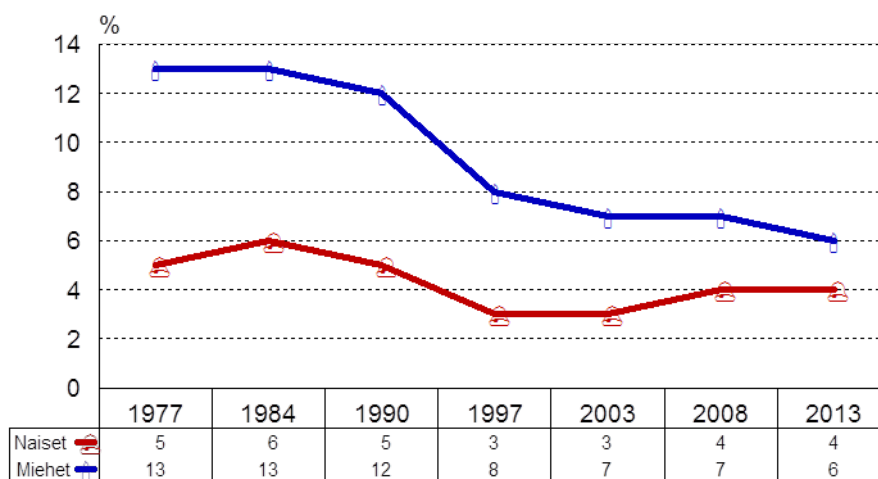
Kuvio 6.17. Ylityö ilman korvausta - Tekee ylityötä, josta ei saa korvausta (Työolotutkimukset 1984-2013)



Kuvio 6.18. Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä (Työolotutkimukset 1977-2013)

Taulukko 6.1. Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä (Työolotutkimukset 1977-2013)

	1977	1984	1990	1997	2003	2008	2013
Melu	38	43	42	44	41	42	44
Kylmyys	29	35	33	36	37	33	38
Kuumuus	21	26	34	37	40	38	34
Puutteellinen ilmanvaihto					35	33	34
Pölyt	29	35	40	40	33	35	32
Vaikeat työasennot	21	26	28	31	30	31	32
Työympäristön rauhattomuus	17	22	26	29	27	29	31
Veto	41	43	39	39	32	30	30
Raskaat nostamiset		29	31	30	27	28	28
Toistuvat, yksipuoliset liikkeet	22	26	28	30	28	28	28
Tilanahtaus				25	24	24	23
Heikko/häikäisevä valaistus	12	15	17	18	18	16	18
Työympäristön likaisuus	16	17	19	19	17	18	17
Kosteus		15	15	16	15	14	16
Savut, kaasut, höyryt	13	15	15	13	19	17	16
Ärsyttävät aineet	15	18	19	18	15	15	14
Tärinä	10	11	11	11	9	10	12
Home				8	10	9	12



Kuvio 6.19. Työstä poissaolon aiheuttanut tapaturma - Viimeksi kuluneen vuoden aikana (Työolotutkimukset 1977-2013)



## 7 INDIKAATTOREIDEN MUUTOKSET OSANA YHTEISKUNNALLISTA MUUTOSTA

Edellä esitettyjen työvaiheiden – koko aineiston ristiintaulukointi ja logistinen regressio-analyysi – jälkeen on ollut mahdollista koota yhteen kaikkein keskeisimmät henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden indikaattorit. Ne on lueteltu seuraavassa luvussa 8, jossa on myös luonnosteltu sitä, millainen seurantamalli työolotutkimusten pohjalle voitaisiin rakentaa.

Tässä luvussa on tarkoitus pyrkiä löytämään valittujen indikaattoreiden yhteyksiä muuhun yhteiskunnalliseen muutokseen. Nämä muutokset koskevat muun muassa yleistä työllisyytilanteen muutosta, muutoksia työvoiman käytössä, Suomen taloudellista tilannetta, työelämää koskevan tutkimus- ja kehittämistoiminnan ja julkisuuden vaikuttavuutta.

### 7.1 HENKISEN RASITTAVUUDEN INDIKAATTORIT

Työn henkiseen rasittavuuteen olivat eniten yhteydessä kiireeseen liittyvät tekijät. Kuviossa 6.1. on kuvattuna **kiireen haittaavuuden** osalta niiden osuudet, jotka ovat eri tutkimusajan-kohtina sanoneet kiireestä aiheutuvan haittaa erittäin tai melko paljon. Nähdään, että kiireen haittaavuus kasvoi voimakkaasti 1980- ja 1990 lukujen ajan. Vuoden 1997 tutkimuksessa saavutettiin huippukohta tässä asiassa. 1980-luvun aikana kiireen haittaavuus jo kaksinkertaistui, kun katsotaan vastausosuuksia vuodesta 1977 vuoteen 1990. Samaan aikaan tapahtui myös julkisten ja yksityisten palvelujen voimakasta kasvua, eli juuri ne ammattiryhmät kasvoivat, joissa kiireen haittaavuuden tiedetään olevan suurinta. Vuosien 1977 ja 1984 välillä myös naisten ja miesten osat vaihtuivat kiireen haittaavuudessa siten, että kiireestä tuli naisille tyyppisempi työolo-ongelma.

Kiire ja työpaineet jatkoivat kasvuaan koko 1990-luvun ajan. Tuon vuosikymmenen alkupuoli oli talouslaman pahinta aikaa. Erityisesti julkisen sektorin tilanne vaikeutui silloin työpaineiden osalta, sillä pankkituki jouduttiin rahoittamaan julkisin varoin ja julkisessa taloudessa ryhdyttiin laajoihin säästöohjelmiin. Kiireen syyt työelämässä ilmenivät eri tavoin julkisella ja yksityisellä sektorilla: julkisella sektorilla työtehtävät lisääntyivät sosiaalialalla ja terveydenhoidossa, mutta henkilökuntaa ei saatu lisää. Yksityisellä taas hävisi sekä työpaikkoja että töitä, kilpailu kiristyi ja kansainvälistyi, mikä lisäsi tuottavuusvaatimuksia ja työpaineita.

1990-luvun lopulla kiireongelmaan alettiin kuitenkin kiinnittää myös julkisuudessa huomiota. Siihen asti kiireongelmaa ei ollut tunnustettu ongelmaksi ollenkaan. Kun esimerkiksi työolotutkimuksen tuloksia julkistettaessa tuli esiin, että kiire oli eniten kasvanut työolo-ongelma, sitä monet pitivät vain keksittynä haittana ja tärkeilyn keinona. Julkisuus toi kuitenkin esiin myös työntekijöiden omia kokemuksia. Puhuttiin paljon loppuun palamisesta (burnout) ja etsittiin sen syitä.

Taustalla voi olla monia tekijöitä, mutta joka tapauksessa kiireen haittaavuus hellitti selvästi 2000-luvulla, kunnes taas – varsinkin naispalkansaajien keskuudessa – ongelma oli kasvanut 2008 tutkimuksessa.

Työolotutkimuksen yhteydessä on tutkittu kiireen ilmenemistä myös erillisessä Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimuksessa (Järnefelt – Lehto, 2002)<sup>3</sup>. Tutkimuksessa selvitettiin

<sup>3</sup> Järnefelt, Noora – Lehto, Anna-Maija: Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235, Tilastokeskus 2002.

laadullisten haastattelujen avulla, miten palkansaajat itse kokevat kiirettä työssään, millaisiin tilanteisiin se liittyy, mistä se heidän mielestään aiheutuu, mitä siitä seuraa ja miten he ovat hallinneet kiirettään. Tutkimuksen perusteella täydennettiin työolotutkimuksen lomakkeeseen jo 1997 tutkimuksessa liitettyjä väittämiä kiireen kokemisesta. Nämä väittämät, joita on kaikkiaan 16 (B 31) olivat kaikki mukana myös tätä raporttia varten tehdyissä ristiintaulukoineissa sekä regressioanalyysissa. Näiden perusteella lopullisiksi indikaattoreiksi henkiselle rasittuneisuudelle jäivät seuraavat väittämät:

**”Kiireen vuoksi en ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin”, ”Kiireen vuoksi en ehdi paneutumaan uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni” ja ”Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin”.** Näitä koskevat kuviot löytyvät luvusta 6 (kuviot 6.2., 6.3. ja 6.4.). Kaikilla on selvä yhteys henkiseen rasittuneisuuteen.

Selvää vaikeutumista aivan viime tutkimukseen asti on nähtävissä kuviossa 6.3, joka kuvaa uusiin asioihin paneutumisen ja kouluttautumisen vaikeuksia. Kaksi muuta väittämää osoittavat sen sijaan viimeisimmässä tutkimuksessa lieviä hellittämisen merkkejä.

**Mahdollisuus taukoihin ja lepothetkiin** on varsin selvästi myös yhteydessä henkiseen rasittavuuteen, varsinkin jos katsotaan vain niitä, jotka sanovat näitä mahdollisuuksia olevan ”aivan liian vähän”. Muutos tässä asiassa on vuodesta 1984 vuoteen 2013 kokonaisuudessaan melko positiivinen. Sekä naisten että miesten vastausten mukaan taukojen pitomahdollisuus on parantunut. Asiassa on kuitenkin edelleen varsin suuri ero naisten ja miesten välillä, kuten kaikissa muissakin kiirekysymyksissä. Naiset kokevat kiireongelmat suurempina.

Vastaukset kysymykseen onko **työtahti kiristynyt viime vuosina** (kuvio 6.6.) noudattelevat hyvin samanlaista kehitystä kuin kiireen haittaavuutta koskeva kysymys. Työtahdin kiristymistä on työolotutkimuksissa kysytty aivan ensimmäisestä tutkimuksesta 1977 lähtien ja selvin kasvu näyttää tapahtuneet 1980- ja 1990-luvuilla. Syyt työtahdin kiristymiseen ovat todennäköisesti myös varsin samat kuin kiireen haittaavuudessa: 1990-luvun lama toi henkilöstövajauksen varsinkin kuntasektorille ja yksityiselle sektorille kilpailun kiristymisen. Parin viime tutkimuksen 2008 ja 2013 tuloksissa naisten ja miesten vastaukset ovat tässäkin asiassa erkaantuneet niin, että naisten työssä työtahdin kiristyminen on tuntunut enemmän.

**Väkivallan uhka** on henkiseen rasittavuuteen yhteydessä olevista tekijöistä eniten kasvanut ongelma (kuvio 6.7). Kasvu on ollut jatkuvaa erityisesti naispalkansaajien kohdalla. Väkivallan uhka ja todelliset kokemukset väkivallasta (kuvio 6.8.) keskittyvät voimakkaasti sellaisiin ammatteihin (opetus, terveydenhoito, sosiaaliala), jotka myös aloina ovat kasvaneet näiden työolotutkimusten 30 vuoden aikana.

Väkivalta ja sen uhan kasvu eivät todennäköisesti liity niinkään yhteiskunnan taloudellisiin tai työllisyystilannetta koskeviin muutoksiin, vaan ne liittyvät enemmänkin niiden seurauksiin, työttömyyteen, huumeiden ja alkoholin käytön lisääntymiseen tai esimerkiksi koulujen levottomuuden kasvuun tai yksintyöskentelyn lisääntymiseen eräillä aloilla, kuten kaupassa.

Indikaattoreissa on mielenkiintoista se, että väkivallan kohteeksi joutuminen on hieman vähemmän yhteydessä henkiseen rasittavuuteen kuin väkivallan uhan kokeminen. Tämä lienee juuri sellainen työolo-ongelma, jossa julkisuuden välittämä tieto lisää uhan kokemista ja sitä kautta henkistä rasitusta.

**Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen** on ilmiönä pysynyt suurin piirtein ennallaan vuodesta 2003 vuoteen 2013 (kuvio 6.9.). Kysymys liitettiin työolotutkimukseen sen jälkeen, kun työturvallisuuslakia oli muutettu käsittämään myös toimenpiteet epäasiallisen kohtelun estämiseksi. Tämäkin ongelma on selvästi naisille tyypillisempi ja myöskin säilynyt sellaisena nämä kymmenen vuotta.

**Työpaikkakiusaamista** on työolotutkimuksessa tutkittu vuodesta 1997 lähtien. Asiaa kysytään sekä työpaikkatason ilmiönä että omakohtaisena kokemuksena. Kuvioissa 6.10. ja 6.11.

on esitettyinä näissä tapahtuneet muutokset. Kuvioista nähdään, että suurimmat lisäykset työpaikkakiusaamisen kokemuksissa on nähtävissä vuodesta 1997 vuoteen 2003. Tähän on voinut varsin paljon vaikuttaa myös se, että asiasta alettiin keskustella julkisuudessa ja työntekijät ovat paremmin tunnistaneeet ilmiötä omalla kohdallaan tai työyhteisössä.

Julkisuudessa on puhuttu työpaikkakiusaamisesta erityisesti Suomelle tyypillisenä ilmiönä. Tähän on vaikuttanut muun muassa Eurooppalainen työolotutkimus<sup>4</sup>, jonka tuloksissa vuodelta 2005 Suomi näyttäytyi todellisena työpaikkakiusaamisen luvattuna maana. Kyse oli kuitenkin pitkälti käännösvirheestä, josta aiheutui se, että kysymys oli huomattavasti väljempi Suomessa kuin muissa EU-maissa. Vuoden 2010 Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa virhe sitten korjattiin, ja Suomen sijoitus kiusaamisessa putosi neljännelle sijalle. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että Suomessa kiusaaminen on varsin yleistä ja edelleen huolestuttava ilmiö, joka myös voimakkaasti vaikuttaa henkiseen rasittuneisuuteen.

Henkisen rasittavuuden indikaattoreissa seuraavina ovat **kilpailuhengen esiintyminen työpaikalla** ja **työntekijöiden välisten ristiriitojen esiintyminen**. Nämä ovat osia kysymysryhmästä, joka kehitettiin jo 1984 tutkimukseen. Aikasarjat näistä kahdesta indikaattorista löytyvät kuvioista 6.12. ja 6.13. Koko ristiriitojen ilmenemistä mittaava kysymyssarja on nähtävissä liitteessä 6 (kysymys C 14).

Jo vuoden 1990 tuloksia raportoitaessa kiinnitettiin huomiota sosiaalisten suhteiden heikkenemiseen: kilpailuhenki ja työpaikan ristiriidat olivat kasvaneet. 1997 tutkimuksessa ongelmat olivat vain lisääntyneet. Tämä oli ilmeisesti yhteydessä siihen, että 1990-luvulla työehtoja koskevaa sääntelyä purettiin ja tuottavuutta korostettiin huomattavasti lamasta selviytymiseksi. Tästä aiheutui erilaisia ongelmia julkiselle ja yksityiselle sektorille.

Julkinen sektori, erityisesti kunnat ja niiden työntekijät alkoivat voida huonosti. Rajut säästötoimet kohdistuivat juuri hyvinvointipalveluihin, joiden luonnollinen kehitys olisi ollut voimakas työllisyyden kasvu. Yksityisellä sektorilla taas korostuneet tuottavuusvaatimukset johtivat muun muassa siihen, että kehitettiin erilaisia tulospalkkauksen muotoja ja alettiin mitata työsuorituksia myös yksittäisten henkilöiden tasolla. Nämä kaikki ovat lisänneet kilpailua oman työpaikan säilyttämisestä ja omien työsuoritusten esille saamisesta.

2000-luvulla kilpailuhengen esiintymisessä on nähtävissä selvää tasoittumista, mutta työntekijöiden väliset ristiriidat hieman kasvoivat uudelleen 2008 tutkimuksen tulosten mukaan. Vuoden 2013 tuloksissa työntekijöiden väliset ristiriidat – kuten ristiriidat ylimalkaan – olivat taas laskeneet. Yksi tulkinta voisi olla se, että taloudellisissa noususuhdanteissa kilpailu tulospalkoista yleensä kiihtyy, kun jakovaraa on hieman enemmän, ja siitä syntyy ristiriitoja.

Työpaikan sosiaaliset suhteet ristiriitojen näkökulmasta ovat olleet varsin vähän esillä julkisuudessa. Esimerkiksi kilpailuhenkeä monet pitävät vain hyvänä asiana. Henkisen rasittuneisuuden kannalta ristiriidat ja kilpailu ovat kuitenkin haitallisia. Jos rasittuneisuutta tältä osin halutaan vähentää, kannattaa miettiä esimerkiksi tulospalkkauksen mielekkyyttä, ainakin julkisella sektorilla ja yleensä aloilla, joilla työn tuloksen mittaaminen on hankalaa.

Seuraavat kaksi henkisen rasittavuuden indikaattoria liittyvät töiden organisointiin ja henkilöstömitoitukseen. Töiden organisointiä koskeva kysymys on otettu indikaattoreihin mukaan, koska **työn huono organisointi** nostaa työn henkisen rasittavuuden riskin 3,3-kertaiseksi. Työn organisointiä ja työpaikan ilmapiiriä koskevien kokemusten muutoksia on seuraavassa kuvattu ”Työolojen muutokset 1977 – 2013” -raportista lainatun tekstin avulla (Sutela – Lehto, 2014, s. 79)<sup>5</sup>:

<sup>4</sup> Parent-Thirion, Agnes – Fernandes Marcias, E. – Hurley, John – Vermeylen, Greet (2007) Fourth European Working Conditions Survey, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

Parent-Thirion, Agnès & Vermeylen, Greet & van Houten, Gijs & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Biletta, Isabella & Cabrita, Jorge (2012) Fifth European Working Conditions Survey - Overview report. Eurofound. Luxembourg, Publication Office of the European Union.

<sup>5</sup> Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977 – 2013. Tilastokeskus.

”Töiden organisointia ja työpaikan ilmapiiriä koskevissa tuloksissa on tapahtunut mielenkiintoisia muutoksia 2000-luvulla. Vuonna 2008 oli nähtävissä monessa suhteessa kielteistä kehitystä verrattuna vuoteen 2003, mutta vuonna 2013 tilanne on korjautunut useiden osatekijöiden osalta entiselleen tai jopa paremmalle tolalle kuin vuonna 2003.

Pieni muutos on havaittavissa siinä, monenko palkansaajan mielestä työt on **työpaikalla organisoitu hyvin**. Näin kokevien osuus laski vuodesta 2003 vuoteen 2008 kahdella prosenttiyksiköllä eli 17 prosenttiin, mutta on vuonna 2013 jälleen noussut prosenttiyksikön verran. Myönteinen suunta koskee kuitenkin vain miehiä, joilla osuus ensin laski 20 prosentista 16 prosenttiin ja on nyt noussut 19 prosenttiin. Naisilla suunta on ollut 2000-luvulla tasaisen laskeva, ensin 18 prosentista 17 prosenttiin ja nyt 16 prosenttiin. Kunta- ja yksityissektorin palkansaajat (18 %) ovat selvästi tyytyväisempiä töiden organisointiin kuin valtiosektorin palkansaajat (13 %) tai yliopistolla työskentelevät (16 %). Työntekijät taas pitävät töiden organisointia hyvänä yleisemmin (23 %) kuin alemmat toimihenkilöt (18 %) tai ylempät toimihenkilöt (13 %).”

Kuviossa 6.14. on esitetty, millainen muutos on tapahtunut käsityksissä, että **”henkilöstöä on liian vähän suhteessa työmäärään”**. Kysymys on ollut mukana työolotutkimuksessa vuodesta 1990 lähtien. Kuvioista nähdään, että tämäkin henkiseen rasittavuuteen voimakkaasti yhteydessä oleva tekijä on naisille suurempi ongelma kuin miehille. Sama suhde on säilynyt koko viiden tutkimuskerran ajan.

Työntekijämäärän riittämättömyys tuli esiin erityisesti kuntasektorilla 1997 työolotutkimuksessa. Tämä näkyi myös kiireongelman lisääntymisenä, josta on kerrottu aiemmin tässä luvussa. Kunnissa henkilöstömäärän riittämättömyys liittyi 1990-luvun talouslamaan ja säästöohjelmien toteuttamiseen. Kunnissa henkilöstön riittämättömyyden ongelma tuli tuolloin jäädäkseen, sillä ongelma on siellä edelleen yhtä vaikea. 2000-luvun alussa tuotiin säästöohjelmat myös muualle julkiseen hallintoon: muun muassa niin kutsuttu ”valtion tuottavuusohjelma” otettiin käyttöön. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa saatiinkin tulos, jonka mukaan valtion työntekijät kokivat henkilöstön riittämättömyyden yhtä suurena ongelmana kuin kuntasektorin työntekijät. Ongelma oli julkisella sektorilla selvästi suurempi kuin yksityisellä.

