

# Näkökulmia psyykkiseen työsuojeluun

*Frilander, Pertti. 1984. Näkökulmia psyykkiseen työsuojeluun. Aikuiskasvatus, 4, 3, 155—158. — Artikkelissa tarkastellaan psyykkisen työsuojelun tämän hetken tilannetta työsuojelukentässä sekä hahmotellaan työhön liittyvän psyykkisen kuormittumisen tarkastelun peruslähtökohtia. Artikkelissa kuvataan myös joitakin psyykkisen työsuojelun teemoihin läheisesti liittyviä ratkaisumalleja sekä selvittelykohteita.*

## Henkimaailman asiat kummajaisina

Työpaikoilla on työnantaja- ja työntekijäpuolen välistä työsuojelun yhteistoimintaa varten omat organisaationsa (esim. työsuojelutoimikunnat), joiden tehtävänä on osallistua työsuojelulakeissa, -asetuksissa ja -sopimuksissa tarkemmin määritellyin tavoin työolojen kehittämiseen. Lisäksi työpaikkojen ulkopuolella on monia organisaatioita, jotka myös osaltaan vaikuttavat työolojen muotoutumiseen. Esimerkiksi työsuojeluviranomaisilla on työpaikkojen työolojen valvontatehtäviä, työterveyshuoltoyksiköt suuntaavat entistä enemmän työperäisiä sairauksia ehkäisevään toimintaan ja monenlaiset asiantuntijat ja konsultit antavat työpaikoille suoraan ohjeita työtilanteiden korjaamiseksi.

Tämä pitkälti yhteistyöhön nojaava työpaikkojen työsuojelutyö on tähän asti suuntautunut konkreettisten ja usein helposti havaittavien työympäristövaarojen vähentämiseen ja torjuntaan. Teollisuustyöpaikoilla on työtaturmien, meluhaittojen ja ihmiselle haitallisten työilman epäpuhtauksien vähentäminen muodostunut työsuojelutyön keskeiseksi sisällöksi. Toimisto- ja palvelualoilla työsuojelutyön sisällön muotoutuminen on ollut satumanvaraisempaa.

Viimeisen viiden vuoden aikana ovat paineet kuitenkin kaikilla aloilla selvästi lisääntyneet työsuojelun sisällön laajentamiseksi. Usein näissä yhteyksissä puhutaan myös psyykkisestä työsuojelusta. Tämä käsite on sinällään ilmeisen huono, mutta on jo melkoisen laajassa käytössä. Psyykkisessä työsuojelussa ei ole kysymys ”vanhalle työsuojelulle” vaihtoehdoista tai kilpailevasta toiminnasta, vaan sillä

on ainoastaan haluttu tuoda esille niitä työolojen vaikutuksia, joilla on ihmisen henkisen hyvinvoinnin kannalta keskeistä merkitystä. Näiden vaatimusten taustalla on havaittavissa tämän päivän töissä tapahtuvat nopeat muutokset ja työkäisen väestönosan mielenterveyskysymyksiin liittyvä laaja ongelmakenttä.

Näihin haasteisiin on käytännön toimintavoitteita asettavilla tahoilla pyritty vastaamaan niin, että psyykkisen työsuojelun näkökulma on jollakin (usein kuitenkin melko väkinäisellä) tavoin otettu mukaan kehittämishjelmiin. Esimerkiksi työsuojeluhallinnon työsuojelun painopistealueisiin (1) ja uuteen valtakunnalliseen työympäristöohjelmaan (2) on työnä psyykkisen kuormituksen säätelyajatus kirjattu sisälle.

Työpaikkatason työsuojelutyössä ovat psyykkiseen työsuojeluun liittyvät asiat kuitenkin melkoisia kummajaisia. Jatkuvasti esitetään hyvin erilaisia käsityksiä mm. henkisestä kuormittumisesta työssä ja erityisesti sen merkittävyydestä ja huomioon ottamisen tarpeellisuudesta. Toisaalta tälle työsuojelun osaluolelle kohdistetaan ehkä perusteettomiakin toiveita. Toisaalta työsuojelukentässä esiintyy runsaasti ”henkimaailman ilmiöiden” torjuntaa. Ja vaikka periaatteessa asian tärkeys ymmärrettäisiinkin, niin siitä ei oikein saada selaista otetta, että se kääntyisi konkreettiseksi toiminnaksi.

