



Tilastokeskus

Tekijä	Päiväys	nro
Pekka Huuhtanen	31.1.1983	84
Pekka Hakala		
Ritva Kukkonen		

PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT JA AUTOMAATION VAIKUTUKSET
TYÖHÖN JA TYÖOLOIHIN TILASTOKESKUKSESSA

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE

TIIVISTELMÄ

I. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET.....	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Tilastokeskuksen toiminnan luonnehdintaa.....	2
1.3. Keskeiset käsitteet ja tutkimusongelman rajaus.	6
II. TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	10
2.1. Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu.....	10
2.2. Aineiston käsittely.....	10
2.3. Aineisto- ja tulkintarajoitukset.....	12
III. TUTKIMUSTULOKSET.....	14
3.1. Tulosten esittämistapa.....	14
3.2. Tarkasteltavat toiminimikkeet ja -ryhmät osastoittain.....	15
3.3. Tilasto-osastot.....	17
3.3.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitus- tekijöitä.....	17
3.3.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus....	25
3.4. Tietojenkäsittelyosasto.....	29
3.4.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitus- tekijöitä.....	29
3.4.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus....	37
3.5. Hallinto-osasto.....	40
3.5.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitus- tekijöitä.....	40
3.5.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus....	48
3.6. Tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat....	50
3.6.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitus- tekijöitä.....	50
3.6.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus....	53

3.7. Erityistarkastelut.....	54
3.7.1. Työtyytyväisyys.....	54
3.7.1.1. Työtyytyväisyys iän ja toimi- ryhmän mukaan.....	54
3.7.1.2. Työtyytyväisyyden yhteys työn kuormitustekijöihin.....	56
3.7.2. Työn muuttuminen.....	57
3.7.3. Päätetyön piirteitä tilasto-osastolla...	58
3.8. Näyttöpäätetyöpaikkojen ergonominen kartoitus..	60
3.8.1. Johdanto ja aineisto.....	60
3.8.2. Menetelmät.....	60
3.8.3. Tulokset.....	61
3.8.4. Yhteenveto.....	65
 IV. TULOSTEN POHDINTA.....	 66
 V. JATKOTOIMENPIDE-EHDOTUKSET.....	 71
5.1. Yleiset kehittämismenetelmät.....	71
5.2. Työn ja työolojen kehittäminen Tilastokeskuk- sessa.....	72
5.3. Jatkotutkimustarpeet.....	75

KIRJALLISUUTTA

LIITTEET

ALKUSANAT

Tilastokeskuksen tuotantoprosessi muuttunee merkittävästi otettaessa käyttöön kehittyvän tietojenkäsittelytekniikan tarjoamia välineitä. Tilastokeskuksessa on pidetty sen vuoksi tärkeänä selvittää henkilöstön työhön ja työoloihin vaikuttavia tekijöitä, jotta saataisiin tarpeellista tietoa pohjaksi kehittämistyön ohjaamiselle ja parannettaisiin eri henkilöstöryhmien edellytyksiä osallistua oman työnsä kehittämiseen. Työolosuhdetutkimuksessa, jonka Työterveyslaitoksen tutkijat ansiokkaasti suorittivat, haluttiin erityisesti kerätä tietoa psyykkisistä kuormitus-tekijöistä ja niiden vaikutuksista. Systemaattisesti kerätty ja analysoitu tieto auttaa suunnittelemaan ja painottamaan tarkoituksenmukaisella tavalla jatkotutkimuksia sekä henkilöstöhallinnollisia toimenpiteitä ja ratkaisemaan tuotantomenetelmien kehittämistyössä esille tulevia ongelmia. Nyt suoritettu tutkimus palvelee hyvin asetettua perustutkimustavoitetta ja virasto on jo tutkimuksen perusteella suunnitellut ja pannut alulle jatkotoimenpiteitä.

Helsingissä 31.12.1982


Tutkimuksen johtoryhmän puolesta

Toimistopäällikkö
Viraston työsuojelupäällikkö



Hannu Digert

Aktuaari
Työsuojeluvaltuutettu



Sinikka Lepomäki

ESIPUHE

Tilastokeskuksen aloitteesta käynnistettiin alkuvuodesta 1981 neuvottelut Tilastokeskuksen ja Työterveyslaitoksen psykologian osaston välillä työolosuhdetutkimuksen suorittamisesta.

Tutkimuksessa kartoitettiin psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksessa. Tilastojen tuotantomenetelmät ovat muuttumassa tietokoneistumisen laajetessa organisaatiossa. Tavoitteena oli työn ja työolojen kehittämisehdotusten tekeminen tutkimustulosten perusteella. Tutkimus nähtiin tärkeäksi suorittaa myös siksi, että julkisen sektorin työoloja on tutkittu verrattain vähän psyykkisen työsuojelun näkökulmasta.

Tutkimus on suoritettu pääosin valtionvarainministeriön rahoituksen turvin.

Tutkimuksen suorittaminen jakautui seuraavasti. Erikoistutkija Pekka Huuhtanen on ollut tutkimuksen vastuuhenkilö Työterveyslaitoksessa osallistuen sekä tutkimuksen suunnitteluun ja ohjaukseen että myös käytännön toteutukseen. Päätoimisena tutkijana psyykkisten kuormitustekijöiden kartoituksen osalta on ollut tutkija Pekka Hakala. Työterveyslääkintävoimistelija Ritva Kukkonen on suorittanut päätetyöpaikkojen ergonomisen kartoituksen siihen liittyvine opastustoimenpiteineen.