Viimeisimmässä tutkimuksessa 2013 on nähtävissä pientä paranemista henkilöstömitoituksissa. Molemmat, sekä miehet että naiset, valittavat aiempaa harvemmin siitä, että työntekijöitä on liian vähän suhteessa työmäärään. Tässä on kuitenkin yksi niistä tekijöistä, jotka ovat selvästi yhteydessä henkiseen rasittuneisuuteen ja samalla parannettavissa takaamalla riittävät henkilöstöresurssit. Erityisesti kunnissa on paljon tehtävissä tässä suhteessa.

Esimiehen toimintaa koskevat kysymykset ja niihin annetut vastaukset osoittavat selvästi, että esimiesten toiminnalla on varsin suuri merkitys henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työolotutkimuksissa on vuodesta 1990 asti kysytty vastaajien näkemyksiä siitä, miten heidän lähimmät esimiehensä toimivat. Vuoden 1997 tutkimuksesta lähtien on lisäksi kysytty, kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat oman esimiehensä toimintaan yleisesti ottaen. Kuvioissa 6.15. ja 6.16. on esitetty aikasarjat tästä yleisestä tyytyväisyydestä ja yhdestä esimiehen toimintaa kuvaavasta väittämästä: esimies tukee ja rohkaisee alaisiaan.

**Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan** (kuvio 6.15) on kehittynyt varsin suotuisasti siinä mielessä, että taso on pysynyt hyvänä: sekä miehet että naiset ovat olleet omaan esimieheensä yli 70-prosenttisesti tyytyväisiä koko tarkastelujakson ajan, vuodesta 1997. Julkisessa puheessa mainitaan usein, miten huonoa johtaminen ja esimiestyö ovat Suomessa. Näillä puheilla ei työolotutkimusten mukaan ole kovinkaan paljon katetta.

Esimiehen johtamistavalla on kuitenkin suuri merkitys työntekijöiden henkiselle jaksamiselle. Luvussa 5 esitetyn analyysin mukaisesti esimiehen johtamistapaan erittäin tyytymättömillä on henkisen rasittavuuden todennäköisyys 2,9-kertainen verrattuna heihin, jotka ovat

esimieheensä erittäin tyytyväisiä. Esimiesten toiminnan parantaminen on siten tärkeä työelämän kehittämiskohde.

Indikaattoreihin on valittu esimietoiminnasta väittämä ”**esimieheni tukee ja rohkaisee minua**”. Jos vastaajan mielestä väite ei pidä lainkaan paikkaansa, on henkisen rasittavuuden riski 2,6-kertainen. Muutamat muutkin esimiestoimintaan liittyvät väittämät ovat selvässä yhteydessä henkiseen rasittuneisuuteen, mutta tässä on valittu indikaattoriksi sellainen, johon esimiesten valmennuksessa voidaan selkeästi vaikuttaa.

Aikasarja kuviossa 6.16. osoittaa, että esimiehet ovat oppineet tukemaan ja rohkaisemaan alaisiaan entistä enemmän. Sekä naispalkansaajien että miespalkansaajien vastaukset osoittavat, että parannusta on selvästi tapahtunut vuodesta 1990 vuoteen 2013.

Myös esimiehenä toimiminen itse näyttää regressioanalyysin perusteella lisäävän henkistä rasittuneisuutta. Henkisen rasituksen todennäköisyys on kuitenkin koholla ainoastaan yli 50 alaisen esimiehillä. Heillä se nouseekin yli kymmenkertaiseksi verrattuna siihen, että ei toimi ollenkaan esimiehenä. Tätä ei ole kuitenkaan valittu henkisen rasittuneisuuden indikaattoreihin, koska suosituksena ei voi olla esimiestoiminnan vähentäminen, vaikka se vähentäisikin henkisen rasituksen todennäköisyyttä.

Seuraavana henkisen rasittavuuden indikaattorilistassa on ”**korvauksettoman ylityön tekeminen**”. Työolotutkimusten teossa päätettiin jo 1984 ottaa mukaan paitsi sellainen ylityö, josta maksetaan korvaus joka rahana tai vapaana, myös ylityö, josta ei makseta korvausta. Ilmiö olikin kovaa vauhtia yleistymässä, kuten kuvio 6.17 osoittaa. Palkattoman ylityön tekeminen nousi lähes 15 prosenttiyksikköä vuoteen 1997 mennessä, kun lasketaan niiden palkansaajien osuuksia, jotka sanovat tekevänsä joskus palkattomia ylitöitä.

Logistisen regressioanalyysin mukaan todennäköisyys henkiseen rasittuneisuuteen on yli kaksinkertainen, jos tällaisia ylitöitä tekee vähintään kerran viikossa.

Palkattomat ylityöt olivat tutkimussarjan alussa alkuun miehille tyypillisempiä kuin naisille, mutta vuoden 2003 tutkimuksen aikoihin korvauksettomien ylitöiden tekijöiden osuus oli naisilla jo suurempi kuin miehillä. Vuoden 2013 tutkimuksessa naisista 29 prosenttia ja miehistä 27 prosenttia sanoi tekevänsä palkattomia ylitöitä ainakin joskus.

Palkattomien ylitöiden tekeminen liittyy kiireilmiöön. Kun vuosi 1997 oli työolotutkimuksissa huippuvuosi kiireen haittaavuuden kokemisessa, ajoittuu palkattomien ylitöiden yleisyyden huippu samaan ajankohtaan. Ilmeisesti taustalla ovat samat syyt kuin kiireen haittaavuudessa, eli 1990-luvun lamasta nouseminen vaati voimakasta tehokkuuden lisäämistä, mikä usein kostautui työolo-ongelmina. Koska palkattomien ylitöiden teko on yhteydessä henkiseen rasittuneisuuteen, voidaan sitä selkeästi pitää ongelmana. Samalla voidaan päätellä, että esimerkiksi tehokkaampi ylitöiden tekemisen valvonta voisi vähentää henkistä rasittuneisuutta.

Henkisen rasittavuuden indikaattoreihin on otettu myös kaksi työympäristöön liittyvää rasitustekijää. Nämä ovat **työympäristön rauhattomuus ja melu**. Jos työympäristön rauhattomuudesta aiheutuu paljon haittaa, nousee henkisen kuormittavuuden riski 3,6-kertaiseksi verrattuna siihen, että työympäristössä ei esiinny lainkaan rauhattomuutta. Melu taas nostaa kuormittavuuden riskin 2,5-kertaiseksi.

Kuviossa 6.21. on kuvattuna kaikkien työympäristöön liittyvien haittatekijöiden kehittymisen koko tutkimusaikana eli vuodesta 1977 lähtien. Vastaavat luvut on esitettyinä taulukossa 6.1, josta on ehkä helpompi nähdä tilanteen kehittyminen. Työympäristön rauhattomuus on tässä tutkituista tekijöistä voimakkaimmin kasvanut työympäristöongelma. Kun vuonna 1977 vain 17 prosenttia palkansaajista sanoi työympäristössään esiintyvän tätä ongelmaa, oli vastaava osuus vuonna 2013 jo 31 prosenttia palkansaajista. Lähes joka kolmas oli siis havainnut ympäristönsä rauhattomaksi.

Myös melun kokeminen voimakkaaksi on lisääntynyt tänä tutkimusaikana. Vuonna 1977 melua esiintyi 38 prosentin palkansaajan työpaikalla, mutta vuonna 2013 osuus oli jo 44 pro-

senttia. Jos työympäristön rauhattomuudessa kasvu on ollut melko tasaista, melu sen sijaan asettui korkealle tasolle jo 1997 tutkimuksessa, vähentyi sen jälkeen jonkin verran, mutta nousi taas vuoteen 2013.

Melua esiintyy yhä useamman tyyppisissä ammateissa. Vuoden 2013 tutkimuksen mukaan miltei kaikki teollisuustyöntekijät, kuten prosessityöntekijät, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät, mutta myös kuljetustyöntekijät, rakennustyöntekijät, palvelu- ja myyntityöntekijät, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat ja opetusalan asiantuntijat (opettajat) kertovat työympäristössään esiintyvän melua.

Työympäristön rauhattomuutta taas valittavat kaikki terveydenhuoltoalan ammattiryhmät ja opettajat sekä sosiaalialalla työskentelevät työntekijät. Nämä ovat paljolti aloja, joissa työntekijöiden määrä on voimakkaasti lisääntynyt työolotutkimusten aikana.

Näiden kahden indikaattorin seuraaminen edellyttää, että tunnetaan samalla työvoiman rakenteessa tapahtuva muutos. Indikaattoreiden selvä yhteys henkiseen rasittavuuteen johtaa kuitenkin siihen johtopäätökseen, että juuri mainituilla aloilla on syytä seurata melun ja työympäristön rauhattomuuden kehittymistä.

## 7.1 RUUMIILLISEN RASITTAVUUDEN INDIKAATTORIT

Ruumiillisen rasittavuuden osalta on jo aiemmin tässä raportissa todettu, että se on hyvin voimakkaasti sidoksissa ammattialaan ja tehtäviin. Silti ruumiillisen rasittavuudenkin osalta on mahdollista etsiä indikaattoreita, jotka siihen ovat yhteydessä ja joita työympäristöjen kehittämistoiminnassa voidaan pyrkiä otta-maan huomioon.

Yksi ylivoimaisesti muista erottuva tekijä fyysisen rasittavuuden suhteen on ”**raskaat nostamiset**”. Jos työssä esiintyy raskaita nostamisia, on työntekijöillä 23,3-kertainen todennäköisyys kokea työ fyysisesti raskaaksi verrattuna niihin, joiden työhön ei sisälly raskaita nostamisia.

Muutos raskaissa nostamisissa on nähtävissä kuviossa 6.21 ja taulukossa 6.1. Raskaiden nostojen esiintyminen on pysynyt itse asiassa hyvin samalla tasolla koko tutkimuskauden ajan vuodesta 1984 vuoteen 2013. Tämä on sikäli yllättävää, että helposti olettaisi raskaiden nostamisten vähentyneen aikana, jolloin erilaisia koneita ja nostolaitteita on paljon kehitetty. Ilmiö selittyy sillä, että eräät kasvussa olleet ammattialat ovat edelleen tässä suhteessa rasittavia. Raskaat nostamiset aiheuttavat paljon haittaavaa rasitusta hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijöille (esim. lähihoitajat, lastenhoito). Heistä 30 prosenttia kokee haittaa nostamisista. Perinteisiä tässä suhteessa raskaita ammatteja ovat edelleen rakennustyöntekijän (29 %) ja maataloustyöntekijän (25 %) ammatit. Raskaista nostamisista aiheutuu haittaa jossain määrin myös terveydenhuollon asiantuntijoille (sairaanhoitajat).

**Vaikeat tai epämukavat työasennot** ovat huomattavasti lisääntyneet, sillä niiden esiintyminen on noussut vuoden 1977 tilanteesta vuoteen 2013 (21 prosentista 32 prosenttiin). Tähän lienee eniten vaikuttanut työvoiman rakennemuutos, jossa hoitotyö on huomattavasti lisääntynyt.

Vaikeat tai epämukavat työasennot ovat suorassa yhteydessä fyysiseen rasitukseen, sillä taustamuuttujat vakioidenkin riski on 7,5 -kertainen suhteessa verrokkiryhmään, jonka työhön ei sisälly vaikeita työasentoja.

**Työympäristön likaisuus ja tärinä** ovat tekijöitä, jotka nostavat fyysisen rasittavuuden riskikertoimen noin viiteen ja **kosteudesta** aiheutuva haitta noin neljään. Onneksi nämä kaikki kolme ovat pysyneet varsin samalla tasolla työolotutkimusten tekemisen ajan.

Työympäristön likaisuutta oli työympäristössään havainnut 16 prosenttia palkansaajista vuonna 1977 ja 17 prosenttia viimeisimmässä, vuoden 2013 tutkimuksessa. Myös tärinä

esiintyminen on ollut varsin stabiilia, sillä muutos vuodesta 1977 vuoteen 2013 on ollut 10 prosentista 12 prosenttiin.

Kosteus työympäristöongelmana tuli tutkimukseen mukaan 1984, jolloin sitä piti ongelmana 15 prosenttia palkansaajista. Tilanne on säilynyt hyvin samalla tasolla – välillä vain hiukan vaihdellen – vuoteen 2013 asti, jolloin 16 prosenttia palkansaajista koki kosteudesta haittaa työympäristössään.

Logistinen regressioanalyysi toi esiin, että hyvin monet muutkin fyysisen työympäristön ongelmat ovat vahvasti yhteydessä ruumiilliseen rasittavuuteen. Riskikerroin liikkuu 2,8 – 3,4 välillä kaikissa seuraavissa tekijöissä:

**Kuumuus ja kylmyys** ovat haittatekijöitä, joita palkansaajat havaitsivat nykyään työympäristössään enemmän kuin 1970-luvulla. Kuumuusongelma on lisääntynyt 21 prosentista 34 prosenttiin. Kylmyyttä valitti 1977 tutkimuksessa 29 prosenttia palkansaajista, mutta 2013 jo 38 prosenttia.

Näitä muutoksia on hieman vaikea selittää. Ne eivät voi suoraan liittyä työvoiman rakennemuutokseen, sillä toimihenkilöillä ja hoitajilla, jotka ovat olleet kasvavia ammattiryhmiä, ei kuumuutta tai kylmyyttä ole enempää kuin keskimäärin. Kuumuudesta valitetaan eniten teollisuuden töissä, valimoissa, konepajoissa ja prosessityössä sekä rakennuksilla. Ehkä kuljetustyö kasvualana on vaikuttanut haittatekijän yleistymiseen. Kylmyydessä haitan yleistymistä saattaa selittää jossain määrin myynti- ja asiakaspalvelutyön kasvu; myös näillä aloilla työympäristössä esiintyy melko paljon kylmyyttä perinteisten rakennustöiden ohella. Myös kuljetustyöntekijät valittavat kylmyyttä.

**Vetoa työympäristössään kokevien palkansaajien osuus** on vähentynyt tutkimusaikana 41 prosentista 30 prosenttiin. Veto on säilynyt ongelmana rakennustöissä, konepaja-, valimo- ja asennustöissä ja prosessityöntekijöillä. Toisaalta tämä ongelma ei niinkään koske eniten kasvaneita aloja, kuten asiantuntijatyötä eri aloilla ja hoitoaloja. Mahdollisesti siksi veto on haittana vähentynyt. Toki erilaiset toimet vedon vähentämiseksi on hyvä myös ottaa huomioon.

**Tilanahtaus** tuli mukaan vasta 1997 tutkimukseen ja siitä lähtien se on säilynyt noin joka neljännen palkansaajan ongelmana. Tilanahtaudesta valittavat eniten rakennustyöntekijät, asentajat, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät sekä hoivapalvelun työntekijät (esim. lähihoitajat).

**Toistuvat, yksipuoliset työliikkeet** on sikäli mielenkiintoinen ongelma, että arkijärjellä ajateltuna sen olisi luullut vähentyneen 1970-luvusta, jolloin esimerkiksi teollisuudessa oli vielä paljon liukuhihnatyypistä työtä ja teollisuustyön osuus oli suuri. Ongelma oli 1977 pienimmillään: 22 prosenttia palkansaajista sanoi, että tällaisia työliikkeitä esiintyi heidän työssään. Vuoden 1997 tutkimuksessa osuus oli noussut kuitenkin jo 30 prosenttiin. Sen jälkeen osuus on pysynyt lähes yhtä korkeana, 28 prosentissa. Tietokoneen kanssa työskentely, kassakoneen käyttö ja sen tyyppiset työtehtävät ovat ilmeisesti lisänneet tämän ongelman laajuutta, sillä prosessityöntekijät ja asiakaspalvelutyöntekijät valittavat asiasta perinteisten rakennus- ja teollisuuden kokoonpanotöiden ohella. Myös kuljetus- ja siivoustyössä on keskimääräistä enemmän toistuvia, yksipuolisia työliikkeitä.

**Ärsyttävistä tai syövyttävistä aineista aiheutuvan haitan yleisyys** on pysynyt hyvin samalla tasolla tutkimusarjan aikana. Vuonna 1977 ongelmasta kärsi 15 prosenttia palkansaajista ja 2013 osuus oli 14 prosenttia. Välillä on käyty hieman korkeammalla tasolla, sillä 1990 osuus oli 19 prosenttia. Ammattiryhmistä maataloustyöntekijät, rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät sekä prosessityöntekijät joutuvat yleisimmin tekemisiin ärsyttävien tai syövyttävien aineiden kanssa.

**Heikko tai häikäisevä valaistus** on yllättävästi ollut kasvava ongelma: vuonna 1977 asiaa valitti 12 prosenttia palkansaajista, mutta 2013 jo 18 prosenttia. Olisi luullut, että tekninen

kehitys pikemminkin poistaisi tätä ongelmaa. Ilmeisesti tämä haitta liittyy nykyään lisääntyneeseen tarkkuutta vaativaan työhön, kuten sähkö- ja elektroniikka-alan työhön tai tekniikan alan asiantuntijoiden ja asentajien työhön. Valaistus on ongelma myös maataloustyössä, rakennustyössä ja kuljetustyössä.

**Pölyistä aiheutuva haitta** on edellisen tavoin yllättäen pysynyt ongelmana, vaikka tekniikka pölyjen poistamiseen on kehittynyt. Pölyt ovat ongelma varsin suurelle osalle palkansaajia, sillä vuosien 1990 ja 1997 tutkimuksissa 40 prosenttia palkansaajista piti pölyjä haittatekijänä työssään. Siitä taso on vähän laskenut, mutta edelleen 32 prosenttia palkansaajista mainitsee sen. Vuoden 2013 tuloksista nousee esille varsin erilaisia ammattiryhmiä, joilla kaikilla on pölyongelma: maataloustyön tekijät, asentajat ja korjaajat, elektroniikka-alan työntekijät, prosessityöntekijät, rakentajat, kuljetustyöntekijät ja siivoajat.

**Savut, kaasut ja höyryt** ovat ongelmia, jotka liittyvät ennen muuta erilaisiin teollisuuden valmistustöihin: valimotyöhön, elektroniikka-alan työhön, prosessityöhön, mutta myös kuljetustyöhön. Muutos on merkinnyt kasvua vuoden 1977 tasosta (13 %) vuoteen 2003 (19 %). Siitä on tultu vähän alaspäin vuoteen 2013 (16 %).

**Melu** rasittaa paitsi henkisesti, myös fyysisesti. Edellä on kuvattu henkisen rasittavuuden yhteydessä melutasoissa tapahtunutta muutosta. Tuloshan osoitti, että melu on ongelmana selvästi yleistynyt ja tällä hetkellä jo 44 prosenttia palkansaajista sanoo työympäristössään esiintyvän melua.

Melun yhteys fyysiseen rasittavuuteen on varsin selvä, sillä niillä, jotka sanovat melusta aiheutuvan paljon haittaa, on riski fyysiseen rasitukseen 2,8-kertainen niihin verrattuna, joilla melua ei esiinny lainkaan. Henkisen rasituksen suhteen riski on 2,4-kertainen.

**Myös kiire on yhteydessä henkisen rasituksen lisäksi ruumiilliseen rasitukseen.** Kiireestä paljon haittaa työssään kokevilla riski kokea työnsä ruumiillisesti raskaaksi on lähes kolminkertainen, kun taustamuuttujat on vakioitu. Se, millä tavoin kiireen haittaavuus on kehittynyt ja miten se on yhteydessä yhteiskunnan muihin muutoksiin, ilmenee henkisen rasittavuuden tarkastelussa aiemmin tässä luvussa.