Yksi perustava puute liittyy työsuojelukentässä laajasti omaksuttuihin yksinkertaisiin työolovaarojen tarkastelumalleihin, joissa lähtökohtana on se, että jokaisella ihmisessä havaittavalla oireella ja tuntemuksella on ihmisen ulkopuolella sijaitseva aiheuttajansa. Tällainen mekaaninen tarkastelumalli osaltaan estää sellaisten monisyisten ilmiöiden kuten henkisen kuormittumisen tarkastelua.

## Ajatusrakennelmaan aineksia

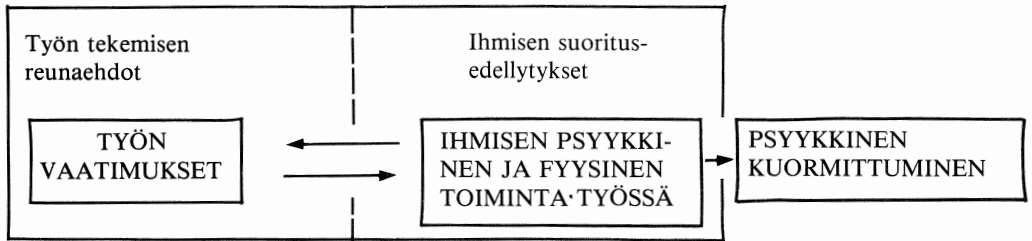
Psykkisessä työsuojelussa on tavalla tai toisella pakko käsitellä konkreettisia työn psykkiseen kuormittumiseen liittyviä asioita. Näistä on tänä päivänä saatavissa runsaasti kokonaiskuvaa hahmottavaa tietoa (esim. 3,4,5,6). Myöskin useimpien työalojen osalta on saatavissa työn henkisestä rasittavuudesta tutkimustietoa. Tutkimusta on myös tehty monista erityisistä työhön liittyvistä henkisistä rasitustekijöistä (esim. työn yksitoikkoisuus, pakkotahtisuus) — usein jopa vuosikymmeniä.

9112-23

Tällaiset palaset pitäisi saada yhdistetyksi tarkoituksenmukaiseksi tarkastelumalliksi. Jokaiseen työtilanteeseen soveltuva, yksityiskohdainen ja täydellinen psykkisen kuormittumisen malli on tuskin esitettävissä, mutta vähemmälläkin tullaan käytännössä toimeen. Ehkä

keskeisin mielessä pidettävä asia on, ettei tässä tarkoitettua ”psykkistä” nähdä yksioikoisesti joko ihmisen ulkopuolella olevana tai pelkästään sisäisenä, subjektiivisena asiana. Psykkinen kuormittuminen näkyy ja tuntuu ihmisessä, mutta sen aiheuttajia löytyy yhtä hyvin työn tekemisen ehdoista ja työn vaatimuksista kuin myös ihmisen omista suoritusedellytyksistä ja yksilöllisistä ominaisuuksista. Monilta osin henkinen kuormittuminen kuvaa ”ulkoisten työolojen” ja ihmisen ”sisäisten suoritusedellytysten” välistä suhdetta. Näiltä lähtökohdilta voidaan päätyä vuorovaikutusmalliin, jossa ymmärretään ihmisen psykkinen kuormittuminen työssä aktiivisena työn tekemiseen ja sen reunaehtoihin moninn sitein kytkeytyvänä tapahtumana, jossa ulkoiset työtilanteeseen liittyvät asiat vaikuttavat, mutta ihmisen sisäisten suoritusedellytysten ja ominaisuuksien kautta (kuva 1).