Tutkimukselle Tilastokeskuksessa asetetun johtoryhmän aktiivinen toiminta on merkittäväällä tavalla edistänyt tutkimuksen suorittamista. Johtoryhmän jäsenten asiantuntemus viraston työoloista ja tuki sekä tutkimuksen suunnittelussa että käytännön järjestelyissä olivat suureksi avuksi tutkimusta tehtäessä.

Tutkimusaineiston atk-käsittelyistä on huolehtinut Työterveyslaitoksella apulaistutkija Eeva Kuosma. Tutkimusraportin ovat puhtaaksikirjoittaneet pääosin Raija Laakso ja Iris Ovalo. Tutkimuksen kuvioiden suunnittelussa on avustanut ja kuviot piirtänyt tutkimusapulainen Arja Metsikkö.

Tutkimuksen tekijät kiittävät tutkimushankkeen eri osapuolia saamastaan avusta tutkimuksen eri vaiheissa. Erityisesti tutkijat haluavat kiittää Tilastokeskuksen henkilöstöä, jonka aktiivinen osallistuminen ja myönteinen asennoituminen tutkimukseen mahdollisti sen tekemisen.

Yksityiskohtainen Tilastokeskuksen sisäiseen käyttöön suunnattu peruseräraportti, jossa on esitetty tulokset toimistokohtaisesti ja osin työyksiköittäin, jaettiin lokakuussa 1982 Tilastokeskuksen eri osastoille, työsuojelutoimikunnalle, tiedottajille ja johtoryhmälle. Nyt ilmestyvä julkaisu sisältää peruseräraportin tulokset tiivistettynä ja ilman toimistokohtaista tarkastelua.

Tekijät toivovat tuloksien ja johtopäätösten olevan hyödyksi myös Tilastokeskuksen ulkopuolella työoloja kehitettäessä ja uutta teknologiaa käyttöönotettaessa ja sovellettaessa.

Vantaalla 31.1.1983

Pekka HUUHTANEN

Pekka HAKALA

Ritva KUKKONEN

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitettiin keskeisiä psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksessa. Tarkasteltavana olivat sekä psyykkisten kuormitustekijöiden esiintyminen että niiden aiheuttama haitallinen psyykkinen kuormitus vastaajien arvioiden pohjalta. Tutkimuskokonaisuuteen kuului myös näyttöpäätetyöpaikkojen ergonominen kartoitus opastustoimenpiteineen. Aineisto analysoitiin niin työyksiköittäin kuin toiminimikkeittäin. Tässä raportissa esitetään tulokset toiminimikkeittäin tai nimikerhyminittäin kunkin osaston kohdalla erikseen. Kuvailevaa analyysiä täsmennettiin suorittamalla lisätarkasteluja psyykkisten kuormitustekijöiden ja työtyytyväisyyden keskinäisistä yhteyksistä ja niiden yhteyksistä taustatekijöihin. Yhtenä erityistarkastelun kohteena oli atk:n vaikutus työn sisältöön.

Tiedot kerättiin lomakekyselynä joulukuussa 1981 ja tammikuussa 1982 koko Tilastokeskuksen henkilöstöltä. Lomakkeen palautti n. 560 henkilöä ja vastausprosentti oli 90 %. Kyselyn lisäksi tietoa työstä ja työoloista kerättiin tutkimuksen tiedotustilaisuuksien yhteydessä tehdyillä ryhmätöillä, joissa toimistojen työyksiköt esittivät työhön tai työoloihin liittyviä korjausehdotuksia. Toimistopäälliköille osoitettiin erilliskysely, jossa pyydettiin arvioita toimiston keskeisistä ongelmista.

Tutkimustuloksista voidaan yleistäen todeta, että laadulliseen alikuormitukseen liittyvät arviot korostuivat tilasto-osastojen tilastoapulaisilla ja tilastonpitäjillä sekä tietojenkäsittelyosaston atk-kirjoittajilla. Laadullinen alikuormitus ilmeni siten, että tehtävät koettiin liian vähän vaativiksi suhteessa omiin kykyihin, liikaa samanlaisina toistuviksi ja mielenkiinnottomiksi.

Toisaalta tilasto-osastoilla korostuivat myös aikapaineeseen liittyvät arviot siten, että töiden yleisesti todettiin ruuhkautuvan. Sen sijaan useimmat vastaajista kokivat oman kokonaistyömääränsä sopivana. Töiden ruuhkautumisen syinä nähtiin paitsi viraston ulkopuoliset tekijät ja toimiston sisäisen

organisoinnin puutteet myös tuotantoprosessin katkonaisuus ja heikkoudet tuotantomallissa. Toiminimikkeittäin tarkasteltuna aikapaine oli voimakkain tilasto-osastoilla aktuaareilla ja yliaktuaareilla sekä tietojenkäsittelyosastolla atk-suunnittelijoilla. Tilasto-osastojen tilastonlaatijoilla esiintyi jossain määrin sekä laadulliseen alikuormitukseen että aikapaineeseen liittyviä kuormitustekijöitä.

