

Liite 1: Erilaisten työympäristön ja työn kuormittavuutta mittaavien kyselyiden vertailu

Taulukossa tarkastellaan erilaisten työhyvinvointi-, -tyytyväisyys- ja -turvallisuuskyselyiden ja menetelmien kysymysten sisältöä. Vertailukohteena käytetään **Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston "Riskien arviointi työpaikalla" -työkirjan kuormitustekijälistasta 11.9.2015**

VMBaro työtyytyväisyyskysely [linkki](#)

AVI Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely [linkki](#) ja menetelmäkuvaus [linkki](#)

Työturvallisuuskeskuksen Kuormitusvaaka [linkki](#)

Työterveyslaitos 2015: Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka

Kyselyiden ja menetelmien riskienarviointiskaalojen vertailu

<i>Työkalu</i>	<i>Kysymystyyppi</i>	<i>Asteikko</i>	<i>Muuta huomioitavaa</i>
VMBaro	Työntekijän eri asioihin liittyvää tyytyväisyyden tilaa koskevia väittämiä	1–5	
AVI	Kuinka usein kysytyt asiat ovat kuormittaneet haitallisesti työssä edellisen 6 kk:n aikana?	1–5	Asteikon lisäksi kyselyssä on vaihtoehto "ei koske työtäni". Lopussa on mahdollisuus antaa avopalautetta
Kuormitusvaaka	Kuinka usein kuormitus / voimavara toteutuu?	-3 (kuormitus) – 3 (voimavara)	
STM arviointimalli	Tarkistuslista	1–3	
Tikka	Tarkistuslistatyyppinen perusselvitysmenetelmä	Kunnossa, osittain kunnossa, ei kunnossa	

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Kuormitustekijä STM	VMBaro työtyytyväisyys- kysely	AVI Työn psyko- sosiaaliset kuormitustekijät- kysely	TTK Kuormitusvaaka	TTL Tikka-menetelmä
<p>Yksipuolinen työ</p> <p>Jatkuvasti samana toistuva, yksitoikkoinen tai liian vähän vaihtelua sisältävä työ aiheuttaa kyllästymistä ja vireystason laskua. Työ, jossa työntekijöillä ei ole mahdollisuutta käyttää monipuolisesti omaa ammattitaitoa ja muista kykyjä ja kehittää itseään, voi olla kuormittavaa.</p>	<p>2.3. Työni on mielenkiintoista ja haastavaa</p>	<p>8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus</p>	<p>2. Työssäni on sopivasti vaihtelua. Koen työni sisällön ja työtahdin sopivana.</p>	<p>5. Työn virikkeisyys</p>
<p>Työn laadulliset vaatimukset</p> <p>Jatkuvasti samana toistuva, yksitoikkoinen tai liian vähän vaihtelua sisältävä työ aiheuttaa kyllästymistä ja vireystason laskua. Työ, jossa työntekijöillä ei ole mahdollisuutta käyttää monipuolisesti omaa ammattitaitoa ja muista kykyjä ja kehittää itseään, voi olla kuormittavaa.</p>	<p>6.4. Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista 4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.</p>	<p>14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät</p>	<p>7. Työn vaatimukset ja osaamiseni ovat tasapainossa</p>	<p>4. Kehittymisen ja oppimisen mahdollisuus työssä</p>
<p>Työtehtäviin sisältyvä vastuu</p> <p>Työhön sisältyvä vastuu voi olla esim. vastuuta toisten ihmisten turvallisuudesta ja terveydestä tai vastuuta taloudellisista tekijöistä. Työhön sisältyvä vastuu voi kuormittaa haitallisesti, kun vastuu on epätasapainossa päätösvalan ja</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>13. Työn suuri vastuullisuus (esim. muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>8 vastuun kohtuullisuus</p>