**Kuva 1.** Työhön liittyvän psykkisen kuormittumisen tarkastelun lähtökohtia



Viimeisen 20 vuoden aikana tehty työtieteellinen tutkimus on tuonut tähän malliin paljon lisäaineksia. Lyhytkestoisten toistotöiden ja pakkotahtisten työtilanteiden ongelmat on laajasti tiedostettu, samoin sekä määrällisen että laadullisen yli- ja alikuormituksen aiheuttamat pulmat.

Varhaisemmissa tutkimuksissa pyrittiin erottelamaan sellaisia yksittäisiä työolojen piirteitä, jotka saavat aikaan hankalaa psykkistä kuormittumista. Nykyisin pohditaan enemmänkin erilaisten työoloseikkojen yhdysvaikutuksia. Yhä enemmän selvitetään myös työn vaatimusten ja ihmisen mahdollisuuksien ja resurssien välisiä yhdysvaikutuksia. Yhä enemmän selvitetään myös työn vaatimusten ja ihmisen mahdollisuuksien resurssien välisiä yhdysvaikutuksia. Muun muassa Karasek (7) on kiinnittänyt huomiota tähän viimeksi mainittuun seikkaan. Hän katsoo voimakkaan psykkisen kuormittumisen syntyvän erityisesti työtilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat korkeat ja samanaikaisesti toimintavapaus ja työhön liittyvät päätöksentekomahdollisuudet ja kontrolloimisen mahdollisuudet alaiset.

Yhä tarkemmin tutkimuksissa eritellään myös erilaisia ja eriasteisia psykkisen kuormittumisen ilmenemismuotoja. Kaiken kaikkiaan psykkisestä kuormittumisesta työssä voidaan todeta, että se on ihmisen kannalta joko myönteistä tai kielteistä siitä riippuen miten se vaikuttaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä ihmiseen. Negatiivinen kuormittuminen voi ilmetä ihmisessä esimerkiksi liiallisena väsymisenä, kielteisinä työhön liittyvinä tuntemuksina, erilaisina kehollisina oireina ja ns. loppuunpalamisena. Työssä tällainen kuormittuminen näkyy työn laadun huononemisena, valituksina, ihmishuononemina ja runsaina poissaoloina.

Positiivinen kuormittuminen voi taas toisaalta merkitä omien edellytysten laaja-alaista käyttöä, työhön liittyvien tarpeiden tyydyttymistä, uuden oppimista ja työn ilon kokemista.

Tavoitteena ja samalla käytännön vaikeutena on kehittää jokaiselle optimaalinen työtilanne, jossa olisi mahdollisimman hyvä sopusointu työn vaatimusten ja ihmisen ominaisuuksien ja edellytysten välillä. Tämä on tärkein

keä tavoite jo senkin takia, että ihmisen työkyky paljolti riippuu siitä, miten tässä yhteensovittamisessa onnistutaan. Tämä saattaa tuntua puhtaalta "teorialta" ilman yhteyttä käytäntöön. On kuitenkin pidettävä mielessä, että työpaikoilla joka tapauksessa säädellään eri työtehtävissä olevien henkilöiden kuormittumista ja myös psyykkistä kuormittumista työnjärjestelyillä, tehtävämuutoksilla, koulutuksella jne. eli muuttamalla kuvassa 1 olevia osatekijöitä. Tällaisia työnjärjestelmään liittyviä muutoksia tehdään useilla työpaikoilla tavallaan. Näihin muutoksiin pitäisi psyykkisen työsuojelun näkökulma saada työpaikan työsuojelutyön yhteydessä mukaan, jotta sillä olisi käytännössä jotakin merkitystä.