**Työtapaturman sattuminen** on valittu yhdeksi ruumiillisen rasittavuuden indikaattoriksi, sillä palkansaajilla, joita tällainen tapaturma on kohdannut, on 2,6-kertainen todennäköisyys kokea työnsä ruumiillisesti raskaaksi. Tapaturman uhan kokeminen on vielä selvemmin yhteydessä fyysisen rasittavuuden kokemuksiin, sillä tapaturmia työssään selvänä vaaratekijänä ajattelevilla on noin 12-kertainen todennäköisyys fyysiseen rasittuneisuuteen.

Jos ajatellaan kuitenkin indikaattorin käytännön merkitystä, on selkeämpää pyrkiä torjumaan tapaturmia kuin sen pelkoa. Tapaturmien torjunnassa onkin onnistuttu varsin hyvin työolotutkimuksen tulosten mukaan, sillä tapaturman viimeisen vuoden aikana kohdanneiden osuus on laskenut selvästi vuodesta 1977 vuoteen 2013. Miesten kohdalla muutos on erittäin selvä, sillä osuus on pudonnut 13 prosentista kuuteen prosenttiin. Naisilla työtapaturmia on sattunut huomattavasti vähemmän ja muutoskin on pienempi: viidestä neljään prosenttiin. Tapaturmien vähentyminen vastaa virallisissa työtapaturmatilastoissakin saatua tulosta.



## 8 HENKISEN JA RUUMIILLISEN RASITTAVUUDEN SEURANTAMALLI

### 8.1 INDIKAATTORIT

Seuraavassa esiteltävät lopulliset indikaattorit työn henkiseen ja ruumiilliseen rasittavuudelle on tuotettu monivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa käytiin ristiintaulukoimalla läpi koko työolotutkimuksen vuoden 2013 tutkimuslomake. Taulukoinnin ulkopuolelle jätettiin tässä vaiheessa vain sellaiset isohkot kysymysryhmät, joita ei ole kohdistettu kaikille palkansaajille. Näitä ovat työn ja perheen yhteensovittamista koskevat kysymykset (D-kysymykset) sekä lomakkeen F-osiossa olevat, eläkkeelle siirtymisajatuksia koskevat kysymykset, jotka on kohdistettu vain 50 vuotta täyttäneille. Ajatuksena on, että valittujen indikaattoreiden tulee koskea koko palkansaajaväestöä.

Ristiintaulukoinnin tuloksena voitiin valita ne muuttajat, jotka näyttävät olevan selvimmän yhteydessä tutkittaviin tekijöihin, eli henkiseen ja ruumiilliseen rasittavuuteen. Tässä vaiheessa ei siis vielä voitu arvioida erilaisten taustamuuttujien vaikutusta tähän yhteyteen. Tämän raportin liitteissä 1 ja 2 on nähtävissä ristiintaulukoinnin tulokset kaikkien kysymysten kohdalla. Työolotutkimuksessa käytettyjen kysymysten tarkka sanamuoto selviää näistä liitteistä 1 ja 2. Lomake on kokonaisuudessaan esitettyä liitteessä 7.

Kun kaikkein olennaisimmat muuttajat oli valittu, niitä testattiin seuraavassa vaiheessa logistisen regressioanalyysin avulla. Tällöin pystyttiin katsomaan ensinnäkin erilaisten taustamuuttujien merkitystä selitettäviin muuttujiin, henkiseen ja ruumiilliseen rasittavuuteen. Sen jälkeen käytiin läpi kukin valituista muuttujista ja tutkittiin niiden selityskykyä taustamuuttujat vakioiden. Lopulta päädyttiin seuraaviin 20 indikaattoriin henkisen rasittavuuden osalta ja 17 indikaattoriin fyysisen rasittavuuden osalta. Indikaattoreiden valintaan on vaikuttanut paitsi voimakas yhteys selitettäviin muuttujiin myös se, voidaanko valittuja tekijöitä tarkastella työpoliittisesta näkökulmasta ja käyttää kehittämistoiminnan tukena.

#### **Henkisen rasittavuuden indikaattorit:**

- 1) Kiireen haittaavuus (B13b16)
- 2) Kiireen vuoksi ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi (B31m)
- 3) Kiireen vuoksi ei ehdi paneutumaan uusiin asioihin tai kouluttautumaan työsäään (B31o)
- 4) Kiireen vuoksi vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin (B31j)
- 5) Ei ehdi pitää riittävästi tauko- ja lepoa (B12)
- 6) Työtahti on kiristynyt viime vuosina (F4)
- 7) Väkivallan uhan kokeminen (B15b)
- 8) On joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi (B33b)
- 9) On joutunut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi (B33c)
- 10) Työpaikalla esiintyy kiusaamista (C22)
- 11) On itse ollut kiusaamisen kohteena (23)
- 12) Kilpailuhengen esiintyminen työpaikalla (C14a)
- 13) Työntekijöiden välisten ristiriitojen esiintyminen (C14c)
- 14) Työpaikalla työt on organisoitu hyvin (eri mieltä) (C19a)

- 15) Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (C19b)
- 16) Tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan (C16)
- 17) Esimies tukee ja rohkaisee minua (eri mieltä) (C15a)
- 18) Korvauksetta tehdyn ylityön useus (B8)
- 19) Työympäristön rauhattomuus (B13b13)
- 20) Melua työympäristössä (B13b5)

#### **Ruumiillisen rasittavuuden indikaattorit:**

- 1) Raskaat nostamiset (B13b17)
- 2) Vaikeat tai epämukavat työasennot (B13b15)
- 3) Työympäristön likaisuus (B13b10)
- 4) Tärinä (B13b3)
- 5) Kosteus (B13b7)
- 6) Kuumuus (B13b)
- 7) Kylmyys (B13b2)
- 8) Veto (B13b4)
- 9) Tilanahtaus (B13b18)
- 10) Toistuvat yksipuoliset työliikkeet (B13b14)
- 11) Ärsyttävät tai syövyttävät aineet (B13b12)
- 12) Heikko tai häikäisevä valaistus (b13b11)
- 13) Pölyt (B13b9)
- 14) Savut, kaasut ja höyryt (B13b6)
- 15) Melu (B13b5)
- 16) Kiireen haittaavuus (B13b16)
- 17) Työtaturmat (E13)

## **8.2 MITEN INDIKAATTOREITA VOI KÄYTTÄÄ**

Indikaattorit on valittu ottaen huomioon työympäristön kehittämisen mahdollisuus. Siksi indikaattoreiksi on pyritty saamaan mahdollisimman konkreettisia tekijöitä ja kysymyksiä, joihin vastaamisessa subjektiivisuuden osuus on pieni. Kaikilla valituilla indikaattoreilla on selkeä tilastollinen yhteys tutkittaviin henkiseen ja fyysiseen rasitukseen. Nämä yhteydet on nähtävissä liitteistä 4 ja 5.

Ruumiillisen rasittavuuden selkein selittäjä on tulosten mukaan ammattiala. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö fyysistä rasitusta voitaisi pyrkiä vähentämään. Tulosten avulla toimia voidaan oikeastaan vielä paremmin kohdistaa, kun tiedetään, millä ammattialoilla ongelma on suurin. Esimerkiksi terveydenhoitotyössä voidaan vähentää hankalien työasentojen ja kiireen haittaavuutta.

Indikaattoreita voidaan tarkastella myös sen mukaan, onko niiden muutoksissa nähtävissä lainsäädännön tai yleisen kehittämistoiminnan vaikutusta. Esimerkiksi työturvallisuuslain vaikutuksia voidaan tutkia niiden muutosten kautta, joita on nähtävissä indikaattoreissa. Voidaan miettiä vaikka työpaikkakiusaamisessa tai epäasiallisessa kohtelussa tapahtuneita indikaattorimuutoksia suhteessa lainsäädäntöön. Samoin voidaan miettiä työtaturmien ehkäisemiseksi tehtyjä toimien ja työtaturmaindikaattorin muutosten yhteyttä.

Jokaiselle indikaattorille voidaan haluttaessa laatia tavoiteohjelma, jossa arvioidaan, millaisin toimin tekijän haittaavuutta voidaan vähentää.

### 8.3 TYÖOLOUTUTKIMUKSET SEURANNAN VÄLINEENÄ

Seuraava työolotutkimus tehdään Tilastokeskuksessa todennäköisesti vuonna 2018. Tuon tutkimuksen suunnittelussa voidaan jo ottaa huomioon, että nyt valitut indikaattorit saadaan sen avulla toteutettua. Toisin sanoen kaikkien 37 indikaattorin kysymykset säilytetään mahdollisimman samanlaisina siten, että aikasarjojen seuranta on mahdollista.

Kun tutkimuksen kenttätyö on ohi ja tutkimustiedosto valmiina, on Tilastokeskuksessa mahdollista tuottaa uudet tiedot kullekin indikaattorille. Muutosten havainnollistamiseksi on järkevää jatkaa tässä raportissa luvussa 6 esitettyjä kuvia ja taulukkoa. Tämä ei ole erityisen laaja tehtävä, mutta se ei ole Tilastokeskuksen normaalia tuotantoa, vaan tehdään erillisenä maksullisena toimeksiantona.

Itse pääkysymykset työn henkisestä ja ruumiillisesta rasittavuudesta muodostavat sinänsä kaksi pääindikaattoria, joiden kehitystä voidaan seurata. Tässä raportissa ei lähdetty näiden lisäksi muodostamaan mitään erillistä, summamuuttujatyypistä henkisen ja fyysisen rasittavuuden indikaattoria, sillä on tietoteoreettisesti parempi säilyttää alkuperäisten tutkimuskysymysten konkreettisuus. Vain siten voidaan esittää niitä koskevia kehittämistoimia.

# LIITE 1. SELVITYKSESSÄ KÄYTETTY AMMATTILUOKITUS

## Muokattu Tilastokeskuksen vuoden 2010 ammattiluokituksen pohjalta

Sisältää 2010 ammattiluokituksen luokat
---

Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (verrokkiryhmä)	23
Johtajat	11,12,13,14,01
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	21
Terveydenhuollon erityisasiantuntijat	22
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	24
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	25
Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	26
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	31
Terveydenhuollon asiantuntijat	32
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	33
Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	34
Tieto- ja viestintäteknologian asiantuntijat	35
Toimistotyöntekijät	41
Asiakaspalvelutyöntekijät	42
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	43
Palvelu- ja myyntityöntekijät	51
Myyjät	52
Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	53
Suojelu- ja vartiointityöntekijät, aliupseerit	54,02
Maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät	61,62
Rakennustyöntekijät	71
Teollisuuden työntekijät	72,73,74,75,76,81,82
Kuljetustyöntekijät	83
Siivoajat, avustava keittiöhenkilökunta	91,95
Muut työntekijät	92,93,94,96
Tuntematon	99

## LIITE 2

**Työn henkinen rasittavuus 15-64-vuotiailla palkansaajilla ammatin, työaikamuodon, koulutuksen, sukupuolen, iän ja lasten mukaan. Logistinen regressioanalyysi 1= työ on henkisesti melko tai erittäin raskasta, 0 = työ ei ole henkisesti raskasta. Työolotutkimus 2013**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Ammatti (ref. Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat)</b>				
Johtajat	,226	1,330	,838	2,112
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	,146	,776	,551	1,093
Terveystieteiden erityisasiantuntijat	,459	1,228	,712	2,118
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	,092	,743	,526	1,049
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	,122	,732	,493	1,087
Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	,273	1,256	,835	1,890
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	<b>,001</b>	<b>,537</b>	,370	,781
Terveystieteiden asiantuntijat	,748	,942	,653	1,359
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	<b>,000</b>	<b>,486</b>	,349	,676
Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	,966	,991	,645	1,522
Tieto- ja viestintäteknologian asiantuntijat	<b>,012</b>	<b>,422</b>	,216	,826
Toimistotyöntekijät	<b>,000</b>	<b>,186</b>	,111	,311
Asiakaspalvelutyöntekijät	<b>,034</b>	<b>,596</b>	,369	,962
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	<b>,000</b>	<b>,325</b>	,214	,493
Palvelu- ja myyntityöntekijät	<b>,000</b>	<b>,402</b>	,269	,601
Myyjät	<b>,000</b>	<b>,297</b>	,205	,430
Hoivapalvelun ja terveystieteiden työntekijät	,741	1,061	,745	1,511
Suojelu- ja vartiointityöntekijät, aliupseerit	<b>,048</b>	<b>,528</b>	,281	,995
Maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät	<b>,000</b>	<b>,229</b>	,123	,427
Rakennustyöntekijät	<b>,000</b>	<b>,165</b>	,103	,266
Teollisuuden työntekijät	<b>,000</b>	<b>,232</b>	,163	,330
Kuljetustyöntekijät	<b>,000</b>	<b>,270</b>	,175	,414
Siivoojat, avustava keittiöhenkilökunta	<b>,000</b>	<b>,327</b>	,208	,513
Muut työntekijät	<b>,000</b>	<b>,235</b>	,138	,403
Tuntematon	,857	,913	,338	2,464
<b>Työaikamuoto (ref. Kokoaikatyö)</b>				
Osa-aika	<b>,000</b>	<b>,642</b>	,521	,792
<b>Ikä (ref. 15-24)</b>				
25-34	,463	1,118	,830	1,504
35-44	,237	1,202	,886	1,629
45-54	,153	1,240	,923	1,664
55-64	,562	1,090	,816	1,456
<b>Koulutus (ref. Perusaste)</b>				
Keskiaste	,104	1,196	,964	1,485
Alin korkea-aste, alempi korkeakoulu	<b>,001</b>	<b>1,550</b>	1,209	1,986
Ylempi korkeakoulu	<b>,000</b>	<b>1,807</b>	1,350	2,420
<b>Sukupuoli (ref. Mies)</b>				
Nainen	,375	,934	,804	1,085
<b>Lapsia (ref. ei lapsia)</b>				

Alle 10-vuotiaita lapsia	<b>,027</b>	<b>1,206</b>	1,021	1,425
Vähintään 10-vuotiaita lapsia	,515	1,059	,891	1,259
<b>Constant</b>	,515	1,152		
<b>Nagelkerke R2</b>	0,165			

## LIITE 3

**Työn ruumiillinen rasittavuus 15-64-vuotiailla palkansaajilla ammatin, työaikamuodon, koulutuksen, sukupuolen, iän ja lasten mukaan. Logistinen regressioanalyysi 1= työ on ruumiillisesti melko tai erittäin raskasta, 0= työ ei ole ruumiillisesti raskasta. Työolotutkimus 2013**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Ammatti (ref. Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat)</b>				
Johtajat	,010	,335	,146	,769
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	,000	,275	,144	,526
Terveystieteiden erityisasiantuntijat	,215	1,506	,788	2,880
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	,000	,132	,058	,301
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	,000	,093	,028	,306
Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	,314	,751	,430	1,312
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	,900	,969	,591	1,587
Terveystieteiden asiantuntijat	,000	3,439	2,218	5,331
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	,000	,161	,082	,315
Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	,454	,808	,463	1,411
Tieto- ja viestintäteknologian asiantuntijat	,106	,404	,135	1,212
Toimistotyöntekijät	,000	,130	,045	,378
Asiakaspalvelutyöntekijät	,003	,286	,127	,645
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	,661	1,121	,673	1,868
Palvelu- ja myyntityöntekijät	,000	4,036	2,519	6,469
Myyjät	,014	1,740	1,117	2,712
Hoivapalvelun ja terveystieteiden työntekijät	,000	4,420	2,865	6,818
Suojelu- ja vartiointityöntekijät, aliupseerit	,010	2,460	1,240	4,884
Maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät	,000	11,333	5,519	23,270
Rakennustyöntekijät	,000	16,849	9,417	30,149
Teollisuuden työntekijät	,000	4,566	2,973	7,013
Kuljetustyöntekijät	,001	2,342	1,433	3,829
Siivoojat, avustava keittiöhenkilökunta	,000	6,146	3,655	10,336
Muut työntekijät	,000	5,066	2,893	8,873
Tuntematon	,414	1,586	,525	4,792
<b>Työaikamuoto (ref. Kokoaikatyö)</b>				
Osa-aika	,852	0,978	,775	1,234
<b>Ikä (ref. 15-24)</b>				
25-34	,958	1,008	,740	1,374
35-44	,413	0,873	,632	1,208
45-54	,536	0,908	,668	1,234
55-64	,889	0,979	,726	1,319
<b>Koulutus (ref. Perusaste)</b>				
Keskiaste	,341	0,898	,719	1,121
Alin korkea-aste, alempi korkeakoulu	,000	0,463	,346	,618
Ylempi korkeakoulu	,000	0,299	,197	,455
<b>Sukupuoli (ref. Mies)</b>				
Nainen	,035	1,229	1,015	1,489

<b>Lapsia (ref. ei lapsia)</b>				
Alle 10-vuotiaita lapsia	,738	0,966	,788	1,184
Vähintään 10-vuotiaita lapsia	,375	1,101	,890	1,362
<b>Constant</b>	,000	0,384		
<b>Nagelkerke R2</b>	0,41			



## LIITE 4

Työn henkinen rasittavuus 15-64-vuotiailla palkansaaajilla työn eri piirteiden mukaan.

Logistinen regressioanalyysi 1= työ on henkisesti melko tai erittäin raskasta,

0 = työ on henkisesti melko tai erittäin kevyttä. Mallissa on vakioitu sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti, työaika- ja lapset. Työolotutkimus 2013.

### 1) KIIRE

#### Kiire (B16b16)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei haitata	,003	1,595	1,166	2,181
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,044	1,740	2,401
Esiintyy, haittaa melko paljon	,000	4,176	3,506	4,974
Esiintyy, haittaa erittäin paljon	,000	11,673	8,702	15,657
Nagelkerke R2		0,282		

#### En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin (B31m)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei pidä lainkaan paikkaansa	,000	1,000		
Ei pidä juurikaan paikkaansa	,000	1,891	1,598	2,237
Pitää jokseenkin paikkansa	,000	3,774	3,167	4,499
Pitää täysin paikkansa	,000	8,100	6,193	10,593
Nagelkerke R2		0,254		

#### Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi (B31o)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei pidä lainkaan paikkaansa	,000	1,000		
Ei pidä juurikaan paikkaansa	,000	1,862	1,568	2,210
Pitää jokseenkin paikkansa	,000	3,979	3,329	4,757
Pitää täysin paikkansa	,000	7,821	5,865	10,429
Nagelkerke R2		0,252		

#### Kiireen vuoksi vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin (B31j)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei pidä lainkaan paikkaansa	,000	1,000		
Ei pidä juurikaan paikkaansa	,000	1,946	1,662	2,278
Pitää jokseenkin paikkansa	,000	4,697	3,907	5,647
Pitää täysin paikkansa	,000	7,137	4,856	10,490
Nagelkerke R2		0,252		

**Työni sisältää tiukkoja aikatauluja (B31d)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,128	1,275	,933	1,743
,000	2,056	1,544	2,737
,000	4,343	3,223	5,852

Nagelkerke R2

0,215

**Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä (B31e)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,419	1,207	1,668
,000	2,658	2,230	3,167
,000	4,123	3,213	5,290

Nagelkerke R2

0,213

**Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa (B31f)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,519	1,291	1,788
,000	2,591	2,166	3,099
,000	5,402	4,139	7,051

Nagelkerke R2

0,223

**Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä (B31g)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,516	1,280	1,797
,000	2,362	1,985	2,811
,000	4,342	3,449	5,467

Nagelkerke R2

0,214

**Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden jne. vuoksi (B31k)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,008	1,320	1,076	1,620
,000	2,256	1,859	2,739
,000	4,172	3,338	5,213

Nagelkerke R2

0,213

**Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän (B31q)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,935	1,673	2,237
,000	2,953	2,483	3,511
,000	5,743	4,134	7,977

Nagelkerke R2

0,224

**Joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin (B31v)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	2,052	1,784	2,359
,000	2,703	2,203	3,315
,000	4,542	2,893	7,131

Nagelkerke R2

0,209

**Työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus (B31y)**

Ei pidä lainkaan paikkaansa  
 Ei pidä juurikaan paikkaansa  
 Pitää jokseenkin paikkansa  
 Pitää täysin paikkansa

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,931	1,684	2,215
,000	3,414	2,809	4,150
,000	4,993	3,172	7,858

Nagelkerke R2

0,219

**2) Mahdollisuus taukoihin; työaikoihin ja työtahtiin vaikuttaminen****Voi yleensä pitää työssään riittävästi tauko- ja lepoa (B12)**

riittävästi  
 hieman liian vähän  
 vai aivan liian vähän?