käytössä olevien resurssien kanssa.				
Valppaus Jatkuva valppaus aiheuttaa väsymystä ja keskittymiskyvyn herpaantumista. Esim. valvomo- ja hoitotyössä ja kuljetusalalla.	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä
Tiedon käsittely Liiallinen tietomäärä tai jatkuvasti muuttuvan tiedon omaksuminen haastaa ihmisen kognitiivisen toimintakyvyn rajat (muisti, tarkkaavaisuus ja oppimiskyky). Liiallinen ja huonosti hallittu tietotulva voi uhata tunnetta työn hallinnasta ja aiheuttaa psyykkistä kuormitusta, virheitä sekä suorituskyvyn laskua.	Ei oikein hyvin sopivaa kysymystä 7.2. Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista) 7.3. Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä	10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva 11. Usein eri asian tekeminen samanaikaisesti (?)	8. Työssäni tarvittava tieto on hallittavissa ja helposti saatavilla	Ei oikein hyvin sopivaa kysymystä 3. Tiedonkulku ja tiedon saanti?
Työn keskeytykset Työn sujuvan tekemisen voi keskeyttää äänihäly, puhe, muu asia tai tehtävä, joka siirtää ajatukset pois tekeillä olevasta työstä. Jatkuvat keskeytykset hankaloittavat keskittymistä, tehtävien saamista valmiiksi ja hyvään lopputulokseen pääsyä.	Ei sopivaa kysymystä	12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	6. Minulla on mahdollisuus tehdä työtäni häiriöttä. Ulkoiset tekijät eivät pääsääntöisesti keskeytä työntekoani. Pystyn suunnittelemaan työtäni tarkoituksenmukaisesti.	7. Keskeytykset ja esteet työssä
Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet Toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet työtehtävissä voivat kuormittaa emotionaalisesti ja vaikeuttaa työstä palautumista mm. sosiaali-, terveys-, ja	Ei sopivaa kysymystä	15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	Ei sopivaa kysymystä	10. Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet (asiakas- ja potilastyötä tekeville)

<p>koulutusallalla sekä erilaisissa asiakaspalvelutehtävissä. Haitallista kuormitusta voi syntyä, jos vuorovaikutustilanteiden herättämiä kielteisiä tunteita ei ole mahdollisuus käsitellä rakentavasti työyhteisössä tai esimerkiksi työnohjauksessa.</p>				
<p>Väkivallan uhka</p> <p>Työssä koettu fyysinen väkivalta tai sen uhka. Väkivaltaa voi esiintyä työpaikan sisällä tai väkivallan uhka voi kohdistua työntekijöihin työpaikan ulkopuolella (väkivaltaiset asiakkaat, potilaat jne)</p>	<p>M5 Oletko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi esim. asiakkaiden tai työtoverien taholta?</p>	<p>16. Työhön liittyvä väkivallan uhka</p>	<p>12. Koen oloni fyysisesti ja henkisesti turvallisesti työssä. Työhöni ei liity esimerkiksi uhkaa vakavista työtapaturmista, työväkivallasta tai terveyden vaarantumisesta.</p>	<p>9. Väkivallan uhka</p>

Työn organisointiin ja toimintatapoihin liittyvät kuormitustekijät

Kuormitustekijä STM	VMBaro Työtyytyväisyys- kysely	AVI Työn psyko- sosiaaliset kuormitustekijät- kysely	TTK Kuormitusvaaka	TTL Tikka-menetelmä
<p>Työnjako, tehtäväkuvat ja tavoitteet</p> <p>Työntekijät eivät ole selvillä siitä, mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu, mitkä ovat työn tavoitteet, ja miten heidän työnsä liittyy suurempaan kokonaisuuteen. Myös keskenään ristiriitaiset tavoitteet, tehtävät tai odotukset sekä erilaiset muutostilanteet.</p>	<p>2.1. Tiedän työni tavoitteet 1.9. Johdon strategiset linjaukset (resurssit, järjestelmät, prosessit jne.) tukevat tavoitteiden saavuttamista (?)</p>	<p>1. Epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa 2. Epärealistiset ja kohtuuttomat tavoitteet 9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta</p>	<p>1. Tehtävän-kuvani ja vastuuni ovat selkeät. Tiedän työtehtäväni, työni tavoitteet ja näihin liittyvät vastuuni ja oikeuteni. Ymmärrän, miten oma tehtäväni liittyy työpaikan kokonaisuuteen</p>	<p>1. Työn tavoitteiden selkeys</p>