## **Konkreettisten ongelmien ratkaisuyrityksiä**

Tämän hetken tilanne psyykkisessä työsuojelussa on kaiken kaikkiaan odottava. Odotetaan selvempiä ohjeita siitä mitä pitäisi tehdä. Odottamiseen saattaa vaikuttaa sekin, että melko laajasti tiedetään psyykkiseen työsuojeluun liittyvien monien asioiden olevan "kaupankäynnin" kohteena uutta työsuojelulainsäädäntöä valmistelevalle komitealle. Kaiken kaikkiaan työsuojelu- ja työterveyshuoltokentässä ei psyykinen työsuojelu juurikaan näy. Irrallisissa koulutustilaisuuksissa asiaa on saatettu sivuta ja joissakin työterveyshuollon tekemisissä työoloarkoituksissa on näitä asioita saattanut olla mukana.

Paineita sen sijaan kentällä on paljon ja joillakin työpaikoilla ratkaisuja on jouduttu hakemaan eri tavoin. Seuraavassa olen luokitellut näitä ratkaisumalleja neljään ryhmään.

### **Koulutuksellinen lähtökohta**

Tämän mallin lähtökohtana on kouluttaa yhteiseen ajattelutapaan suuri määrä työpaikalla toimivia ihmisiä ja erityisesti työolojen kehittämisen kannalta avainasemassa olevia henkilöitä. Tässä ajatellaan niin, että tällä tavoin tieto parhaiten siirtyy työpaikoille ja psyykkisen työsuojelun näkökulma tulee huomioon otetuksi työpaikan normaaleissa toiminnissa.

Joillakin isoilla työpaikoilla menetelmänä on käytetty yksityiskohtaista koulutuksen suunnittelua, jonka aikana on määritelty tarkasti opetussisällöt työsuojelun perus-, jatko- ja täydennyskoulutukselle sekä tehty tällaista koulutusta varten opetusmateriaalit ja joissakin tapauksissa on jopa tehty opettajia varten

opetustilanteiden didaktista esisuunnittelua. Tällaisessa koulutuksessa on pyritty psyykkisen työsuojelun näkökulma yhdistämään muuhun työsuojelutietoon ja -opetukseen. Koulutuksellisessa lähtökohdassa on voimakkaasti mukana ennaltaehkäisyn ajatus. Riittävällä koulutuksella pyritään varmistamaan, ettei työpaikalla tiedon puutteen takia suunnitella ihmisen kannalta haitallisia työoloja.

### **Yksittäisten työtilanteiden korjaaminen**

Toisenlaista lähtökohtaa edustaa jonkinlainen "paikkaamismalli". Tällöin reagoidaan ja työtilanteita korjataan sen jälkeen kun tilanne työpaikalla on muodostunut kestäväksi. Ongelmatilanne analysoidaan tarkemmin ja pyritään etsimään esimerkiksi teknisiä tai uusiin työnjärjestelyihin liittyviä ratkaisuja tilanteen korjaamiseksi. Huonosti suunnitelluissa työtilanteissa, joiden korjaaminen vaatisi uusia huomattavia investointeja, ajaututaan käytännössä usein siihen, että tällaisen työtilanteen synnyttämät haitat "jaetaan työpaikalla tasaisemmin" esimerkiksi työkiertojärjestelmien avulla.

### **Tutkimuksellinen lähtökohta**

Tämä malli edustaa myös perinteistä lähtökohtaa. Jos pitkäaikaisia ongelmia työpaikalla on olemassa, niin työpaikalla päätetään tehdä tutkimus. Tavallisesti tällaisen tutkimuksen tekee työpaikan ulkopuolinen konsultti. Näitä tutkimuksia ja selvityksiä tehdään eri tavoin, mutta valitettavan usein niin, että tutkija kerää tietoa tavallaan itseään varten ja raportoi työpaikalle lopuksi ne samat ongelmat, jotka siellä on ennestäänkin tiedetty olevan.

### **"Työprosessien" kehittämislähtökohta**

Toisentyypistä lähtökohtaa edustaa toimintatutkimustyyppinen työprosessien kehittämismalli. Tässä käytetään apuna tutkimusmenetelmiä, mutta tutkimus sinällään on myös töiden kehittämisprosessi. Tähän lähtökohdtaan kuuluu, että tutkija on kiinteämmin mukana töiden kehittämisessä yhdessä työpaikan eri henkilöstöryhmien kanssa. Tällainen tutkimusprosessi pitää sisällään neuvotteluja, asiasta sopimisia, tutkimuksia eri tekniikoilla kehittämispöytäkirjojen ja vaiheissa, kouluttamista, kokeiluja ja kehittämistyötä. Joitakin tämän tyyppisiä hankkeita on viime vuosina käynnistynyt haitallisen psyykkisen kuormittumisen säätelemiseksi joissakin erityistilanteissa.