Hallinto- ja suunnitteluosastoilla korostuivat töiden ruuhkautuminen ja kiirehtiminen. Tehtävien sisältö sen sijaan arvioitiin usein varsin myönteisesti. Edelleen joissakin hallinto-osaston toimistoissa korostui työn vähäinen arvostus Tilastokeskuksessa. Suunnitteluosaston työntekijät puolestaan ja yleisemminkin tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat kokivat keskimääräistä useammin omalle työlleen asetettavan ristiriitaisia odotuksia.

Koko viraston tasolla oltiin tyytymättömiä urakehitysmahdollisuuksiin. Myönteistä oli, että oman työn arvioitiin viime vuosina muuttuneen useammin parempaan kuin huonompaan suuntaan.

Eri toimiryhmien väliset työtyytyväisyyserot olivat melko selviä siten, että vakanssihierarkian yläpäähän kuuluvat olivat tyytyväisimpiä. Toimiryhmäerot säilyivät eri ikäryhmissä. Kuormitustekijöistä olivat työtyytyväisyyteen eniten yhteydessä tehtävien arvioituun laatuun ja vaatimustasoon, tyytyväisyyteen oman urakehitykseen, koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin, työn koettuun merkityksellisyyteen ja työn tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät.

Ergonomiseen kartoitukseen liittyvässä oirekyselyssä todettiin atk-kirjoittajilla olevan aikaisemmassa tutkimuksessa kerättyyn (pankin atk-kirjoittajat) vertailuaineistoon nähden keskimääräistä enemmän niska-hartiaseudun ja kyynärvarren oireita ja vähemmän silmäoireita, olkavarsi- ja selkävaivoja. Oireiden päivittäinen seuranta kahden tarkkailuviikon ajan osoitti oireiden lisääntyvän työpäivän kuluessa. Seurantajak-

sojen välillä tehtiin päätetyöpaikkojen ergonominen kartoitus ja korjaustoimenpiteet sekä annettiin opastusta rasisoireiden ehkäisemisessä. Oireiden määrä oli vähäisempi korjaustoimenpiteiden jälkeen.

Tulosten pohdinnassa kiinnitettiin huomiota sinänsä vaativien mutta kapeiden ammattitaitoalueiden vaikutuksiin urakehityksessä, toimien täyttöön, määräaikaisten työsuhteiden ongelmaan, tuotantoprosessin koordinoinnin pulmallisuuteen sekä eri tuotantovaiheissa työskentelevien yhteistyökysymyksiin.

Tutkimuksen perustavoitteena oli työn ja työolojen kehittäminen. Tulosten perusteella esitettiin sekä lyhyellä aikavälillä toteutettavissa olevia korjausehdotuksia että keskipitkällä aikavälillä huomioitavia, luonteeltaan periaatteellisempia näkökohtia työn ja työolojen kehittämisessä. Lyhyen aikavälin ehdotukset liittyvät toimistojen sisäisen työn organisoinnin kehittämistarpeeseen, työkierron kohdentamiseen, päätetyöpaikkojen tarkastuksen ja seurannan vakiinnuttamiseen, sekä lomakesuunnittelun kehittämiseen. Keskipitkällä aikavälillä korostuu tarve työntekijäin osallistumisen ja psyykkisen kuormituksen huomioonottoon tuotantomenetelmien muutoksen valmistelussa, suunnittelussa ja toteutuksessa sekä työnjakokysymysten pohdinnassa ja toimien muotoilussa toimistotasolla.

Jatkotutkimuskohteiksi esitettiin mm. hajautetun atk:n sovelukseen liittyvien piirteiden arviointia käyttäjäystävällisten atk-ratkaisujen kehittämiseen liittyvää kokeilutoimintaa sekä nykyisen tuotantomallin hyvien ja huonojen puolien tarkempaa analysointia. Monet tutkimuksen osoittamat ongelmat ovat sellaisia, että niiden poistamisessa toimintatutkimustyyppinen ote saattaisi olla tehokkain. Yksi mahdollisuus on työolojen kehittäminen esim. tuotantoryhmäkokeiluin.

I TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Julkisella sektorilla tehtävää työtä on tutkittu verrattain vähän psyykkisen työsuojelun näkökulmasta. Tähän mennessä tehty tutkimustyö on usein kohdistunut tietyille erityisaloille, jolloin vain osa tutkimustuloksista on ollut sellaisenaan yleistettävissä laajemmallekin.

Viime aikoina erityisesti toimistoautomaation eteneminen on herättänyt keskustelua julkisen sektorin ja palvelualojen työn ja työolojen muuttumisesta. Näin on käynyt myös Tilastokeskuksessa, jossa meneillään oleva tuotantomallin ja työmenetelmien muutos on johtanut epäilyihin työn muuttumisesta psyykkisesti rasittavammaksi ja yksitoikkoisemmaksi. Toisaalta toimistoautomaatiolla on nähty mahdolliseksi poistaa rutiinitehtäviä ja monipuolistaa työsisältöjä.