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	2,449	2,068	2,899
,000	4,212	3,172	5,595

Nagelkerke

0,21

**Työtahdin muutos viime vuosina (F4)**

Pysynyt ennallaan  
 Keventynyt  
 Kiristynyt

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,869	,982	,793	1,217
,000	1,653	1,431	1,909
,000	3,508	2,870	4,287

Nagelkerke R2

0,208

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Voi vaikuttaa työaikoihinsa (B27h)</b>				
Paljon	,007			
Melko paljon	,001	1,384	1,133	1,690
Jonkin verran	,003	1,336	1,106	1,614
Ei lainkaan	,001	1,478	1,185	1,845
	,382	,532	,130	2,189
Nagelkerke R2		0,17		

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Voi vaikuttaa työtahtiinsa (B27c)</b>				
Paljon	,000			
Melko paljon	,011	1,240	1,050	1,464
Jonkin verran	,000	1,887	1,595	2,233
Ei lainkaan	,000	1,837	1,430	2,359
Nagelkerke R2		0,182		

### 3) Väkivallan uhka, häirintä

#### On joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla (B33b)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei koskaan	,000			
Harvemmin	,000	2,286	1,926	2,715
Pari kertaa kuussa	,000	4,997	3,019	8,271
Vähintään kerran viikossa	,000	5,101	2,306	11,282
Nagelkerke R2		0,197		

#### Väkivallan kohteeksi joutumisen työssä (B15b)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei koe vaarana lainkaan	,000	1,000		
Ajattelee silloin tällöin	,000	1,771	1,510	2,078
Kokee selvänä vaarana	,000	5,661	3,860	8,303
Nagelkerke R2		0,194		

#### On joutunut häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikalla (B33c)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei koskaan	,000	1,000		
Harvemmin	,000	1,985	1,724	2,286
Pari kertaa kuussa	,000	3,613	2,541	5,136
Vähintään kerran viikossa	,000	5,392	3,122	9,315
Nagelkerke R2		0,202		

**4) Syrjintä, kiusaaminen****Syrjintää tai eriarvoista kohtelua suosikkijärjestelmien perusteella (c20b\_7)**

Ei esiinny työpaikalla

Esiintyy, mutta ei itse kokenut

Kokenut itse

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,431	1,184	1,729
,000	2,184	1,738	2,746

0,178

**Työpaikkakiusaamista työpaikalla (C22)**

Ei lainkaan

Joskus

Jatkuvasti

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,783	1,564	2,033
,000	3,169	2,406	4,174

0,194

**Työpaikkakiusaamisen kokeminen (C23)**

Ei ole kokenut itse

On kokenut aiemmin

On kiusaamisen kohteena parhaillaan

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,691	1,451	1,970
,000	2,978	2,219	3,995

0,187

**5) Ristiriidat****Kilpailuhengen esiintyminen työpaikalla (c14a)**

Ei

Jonkin verran

Melko paljon tai paljon

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,525	1,332	1,745
,000	2,815	2,294	3,455

0,192

**Ristiriitoja esimiesten ja alaisten kesken (c14b)**

Ei

Jonkin verran

Melko paljon tai paljon

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,729	1,501	1,992
,000	2,825	2,272	3,512

0,194

**Ristiriitoja työntekijöiden välillä (C14c)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei	,000	1,000		
Jonkin verran	,000	1,600	1,391	1,842
Melko paljon tai paljon	,000	2,635	2,017	3,442
Nagelkerke R2		0,182		

**Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä (C14d)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei	,000			
Jonkin verran	,000	1,536	1,344	1,756
Melko paljon tai paljon	,000	3,107	2,300	4,196
Nagelkerke R2		0,187		

**6) Työn organisointi, ilmapiiri****Työpaikalla työt organisoitu hyvin (C19a)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Täysin samaa mieltä	,000			
Jokseenkin samaa mieltä	,000	1,693	1,421	2,018
Jokseenkin eri mieltä	,000	2,326	1,818	2,975
Täysin eri mieltä	,000	3,363	2,707	4,176
Nagelkerke R2		0,198		

**Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (C19b)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Täysin eri mieltä	,000	1,000		
Jokseenkin eri mieltä	,003	1,346	1,109	1,633
Jokseenkin samaa mieltä	,000	1,756	1,515	2,035
Täysin samaa mieltä	,000	2,781	2,298	3,367
Nagelkerke R2		0,197		

**Työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki (C19c)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Täysin samaa mieltä	,000	1,000		
Jokseenkin samaa mieltä	,000	1,411	1,217	1,636
Jokseenkin eri mieltä	,000	2,084	1,665	2,608
Täysin eri mieltä	,000	2,540	2,076	3,107
Nagelkerke R2		0,189		

**Keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista (C19f)**

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,005	1,289	1,080	1,537
,001	1,505	1,193	1,898
,000	2,265	1,854	2,767
	0,185		

**Käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi (C19i)**

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,078	1,147	,985	1,336
,002	1,359	1,115	1,656
,000	2,244	1,786	2,819
	0,181		

**Tiimityö (C1)**

Ei tee tiimityötä

Työskentelee aina samassa tiimissä

Työskentelee useassa eri tiimissä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,956	1,004	,873	1,154
,000	1,564	1,312	1,864
	0,173		

**Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä (C4e)**

Ei tee tiimityötä

Tekee tiimityötä; pitää täysin paikkansa

Tekee tiimityötä; pitää jokseenkin paikkansa

Tekee tiimityötä; ei pidä juurikaan paikkaansa

Tekee tiimityötä; ei pidä lainkaan paikkaansa

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,036	,803	,654	,986
,623	1,038	,894	1,205
,000	1,774	1,451	2,170
,000	2,540	1,782	3,620
	0,183		

**Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja (C4g)**

Ei tee tiimityötä

Tekee tiimityötä; ei pidä lainkaan paikkaansa

Tekee tiimityötä; ei pidä juurikaan paikkaansa

Tekee tiimityötä; pitää jokseenkin paikkansa

Tekee tiimityötä; pitää täysin paikkansa

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000			
,010	,777	,642	,941
,036	1,176	1,010	1,370
,000	1,523	1,261	1,839
,013	1,699	1,118	2,583
	0,176		

## 7) Esimiehen toiminta

## Esimies tukee ja rohkaisee (c15a)

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000			
,000	1,436	1,246	1,656
,000	1,583	1,282	1,954
,000	2,608	2,104	3,234
	0,186		

## Esimies luottaa työntekijöihinsä (C15f)

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,494	1,307	1,708
,000	2,087	1,611	2,702
,000	2,502	1,959	3,195
	0,185		

## Paljon ristiriitoja esimiehen kanssa (C15g)

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,542	1,321	1,801
,000	2,191	1,674	2,867
,000	2,757	2,088	3,641
	0,189		

## Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan (c16)

Erittäin tyytyväinen

Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön

Erittäin tyytymätön

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,003	1,253	1,081	1,453
,000	1,988	1,608	2,459
,000	2,881	2,327	3,568
	0,194		

## 8) Esimiehenä työskentely ja alaisten määrä

## Toimiiko esimiestehtävissä; kuinka monta alaista (C12A, C12B)

Ei toimi esimiestehtävissä

Esimiestehtäviä, ei alaisia

Alaisia 1-4

Alaisia 5-9

Alaisia 10-49

Alaisia vähintään 50

Nagelkerke R2

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	1,414	1,187	1,685
,291	1,285	,807	2,044
,176	1,379	,866	2,195
,561	1,259	,579	2,737
,002	11,279	2,508	50,728
	0,175		



**Esimiehenä ei tarpeeksi aikaa alaisille (C12cb)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esimiestyötä	,000	1,000		
Ei pidä paikkaansa	,225	,863	,681	1,095
Pitää jokseenkin paikkansa	,002	1,476	1,156	1,884
Pitää täysin paikkansa	,000	3,074	2,331	4,053
Nagelkerke R2		0,185		

**Kokee esimiehenä eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi (c12cc)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esimiestyötä	,000	1,000		
Ei pidä paikkaansa	,001	,597	,439	,812
Pitää jokseenkin paikkansa	,146	1,190	,941	1,505
Pitää täysin paikkansa	,000	2,937	2,319	3,721
Nagelkerke R2		0,191		

**9) Korvaukseton ylityö, työmäärä****Tekee ylityötä ilman korvausta (B8)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei tee	,000	1,000		
Tekee	,000	1,613	1,396	1,864
Nagelkerke R2		0,176		

**Tekee ylityötä, josta saa korvauksen (B6)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei tee lainkaan	,141	1		
Korvaus rahana	,568	1,055	,879	1,266
Korvaus vapaana	,130	1,133	,964	1,332
Korvaus rahana ja vapaana	,029	1,215	1,020	1,448
Nagelkerke R2		0,167		

**Korvauksetta tehdyn ylityön useus (B9a)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei koskaan	,000	1,000		
Harvemmin kuin kerran kuussa	,333	1,147	,869	1,515
Vähintään kerran kuussa	,026	1,337	1,036	1,725
Joka toinen viikko	,004	1,677	1,176	2,392
Joka viikko	,000	2,053	1,639	2,572
Lähes päivittäin	,000	2,014	1,430	2,838
Nagelkerke R2		0,179		

**Työhön liittyy epävarmuustekijä****työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn (B16g)**

Ei

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,000	3,555	3,112	4,061

Kyllä

Nagelkerke R2

0,251

**Vaikutusmahdollisuudet työmäärään (B27i)**

Paljon

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000			
,013	1,474	1,084	2,003
,000	2,103	1,590	2,781
,000	2,322	1,734	3,108

Melko paljon

Jonkin verran

Ei lainkaan

Nagelkerke R2

,178

**10) Työympäristön rauhattomuus****Työympäristön rauhattomuus (B16b13)**

Ei esiinny

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,100	1,269	,956	1,684
,000	1,764	1,478	2,107
,000	3,553	2,878	4,387

Esiintyy, ei rasita

Esiintyy, haittaa jonkin verran

Esiintyy, haittaa paljon

Nagelkerke R2

0,206

**Melu (B13b5)**

Ei esiinny

Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
		Lower	Upper
,000	1,000		
,646	1,057	,835	1,337
,192	1,124	,943	1,340
,000	2,393	1,986	2,884

Esiintyy, ei rasita

Esiintyy, haittaa jonkin verran

Esiintyy, haittaa paljon

Nagelkerke R2

0,188

## LIITE 5

Työn ruumiillinen rasittavuus 15-64-vuotiailla palkansaajilla työn eri piirteiden mukaan.

Logistinen regressioanalyysi 1= työ on ruumiillisesti melko tai erittäin raskasta,

0 = työ on ruumiillisesti melko tai erittäin kevyttä. Mallissa on vakioitu sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti, työaikamuoto ja lapset. Työolotutkimus 2013.

### 1) Raskaat nostamiset

#### Raskaat nostamiset (B16b17)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esiinny	0,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	0,000	2,484	1,833	3,365
Esiintyy, haittaa jonkin verran	0,000	7,866	6,19	9,997
Esiintyy, haittaa paljon	0,000	23,345	17,157	31,766
Nagelkerke R2	0,555			

### 2) Vaikeat työasennot

#### Vaikeat työasennot (B16b15)

Ei esiinny	0,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,000	2,050	1,427	2,945
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	3,335	2,694	4,127
Esiintyy, haittaa paljon	,000	7,484	6,042	9,271
Nagelkerke R2	,491			

### 3) Työympäristön ulkoiset häiritteijät

#### Kuumuus (B16b1)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,123	1,247	,942	1,649
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,991	1,641	2,416
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,189	2,511	4,050
Nagelkerke R2	0,433			

#### Kylmyys (B16b2)

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,020	1,325	1,045	1,678
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,673	1,382	2,025
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,400	2,618	4,417
Nagelkerke R2	0,429			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Tärinä (B16b3)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,001	1,789	1,284	2,494
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,508	1,830	3,437
Esiintyy, haittaa paljon	,000	5,013	2,884	8,713
Nagelkerke R2	,423			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Veto(B16b4)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,000	1,621	1,239	2,119
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,991	1,631	2,430
Esiintyy, haittaa paljon	,000	2,790	2,118	3,677
Nagelkerke R2	,427			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Melu (B16b5)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,010	1,415	1,086	1,843
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,691	1,384	2,066
Esiintyy, haittaa paljon	,000	2,824	2,300	3,467
Nagelkerke R2	,430			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Savut, kaasut (B16b6)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,209	1,213	,898	1,638
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,242	1,700	2,957
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,322	2,272	4,858
Nagelkerke R2	,423			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Kosteus (B16b7)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,000	1,741	1,283	2,363
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	3,303	2,506	4,353
Esiintyy, haittaa paljon	,000	4,185	2,768	6,327
Nagelkerke R2	,434			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Puutteellinen ilmanvaihto (B16b8)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,135	1,279	,927	1,766
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,488	1,213	1,825
Esiintyy, haittaa paljon	,000	2,395	1,863	3,079
Nagelkerke R2	,421			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Pölyt (B16b9)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,014	1,419	1,074	1,874
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,885	1,519	2,337
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,242	2,550	4,120
Nagelkerke R2	,431			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Työympäristön likaisuus (B16b10)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,034	1,443	1,028	2,027
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,171	1,681	2,805
Esiintyy, haittaa paljon	,000	5,156	3,611	7,363
Nagelkerke R2	,433			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Heikko valaistus (B16b11)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,132	1,346	,915	1,980
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,648	1,286	2,112
Esiintyy, haittaa paljon	,000	2,862	2,127	3,851
Nagelkerke R2	,422			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Ärsyttävät aineet (B16b12)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,000	1,718	1,304	2,263
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,511	1,832	3,441
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,257	2,082	5,096
Nagelkerke R2	,423			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Työympäristön rauhattomuus (B16b13)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,641	1,089	,762	1,555
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,009	1,332	1,073	1,653
Esiintyy, haittaa paljon	,000	1,861	1,482	2,338
Nagelkerke R2	,416			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Toistuvat, yksipuoliset liikkeet (B16b14)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,948	,986	,647	1,503
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	1,752	1,386	2,215
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,111	2,521	3,840
Nagelkerke R2	,435			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Vaikeat työasennot (B16b15)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,000	2,050	1,427	2,945
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	3,335	2,694	4,127
Esiintyy, haittaa paljon	,000	7,484	6,042	9,271
Nagelkerke R2	,491			

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Tilanahtaus (B16b18)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,214	1,246	,881	1,764
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,685	2,130	3,385
Esiintyy, haittaa paljon	,000	3,178	2,492	4,053
Nagelkerke R2	,438			

#### 4) Kiire

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
<b>Kiire (B16b16)</b>				
Ei esiinny	,000	1,000		
Esiintyy, ei rasita	,324	1,211	,828	1,772
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,003	1,346	1,105	1,640
Esiintyy, haittaa jonkin verran	,000	2,173	1,779	2,654
Esiintyy, haittaa paljon	,000	2,949	2,246	3,872
Nagelkerke R2	,429			

**Voi yleensä pitää työssään****riittävästi tauko- ja lepoaikoja (B12)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
riittävästi	,000			
hieman liian vähän	,000	1,674	1,379	2,032
vai aivan liian vähän?	,000	2,643	1,983	3,523
Nagelkerke R2	,422			

**5) Työtapaturmat****Kokee tapaturmavaaran työssä vaaraksi (B15f)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei koe vaarana lainkaan	,000	1,000		
Ajattelee silloin tällöin	,000	4,945	4,043	6,048
Kokee selvänä vaarana	,000	15,211	11,922	19,406
Nagelkerke R2	,522			

**Työstä poissaolon aiheuttanut****tapaturma edellisten 12 kk aikana (e13)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei tapaturmaa	,000	1,000		
Tapaturma sattunut	,000	2,563	1,859	3,532
Nagelkerke R2	0,417			

**Liikkuu työn takia päätyöpaikan ulkopuolella (B24b)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei lainkaan	,000			
Vähemmän kuin neljänneksen työajasta	,006	,774	,644	,931
Neljännes työajasta	,003	,648	,485	,867
Puolet työajasta	,247	,808	,564	1,159
Kolme neljäsosaa ajasta	,052	1,455	,997	2,122
Lähes koko ajan	,001	1,583	1,212	2,068
Nagelkerke R2	,418			

**Työterveyshuolto toimii omalla kohdalla hyvin (C8e)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
			Lower	Upper
Pitää täysin paikkansa	,001			
Pitää jokseenkin paikkansa	,001	1,328	1,119	1,575
Ei pidä juurikaan paikkaansa	,001	1,615	1,203	2,166
Ei pidä lainkaan paikkaansa	,134	1,271	,929	1,741
Nagelkerke R2	,414			

**Käynyt kehityskeskustelun****edellisten 12 kuukauden aikana (C17)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei		1,000		
kyllä	0,033	1,182	1,014	1,378
Nagelkerke R2	0,41			

**Kokee tarvitsevansa****työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Ei	0,000	1,000		
Kyllä	0,000	2,033	1,699	2,434
Nagelkerke R2	0,422			

**Työn yksitoikkoisuus (F1)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Erittäin vaihtelevaa	,046			
Melko vaihtelevaa	,046	,836	,702	,997
Melko yksitoikkoista	,432	,910	,718	1,152
Erittäin yksitoikkoista	,160	1,391	,877	2,206
Nagelkerke R2	,411			

**Mielipide työstä (F25)**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Työn sisältö ehdottomasti tärkein	0,001			
Työn sisältö jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	0,722	1,049	0,807	1,363
Palkka jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	0,591	1,081	0,813	1,438
Palkka ehdottomasti tärkein	0,002	1,666	1,206	2,301
Nagelkerke R2	0,413			

**Jos voittaisi lotossa tai perisi rahaa...**

	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Jatkaisi työntekoa nykyisellä tavalla	,001			
Lyhentäisi työaikaa olennaisesti	,504	1,085	,854	1,379
Tekisi vain silloin tällöin työtä	,190	1,166	,926	1,468
Lopettaisi työntekoa kokonaan	,000	1,586	1,224	2,054
Nagelkerke R2	,411			



## LIITE 6

### Työn henkinen rasittavuus ja sen yhteydet lomakkeen muihin kysymyksiin.

Henkinen rasittavuus tulee kysymyksestä F3: ”Pidätkö nykyisiä työtehtäviä erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina”. Kaikista palkansaajista 48 prosenttia pitää työtehtäviään henkisesti raskaina, joista viisi prosenttia erittäin raskaina. Henkisesti erittäin kevyinä työtehtäviään pitää seitsemän prosenttia ja 45 prosenttia melko kevyinä. Naisista pitää työtehtäviään raskaina 51 prosenttia, miehistä 45 prosenttia.