<p>Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön</p> <p>Työntekijöillä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa esim. työtahtiin tai työn järjestelyihin. Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan myös sitä, että työntekijöillä on mahdollisuus valita eri tapoja suorittaa oma työtehtävänsä.</p>	<p>2.2. Voin vaikuttaa työhöni</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>9. Voin vaikuttaa työhöni ja sen kehittämiseen</p>	<p>3. Vaikutusmahdollisuudet työhön</p>
<p>Työn määrä ja työtahti</p> <p>Jos työn määrä tai työtahti ylittää työntekijöiden resurssit selviytyä niistä, työt kasautuvat, poikkeustilanteet (poissaolot, loma-ajat, ad hoc-tehtävät) kuormittavat, määräajat ylittyvät tai työt joudutaan tekemään laadullisesti huonosti tai turvallisuudesta tinkien. Pitkään jatkuessaan ja ilman riittävää palautumisaikaa suuri työn määrä, aikapaine tai kova työtahti voivat olla työntekijälle haitallisia. Myös liian vähäinen työmäärä voi aiheuttaa haitallista kuormitusta.</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden</p>	<p>3. Työaikani riittää työtehtävieni suorittamiseen. Tavoitteeni ovat kohtuullisia. Minun ei pääsääntöisesti tarvitse tehdä työhön liittyviä asioita työajan ulkopuolella.</p>	<p>2. Työmäärän ja työtahtin kohtuullisuus</p>
<p>Työajat, ylityöt jne.</p> <p>Haitallista kuormitusta voi aiheuttaa työn luonteesta riippuen mm. työpäivien pituus, kokonaistyöaika, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus ja kiertosuunta, työn suorittamisajankohta, työaikojen ennakoimattomuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kuormitus sekä riittävän</p>	<p>Ei oikein sopivaa kysymystä, ehkä 6.1. Voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni</p>	<p>4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella 5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö ja yötyö</p>	<p>4. Työaikani on ennakoitavissa ja joustaa tarvittaessa</p>	<p>1 Keskimääräinen viikkotuntimäärä ja työn säätelymahdollisuus 2 Suurin viikkotuntimäärä vuodessa 3 Viikonlopputyön yleisyys 4 Työpäivän työjaksojen määrä 5 Mahdollisuus etätyöhön 6 Matkustaminen</p>

palautumis- mahdollisuuden puuttuminen työpäivien jälkeen ja niiden välillä.				
Liikkuva työ ICT-teknologian viestintä- ja yhteistyövälineiden tarjoamat mahdollisuudet tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta. Kuormittumista voi aiheuttaa mm. vaihtuvat fyysiset ja sosiaaliset toimintaympäristöt, työajan ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, runkas matkustamiseen kuluva aika ja aikavyöhykkeiden yli työskentely.	Ei oikein sopivaa kysymystä, ehkä 6.6. Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn 6.7. Voin työssäni hyödyntää sujuvasti uusia toimintatapoja (mm. digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologia)	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä
Työsuhteen epävarmuus Työsuhteiden määräaikaisuus, pätkätyöt, muutokset työsuhteissa tai uhka työsuhteen loppumisesta	6.2. Luotan palvelussuhteeni jatkuvuuteen	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä	Ei sopivaa kysymystä
Työskentelyolosuhteet ja työvälineet Epäkohdat fyysisessä työympäristössä, esim. melu, jos työ vaatii keskittymistä ja kommunikointia, virukselle/homeelle altistumisen pelko tai turvattomuuden tunne tapaturmavaarallisilla aloilla. Myös esim. tietokoneohjelmien vaikeakäyttöisyys tai jatkuvat tietoliikenneongelmat voivat olla kuormittavia.	Nämä alussa olevat kuuluvat osittain fyysiseen työympäristöön, taulukot erikseen 6.7. Voin työssäni hyödyntää sujuvasti uusia toimintatapoja (mm. digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologia)	6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai häiriöt 7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu, häly)	5. Työympäristöni ja työvälineeni ovat turvallisia ja toimivia	Työn fyysisten kuormitus- tekijöiden lista erikseen

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Vaara- tai kuormitustekijä STM	VMBaro Työtyytyväisyyskysely	AVI Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely	TTK Kuormitusvaaka	TTL Tikka-menettelmä
<p>Yksintyöskentely</p> <p>Yksintyöskentelyyn voi liittyä liiallista vastuuta, tiedonkulun ongelmia, väkivallan uhkaa sekä kohonnut tapaturmariski.</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>1 Yksintyöskentely</p>
<p>Esihenkilön ja työyhteisön tuki</p> <p>Tietotuki (neuvot, ehdotukset ja tilanteen uudelleenarviointi), aineellinen tuki (käytännön apu), arvostus (myönteisen palautteen antaminen toisen ihmisen tekemisistä ja kyvyistä) ja henkistä tukea (halukkuus auttaa, luottamuksellisuus, empaattisuus, kuunteleminen ja rohkaiseminen).</p>	<p>1.1 Lähiesimiehen toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä. 1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani. 1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti. Ehkä: 4.3 Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamistani ja uudistumistani. 4.4 Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä. 4.5 Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa verkostoitumalla. 5.1. Työyhteisöni on innostava 5.3. Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni</p>	<p>17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa 18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen 19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa 20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen</p>	<p>10. Yhteistyö ja vuorovaikutus työpaikalla tukevat työn tekemistä. Saan riittävästi tukea esimieheltäni ja työyhteisöltäni myös haastavissa ja vaikeissa työtilanteissa. Tiedän, mistä saan tukea ja apua.</p>	<p>10 Työstä ja suorituksesta saatu palaute ja arvostus 2 Yhteistyön toimivuus työpaikalla 4 Asioiden ja toiminnan johtaminen</p>