Suoraan sovellettavissa olevan tutkimustiedon vähäisyys ja tulossa oleva muutosprosessi nostivat esiin tarpeen kartoittaa psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksen työssä ja työoloissa. Tilastokeskuksen ja Työterveyslaitoksen välisessä tutkimussopimuksessa määriteltiin tutkimuksen tavoitteiksi:

- selvittää keskeisiä psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksessa,
- analysoida nykyisen tuotantomallin hyviä ja huonoja puolia,
- suorittaa ergonominen kartoitus vakiintuneesta näyttöpäätetyöstä,
- arvioida perusteellisemman tutkimuksen tarvetta ja muotoa.

Tutkimuksen peruslähtökohtana on tulosten pohjalta tehdä ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla työhön tai työoloihin liittyviä negatiivisia piirteitä voitaisiin poistaa tai niiden vaikutusta vähentää. Tutkimukselle asetettiin Tilastokeskuksessa johdoryhmä, jonka tehtäväksi määriteltiin tutkimuksen tukemisen, ohjauksen ja seurannan lisäksi jatkotoimenpide-esitysten tekeminen ja jatkotutkimustarpeen arviointi.

1.2. Tilastokeskuksen toiminnan luonnehdintaa

Tilastokeskuksen tehtävänä on toisaalta palvella yhteiskuntaa laatimalla ja julkaisemalla itse yhteiskuntaoloja koskevaa tilastoa. Toisaalta se on valtion johtava tilastoviranomainen, jonka tulee kehittää ja valvoa koko valtion tilastotoimintaa. Lisäksi sen asiana on seurata tilastotyön kehitystä ulkomaille, osallistua kansainväliseen tilastojen kehittämisen- ja yhteinäistämistyöhön sekä toimittaa ulkomaisille viranomaisille ja kansainvälisille järjestöille Suomea koskevia tilastotietoja.

Tilastokeskuksen organisaatio

Tilastokeskus on valtionvarainministeriön alainen, lähinnä tieteellisluontoinen keskusvirasto. Tilastokeskuksen toimintapiirinä on koko maa. Sillä ei ole erillistä väliasteen tai paikallishallintotason organisaatiota.

Tilastokeskuksen nykyinen organisaatio pääosiltaan ja nimi ovat vuodelta 1971. Ennen sitä viraston nimi oli Tilastollinen päätoimisto. Virasto on perustettu vuonna 1865.

Pääjohtaja johtaa ja valvoo Tilastokeskuksen toimintaa. Virastossa on viisi osastoa:

- hallinto-osasto
- suunnitteluosasto
- henkilötilasto-osasto
- yhteisötilasto-osasto ja
- tietojenkäsittelyosasto.

Suunnitteluosastoa lukuun ottamatta osastot jakautuvat toimistoihin, joita on yhteensä kolmetoista.

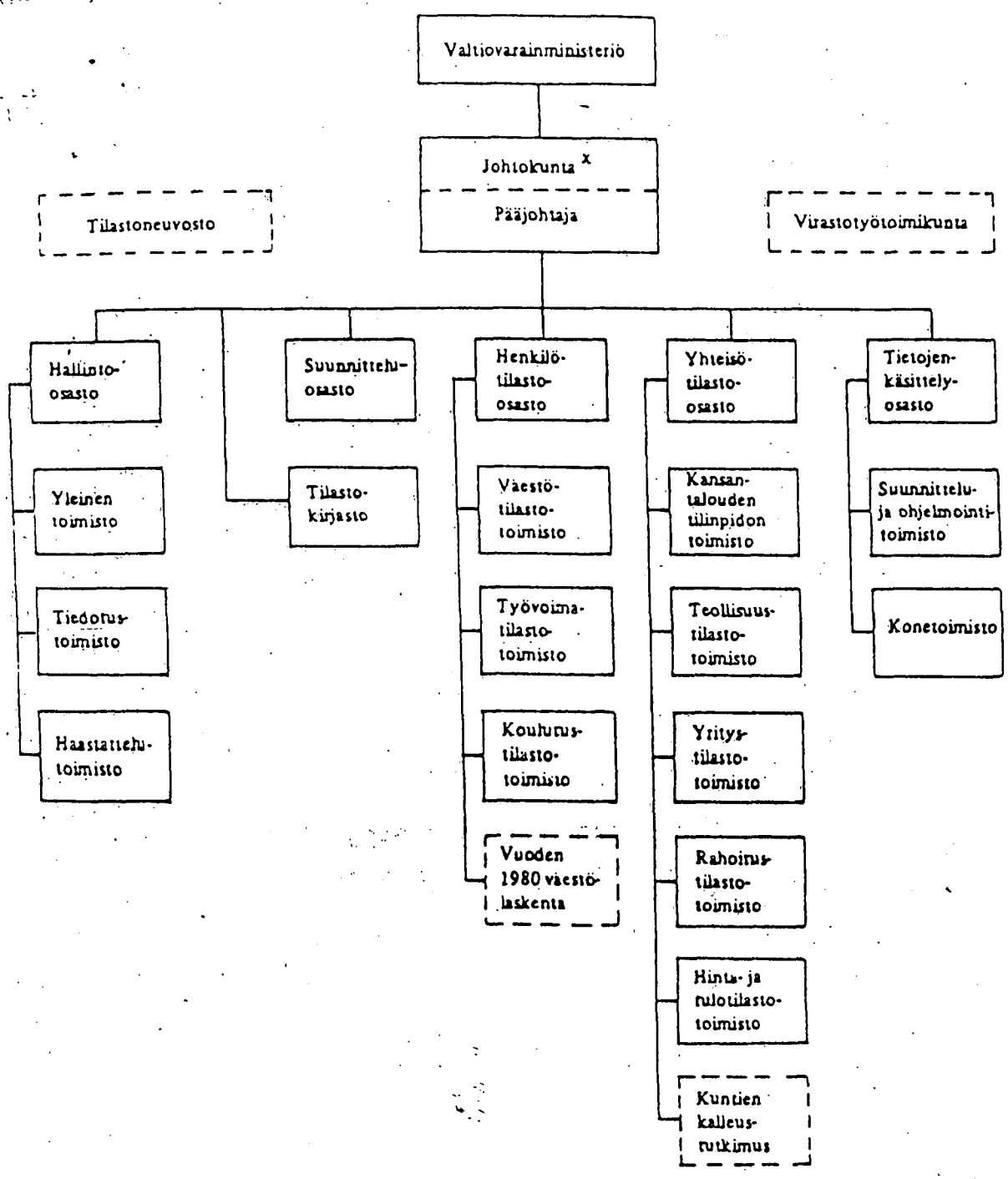
Tilastokeskus on jaettu toiminnan ja talouden suunnittelua varten 19 vastuualueeseen. Jokainen toimisto on oma vastuualueensa. Lisäksi jokaisella osastolla ja koko virastolla on yhteisvastuualueensa.