#### 1.1 A-SARJAN KYSYMYKSET

- A1a Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: ansiotyö?  
- Ei merkitystä
- A1b Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: koti- ja perhe-elämä?  
- Ei merkitystä
- A1c Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: vapaa-ajan harrastukset?  
- Ei merkitystä
- A2 Kuinka monta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämänne aikana?  
- 0-50  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=17)
- tyoura Luokiteltu muuttuja kysymyksestä A2, työuran pituus  
1 = korkeintaan 5 vuotta  
2 = 6-10 vuotta  
3 = 11-20 vuotta  
4 = 21-30 vuotta  
5 = yli 30 vuotta  
9 = ei osaa sanoa  
- Aika vähän yhteyttä. Eniten kärsitään henkisestä rasittavuudesta työkokemusvuosissa 11-30 vuotta. Naiset vähän pidemmällä kokemuksella (21-30 vuotta) kuin miehet. Johtuu varmaan enemmän iästä, sillä naisilla 45-54-vuotiaissa suurin rasitus (56 %), Miehillä taas 35-44-vuotiaissa (51 %).
- A5 Oletteko ollut elämänne aikana aina lähes samanlaisessa ammatissa, 2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?  
- Ei merkitystä
- A6a Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?  
- Ei merkitystä
- A8 Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?  
- Ei loogista yhteyttä
- tyotkk Luokiteltu muuttuja kysymyksestä A9, työttömyyskuukaudet yhteensä  
1 = kuukausi  
2 = 2 kuukautta  
3 = 3 kuukautta  
4 = 4-6 kuukautta  
5 = 7-12 kuukautta  
6 = Yli vuoden  
99 = EOS

- Pitkä työttömyys vähentää rasittavuutta miehillä.
- A10a Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?  
- Selvä suhde: jos erittäin tyytymätön, on myös rasittunut, 68 %, näkyy naisilla erit. selvästi 77 %. Pitäisi ehkä katsoa myös toisin päin: jos työ henkisesti raskasta, 23 % on erittäin tyytyväisiä (kun kaikista 28 %). Sama miehillä ja naisilla.
- A10Ba Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: (johdanto koskee kysymyksiä A10Ba–A10Bf)  
Kehittymismahdollisuuksiinne työssä?  
- Ei merkitystä
- A10Bb Ammattitaitonne arvostamiseen?  
- Jos arvostamiseen ei olla tyytyväisiä, on koettu henkinen raskaus suurempaa (59 %), sama molemmilla.
- A10Bc Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?  
- Melko selvä yhteys. Jos erittäin tyytymätön 67 % rasitusta. Miehillä 62 %, Naisilla vielä enemmän 72 %.
- A10Bd Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin?  
- Tyytymättömyys sosiaalisiin suhteisiin lisää rasitusta, varsinkin miehillä. Yht. 61 %, miehet 65 %, naiset 59 %.
- A10Be Työtehtävienne sisältöön?  
- Samoin melko selvä yhteys, erityisesti naisilla. Yhteensä 57 %, miehet 54 %, naiset 59 %.
- A10Be Työskentelytiloihin?  
- Varsin selvä yhteys, jos tyytymätön, 67 %, miehillä 65 %, naisilla 69 %.
- A11 Onko nykyinen työnantajanne valtio (myös yliopistot), kunta/kuntayhtymä, yksityinen työnantaja vai ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?  
- Kunnissa rasitus on suurin, mutta vain naisilla (64 %). Kolmas sektori on aika keskivertainen, samoin valtio.
- A11a Onko työnantajanne yliopisto?  
HUOM! Uusi kysymys.  
Kysytään vain, jos työnantaja on valtio (myös yliopistot) eli A11=1  
- Yliopistoissa on sekä miehillä 59 % että naisilla 57 % raskaampaa.
- A12 Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?  
- kysytään vain, jos työnantaja on yksityinen eli A11=3  
- Ulkomaisissa yrityksissä raskaampaa (54 %), erityisesti miehillä (56 %), naisilla osuus 49 %.
- A15 Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?  
- kysytty kaikilta  
- Arvo 98=Ei halua vastata  
- Arvo 99=EOS  
- Jos henkilömäärä 200-249, eniten rasitusta: 61 %. Naisilla varsinkin (63 %), miehillä 59 %.
- A16 Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne lisääntynyt selvästi, lisääntynyt jonkin verran, pysynyt ennallaan, vähentynyt jonkin verran, vähentynyt selvästi?  
- Ei merkitystä
- A17b Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä: (johdanto koskee kysymyksiä A17b–A17c)  
Irtisanottu?  
- Ei merkitystä
- A17bb Lomautettu?

- Ei merkitystä
- A17c Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?  
- kysytään vain jos A16 = 'Vähentynyt jonkin verran' tai 'Vähentynyt selvästi' tai 'Ei osaa sanoa'
- Ei merkitystä
- A18aa Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana: (johdanto koskee myös kysymystä A18ab)  
Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?  
- Tuloksen tarkkailun lisääminen lisää räsitusta jonkin verran (52 %)
- A18ab Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?  
- Ei merkitystä.
- A18c Entä käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?  
- Ei merkitystä.
- A18d Oletteko itse vuokratyöntekijä?  
- kysytään vain jos työpaikalla vuokratyövoimaa eli A18c=Kyllä  
- Jos vuokratyössä, vähemmän räsitusta (29 %)
- A19 Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?  
- Kysytään kaikilta  
- Määräaikaiset työt ovat henkisesti vähemmän räsittäviä (44 %).
- A20 Oletteko: sijainen ilman pysyvää tointa/ koeajalla/ työllistämisvaroin palkattuna/ kausiluonteisessa työssä/ tullette työhön kutsuttaessa/ oppisopimussuhteessa/ muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa?  
- kysytään vain jos A19 = 2 eli määräaikainen  
- Henkisesti räsittävimpiä ovat sijaisuudet ja muuten määräaikaisuudet.
- A21 Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työsuhteen käytön nykyisessä palvelussuhteesanne suullisesti tai kirjallisesti?  
- kysytään vain jos A19 = 2 eli määräaikainen  
- Ei merkitystä
- A22 Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteenne?  
- kysytään vain jos A20 = 7 tai 99 eli 'Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa' tai 'Ei osaa sanoa'  
- Pieniä frekvenssejä, ei voi tarkastella.
- A24 Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa?  
- kysytään vain jos A19 = 2 eli määräaikainen  
- Naisilla useus haittaa enemmän. Viisi tai enemmän: 57 %.
- A25a Entä kuinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)  
- kysytään vain jos A19 = 2 eli määräaikainen  
- Useus haittaa varsinkin naisilla (viisi – 63 %).
- A26 Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arvelletteko että määräaikaista työsuhtettanne jatketaan samassa työpaikassa/ solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan/ aloitatte uuden työn muualla/ joudutte työttömäksi/ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)/vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?  
- vain jos A19 = 2 eli määräaikainen  
- Ei loogista yhteyttä.
- A28 Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestanne. Mikä kartin palkkausmuodoista vastaa omaanne?

- Tuntipalkkaisilla on helpompaa molemmilla sukupuolilla. (26 %) Liittynee joihinkin muihin tekijöihin.
- A29 Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?  
- Selvähkö yhteys. Lisää rasittavuutta (52 %), miehillä (50 %) ja naisilla (54 %). Siis aika vähän kuitenkin.
- A30 Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?  
- Selvähkö yhteys: 52 %, miehillä 51 % ja naisilla 54 %.
- A31 Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?  
- Jos tulospalkkaus, rasitus kasvaa (50 %), miehillä 51 %, naisilla ei vaikutusta.
- A32\_ELM\_1 Maksetaanko palkkioita: yksittäisille henkilöille?  
- Jos yksittäisille henkilöille, rasitus kasvaa 57 %. Miehet 55 %, naiset 59 %.
- A32\_ELM\_2 Maksetaanko palkkioita: työryhmille tai osastoille?  
- Ei merkitystä
- A32\_ELM\_3 Maksetaanko palkkioita: organisaation kaikille työntekijöille?  
- Ei merkitystä
- A33a Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?  
- kysytään vain jos A31= Kyllä  
- Ei merkitystä
- A33b Voitteko omalla työsuorituksellanne vaikuttaa näihin palkkioihin?  
- kysytään vain jos A33a = Kyllä  
- Ei merkitystä
- A34 Entä oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Ei merkitystä
- A35 Paljonko (saanut näitä palkkioita viime vuonna)?  
- kysytään vain jos A34 = Kyllä  
- Selvä yhteys: yli 1000 euroa, rasitusta 57 %. Miehillä 59 %, naisilla 53 %. Naiset vaan saa harvemmin palkkioita.
- A36a Oletteko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehenne kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?  
- kysytään kaikilta  
- Ei merkitystä.
- A36b Oletteko sen perusteella saanut palkankorotuksen?  
- Ei merkitystä.
- A37 Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?  
98= Ei halua vastata (n=27)  
99= EOS (n=9)
- A38 Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkioihin?  
- Rasittaa henkisesti, jos pitää palkkaansa liian matalana: 59 %, miehet 55 %, naiset 61 %, naisia tässä ryhmässä tuplasti enemmän.
- 1.2 B-SARJAN KYSYMYKSET
- B1 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on?  
- Naisilla kolmivuoro stressaa eniten (65 %), miehillä vähiten (38 %). Keskiarvoisesti vähän vaikutusta (54 %).
- B2 Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?  
- Naisilla myös periodityö stressaa (60 %), miehillä 46 %.

- B3b Missä määrin voitte itse vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun?  
 - kysytään vain jos B1 = 'Kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä' tai 'Kaksi-  
 vuorotyö, johon sisältyy yötyötä' tai 'Kolmivuorotyö' TAI B2 = Kyllä  
 - Ei merkitystä.
- B4 Onko Teillä tarkasti määrätty työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?  
 - Selvähkö yhteys niin päin, että jos vaikutusmahdollisuuksia, rasitusta enemmän 51 %, naisilla 52 % ja miehillä 50 %.
- B5 Seurataanko työaikojenne toteutumista?  
 - Ei merkitystä.
- B6 Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen?  
 - Vapaana korvatut ylityöt lisäävät vähän rasitusta, 54 %. Naisilla 56 % ja miehillä 51 %. Rahana korvatut vähentävät rasitusta: 40 %, naiset 49 %, miehet 34 %.
- B7a Miten usein teette tällaista ylityötä  
 - kysytään vain, jos B6 = 'Rahana' tai 'Vapaana' tai 'Molempia'  
 - Jos lähes päivittäin, rasitus kasvaa: 59 %, naisilla 66 %, miehillä 53 %.
- B8 Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?  
 - Korvauksettomat ylityöt lisäävät selvästi rasitusta: 63 %, naiset 65 % ja miehet 62 %.
- B9a Miten usein teette tällaista ylityötä?  
 - kysytään vain jos B8 = Kyllä  
 - Jos palkattomia ylityötä päivittäin, rasitusta lisää: 68 %, jos viikoittain 69 %. Miehillä luvut 71 ja 71, naisilla 65 ja 68.
- B10 Kuinka usein joudutte joustamaan työajossanne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?  
 - Jos joutuu päivittäin joustamaan, rasitusta on enemmän 63 %, viikoittain 61 %. Molemmilla.
- B10BA Johtuuko työajoissa joustaminen siitä, että joustatte työtehtävien vaatimuksesta?  
 - kysytään jos B10=Päivittäin, viikoittain tai kuukausittain  
 1 = Kyllä  
 2 = Ei  
 9 = EOS  
 - Ei selkeää yhteyttä. Miehillä ehkä vähän.
- B10BB Johtuuko työajoissa joustaminen siitä, että joustatte esimiesten vaatimuksesta?  
 - kysytään jos B10=Päivittäin, viikoittain tai kuukausittain  
 1 = Kyllä  
 2 = Ei  
 9 = EOS  
 - Ei merkitystä
- B10BC Johtuuko työajoissa joustaminen siitä, että joustatte asiakkaiden tarpeiden vuoksi?  
 - kysytään jos B10=Päivittäin, viikoittain tai kuukausittain  
 1 = Kyllä  
 2 = Ei  
 9 = EOS  
 - Miehillä asiakkaiden vaatimukset vähän häiritsevät: 57 %, naisilla ei eroa.
- B10BD Johtuuko työajoissa joustaminen siitä, että työskentelette eri aikavyöhykkeillä?  
 - kysytään jos B10=Päivittäin, viikoittain tai kuukausittain  
 1 = Kyllä  
 2 = Ei  
 9 = EOS  
 - Aikavyöhykkeet lisäävät rasitusta: 73 %, miehillä 77 %, naisilla 66 % (tosin näitä vähän, 74 kpl)

- B11a Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin vaihtoehtoinen seuraavia väittämiä: (Johdanto koskee kysymyksiä B11a–B11c)  
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?  
- Jos ei voi vaikuttaa, lisää räsitus varsinkin naisilla: 62 %, miehillä 52 %.
- B11b Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin?  
- Ylitöet lisäävät räsitusta selvästi 74 %, miehillä 81 %, naisilla 70 %.
- B11c Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja vapaapäivät?  
- Lomanpitovaikeudet räsittävät henkisesti: Jos ei voi vaikuttaa, 66 %, molemmilla sukupuolilla.
- B12 Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?  
- Tämä on eräs selvimmistä henkiseen räsittavuuteen yhteydessä olevista tekijöistä. Jos voi pitää taukoja ”aivan liian vähän”, henkistä räsitusta kokee 74 prosenttia. Osuus on sama miehillä ja naisilla. Naisissa on vain moninkertaisesti enemmän näin ajattelevia.
- B13b Aiheuttaako työssänne (HAITTATEKIJÄ) haittaavaa räsitusta? (Kysymysmuoto koskee kysymyksiä B13b1–B13b19)  
- Kustakin edellisessä kysymyksessä mainitusta haitasta kysytty erikseen; muodostettu muuttajat joihin otettu mukaan myös ne vastaajat, joilla haittaa ei esiinny  
- Muodostetun muuttujan arvot (koskee kysymyksiä B13b1–B13b19):  
0= Haittaa ei esiinny  
1= Haittaa esiintyy, aiheuttaa erittäin paljon haittaavaa räsitusta  
2= Haittaa esiintyy, melko paljon haittaavaa räsitusta  
3= Haittaa esiintyy, jossain määrin haittaavaa räsitusta  
4 = Haittaa esiintyy, melko vähän haittaavaa räsitusta  
5= Haittaa esiintyy, ei aiheuta lainkaan haittaavaa räsitusta
- B13b1 Kuumuus  
- Ei merkitystä
- B13b2 Kylmyys  
- Ei merkitystä
- B13b3 Tärinä  
- Ei merkitystä
- B13b4 Veto  
- Ei merkitystä
- B13b5 Melu  
- On yhteydessä henkiseen räsittavuuteen. Jos melu haittaa erittäin paljon, haitan kokeneita 61 %, miehillä 55 % ja naisilla 66 %.
- B13b6 Savut, kaasut, höyryt  
- Ei merkitystä
- B13b7 Kosteus  
- Ei merkitystä
- B13b8 Puutteellinen ilmanvaihto  
- On jossain määrin yhteydessä, jos haittaa erittäin tai melko paljon 61 %, naisilla 64 %.
- B13b9 Pölyt  
- Ei merkitystä
- B13b10 Työympäristön likaisuus  
- Ei merkitystä
- B13b11 Heikko tai häikäisevä valaistus  
- Huono valaistus haittaa henkisesti, mutta frekvenssit pieniä
- B13b12 Ärsyttävät tai syövyttävät aineet  
- Ei merkitystä

- B13b13 Työympäristön rauhattomuus  
- Tällä selvä yhteys: Haittaa erittäin paljon: 83 prosenttia, miehillä 80 % ja naisilla 84 %.
- B13b14 Toistuvat yksipuoliset liikkeet  
- Lievää yhteyttä: haittaa erittäin paljon: 60 %, naisilla 64 %.
- B13b15 Vaikeat ja epä mukavat työasennot  
- Melko selvä yhteys: haittaa erittäin paljon 66 %, naisilla jopa 71 %.
- B13b16 Kiire ja kireät aikataulut  
- Tämä eräs selvimmistä yhteyksistä: haittaa erittäin paljon: 82 %, miehillä 76 % ja naisilla 86 %.
- B13b17 Raskaat nostamiset  
- Ei merkitystä
- B13b18 Tilanahtaus  
- Jonkin verran yhteyttä: haittaa erittäin paljon: 63 %, sama molemmilla.
- B13b19 Hometta työympäristössä  
- Home näyttäisi olevan selvässä yhteydessä henkiseen rasittavuuteen. Haittaa erittäin paljon: 76 prosenttia, tosin frekvenssit pieniä.
- B14bc Työskentelettekö avokonttorissa?  
- Avokonttorit haittaavat jonkin verran (56 %), varsinkin miehiä 63 %
- B14bd Onko Teillä omaa työpistettä?  
Kysytään jos B14bc=Kyllä  
- Ei merkitystä
- B15a Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan: (Johdanto koskee kysymyksiä B15a–B15j)  
Tapaturmavaara?  
- Ei merkitystä
- B15b Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara  
- Selvä yhteys: Jos kokee selvänä vaarana, 80 %, miehet 71 %, naiset 84 %.
- B15c Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat  
- Ei merkitystä
- B15d Sairauksien tartuntavaara  
- Melko selvä yhteys: selvänä vaarana: 64 %, miehet 60 % ja naiset 66 %.
- B15e Ihotautiin sairastumisvaara  
- Ei merkitystä
- B15f Rasitusvammat  
- Ei merkitystä
- B15g Mielenterveyden järkkyminen  
- Selvä yhteys: selvänä vaarana: 82 %, miehet 76 %, naiset 85 %.
- B15h Vakava työuupumus  
- Selvä yhteys: selvänä vaarana: 82 %, miehet 77 %, naiset 85 %.
- B15i Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle  
- Jonkin verran yhteyttä: 62 %, miehet 57 %, naiset 68 %.
- B15j Että turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen  
- Ei merkitystä
- B16a Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: (Johdanto koskee kysymyksiä B16a–B16g)  
Siirto toisiin tehtäviin?  
- Aika vähän yhteyttä: jos uhkaa 56 % kokee henkistä rasitusta. Miehistä 55 %, naisista 57 %.
- B16b Lomautuksen uhka?  
- Ei merkitystä, mikä on kiinnostavaa sinänsä. Jos uhkaa, vain 51 % kokee rasitusta, miehistä 46 %, naisista 57 %.
- B16c Irtisanomisen uhka?

- Ei selkeää yhteyttä. Kiinnostavaa.
- B16d Työttömyyden uhka?  
- Ei selkeää yhteyttä. Kiinnostavaa.
- B16e Työkyvyttömyyden uhka?  
- Vain naisilla selvä yhteys: 61 %, miehillä 50 % ja yhteensä 56 %.
- B16f Ennakoimattomat muutokset?  
- Yhteyttä jonkin verran: yht. 57 %, miehet 55 % ja naiset 59 %.
- B16g Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?  
- Tällä on selvä yhteys: yhteensä 68 %, miehet 70 %, naiset 68 %.
- B18a Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita: (Johdanto koskee kysymyksiä B18a–B18c)  
Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?  
- Ei merkitystä
- B18b Tietokonetta tai tietokonepäätettä?  
- Tietokoneiden käyttö näyttää vähän lisäävän rasittuneisuutta. Jos käyttää 52 %, miehet 50 %, naiset 53 %. Taustalla on todennäköisesti väliin tulevia tekijöitä.
- B18bb Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelinta tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan sähköpostinne?  
- Vain vähän vaikutusta: 56 %, miehet 55 %, naiset 57 %.
- B18c Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?  
- Ei merkitystä
- B19 Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvia laitteita?  
- Ei merkitystä
- B19b Kuinka usein tietotekniset ongelmat haittaavat työtänne?  
- On melko selvästi yhteydessä rasittumiseen. Yhteensä 62 %, miehet 64 %, naiset 60 %.
- B20 Saatteko tukea tietotekniikan käytössä?  
- Jos saa tukea liian vähän, se haittaa: 62 %, miehet 61 %, naiset 63 %.
- B21 Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?  
- Tällä näyttäisi olevan selvä yhteys: Jos tekee kotona 63 %, sama molemmilla. Johtuu varmaan-kin kolmansista tekijöistä.
- B22a Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä...?  
- kysytään vain jos B21 = 'tekee joskus tai osittain kotona'  
- Kotona tehtävät ylityöt on se, joka haittaa henkisesti: 65 %, miehet 64 %, naiset 66 %.
- B23 Käytättekö tietokonetta tai mobiililaitetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?  
- kysytty vain jos B21 = 'Tekee joskus tai osittain kotona' tai 'Tekee pelkääntään kotona'  
HUOM! Lisätty "tai mobiililaitetta".  
- Ei merkitystä
- B24 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?  
- Jos tekee etätöitä, on henkistä rasittuneisuutta. Tuskin se etätyöstä kuitenkaan johtuu, vaan väliin tulee jotain muuta. Yht. 61 %, miehet 62 % ja naiset 60 %.
- B24b Entä liikuteko työnne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella?  
- Vähän epäselviä tuloksia, eikä tietoa siitä, miten suora vaikutus on.
- B24c\_d2 Liikkuu työnsä takia eri puolilla Suomea, muokattu muuttuja kysymyksestä B24C  
0 = Ei  
1 = Kyllä (liikkuu ylipäänsä vähintään 1/4 työajasta)
- B24c\_d3 Liikkuu työnsä takia naapurimaissa, luokiteltu muuttuja kysymyksestä B24C  
0 = Ei



- 1 = Kyllä (liikkuu ylipäänsä vähintään 1/4 työajasta)
- Ulkomailla liikkuminen rasittaa, kaikissa n. 70 % rasiutusta.
- B24c\_d4 Liikkuu työnsä takia Euroopassa, luokiteltu muuttuja kysymyksestä B24C
- 0 = Ei
- 1 = Kyllä (liikkuu ylipäänsä vähintään 1/4 työajasta)
- B24c\_d5 Liikkuu työnsä takia muissa maanosissa, luokiteltu muuttuja kysymyksestä B24C
- 0 = Ei
- 1 = Kyllä (liikkuu ylipäänsä vähintään 1/4 työajasta)
- Frekvenssit liian pieniä.
- B24E Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa kotimaassa?
- Kysytty, jos B24c\_d2=1 eli liikkuu vähintään neljäsosan työajastaan ja liikkuu eri puolilla Suomea
- HUOM! Uusi kysymys.
- Kotimaan matkat eivät yhteydessä
- B24F Kuinka monta matkapäivää teillä on vuodessa ulkomailla?
- Kysytty, jos B24c\_d3, B24c\_d4 tai B24c\_d5 saa arvon 1 eli liikkuu vähintään neljäsosan työajastaan ja liikkuu naapurimaissa/ muualla Euroopassa / muissa maanosissa
- Ulkomaan matkat rasittavat, päivistä riippumatta.
- B25 Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana?
- Melko selvä yhteys. Useammin: 59 %, miehet 57 % ja naiset 61 %. Onko työn luonne kuitenkin ratkaiseva?
- B26B Odotetaanko Teidän vastaavan näihin yhteydenottoihin välittömästi?
- kysytään vain jos B25 = 'useammin'
- Ei merkitystä
- B27a Kuinka paljon voitte vaikuttaa: (Johdanto koskee kysymyksiä B27a–B27h)
- Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?
- Ei merkitystä
- B27b Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?
- Ei merkitystä
- B27c Työtahtiinne?
- Jos voi paljon vaikuttaa, rasitus vähäistä (38 %), jos vain jonkin verran tai ei lainkaan 56 %, naisilla 59 %
- B27d Työmenetelmiinne?
- Ei merkitystä
- B27e Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?
- Ei merkitystä
- B27f Siihen, keiden kanssa työskentelette?
- Ei merkitystä
- B27g Projektiön, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?
- Ei merkitystä
- B27h Työaikoihinne?
- Ei merkitystä
- B27h Työmääräänne?
- HUOM! Uusi kysymys.
- Käänteinen merkitys: jos voi paljon vaikuttaa, vain 33 %, miehillä 38 ja naisilla jopa vain 25 %.
- Toisin päin yhteyttä ei näy.