## *Psyykkiset työsuojelun haasteet*

Kuten edellä olevasta voidaan päätellä on tilanne tällä hetkellä psyykkisen työsuojelun osalta vähemmän vakiintunut ja vaatisi siten monella tasolla tapahtuvaa pohdintaa ja kehitystyötä. Tutkijoille, työpaikoilla toimivalle työsuojeluväelle, työsuojeluviranomaisille ja työmarkkinajärjestöille tämän tilanteen pitäisi antaa melkoisia haasteita, koska näinä aikoina luodaan monille psyykkiseen työsuojeluun liittyville asioille tavoitteellisia, sopimuksellisia ja lainsäädännöllisiä puitteita. Jotenkin oireellista kuitenkin on, että laajapohjainen keskustelu ja pohdinta psyykkisestä työsuojelusta on kokolailla vähäistä.

Psyykkisen työsuojelun pitäisi antaa haasteita myös suoraan työpaikkojen työsuojeluorganisaatioille ja työpaikkojen työsuojelutyötä tukeville työterveyshuoltoyksiköille. Voidaan kysyä, mitä psyykinen työsuojelu merkitsee näissä organisaatioissa toimivien henkilöiden toiminnoissa ja ammattikäytännöissä. Voitaissiinko näihin organisaatioihin kuuluvien henkilöiden konkreettisia toimintoja ja työn sisältöjä edelleen kehittää, jotta ne vastaisivat paremmin niihin uusiin ongelmiin, joita työelämä tuottaa?

Selvittelyä edelleen kaipaavat myös muiden erilaisia tukipalveluja työpaikoille ja työikäiselle väestölle tarjoavien (mielenterveysammattilaiset, konsultit, terveydenhoitosektori, työvoima- ja sosiaaliviranomaiset jne.) roolit ja ammattikäytännöt. Monille näistä työelämän erilaiset olosuhteet ovat kovin vieraita ja monet työssä olevat psyykkiset kuormitustekijät

ja niiden pohjalta osittain syntyvät oireet (psykosomaattiset häiriöt, loppuunpalamisilmiöt, alkoholin liikkakäyttö jne.) ovat vaikeasti ymmärrettäviä.

Selvittelyä edelleen kaippaa myös se, minkälaisista taloudellisista arvoista psyykkisessä työsuojelussa on kysymys. Tämä on tärkeä asia sen takia, että työsuojelun yhteydessä on totuttu laskemaan hyvin tarkkaan tähän toimintaan, erillisiin investointeihin jne. sijoitetut varat. Psyykkisen työsuojelun toteuttamista helpottaa se, etteivät toimenpiteet välttämättä useinkaan vaadi suuria investointeja. Lisäksi on otettava huomioon, että monilla asioilla, joita tässä yhteydessä käsitellään, on työn tekemisen laatua parantavaa vaikutusta.

### **Viitteet**

1. Työolojen parantaminen. Osa 2. Työsuojelun painopistealueita. Työsuojeluhallitus, 1982.
2. Valtakunnallinen työympäristöohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 1984.
3. Työsuojelun peruskurssi. Työterveyslaitos — Työturvallisuuskeskus. Helsinki 1983.
4. Työ ja työsuojelu. Toim. Katriina Perkkä. Tammi 1984.
5. Niemelä E. ym.: Työn psyykinen kuormittavuus. Helsingin Teknillinen Korkeakoulu. Raportti no 82/1984.
6. Psyykinen työsuojelu. Työterveyslaitos, katsauksia 30/1979.
7. Karasek R. A.: Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 1979, s. 285—308.