Tilastokeskuksen organisaatio on esitetty kuviossa 1.

Tilastokeskuksen toiminta 1970-80 luvulla

Toiminnan luonnehdinta perustuu tiivistäen Tilastokeskuksen pitkän tähtäyksen runkosuunnitelmaan (1981): Tilastokeskuksen kehitystä 1970-luvun alussa leimasivat automaattisen tietojenkäsittelyn käyttöönotto, organisaatiouudistus ja tilastojen voimakas sisällöllinen kehittäminen sekä valtion tilastotoimen koordinoititehtävän painottuminen. Organisaatiouudistuksessa viraston osastojen lukumäärää supistettiin voimakkaasti viiteen osastoon. Uutena organisaatioyksikkönä perustettiin suunnitteluosasto, jonka päätehtävänä oli valtion tilastotoimen kehittämiseen ja valvontaan liittyvät koordinointi- ja suunnittelutehtävät - mm. vuosittain vahvistetun valtion tilastotoimen kehittämisohjelman laatiminen. Tilastojen siirtäminen atk:lle tapahtui nopeasti muutamassa vuodessa 70-luvun alkupuolella. Atk:n käyttöönotto tapahtui systeemikohtaisin ratkaisuin. Tuloksena oli vaikeasti hallittava atk-systeemien kokonaisuus, joka satoi huomattavat määrät ylläpitoresursseja ja jossa ajoituksen suunnittelu ja keskitettyjen tuotantovaiheiden kapasiteetin tasainen käyttö on ollut jatkuvana ongelmana.

Tilastokeskuksen organisaatio
(1.3.1982)



^x Johtokuntaan kuuluvat pääjohtaja (pj), osastopäälliköt sekä kaksi valtiovarainministeriön nimeämää jäsentä. Tilastokeskuksesta annetun asetuksen 31 §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettuja, kirjaston kehittämistä koskevia asioita käsiteltäessä johtokuntaan kuuluu lisäksi kaksi kirjaston käyttäjiä edustavaa jäsentä.

KUVIO 1. Tilastokeskuksen organisaatio

Tilastojen voimakas kehittyminen 70-luvun alkupuolella johti keskitettyjen tuotantotoimintojen, erityisesti atk:n kapasiteetin ylikuormittumiseen ja tilastojen valmistumisaikojen pidentymiseen. 1970-luvulla alkoi myös niin sanottu hallinnollisten tietoaaineistojen laajamittainen hyväksikäyttö tilastojen tuotannossa, esimerkkinä väestötilastojen laadinnan pohjana väestön keskusrekisterin konekielisiä tiedot. Atk:n yleistyminen valtionhallinnossa 70-luvulla johti atk-pohjaisten tietoaaineistojen nopeaan lisääntymiseen ja samalla tietoaaineistojen tilastollisen hyväksikäytön helpottumiseen.

Atk-tekniikan läpimurto valtionhallinnon tietojenkäsittelyssä ja muualla yhteiskunnassa onkin perusteellisesti muuttanut Tilastokeskuksen toimintaympäristöä. Yhä useammat tilastojen keskeiset käyttäjät tuottavat tarvitsemaansa tilastotyyppistä tietoa itse.

Valmiiden atk-aineistojen hyväksikäyttö tilastojen perustietolähteenä on vähentänyt päällekkäistä tietojenkeruuta ja samalla merkinnyt toiminnallisten kytkentöjen lisääntymistä ulkopuolisiin ja erityisesti valtionhallinnon tietoaaineistoihin.

Atk on myös muuttanut valtion tilastotoimen kuvaa. Perinteisten tilastoviranomaisten kohdalla erikseen organisoidut tilastoyksiköt ovat sulautumassa osaksi hallinnollista tietojenkäsittelyä, atk-, talous- tai suunnitteluyksiköiden yhteyteen.