- B28 Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, vähän ennen muutosta vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?  
- Ei merkitystä
- B29 Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne?  
- Ei merkitystä
- B30b Arvioi kortin avulla, kuinka suuren osan työajastanne olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa?  
- Jos ei ole lainkaan asiakastyötä, ei rasita henkisesti: 29 %, miehillä 29 % ja naisilla 30 %.
- B31a Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne: (Johdanto koskee kysymyksiä B31a–B31u)  
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?  
- Tämä on selvässä yhteydessä, kuten useimmat kiireväittämistä. Pitää täysin paikkansa: 90 %, pitää jokseenkin 70 %. Miehet 83 % ja 69 %, naiset 93 % ja 71 %.
- B31c Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?  
- Pitää täysin paikkansa: yhteensä 55 %, miehet 52 %, naiset 58 %.
- B31d Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?  
- Pitää täysin: yht. 65, miehet 65 %, naiset 65 %
- B31e Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?  
- Hyvin selvä yhteys: täysin paikkansa: yht. 73 %, miehet 73 %, naiset 73 %.
- B31f Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa?  
- Pitää täysin: yht. 68 %, miehet 63 %, naiset 74 %.
- B31g Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?  
- Pitää täysin: yht. 64 %, miehet 58 %, naiset 69 %.
- B31j Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?  
- Hyvin selvää: yht. 76 %, miehet 75 %, naiset 76 %.
- B31k Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?  
- Melko selvää: yht. 68 %, miehet 74 %, naiset 64 %. Naiset ovat ehkä tottuneempia.
- B31m En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?  
- Hyvin selvää: yht. 79 %, miehet 79 %, naiset 79 %.
- B31o Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?  
- Hyvin selvää: yht. 78 %, miehet 79 %, naiset 77 %.
- B31p Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?  
- Erittäin selvää: yht. 83 %, miehet 77 %, naiset 84 %.
- B31q Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän  
- Melko selvää: yht. 73 %, miehet 77 %, naiset 71 %.
- B31v Joudun käyttämään liikaa aikaa työn tulosten tai työaikani raportointiin?  
- Selvää: yht. 77 %, miehet 73 %, naiset 80 %.
- B31w Työpäiväni on usein lähes samankaltainen kuin aikaisemmat?  
HUOM! Uusi kysymys.  
-Käänteinen, pitää täysin paikkansa: yht. 35 %, miehet 36 %, naiset 34 %.
- B31x Päivittäinen työni sisältää pääasiassa lyhyitä ja toistuvia työtehtäviä?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Käänteinen, täysin paikkansa: yht. 37 %, miehet 34 %, naiset 40 %
- B31y Työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Uuden oppimisvaatimus rasittaa, täysin paikkansa: yht. 75 %, miehet 71 %, naiset 77 %.
- B31z Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni?

- HUOM! Uusi kysymys.
- B31xx - Käänteinen, pitää täysin paikkansa: yht. 38 %, miehet 35 %, naiset 41 %  
Olen innostunut työstäni?  
HUOM! Uusi kysymys.
- B31yy - Ei yhteyttä.  
Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni?  
HUOM! Uusi kysymys.
- B31zz - Ei yhteyttä.  
Työ antaa mahdollisuuden oppia uusia asioita?  
HUOM! Uusi kysymys.
- B31u - Ei selvää yhteyttä  
Työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu  
- Ei selvää yhteyttä
- B32a Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne kun työ tuntuu hankalalta?  
- Avun puute rasittaa, ei koskaan: yht. 59 %, miehet 52 %, naiset 65. Naisia siis rasittaa enemmän.
- B32b Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltänne kun työ tuntuu hankalalta?  
- Ei yhteyttä
- B32c Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?  
- Ei yhteyttä
- B32d Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?  
- Jos aina mukana: yht. 56 %, miehet 56 %, naiset 57 %, ei koskaan: yht. 37 %, miehet 32 %, naiset 42 %. Varmaankin tässä on väliin tulevia tekijöitä.
- B32e Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?  
- Ei merkitystä
- B32f Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?  
- Ei merkitystä
- B32ba Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallanne aloitteita, jotka koskevat: (Johdanto koskee kysymyksiä B32ba–B32bc)  
Omaa työtänne?  
- Jos tehnyt omaa työtä koskevia aloitteita, kokee henkistä rasitusta: 55 %, jos ei tehnyt 40 %.
- Väliin tulevia tekijöitä.
- B32bb Tuotteita tai palveluita?  
- Kuten edellä: kyllä 52 %, ei 39 %.
- B32bc Työpaikkanne työjärjestelyjä?  
- Ei yhteyttä
- B33a Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?  
- Ei merkitystä
- B33b Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?  
- Selvä yhteys: kerran viikossa: 81 %, pari kertaa kuussa: 77 %. Miehet 71 % ja 67 %. Naiset 84 % ja 80 %.
- B33c Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?  
- Tämä on selvästi yhteydessä. Vähintään kerran viikossa: 78 %, pari kertaa kuussa 67 %, Naisilla enemmän 77 % ja 73 %.
- B34 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävä koulutusta?  
- Ei yhteyttä

- B35 Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa tai kursseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?  
- Jos ollut koulutuksessa, kokee räsytystä: 54 %, jos ei ollut 40 %. Tuskin on syynä kuitenkin.
- B37 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?  
- Ei yhteyttä
- B38 Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne?  
- Ei yhteyttä
- B39 Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne?  
- Jos pitää erittäin tärkeänä, 56 %. Miehet 53 % ja naiset 58 %. Tuskin syynä.
- B40 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?  
- Ei yhteyttä
- B40b Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työorganisaation toiminnan kehittämiseen?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei yhteyttä.
- B42a Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia: (Johdanto koskee kysymyksiä B42a–B42e)  
Esimiehen tai johdon vaihtuminen?  
- Ei merkitystä
- B42b Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?  
- Ei merkitystä
- B42c Suurehko tietojärjestelmien muutos?  
- Vähän merkitystä: on tapahtunut 58 %, ei ole 42 %.
- B42d Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?  
- Ei merkitystä
- B42e Muut suurehkot organisaatiomuutokset?  
- Selvä yhteys: on tapahtunut 63 %, ei ole 41 %.
- B43 Onko työpaikkanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä täysin vakaa ja turvattu, jonnekin vaka ja turvattu, hieman epävarma vai hyvin epävarma?  
- Tämän kanssa henkinen räsyttyvyys on yhteydessä: Täysin vakaa: 39 %, hyvin epävakaa 63 %. Naisia räsyttyy enemmän: 39 % ja 67 %.
- B44 Entä onko työpaikkanne taloudellinen tilanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana parantunut, pysynyt ennallaan vai heikentynyt?  
- Jos heikentynyt 56 %, miehillä 50 % ja naisilla 60 %.

### 1.3 C-SARJAN KYSYMYKSET

- C1 Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?  
- Jos työskentelee useissa tiimeissä, henkisesti raskasta: 63 %, miehet 58 %, naiset 68 %.
- C2 Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmässä?  
- kysytään vain jos C1 = 'Kyllä, aina samassa' tai 'Kyllä, useissa'  
- Ei merkitystä
- C4a–C4j Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa ryhmätyössänne: (Johdanto koskee kysymyksiä C4a–C4j)  
- kysytään vain jos C1 = 'Kyllä, aina samassa' tai 'Kyllä, useissa'
- C4a Ryhmä valitsee itse esimiehensä?  
- Ei merkitystä
- C4b Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan?  
- Ei merkitystä

- C4c Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet?  
- Ei merkitystä
- C4d Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan?  
- Ei merkitystä
- C4e Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä?  
- On yhteydessä, jos työpaine jakautuu epätasaisesti, 70 % henkistä painetta, miehillä 71 %, naisilla 70 %
- C4f Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä?  
- Ei merkitystä
- C4g Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja?  
- Jonkin verran merkitystä: täysin paikkansa 63 %, miehet 61 %, naiset 64 %.
- C4h Olen yleisesti tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan?  
- Ei merkitystä
- C4i Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon?  
- Ei merkitystä
- C4j Ryhmässä työskentely edistää työssä oppimista?  
- Ei merkitystä
- C5a Seuraava kysymys koskee ammattiliitton kuulamista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?  
- Kuulumisella sinänsä ei merkitystä. Ei voi julkistaa liittokohtaisesti
- C5b Entä kuulutteko työttömyyskassaan?  
- kysytään vain jos C5a = Kyllä  
- Ei merkitystä
- C7a Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne:  
Työsuojelutehtävissä?  
- Ei merkitystä
- C7b (Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne: )  
Luottamushenkilönä tai luottamusvaltuutettuna?  
HUOM! Muokattu kysymys.  
- Ei merkitystä
- C8c Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne: (Johdanto koskee kysymyksiä C8c–C8e)  
Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?  
- Ei merkitystä
- C8d Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?  
- Ei merkitystä
- C8e Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?  
- Ei merkitystä
- C9 Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne erittäin hyvin, melko hyvin, keskinkertaisesti, melko huonosti vai erittäin huonosti?  
- Ei merkitystä
- C10a Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi: (Johdanto koskee kysymyksiä C10a–C10d)  
Laadittu tasa-arvosuunnitelma?  
- Ei merkitystä
- C10b Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?  
- Ei merkitystä
- C10c Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?  
- Ei merkitystä

- C10d Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?  
- Ei merkitystä
- C10e Kannustettu naisia hakemaan johtotehtäviin?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- C11a Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne kaikki naisia, enimmäkseen naisia, sekä miehiä että naisia, enimmäkseen miehiä, kaikki miehiä, kukaan muu ei tee samanlaista työtä?  
- Ei merkitystä
- C11b Onko työpaikallanne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä?  
- Ei merkitystä
- C11c Onko äitinne syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa?  
HUOM! Muokattu kysymys ja vastausvaihtoehdot.  
- Ei merkitystä
- C11d Entä isänne, onko hän syntynyt jossain muussa maassa kuin Suomessa?  
HUOM! Muokattu kysymys ja vastausvaihtoehdot.  
- Ei merkitystä
- C12a Kuuluuko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?  
- Jos esimies, henkistä rasitusta enemmän: 59 %, miehet 58 %, naiset 60 %.
- C12b Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessa?  
- kysytään vain jos C12a = Kyllä  
- HUOM. Arvo 999 = Ei osaa sanoa (n=6)  
Alaisten lukumäärä, luokiteltu muuttujat kysymyksestä
- C12b 0 = Ei varsinaisia alaisia  
1 = 1–3  
2 = 4–9  
3 = 10–19  
4 = 20–49  
5 = 50 ja enemmän  
9 = Ei osaa sanoa  
- Selvä yhteys: jos alaisia yli 50, on rasittuneita 84 %, miehistä 81 %, naisista 91 %.
- C12ca Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät Teidän kohdallanne paikkansa (Johdanto koskee kysymyksiä C12ca–C12cf):  
Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- C12cb Minulla ei ole tarpeeksi aikaa alaisilleni?  
- Aikapula rasittaa, täysin paikkansa 84 %, miehet 84 %, naiset 84 %.  
HUOM! Uusi kysymys.
- C12cc Koen eri suunnista tulevien vaatimusten yhteensovittamisen hankalaksi?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Hyvin selvä yhteys: täysin paikkansa: 93 %, miehet 91 %, naiset 97 %.
- C12cd Pystyn esimiestyössäni motivoimaan alaisiani kehittämään itseään?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- C12ce Saan riittävästi vertaistukea esimiestehtävien hoitamiseen?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Selvä yhteys, jos ei juurikaan pidä paikkaansa, 75 %, miehet 74 %, naiset 76 %.

- C12cf Pystyn riittävästi vaikuttamaan alaisteni työsuhteen ehtoihin kuten palkkaan?  
HUOM! Uusi kysymys.
- Ei merkitystä
- C13 Onko lähin esimiehenne mies vai nainen?
- Ei merkitystä
- C14a Kuinka paljon työyksikössänne esiintyy: (Johdanto koskee kysymyksiä C14a–C14d)  
Kilpailuhenkeä?
- Kilpailu rasittaa, jos paljon, 63 %, miehet 62 %, naiset 64 %.
- C14b Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?
- Ristiriidat rasittavat, jos paljon, 61 %, miehet 56 %, naiset 65 %. Naisia rasittaa siis enemmän.
- C14c Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?
- Nämäkin ristiriidat rasittavat, paljon: 61 %, miehet 61 %, naiset 62 %.
- C14d Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?
- Varsin selvä yhteys, jos paljon, 68 %, miehet 62 %, naiset 72 %. Naisia vaivaa tämäkin enemmän.
- C15a Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestänne. Vastatkaa kunkin kohdalla, oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. (Johdanto koskee kysymyksiä C15a–C15o)  
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua.
- Selvä yhteys, jos ei lainkaan tukea, 65 %, miehet 61 %, naiset 68 %.
- C15b Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista.
- Melko selvä yhteys, jos täysin eri mieltä, 59 %, miehet 55 %, naiset 61 %.
- C15c Esimieheni on innostava.
- Selvä yhteys, jos täysin eri mieltä, 60 %, miehet 55 %, naiset 64 %. Tämä häiritsee enemmän naisia.
- C15d Esimieheni keskustelelee runsaasti kanssamme.
- Selvä yhteys, jos täysin eri mieltä, 61 %, miehet 56 %, naiset 64 %. Naisille hankalampaa.
- C15e Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista.
- Ei merkitystä
- C15f Esimieheni luottaa työntekijöihinsä.
- Luottamuksen puute rasittaa, jos täysin eri mieltä, 67 %, miehet 62 %, naiset 71 %. Naiset kärsivät enemmän.
- C15g Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja.
- Selvä yhteys, jos täysin samaa mieltä, 66 %, jokseenkin, 64 %, miehet 62 ja 63, naiset 68 ja 64.
- C15h Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista.
- Selvä yhteys, jos täysin samaa mieltä, 62 %, miehet 55 %, naiset 66 %. Rasittaa siis erityisesti naisia.
- C15i Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään.
- Ei merkitystä
- C15j Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni.
- Ei loogista, lineaarista yhteyttä
- C15k Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.
- Palautteen puute rasittaa jonkin verran, täysin eri mieltä, 58 %, miehet 49 %, naiset 63 %. Koskee siis lähinnä naisia.
- C15L Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen.
- Selvä yhteys, täysin eri mieltä, 65 %, miehet 59 %, naiset 69 %. Naisten juttu.
- C15m Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja.
- Ei merkitystä
- C15n Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti.
- Ei merkitystä

- C15o Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti.  
- Ei merkitystä
- C16 Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan?  
- kysytään vain, jos C13 = 'Mies' tai 'Nainen', ei kysytä, jos C13 = 'Ei esimestä'  
- Selvä yhteys, jos hyvin tyytymätön, 70 %, miehet 70 %, naiset 71 %.
- C17 Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Ei merkitystä
- C18 Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun?  
- Jos hyvin tyytymätön, 65 %, miehet 62 %, naiset 68 %.
- C19a Seuraavaksi esitän joitakin omaa työpaikkaanne koskevia väittämiä. (Johdanto koskee kysymyksiä C19a–C19k)  
Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin  
- Jos täysin eri mieltä, 69 %, miehet 64 %, naiset 74 %. Naisten juttu siis.
- C19b Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden  
- Jos täysin samaa mieltä, 64 %, miehet 58 %, naiset 68 %. Eli naisia rasittaa enemmän
- C19c Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki  
- Jos täysin eri mieltä, 67 %, miehet 61 %, naiset 71 %. Naisille hankalaa.
- C19d Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava  
- Jos täysin eri mieltä, 63 %, miehet 52 %, naiset 72 %. Tämä on ilmeisesti naisille tärkeää.
- C19e Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta  
- Ei merkitystä
- C19f Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista  
- Jos täysin eri mieltä, 66 %, miehet 58 %, naiset 71 %. Tätäkin naiset kaipaisivat.
- C19g Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta  
- Jos täysin eri mieltä, 62 %, miehet 49 %, naiset 67 %. Sukupuolten ero on yllättävän suuri.
- C19h Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti  
- Ei merkitystä
- C19i Työpaikallamme käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi  
- Jos täysin eri mieltä, 65 %, miehet 61 %, naiset 68 %.
- C19j Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa  
- Ei merkitystä
- C19k Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin  
- Ei merkitystä
- C20b\_1 Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella? Nuoren iän?  
- C20b\_1–C20b\_8 kysytään vain ne, joihin vastannut C20a\_1–C20a\_8 kysymysten kohdalla 'kyllä'  
Arvot:  
1= On kokenut itse  
2= Havainnut työpaikalla, mutta ei itse kokenut  
3= Ei ole havainnut  
- Ei merkitystä
- C20b\_2 Vanhan iän?  
- Ei merkitystä. Liian pieniä frekvenssejä.
- C20b\_3 Sukupuolen (nainen)?  
- Jos nainen, kyllä: 65 %.