<p>Yhteistyö ja tiedon kulku</p> <p>Toimimaton yhteistyö, esim. liian vähäinen tai muodollinen. Tiedonkulkuun liittyy paitsi työntekijöiden tiedottaminen työhön, työympäristöön ja organisaatioon liittyvistä asioista myös palautteen antaminen niin työntekijöiden kesken kuin työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Erityisiä tiedonkulun haasteita voi esiintyä esim. muutostilanteessa, monikulttuurisessa työyhteisössä ja vieraalla kielellä työskennellessä.</p>	<p>4.3. Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamistani ja uudistumistani</p> <p>7.1 Keskinäinen vuorovaikutus työyhteisössäni on hyvin toimivaa</p> <p>7.2 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista).</p> <p>7.3 Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä</p>	<p>Ei sopivaa kysymystä</p>	<p>10. Yhteistyö ja vuorovaikutus työpaikalla tukevat työn tekemistä. Saan riittävästi tukea esimieheltäni ja työyhteisöltäni myös haastavissa ja vaikeissa työtilanteissa. Tiedän, mistä saan tukea ja apua.</p>	<p>2 Yhteistyön toimivuus työpaikalla</p> <p>3 Tiedonkulku ja tiedon saanti</p>
<p>Häirintä ja epäasiallinen kohtelu</p> <p>Häirintää tai epäasiallista kohtelua ovat esim. ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, työyhteisöstä eristäminen, toistuva uhkailu ja seksuaalinen häirintä.</p>	<p>M5 Oletko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi, esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?</p> <p>M5.1 Onko tällaisia tapauksia ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?</p> <p>M5T Kuvaile kokemaasi väkivaltaa tai sen uhkaa</p> <p>M6 Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikallasi, esim. asiakkaiden, työtovereiden tai esimiehen taholta?</p> <p>M6.1 Kenen taholta häirintää on esiintynyt?</p> <p>M6.2 Onko häirintää ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?</p> <p>M6T Kuvaile kokemaasi</p>	<p>21. Työyhteisössäni ilmenevät häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu</p>	<p>13. Koen työssäni häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (kyllä/en). Näillä tarkoitetaan yleisen hyvän tavan vastaista, häiritsevää ja tahallista käyttäytymistä tai toimintaa.</p>	<p>8 Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän esiintyminen työyhteisössä</p>

	<p>seksuaalista häirintää</p> <p>M7 Oletko joutunut työpaikallasi muun häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi esim. asiakkaiden tai työtovereiden taholta?</p> <p>M7.1 Onko häirintää ollut viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?</p> <p>M7T Kuvaile kokemaasi häirintää tai epäasiallista kohtelua</p> <p>M8 Oletko joutunut työsi vuoksi häirinnän tai vihapuheiden kohteeksi sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa tai muualla verkossa viimeksi kuluneiden 12 kk aikana?</p> <p>M8T Kuvaile kokemaasi häirintää tai vihapuhetta</p>			
<p>Syrjivä kohtelu</p> <p>Työntekijän eriarvoista kohtelua esim. sukupuolen, iän, kansalaisuuden, uskonnon, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvä tekijän perusteella. Syrjivää kohtelua voi esiintyä esihenkilön ja työntekijöiden välillä tai työntekijöiden kesken. Kuormitusta voi aiheuttaa myös toistuva tai jatkuva epäjohtonmukainen tai epätasapuolinen kohtelu.</p>	<p>5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.</p> <p>5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.</p> <p>5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.</p>	<p>22. Syrjivä kohtelua iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn takia</p>	<p>11. Minua kohdellaan reilusti työpaikalla</p>	<p>7 Tasa-arvoinen kohtelu</p>