Tämä kehitys merkitsee Tilastokeskuksen toiminnan painopisteen siirtymistä 1980-luvulla tilastoja tuottavasta viranomaisesta yhä enemmän tietojen välittävään ja niiden käyttöä edistävään ja oman alansa tietohuoltoon koordinoivan viranomaisen suuntaan.

Muuttuvien kokonaistavoitteiden toteuttamisessa ja oman tilastotuotannon nopeuden, luotettavuuden, käyttöönsoaattamismuodon ja jalostusasteen kohottamisessa keskeisiä Tilastokeskuksen toiminnan painopistealueita ovat:

- Tuotantorakenteen kehittäminen ja tuotantomenetelmien suunnitelmallinen muutos uusimman tietojenkäsittelyteknologian ja tekstinkäsittelytekniikan suomien mahdollisuuksien pohjalta.
- Menetelmätyön tehostaminen ja organisointi siten, että se välittömästi tukee tuotantorakenteen muutosta ja tuotannolle asetettuja tavoitteita.
- Tilastotoimen kehittämisen ja ohjauksen tehostaminen parantamalla ohjauskeinoja ja tilastotoimen koordinoinnin organisointia.
- Viraston organisaation kehittäminen vastaamaan entistä paremmin tehtävien tehokkaan hoidon asettamia vaatimuksia erityisesti tuotannonohjauksen ja valtion tilastotoimen koordinoinnin osalta.

(Tilastokeskuksen pitkän tähtäyksen runkosuunnitelma, TK:n tutkimuksia 71, 1981)

1.3. Keskeiset käsitteet ja tutkimusongelman rajaus

Tutkimuksen yleistavoitteena on tutkia psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä ja niiden aiheuttamaa haitallista kuormitusta työntekijöille Tilastokeskuksen työssä ja työoloissa.

Psyykkiset kuormitustekijät -käsitteellä tarkoitetaan sellaisia työn ja työskentelyolosuhteiden piirteitä, jotka asettavat vaatimuksia ihmisen psyykkiselle toiminnalle ja tiedoille ja taidoille työssä. Mikäli työn tai työolosuhteiden vaatimukset ovat ristiriidassa ihmisen psyykkisten toimintojen ja näitä säätelevien lainalaisuuksien kanssa, voi seurauksena olla haitallista psyykkistä kuormittumista. Psyykkiset kuormitustekijät -käsite viittaa siis työhön ja työoloihin, psyykinen kuormittuminen työntekijään.

Psyykkisellä kuormituksella tarkoitetaan ihmisen psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työprosessissa. Psyykkinen kuormitus jaetaan usein määrälliseen ja laadulliseen kuormitukseen ja nämä edelleen yli- ja alikuormitukseen. Monen työn ominaisuuden kohdalla sekä ko. tekijän puuttuminen (tai ilmeneminen vain vähäisessä määrin) että sen ilmeneminen kovin runsaana/usein koetaan psyykkisesti kuormittavana, jolloin optimitilanne useimmiten on näiden ääripäiden välillä (esimerkiksi tehtävien vaihtelevuus tai vastuu). Toisaalta joidenkin kuormitustekijöiden vähäinenkin tai harvoin toistuva esiintyminen saattaa olla erittäin kuormittavaa esiintymishetkellä, esimerkkinä työtehtävien suorittaminen liian vähäisellä perehdyttämällä.

Psyykkisten kuormitustekijöiden ja kuormittumisen käsitteet liittyvät myös stressin, mielenterveyden ja psyykkisen hyvinvoinnin käsitteisiin. Työpsykologiassa stressi-käsitteellä tarkoitetaan yksilön tarpeiden ja ympäristön välistä pitkäaikaista tai voimakasta ristiriitatilannetta, jota yksilö yrittää poistaa erilaisin psykofysiologisin puolustautumis- ja mukautumisreaktioin. Yksilön stressireaktion voimakkuuteen vaikuttavat stressitekijöiden lisäksi muut ympäristötekijät ja yksilön ominaisuudet. Kauan jatkuessaan ristiriitatilanne yksilön ja ympäristön välillä saattaa johtaa psykosomaattiseen oireiluun tai pysyväisluonteisiin muutoksiin yleisessä terveydentilassa.

Mielenterveyskäsitettä on usein verrattu jatkumoon, jossa ääripäät (täydellinen terveys tai sairaus) ovat vain teoreettisesti olemassa ja jolla yksilön sijainti saattaa huomattavastikin vaihdella elämäntilanteesta riippuen. Mielenterveysongelmien yhteydessä tarkastellaan usein emotionaalisia häiriöitä, joiden yhteydet työhön ja työelämään eivät aina ole kovin yksiselitteisiä.

Psyykkinen hyvinvointi on käsitteenä laajempi kuin mielenterveys - käsite. Se edellyttää mielenterveyttä mutta lisäksi sitä, että olosuhteet, jossa ihminen elää ja toiminnot, joita hän suorittaa, vastaavat hänen ominaisuuksiaan ja tarpeitaan.