- C20b\_4 Sukupuolen (mies)?  
- Liian vähän tapauksia.
- C20b\_5 Poliittisten mielipiteiden tai ay-liiketoiminnan?  
- Liian vähän
- C20b\_6 Perheellisyyden tai raskauden?  
- Liian vähän
- C20b\_7 Suosikkijärjestelmän?  
- Jos kyllä: 65 %, miehet 60 %, naiset 67 %.
- C20b\_8 Työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden?  
- Ei merkitystä  
- HUOM. kysymysten C20a\_9–C20a\_12 osalta ei ole kysytty jatkokysymystä  
'Onko itse kokenut?'
- C21a Oletteko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa: (Johdanto koskee kysymyksiä C21a–C21i)  
Työhönotto- tai nimitystilanteessa?  
- Jos kyllä: 63 %, miehet 56 %, naiset 66 %.
- c21b Palkkauksessa?  
- Jos kyllä: 61 %, miehet 60 %, naiset 62 %.
- c21c Arvostuksen saamisessa?  
- Jos kyllä: 64 %, miehet 63, naiset 64.
- c21d Etenemismahdollisuuksissa uralla?  
- Jos kyllä: 61 %, miehet 59 %, naiset 62 %.
- c21e Työn tai työvuorojen jaossa?  
- Jos kyllä: 62 %, miehet 57 %, naiset 64 %.
- C21f Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?  
- Ei merkitystä
- C21g Tiedon saannissa?  
- Ei merkitystä
- C21h Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?  
- Jos kyllä: 61 %, miehet 60 %, naiset 61 %.
- C21i Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?  
- Ei merkitystä
- C22 Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisönjäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)?  
- Selvästi yhteydessä, jos jatkuvasti, 65 %, miehet 63 %, naiset 66 %.
- C23 Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?  
- Hyvin selvä yhteys. Tällä hetkellä, 67 %, miehet 61 %, naiset 69 %.
- C24\_ELM\_1 Ovatko kiusaajat olleet esimiehiä?  
Muokattu muuttuja monivalintakysymyksestä C24  
- Kysytty vain jos C23 = 'Kyllä tällä hetkellä, tai 'Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää' tai 'Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa'  
- Muokatuissa muuttujissa kuitenkin mukana myös ne, jotka eivät ole kokeneet kiusaamista  
0 = Ei (ole kokenut kiusaamista esimiehen taholta)  
1 = Kyllä (esimiehet ovat kiusanneet)  
- Jos esimies kiusannut, 60 %, miehet 57 %, naiset 62 %.
- C24\_ELM\_2 Ovatko kiusaajat olleet työtovereita?

- Muokattu muuttuja monivalintakysymyksestä C24  
0 = Ei (ole kokenut kiusaamista työtovereiden taholta)  
1 = Kyllä (työtoverit ovat kiusanneet)  
- Jos työtoverit kiusanneet, yht. 57 %, miehet 57 %, naiset 57 %.
- C24\_ELM\_3 Ovatko kiusaajat olleet alaisia?  
Muokattu muuttuja monivalintakysymyksestä C24  
0 = Ei (ole kokenut kiusaamista alaisen taholta)  
1 = Kyllä (alaiset ovat kiusanneet)  
- Jos alaiset kiusanneet, 76, miehet 80 %, naiset 74 %. Aika pieniä frekvenssejä.
- C24\_ELM\_4 Ovatko kiusaajat olleet asiakkaita (esim. oppilaita)?  
Muokattu muuttuja monivalintakysymyksestä C24  
0 = Ei (ole kokenut kiusaamista asiakkaiden taholta)  
1 = Kyllä (asiakkaat ovat kiusanneet)  
- Jos asiakkaat kiusanneet, 66 %, miehet 70 %, naiset 64 %.

#### 1.4 D-SARJAN KYSYMYKSET

Työ ja perhe –kysymykset jätetty käsittelyn ulkopuolelle, koska ne koskevat vain osaa palkansaajista.

#### 1.5 E-SARJAN KYSYMYKSET

- E1a Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Ei selkeää yhteyttä
- E1b Montako 1–3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=5)  
- Ei merkitystä
- E1c Montako 4–9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=4)  
- Ei merkitystä
- E1d Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=2)  
- Ei merkitystä
- E2 Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=399)  
- Ei merkitystä
- E2B Oletteko ollut sairaana töissä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Lievä yhteys, jos ollut sairaana töissä, 55 %, miehet 53 %, naiset 57 %.
- E2Ca Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olette ollut sairaana töissä? (johdanto koskee kysymyksiä E2ca–E2cd; kysytään vain jos E2B=1 eli ollut sairaana töissä)  
Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Lievä yhteys, jos ajattelee näin, 62 %, miehet 67 %, naiset 58 %. Michille siis vaikeampaa.
- E2Cb Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- E2Cc Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Melko selvä yhteys, jos ajattelee näin, 66 %, miehet 67 %, naiset 65 %.
- E2Cd Poissaolo lisäisi työtovereiden työtaakkaa?  
HUOM! Uusi kysymys.

- Ei merkitystä
- E4 Seuraavat kysymykset koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=8)  
- Jos arvioi alle 7 pistettä, on räsistusta enemmän.
- E5 Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?  
- Ei merkitystä
- E6 Onko sairaudesta/vammasta haittaa työssänne?  
- kysytään vain jos E5 = Kyllä  
- Ei merkitystä
- E7 Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono vai huono?  
- Jos arvioi terveydentilansa hyväksi, vähemmän henkistä räsistusta: 45 %, miehillä 43, naisilla 47.
- E7b Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?  
- Ei merkitystä
- E7ca Jotta pystyisitte olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitteko valmis: (Johdanto koskee myös kysymystä E7cb)  
Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveytenne puolesta mahdollista?  
- Ei merkitystä
- E7cb Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveytenne puolestamahdollista?  
- Ei merkitystä
- E7D Onko työyhteisössänne viime vuosina ollut henkilöä, jonka työkyky on heikentynyt ja tämä on edellyttänyt erityistä tukea tai järjestelyjä työpaikalla?  
HUOM! Uusi.  
- Ei merkitystä
- E7DA Miten työyhteisössänne on suhtautunut siihen, että tällaista henkilöä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin? Onko suhtautuminen ollut pääasiassa erittäin myönteistä, melko myönteistä, melko kielteistä vai erittäin kielteistä?  
- kysytään vain jos E7D=1 eli työpaikalla on tällainen henkilö  
HUOM! Uusi.  
- Ei merkitystä
- E8 Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?  
- Jos kokee tarvitsevansa kuntoutusta, räsistusta enemmän, 54 %, miehet 49 %, naiset 58 %. Lähinnä seuraus.
- E8Ba Koetteko tarvitsevanne fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Ei merkitystä
- E8Bb Koetteko tarvitsevanne henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Selvä yhteys, jos kokee tarvitsevansa, 69 %, miehet 66 %, naiset 70 %. Lähinnä kai seuraus.
- E8Ba Koetteko tarvitsevanne ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Ei merkitystä
- E9 Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

- Ei merkitystä
- E10a Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä: (Johdanto koskee kysymyksiä E10a–E10d)  
Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?  
- Ei merkitystä
- E10b Käsissä tai käsivarsissa?  
- Ei merkitystä
- E10c Ristiselässä?  
- Ei merkitystä
- E10d Jaloissa, lonkat mukaan lukien?  
- Ei merkitystä
- E11a Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: (Johdanto koskee kysymyksiä E11a–E11j)  
Päänsärky?  
- Erilaisilla oireilla on jonkin verran yhteyttä henkiseen rasittuneisuuteen, mutta ovat tulkittavissa lähinnä seurauksiksi.
- E11b Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?
- E11c Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?
- E11d Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?
- E11e Huimauksen tunne?
- E11f Masennus?
- E11g Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?
- E11h Ylirasittuneisuus?
- E11i Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?
- E11j Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?
- E11k Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?  
HUOM! Uusi kysymys.
- E12a Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin?  
- kysytään vain jos jokin kohdista E11a–E11j = 'Päivittäin' tai 'Muutaman kerran viikossa' tai 'Noin kerran viikossa'  
- Jos työoloilla on huomattavasti yhteyttä oireisiin, on henkinen rasittuneisuus suurempaa, 75 %, miehillä 76 %, naisilla 74 %.
- E12 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?  
- Selvä yhteys, mutta ei aivan lineaarinen, jos muutaman kerran viikossa, 71 %, miehillä 67 %, naisilla 74 %.
- E13 Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?  
- Ei merkitystä
- E16 Kuinka pitkän poissaolon tapaturma aiheutti?  
- kysytään vain jos E13='Kyllä'
- tapatur Poissaolon pituus tapaturman vuoksi, luokiteltu muuttuja kysymyksestä E16  
1 = Enintään 3 päivää  
2 = Neljä päivää – kaksi viikkoa  
3 = Yli 2 viikkoa – 1 kuukausi  
4 = Yli kuukausi

#### 1.5 F-SARJAN KYSYMYKSET

- F1 Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne erittäin yksitoikkoista, melko yksitoikkoista, melko vaihtelevaa vai erittäin vaihtelevaa?

- Melko selvä käänteinen yhteys, jos erittäin vaihtelevaa, 59 %, miehillä 54 %, naisilla 63 %.  
Toisin sanoen, työn yksitoikkoisuus ei aiheuta henkistä raskautta, kuten luulisi, vaan päinvastoin.  
Riippuu ilmeisesti työstä muuten, ei sen yksitoikkoisuudesta.
- F2 Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina?  
- Mitä raskaammat fyysiset työt, sitä henkisesti kevyempää. Jos erittäin kevyttä fyysisesti, 56 %, miehet 59 %, naiset 53 %. Naisilla fyysisesti raskaat työt: 54 %.
- F3 Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina?
- F3B Minkä pistemäärän antaisitte työhyvinvoinnille nykyisin?  
Arvot 0–10  
99= EOS (n=9)  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Tällä on selvä yhteys, mutta onko se lähinnä seuraus.
- F4 Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne kiristynyt huomattavasti, kiristynyt jonkin verran, pysynyt ennallaan, keventynyt jonkin verran vai keventynyt huomattavasti?  
- Selvä yhteys: jos kiristynyt huomattavasti, 68 %, miehet 69 %, naiset 67 %.
- F6 Pidättekö itse nykyistä työtänne erittäin tärkeänä...?  
- Ei merkitystä
- F12 Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko samalle ammattialalle, eri ammattialalle vai ette lainkaan vaihtaisi?  
- Ei merkitystä
- F13 Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen?  
- Ei merkitystä
- F14 Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?  
- Ei merkitystä
- F25 Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? (kumpi tärkeämpi työn sisältö vai palkka?)  
- Selvä yhteys: jos työn sisältö ehdottomasti tärkeämpi, 58 %, miehillä 55 %, naisilla 60 %.
- F26 Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte...? (lottokysymys)  
- Ei merkitystä

## LIITE 7

### Työn fyysinen rasittavuus ja sen yhteydet lomakkeen muihin kysymyksiin.

Fyysinen rasittavuus tulee kysymyksestä F2: pidätkö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina? Kaikista palkansaajista 32 prosenttia pitää työtehtäviään ruumiillisesti raskaina, melko raskaina 28 prosenttia ja 4 prosenttia erittäin raskaina. Erittäin kevyinä piti työtehtäviään 28 prosenttia ja melko kevyinä 40 prosenttia. Naisista raskaina pitää 31 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia.

#### 1.1 A-SARJAN KYSYMYKSET

- A1a Aluksi luettelen keskeisiä elämänalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: ansiotyö?  
- Ei merkitystä
- A1b Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: koti- ja perhe-elämä?  
- Ei merkitystä
- A1c Kuinka tärkeitä nämä elämänalueet ovat juuri Teille: vapaa-ajan harrastukset?  
- Ei merkitystä
- A2 Kuinka monta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämänne aikana?  
- 0-50  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=17)
- A5 Oletteko ollut elämänne aikana aina lähes samanlaisessa ammatissa, 2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa?  
- Ei merkitystä
- A6a Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?  
- Ei merkitystä
- A6b Kuinka monta kertaa?  
Kysytty vain jos A6a = kyllä  
0-50  
Arvo 99= EOS (n=2)
- A8 Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?  
- Jos on ollut työttömänä useita kertoja, 44 %, miehet 54 %, naiset 34 %. Miehillä on siis selvä yhteys.
- A9 Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana? (kuukautta)  
- Jos on ollut työttömänä enemmän kuin kuukauden, selvä yhteys fyysiseen rasitukseen, yli 40 %, miehillä selvästi enemmän, yli 50 %.
- A10a Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?  
- Selvä yhteys, jos tyytymätön, yli 50 %, miehet 55 %, naiset 45 %.
- A10Ba Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: (johdanto koskee kysymyksiä A10Ba-A10Bf)  
Kehittymismahdollisuuksiinne työssä?
- A11 Onko nykyinen työnantajanne valtio (myös yliopistot), kunta/kuntayhtymä, yksityinen työnantaja vai ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys)?  
- Koko aineistossa kunnissa raskainta, 36 %, miehillä kuitenkin yksityisellä 36 %, naisilla kunnissa 38 %.
- A11a Onko työnantajanne yliopisto?  
HUOM! Uusi kysymys.  
Kysytään vain, jos työnantaja on valtio (myös yliopistot) eli A11=1

- Ei merkitystä
- A12 Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa?  
- kysytään vain, jos työnantaja on yksityinen eli A11=3
- Kotimaisissa yrityksissä raskainta 35 %, johtuu ilmeisesti aloista. Miehillä 38 %, naisilla 31 %.
- A15 Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?  
- kysytty kaikilta  
- Arvo 98=Ei halua vastata  
- Arvo 99=EOS
- Ihan pienissä (1-4 henkeä) toimipaikoissa raskainta, 38 %, miehillä 44 %, naisilla 33 %. Ala vaikuttaa.
- A16 Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne lisääntynyt selvästi, lisääntynyt jonkin verran, pysynyt ennallaan, vähentynyt jonkin verran, vähentynyt selvästi?  
- Ei merkitystä
- A17b Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä: (johdanto koskee kysymyksiä A17b–A17c)  
Irtisanottu?  
- Ei merkitystä
- A17bb Lomautettu?  
- Ei merkitystä
- A17c Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?  
- kysytään vain jos A16 = 'Vähentynyt jonkin verran' tai 'Vähentynyt selvästi' tai 'Ei osaa sanoa'  
- Ei merkitystä
- A18aa Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana: (johdanto koskee myös kysymystä A18ab)  
Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?  
- Ei merkitystä
- A18ab Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?  
- Ei merkitystä
- A18c Entä käytetäänkö työpaikallanne vuokratyövoimaa?  
- On yhteydessä jonkin verran, 37 %. Ei johdu vuokratyön käytöstä.
- A18d Oletteko itse vuokratyöntekijä?  
- kysytään vain jos työpaikalla vuokratyövoimaa eli A18c=Kyllä  
- Ei liity vuokratyöhön, niissä kevyempää, 27 %.
- A19 Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?  
- Kysytään kaikilta  
- Ei merkitystä
- A28 Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksestanne. Mikä kortin palkkausmuodoista vastaa omaanne?  
- Kiinteä tuntipalkka on yhteydessä fyysiseen rasitukseen, 55 %, samoin kiinteä peruspalkka sekä lisät, 46 %, miehillä nämä osuudet ovat 58 % ja 41 %, naisilla 49 % ja 51 %.
- A29 Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?  
- Ei yhteydessä kuin kääntäen, jos ei perustu 37 %.
- A30 Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?

- Vain kääntäen yhteydessä, ei perustu 37 %.
- A31 Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?  
- Tämäkin yhteys käänteinen, ei käytössä 35 %.
- A36a Oletteko käynyt henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehenne kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?  
- kysytään kaikilta  
- Jos ei ole käynyt, työ fyysinen raskaus 36 %.
- A36b Oletteko sen perusteella saanut palkankorotuksen?  
- kysytään vain jos A36a = Kyllä  
- ei merkitystä
- A37 Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?  
98= Ei halua vastata (n=27)  
99= EOS (n=9)
- A38 Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa ammattissa maksettuihin palkkoihin?  
- Jos pitää palkkaansa selvästi matalampana, työ fyysisesti raskasta: 49 %, miehillä 49 %, naisilla 48 %.

## 1.2 B-SARJAN KYSYMYKSET

- B1 Kortilla on lueteltu erilaisia työaikaumia. Millainen työaika Teillä on?  
- Raskaat työt yhdistyvät vuorotyöhön, erityisesti kolmivuoroon, 58 %, miehillä 42 %, naisilla jopa 69 %.
- B2 Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?  
- Periodityö on fyysisesti raskasta, 53 %, miehillä 42 %, naisilla 58 %.
- B3b Missä määrin voitte itse vaikuttaa työvuoroluettelon suunnitteluun?  
- kysytään vain jos B1 = 'Kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä' tai 'Kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä' tai 'Kolmivuorotyö' TAI B2 = Kyllä  
- Ei merkitystä
- B4 Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?  
- Jos työajat ovat joustamattomat, on työ fyysisesti raskasta, 48 %, miehet 50 %, naiset 46 %.
- B5 Seurataanko työaikojenne toteutumista?  
- Ei merkitystä
- B6 Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen?  
- Rahana korvattavat ylityöt ja työn fyysinen rasittavuus yhteydessä keskenään, 46 %, miehillä 51%, naisilla 40 %.
- B7a Miten usein teette tällaista ylityötä?  
- kysytään vain, jos B6 = 'Rahana' tai 'Vapaana' tai 'Molempia'  
- Ei merkitystä
- B7b Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?  
- kysytään vain jos B7a = 'lähes päivittäin' tai 'joka viikko' tai 'joka toinen viikko' tai 'vähintään kerran kuussa'
- B8 Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?  
- Käänteinen suhde, jos ei tee, työ fyysisesti raskasta 36 %, miehillä 39 %, naisilla 34 %.
- B9a Miten usein teette tällaista ylityötä?  
- kysytään vain jos B8 = Kyllä  
- Ei merkitystä
- B9b Kuinka monta tuntia kuukaudessa keskimäärin teette tällaista ylityötä?



- kysytään vain jos B9a = 'Lähes päivittäin' tai 'Joka viikko' tai 'Joka toinen viikko' tai 'Vähintään kerran kuussa'
- B10 Kuinka usein joudutte joustamaan työajoihissanne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?  
- Ei merkitystä
- B12 Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?  
- Selvä yhteys. Jos aivan liian vähän, 48 %, miehet 43 %, naiset 49 %.
- B13b Aiheuttaako työssänne (HAITTATEKIJÄ) haittaavaa rasitusta? (Kysymysmuoto koskee kysymyksiä B13b1–B13b19)
- Kustakin edellisessä kysymyksessä mainitusta haitasta kysytty erikseen; muodostettu muuttajat joihin otettu mukaan myös ne vastaajat, joilla haittaa ei esiinny
  - Muodostetun muuttujan arvot (koskee kysymyksiä B13b1–B13b19):  
0= Haittaa ei esiinny  
1= Haittaa esiintyy, aiheuttaa erittäin paljon haittaavaa rasitusta  
2= Haittaa esiintyy, melko paljon haittaavaa rasitusta  
3= Haittaa esiintyy, jossain määrin haittaavaa rasitusta  
4 = Haittaa esiintyy, melko vähän haittaavaa rasitusta  
5= Haittaa esiintyy, ei aiheuta lainkaan haittaavaa rasitusta  
9 = EOS
- B13b1 Kuumuus  
- Selvä yhteys. Jos erittäin paljon haittaa, 66 %, miehillä 75 %, naisilla 58 %.
- B13b2 Kylmyys  
- Varsin selvä yhteys, jos erittäin paljon haittaa, 56 %, melko paljon 65 %, miehillä luvut 74 ja 70, naisilla 38 ja 59.
- B13b3 Tärinä  
- Hyvin selvässä yhteydessä, erittäin paljon 79 %, miehet "paljon" 73. Naisilla liian vähän tapauksia.
- B13b4 Veto  
- Varsin selvä yhteys, "paljon" 57 %, miehet 69 %, naiset 48 %.
- B13b5 Melu  
- On selvässä yhteydessä, erittäin paljon 59 %, miehet 63 %, naiset 55 %.
- B13b6 Savut, kaasut, höyryt  
- Yhteys selvä, paljon 70 %, miehet 76 %. Naisia liian vähän.
- B13b7 Kosteus  
- Hyvin selvä yhteys, 73 %, miehet 76 %, naisia liian vähän.
- B13b8 Puutteellinen ilmanvaihto  
- Jonkin verran yhteyttä, 44 %, miehet 54 %, naiset 41 %.
- B13b9 Pölyt  
- Selvä yhteys, 66 %, miehet 66 %, naiset 68 %.
- B13b10 Työympäristön likaisuus  
- Hyvin selvä yhteys, 74 %, miehet paljon 74 %, naiset paljon 74 %.
- B13b11 Heikko tai häikäisevä valaistus  
- Jossain määrin yhteyttä, 63 %, miehet paljon 70 %, naiset paljon 53 %. Haittaa enemmän miehiä.
- B13b12 Ärsyttävät tai syövyttävät aineet  
- Hyvin selvä yhteys, paljon 71 %, miehet 71 %, naiset 71 %.
- B13b13 Työympäristön rauhattomuus  
- Jonkin verran yhteyttä, erittäin 48 %, miehet 47 %, naiset 48 %.
- B13b14 Toistuvat yksipuoliset liikkeet