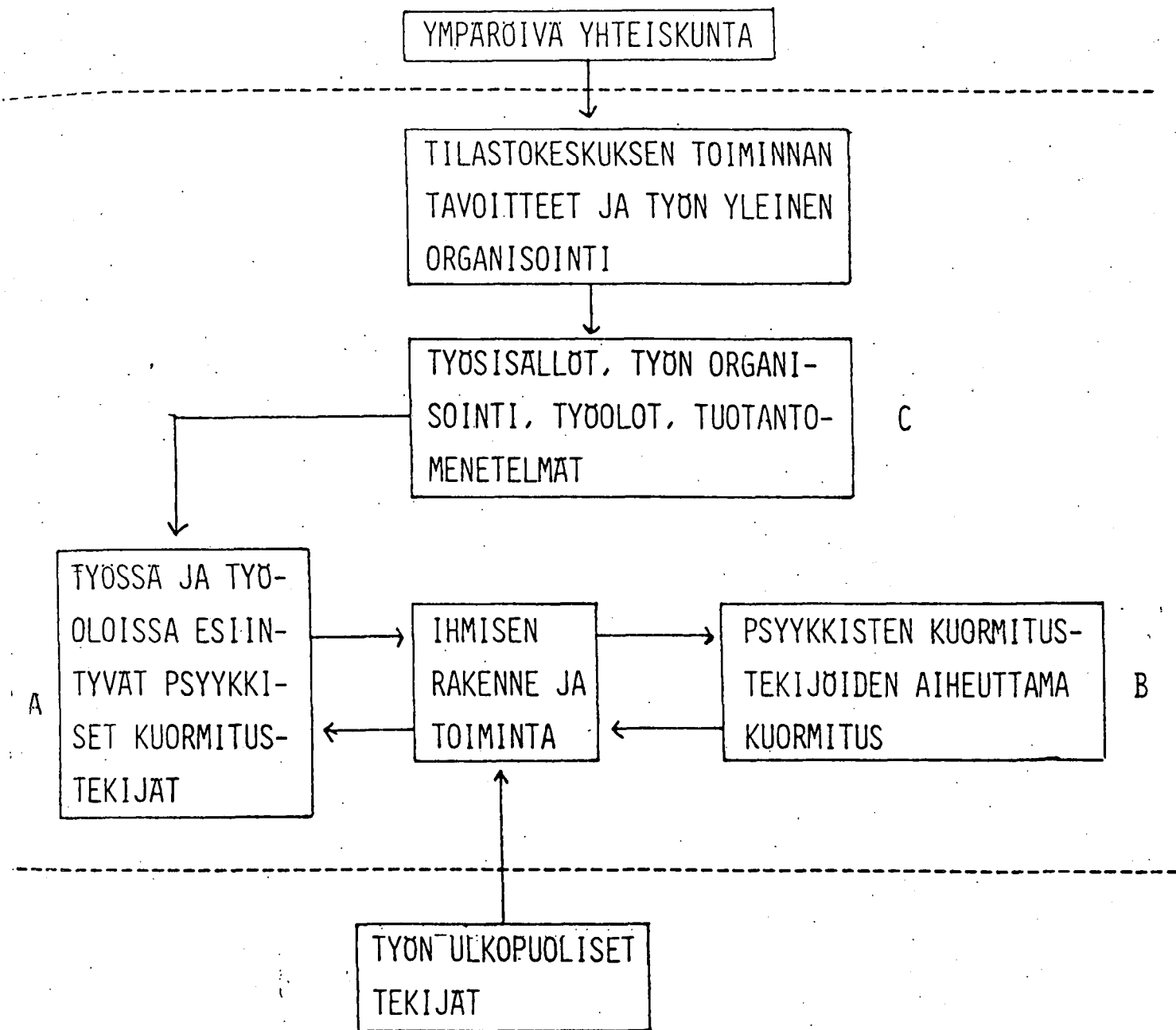
Psyykkiset kuormitustekijät voivat aiheuttaa - mm. kuormitustekijöiden voimakkuuden, esiintymistiheyden tai voimakkuuden, työntekijän persoonallisuuden piirteiden tai elämäntilanteen mukaan - eriasteista haitallista psyykkistä kuormittumista, joka pitkäkestoisena tai voimakkaana myötävaikuttaa stressireaktioiden syntymiseen, saattaa tuoda esiin mielenterveyden häiriöitä tai estää psyykkisen hyvinvoinnin rakentumista.

Psyykkisen kuormittumiseen vaikuttavat työssä niin työympäristöön, työn sisältöön, työn organisointiin, sosiaalisiin suhteisiin kuin työmenetelmiinkin liittyvät tekijät. Myös työsuhteeseen ja palkkaukseen liittyvät kysymykset ovat tärkeitä. Tässä tutkimuksessa rajattiin tarkastelu niihin tekijöihin, joihin on etukäteen arvioiden mahdollisuus vaikuttaa Tilastokeskuksen omin resurssein tai työterveyshenkilöstön asiantuntemuksella.

Psyykkisillä kuormitustekijöillä ja psyykkisellä kuormittumisella on edelläkuvattuja liittymäkohtia stressi-, mielen- terveys- ja psyykkinen hyvinvointi -käsitteiden kuvaamiin ilmiöihin ja työn ulkopuoliseen elämänpiiriin. Tutkimuksessa pitäydettiin kuitenkin tarkastelemaan työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä ja niiden aiheuttamaa koettua kuormittavuutta.

Kuviossa 2 on esitetty psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymisen ja koetun kuormituksen välisiä yhteyksiä sekä rajattu tutkimuksen ongelma-alueet (A - C).