- Hyvin selvä yhteys, 70 %, miehet 75 %, naiset 67 %.
- B13b15 Vaikeat ja epämukavat työasennot
- Erittäin selvä yhteys, 87 %, miehet 92 %, naiset 84 %.
- B13b16 Kiire ja kireät aikataulut
- Jonkin verran yhteyttä, 49 %, miehet 47 %, naiset 50 %.
- B13b17 Raskaat nostamiset
- Eniten yhteydessä oleva tekijä, 96 %, miehet 95 %, naiset 96 %.
- B13b18 Tilanahtaus
- Melko selvä yhteys, 68 %, miehet 75 %, naiset 65 %.
- B13b19 Hometta työympäristössä
- Jonkin verran, 57 %, miehiä liian vähän, naiset 52 %.
- B15a Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan: (Johdanto koskee kysymyksiä B15a–B15j)
- Tapaturmavaara?
- Hyvin selvä yhteys, kokee selvänä vaarana, 67 %, miehet 67 %, naiset 68 %.
- B15b Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara
- Selvä yhteys, selvänä vaarana 54 %, miehet 44 %, naiset 59 %.
- B15c Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat
- Selvä yhteys, selvänä vaarana, 62 %, miehet 64 %, naiset 57 %.
- B15d Sairauksien tartuntavaara
- Jossain määrin, selvänä vaarana, 50 %, miehet 46 %, naiset 52 %.
- B15e Ihotautiin sairastumisvaara
- Selvä yhteys, selvänä vaarana, 65 %, miehet 65 %, naiset 65 %.
- B15f Rasitusvammat
- Erittäin selvä yhteys, selvänä vaarana 70 %, miehet 75 %, naiset 68 %.
- B15g Mielenterveyden järkkyminen
- Hieman yhteyttä, selvänä vaarana, 46 %, miehet 40 %, naiset 49 %.
- B15h Vakava työuupumus
- Hieman yhteyttä, selvänä vaarana, 44 %, miehet 41 %, naiset 46 %.
- B15i Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle
- Selvä yhteys, selvänä vaarana 58 %, miehet 54 %, naiset 65 %.
- B15j Että turmelette arvokkaan laitteen tai työtuloksen
- Jossain määrin, selvänä vaarana, 50 %, miehet 49 %, naiset 52 %.
- B16a Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: (Johdanto koskee kysymyksiä B16a–B16g)
- Siirto toisiin tehtäviin?
- Ei merkitystä
- B16b Lomautuksen uhka?
- Ei merkitystä
- B16c Irtisanomisen uhka?
- Ei merkitystä
- B16d Työttömyyden uhka?
- Ei merkitystä
- B16e Työkyvyttömyyden uhka?
- Selvä yhteys, jos liittyy, 54 %, miehet 55 %, naiset 54 %.
- B16f Ennakoimattomat muutokset?
- Ei merkitystä
- B16g Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?
- Ei merkitystä

- B18a Käyttekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita: (Johdanto koskee kysymyksiä B18a–B18c)  
Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätettä?  
- Ei merkitystä
- B18b Tietokonetta tai tietokonepäätettä?  
- Ei merkitystä
- B18bb Jotain sellaista mobiililaitetta, kuten älypuhelinta tai tablettia, josta pääsette esimerkiksi lukemaan sähköpostinne?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- B18c Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?  
- Ei merkitystä
- Eiatk 0 = Käyttää jotain atk-laitetta  
1 = Ei käytä mitään atk-laitetta  
- Ei merkitystä
- B19 Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvia laitteita?  
- jos käyttää tietotekniikkaa eli eiatk=0  
- Käänteinen merkitys, mitä vähemmän käyttää, sitä fyysisesti rasittavampaa.
- B19b Kuinka usein tietotekniset ongelmat haittaavat työtänne?  
- jos käyttää tietotekniikkaa eli eiatk=0  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- B20 Saatteko tukea tietotekniikan käytössä?  
- jos käyttää tietotekniikkaa eli eiatk=0  
HUOM! Aiemmin ”opastusta”, ei ”tukea”  
- Ei merkitystä
- B21 Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?  
- Ei merkitystä
- B24 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?  
- Raskaissa töissä etätyö ei kiinnosta.
- B24b Entä liikuteko työnne takia päätyöpaikkanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella?  
- Jos liikkuu koko ajan, työ fyysisesti raskasta, 58 %, miehet 56 %, naiset 66 %.
- B24c\_d1 Liikkuuko työnsä vuoksi työpaikan sijaintipaikkakunnalla, esim. asiakkaan tiloissa  
- muuttuja muokattu kysymyksestä B24C (Missä liikkuu työnsä vuoksi), joka on kysytty vain niiltä, jotka liikkuvat vähintään noin 1/4 työajasta työnsä vuoksi  
- seuraaviin muokattuihin muuttujiin on kuitenkin laskettu mukaan myös ne, jotka eivät liiku lainkaan tai liikkuvat vähemmän kuin 1/4 työajasta  
- jos ei liiku lainkaan, on arvo automaattisesti 0.  
0 = Ei  
1 = Kyllä (liikkuu ylipäänsä vähintään 1/4 työajasta)  
- Ei merkitystä
- B27a Kuinka paljon voitte vaikuttaa: (Johdanto koskee kysymyksiä B27a–B27h)  
Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?  
- Jos ei voi vaikuttaa, työ fyysisesti raskasta, 45 %, miehet 45 %, naiset 45 %. Tuskin johtuu kuitenkin vaikutusmahdollisuuksista.
- B27b Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?  
- Sama kommentti kuin edellä.

- B27c Työtahtiinne?  
- Sama
- B27d Työmenetelmiinne?  
- Sama
- B27e Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?  
- Sama
- B27f Siihen, keiden kanssa työskentelette?  
- Sama
- B27g Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?  
- Sama
- B27h Työaikoihinne?  
- Sama
- B27h Työmääräänne?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Sama
- B28 Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, vähän ennen muutosta vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?  
- Vasta muutoksen yhteydessä, 43 %.
- B29 Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne?  
- Jos ei koskaan voi poistua, 52 %, miehet 47 %, naiset 54 %.
- B31a Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne: (Johdanto koskee kysymyksiä B31a–B31u)  
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?  
- Kiireväittämät ja työn imu -väittämät on jätetty tässä vaiheessa tutkimatta. Liittyvät enemmän henkiseen kuin fyysiseen rasitukseen.
- B32a Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne kun työ tuntuu hankalalta?  
- Jos ei koskaan saa tukea, fyysisesti raskasta 44 %. Tuskin on syynä kuitenkaan.
- B32b Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta?  
-Ei merkitystä
- B32c Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?  
- Ei merkitystä
- B32d Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?  
- Jos ei ole mukana, 44 %, miehet 49 %, naiset 39 %.
- B32e Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?  
- Jos ei voi soveltaa, 48 %, miehet 45 %, naiset 49 %.
- B32f Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?  
- Ei merkitystä
- B32ba Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt työpaikallanne aloitteita, jotka koskevat: (Johdanto koskee kysymyksiä B32ba–B32bc)  
Omaa työtänne?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- B32bb Tuotteita tai palveluita?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- B32bc Työpaikkanne työjärjestelyjä?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä

- B33a Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?  
- Ei merkitystä
- B33b Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne, esim. asiakkaiden tai työtöve-  
reiden taholta?  
- Ei merkitystä

### 1.3 C-SARJAN KYSYMYKSET

- C1 Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdol-  
lisuus suunnitella itse työtään?  
- Ei merkitystä
- C2 Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä?  
- kysytään vain jos C1 = 'Kyllä, aina samassa' tai 'Kyllä, useissa'  
- Jos koko ajan, raskasta, 44 %, miehet 43 %, naiset 45 %. Johtuu varmaan työn luonteesta.
- C8c Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne: (Johdanto  
koskee kysymyksiä C8c–C8e)  
Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?  
- Ei merkitystä
- C8d Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?  
- Ei selvää yhteyttä
- C8e Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?  
- Selvä yhteys, jos "ei pidä lainkaan paikkaansa" 44 %, miehet 50 %, naiset 40 %.
- C9 Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne erittäin hyvin, melko hyvin, kes-  
kinkertaisesti, melko huonosti vai erittäin huonosti?  
- Ei merkitystä
- C11a Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankal-  
taisia työtehtäviä tekevät työtoverinne kaikki naisia, enimmäkseen naisia, sekä miehiä että naisia,  
enimmäkseen miehiä, kaikki miehiä, kukaan muu ei tee samanlaista työtä?  
- Jos kaikki miehiä, raskasta 45 %, miehet 45 %.
- C12a Kuuluuko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?  
- Ei merkitystä
- C12ca Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät Teidän kohdallanne paikkansa  
(Johdanto koskee kysymyksiä C12ca–C12cf):  
Koen ongelmallisena sen, että joudun tekemään esimiestyötä oman työni ohella?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Jos pitää täysin paikkansa, 42 %, miehet, tosin pieni ryhmä (36 h.).
- C13 Onko lähin esimiehenne mies vai nainen?  
- Ei merkitystä
- C16 Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan?  
- kysytään vain, jos C13 = 'Mies' tai 'Nainen', ei kysytä, jos C13 = 'Ei  
esimiestä'  
- Ei merkitystä
- C17 Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten  
ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeksi  
kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Raskaissa töissä ei käydä kehityskeskusteluja. Jos ei käynyt 41 %, miehet 46 %, naiset 36 %.
- C18 Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun?  
- Ei merkitystä

## 1.5 E-SARJAN KYSYMYKSET

- E1a Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Jos ollut poissa, työ fyysisesti raskasta, 34 %, jos ei ole ollut 28 %. Miehillä 36 % ja 30 %.  
Naisilla 34 % ja 27 %.
- E1b Montako 1–3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=5)
- E1c Montako 4–9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=4)
- E1d Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=2)  
- Pidemmissä poissaoloissa yhteys fyysiseen rasittavuuteen melko selvä.
- E2 Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?  
- HUOM. Arvo 99 = Ei osaa sanoa (n=399)  
- Jos ei voi olla yhtään päivää, selvästi enemmän fyysistä rasittuneisuutta, 52 %, miehet 54 % ja naiset 48 %.
- E2B Oletteko ollut sairaana töissä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- E2Ca Ovatko seuraavat syyt vaikuttaneet siihen, että olette ollut sairaana töissä? (johdanto koskee kysymyksiä E2ca–E2cd; kysytään vain jos E2B=1 eli ollut sairaana töissä)  
Asemani työpaikalla vaarantuisi poissaolojen vuoksi?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- On melko selvästi yhteydessä fyysiseen rasittavuuteen, 45 %, miehet 47 %, naiset 43 %.
- E2Cb Taloudelliset syyt, esimerkiksi palkan menetys?  
HUOM! Uusi kysymys  
- Selvä yhteys, 53 %, miehet 52 %, naiset 54 %.
- E2Cc Töiden kasaantuminen poissaolojen vuoksi?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Käänteinen yhteys, jos vastaa ”ei”, 45 %, miehet 44 %, naiset 46 %. Fyysisesti raskaat työt eivät kasaudu.
- E2Cd Poissaolo lisääisi työtovereiden työtaakkaa?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Melko selvä yhteys, 38 %, miehet 39 %, naiset 37 %.
- E5 Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?  
-Jos on vamma, rasittavuus lisääntyy, 38 %, miehet 39 %, naiset 37 %.
- E6 Onko sairaudesta/vammasta haittaa työssänne?  
- kysytään vain jos E5 = Kyllä  
- Jos vammasta on erittäin paljon haittaa, 65 %, miehet 69 %, naiset 62 %.
- E7 Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono vai huono?  
- Jos terveydentila on melko tai erittäin huono, 62 %, miehet 67 %, naiset 58 %. Voisi katsoa myös toisin päin. Jos pitää työtään fyysisesti raskaana, 17 % pitää kohtalaisena tai huonompana, keski-määrin 12 %. Eli ei kovin suurta merkitystä.
- E7b Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?  
- Jos ei ole varma, pystyykö tai tuskin pystyy, 58 %, miehet 58 %, naiset 58 %. Toisin päin ei selviä eroja.
- E7ca Jotta pystyisitte olemaan työssä myös kahden vuoden kuluttua, olisitteko valmis: (Johdanto koskee myös kysymystä E7cb)

- Kouluttautumaan uuteen ammattiin, jossa toimiminen olisi terveyttenne puolesta mahdollista?  
- Ei merkitystä
- E7cb Kokeilemaan jotakin uutta työtä, jossa toimiminen olisi terveyttenne puolesta mahdollista?  
- Ei merkitystä
- E7D Onko työyhteisössänne viime vuosina ollut henkilöä, jonka työkyky on heikentynyt ja tämä on edellyttänyt erityistä tukea tai järjestelyjä työpaikalla?  
HUOM! Uusi.  
- Ei merkitystä
- E7DA Miten työyhteisössänne on suhtauduttu siihen, että tällaista henkilöä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin? Onko suhtautuminen ollut pääasiassa erittäin myönteistä, melko myönteistä, melko kielteistä vai erittäin kielteistä?  
- Ei merkitystä
- E7DB Pohtikaa tilannetta, että työyhteisössänne olisi tällainen henkilö. Arveletteko, että työyhteisön suhtautuminen siihen, että häntä tuetaan työpaikalla erityisin järjestelyin, olisi pääasiassa erittäin myönteistä, melko myönteistä, melko kielteistä vai erittäin kielteistä?  
- kysytään vain jos E7D=2 eli työpaikalla ei ole tällaista henkilöä  
HUOM! Uusi.  
- Ei merkitystä
- E8 Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?  
- Selvä yhteys, jos kokee tarvitsevansa kuntoutusta, 46 %, miehet 46 %, naiset 47 %.
- E8Ba Koetteko tarvitsevanne fyysistä jaksamista tukevaa kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Selvä yhteys, 48 %, miehet 47 %, naiset 48 %.
- E8Bb Koetteko tarvitsevanne henkistä jaksamista ja henkistä hyvinvointia tukevaa kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Ei merkitystä, yhteys lähinnä toisin päin, jos ei koe tarvitsevansa, 50 %, miehet 51 %, naiset 49 %.
- E8Ba Koetteko tarvitsevanne ammatillisia valmiuksia edistävää kuntoutusta?  
- kysytään vain jos E8=kokee tarvitsevansa kuntoutusta  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Ei merkitystä
- E9 Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
- Jos osallistunut, työ fyysisesti raskasta, 40 %, miehet 44 %, naiset 38 %.
- E10a Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä: (Johdanto koskee kysymyksiä E10a–E10d)  
Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?  
- Yhteys on varsin selvä, jos kipuja niin raskasta 39 %, miehet 43 %, naiset 37 %. Toisin päin: Jos pitää työtään fyysisesti raskaana, tuntee kipua ja särkyä niskassa jne. 48 %, keskimäärin 40. Miehillä osuus on 41 % ja naisilla 55 %. Naisilla fyysinen raskaus siis tuntuu enemmän.
- E10b Käsissä tai käsivarsissa?  
- Yhteys hyvin selvä, 45 %, miehet 49 %, naiset 43 %. Jos pitää työtä fyysisesti raskaana, tuntee kipua käsissä 35 %, keskimäärin 25 %. Miehillä osuus on 30 % ja naisilla 39 %. Tässäkin naiset saavat oireita enemmän.
- E10c Ristiselässä?  
- Jos tuntee kipua ristiselässä, työn raskaus 44 %, miehet 45 % ja naiset 43 %. Jos taas pitää työtään fyysisesti raskaana, tuntee kipua ristiselässä 41 %, kun keskiarvo on 30 %. Miehillä osuus on 40 % ja naisilla 43 %.
- E10d Jaloissa, lonkat mukaan lukien?

- Jos tuntee kipua jaloissa, työn raskaus 44 %, miehet 46 % ja naiset 43 %. Jos taas pitää työtään fyysisesti raskaana, tuntee kipua jaloissa 40 %, keskiarvon ollessa 29 %. Miehillä osuus on 36 % ja naisilla 43 %. Tässäkin naiset oireilevat enemmän.
- E11a Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: (Johdanto koskee kysymyksiä E11a–E11j)  
Päänsärky?  
- Jos päivittäin, 44 %. Jos raskaina fyysisesti, potee vähintään kerran viikossa 19 %. Keskimäärin 17 %. Miehet 14 %, naiset 24 %.
- E11b Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?  
- Jos päivittäin, 45 %, miehet 52, naiset 41. Miehillä yhteys selvempi. Jos pitää fyysisesti raskaana, on näitä oireita vähintään kerran viikossa 39 %, keskiarvo 33 %, miehillä 33 %, naisilla 45 %. Naiset siis väsyvät fyysisesti raskaasta työstä enemmän.
- E11c Vaikkeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?  
- Univaikeuksilla ei juurikaan yhteyttä, mutta jos katsotaan niitä, joilla fyysisesti raskasta, on univaikeuksia 40 %, keskiarvo 35 %. Miehillä 36 %, naisilla 44 %. Naisilla siis raskaus häiritsee enemmän myös unta.
- E11d Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?  
- Ei merkitystä
- E11e Huimauksen tunne?  
- Ei merkitystä
- E11f Masennus?  
- Ei merkitystä, pieniä osuuksia
- E11g Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?  
- Ei merkitystä
- E11h Ylirasittuneisuus?  
- Epäsuoraa, mutta naisilla enemmän
- E11i Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?  
- Ei merkitystä
- E11j Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien?  
- Melko selvä yhteys, jos päivittäin 53 %. Naisilla on melko selvä yhteys myös toisin päin.
- E11k Muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat?  
HUOM! Uusi kysymys.  
- Ei merkitystä
- E12a Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin?  
- kysytään vain jos jokin kohdista E11a–E11j = 'Päivittäin' tai 'Muutaman kerran viikossa' tai 'Noin kerran viikossa'  
- Jos työoloilla on huomattava merkitys, fyysinen raskaus on 38 %, miehillä 36 %, naisilla 40 %.
- E12 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?  
- Jos päivittäin, raskaus 52 %, miehillä 61 %, naisilla 46 %.
- E13 Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?  
- Jos sattunut tapaturma, fyysinen raskaus 65 %, miehillä 58 %, naisilla 62 %.

#### 1.5 F-SARJAN KYSYMYKSET

- F1 Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne erittäin yksitoikkoista, melko yksitoikkoista, melko vaihtelevaa vai erittäin vaihtelevaa?  
- Jos työ erittäin yksitoikkoista, fyysinen rasittavuus 41 %, miehillä 44 %, naisilla 39 %.
- F2 Pidätekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina?



- F3 Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina?  
- Jos työ henkisesti raskasta, fyysinen raskaus 30 %, siis alle keskiarvon (32), miehillä 26 % (keskiarvo 33), naisilla 33 % (keskiarvo 31). Naisilla siis nämä yhdistyvät enemmän.
- F3B Minkä pistemäärän antaisitte työhyvinvoinnille nykyisin?  
Arvot 0–10  
99= EOS (n=9)  
- HUOM! Uusi kysymys  
- Tällä on selvä yhteys, mutta onko se lähinnä seuraus?
- F4 Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne kiristynyt huomattavasti, kiristynyt jonkin verran, pysynyt ennallaan, keventynyt jonkin verran vai keventynyt huomattavasti?  
- Ei merkitystä
- F6 Pidätkö itse nykyistä työtänne erittäin tärkeänä...?  
- Käänteinen merkitys, jos ei lainkaan merkittävänä 49 %, miehillä varsinkin.
- F12 Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko samalle ammattialalle, eri ammattialalle vai ette lainkaan vaihtaisi?  
- Ei merkitystä
- F13 Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen?  
- Ei merkitystä
- F14 Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?  
- Ei merkitystä
- F25 Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? (kumpi tärkeämpi työn sisältö vai palkka?)  
- Jos palkka on tärkein, on työ fyysisesti raskasta 56 %, miehillä 55 %, naisilla 57 %. Palkan tärkeys siis yhdistyy fyysisesti raskaaseen työhön.
- F26 Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte...? (lottokysymys)  
- Jos sanoo lopettavansa työt kokonaan, on työ usein fyysisesti raskasta 42 %, miehillä 43 %, naisilla 40 %.