Tutkimuskokonaisuuteen kuului myös tilastohaastattelijoiden työn psyykkisten kuormitustekijöiden tutkimus, joka raportoidaan erikseen.



KUVIO 2. Tutkimuksen viitekehys

II TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

2.1. Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmä oli koko Tilastokeskuksen henkilöstö. Tutkimuksen piiriin kuului kaikkiaan noin 620 Tilastokeskuksen toimihenkilöä eri toimipisteissä Helsingissä.

Päämenetelmiksi valittiin lomakekysely, jolla voitiin laajasti selvittää työssä ja työoloissa esiintyviä kuormitustekijöitä koko henkilöstön työssä. Lisäksi koottiin tutkimuksen tiedotustilaisuuksien yhteydessä työyksikkökohtaisia korjaus- ja kehitysehdotuksia, minkä tuloksena saatiin 50 vapaamuotoista työryhmäraporttia.

Lomakekysely suoritettiin vuodenvaihteessa 1981-82. Työaikana täytetyn lomakkeen palautti 563 ja vastausprosentti oli 90 %. Ennen raportin viimeistelyä esiteltiin tulokset toimistoittain työntekijöille ja tarkennettiin niitä työntekijäin esittämien kommenttien perusteella.

2.2. Aineiston käsittely

Psyykkisten kuormitustekijöiden esiintyminen ja koettu kuormitus tulostettiin %-jakaumin osastoittain toiminimike- tai toimiryhmäkohtaisesti. Toiminimike- ja toimiryhmäjaottelut on esitetty osastoittain kohdassa 3.2. ja koko viraston osalta tutkimuksen liiteosassa.

Kyselylomake laadittiin siten, että lomakkeen alkuosassa vastaajia pyydettiin arvioimaan työn ja työolojen piirteiden esiintymistä omassa työssään tai työoloissaan. Lomakkeen jälkimmäisessä osassa pyydettiin vastaajaa arvioimaan näiden samojen piirteiden aiheuttamaa haitallista psyykkistä kuormitusta omalla kohdallaan seuraavalla asteikolla:

Kyseinen tekijä

1. ei esiinny ko. vastaajan työssä tai työoloissa
2. esiintyy, mutta ei aiheuta psyykkistä kuormitusta
3. esiintyy, aiheuttaa melko vähän psyykkistä kuormitusta
4. esiintyy, aiheuttaa jonkin verran psyykkistä kuormitusta
5. esiintyy, aiheuttaa melko paljon psyykkistä kuormitusta
6. esiintyy, aiheuttaa erittäin paljon psyykkistä kuormitusta

Tarkempaan koetun kuormittavuuden analyysiin otettiin mukaan ne vastaajat, joilla ko. kuormitustekijä oli ilmoitettu esiintyväksi (vaihtoehdot 2-6). Näistä laskettiin niiden vastaajien %-osuus, jotka arvioivat ko. tekijän aiheuttavan omalla kohdallaan psyykkistä kuormitusta melko tai erittäin paljon (vaihtoehdot 5 ja 6). Toiminimikkeittäin esitetään kymmenen eniten kuormittavana koettua työn piirrettä.

Erityistarkastelut pohjautuvat %-jakaumiin, keskiarvojen vertailuihin sekä korrelaatiotarkasteluihin kuormitustekijöiden keskinäisistä yhteyksistä ja yhteyksistä eri taustamuuttujiin.

Tutkimuksen tiedotustilaisuuksissa kerättyjä työyksiköiden korjausehdotuksia käytetään taustamateriaalina korjaus- ja jatkotoimenpide-esityksille.

2.3. Aineisto- ja tulkintarajoitukset

Tutkimuksen tiedotustilaisuuksien yhteydessä tuli useaan otteeseen esille huoli vastaajien tietosuojan säilymisestä tutkimustulosten julkistamisessa. Tutkimuksessa onkin kiinnitetty erityistä huomiota tähän kysymykseen. Tämän raportin osalta se on merkinnyt sitä, että esimerkiksi tietojenkäsittelyosastolla toiminimiketarkasteluista jouduttiin kokonaan jättämään pois operaattorit ja käytönohjelmoijat ryhmän pienuuden vuoksi.

Tutkimus on suoritettu poikkileikkaustutkimuksena. Eri toimistoissa ja eri tilastojen kohdalla työmäärä ja työn sisältö ja siten myös työn psyykkiset kuormitustekijät saattavat huomattavastikin vaihdella vuoden mittaan. Näin ollen tämä tutkimus antaa parhaiten kuvaa tutkimuksen suorittamisajankohdan (joulukuu 1981 - tammikuu 1982) tilanteesta, siitäkkin huolimatta, että lomakkeen kysymykset pyrittiin muotoilemaan siten, että vastaaja arvioisi työtään ja työolojaan pitemmällä aikavälillä.

Tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli tulossa oleva työsisältöjen ja -menetelmien muutosprosessi. Tutkimuksen suorittamisajankohtana tuotantomenetelmien muutos, jota parhaiten kuvaa siirtyminen hajautetun atk:n käyttöön, oli vasta alkuvaiheissaan useimmissa toimistoissa. Niinpä tässä tutkimuksessa ei voitu paneutua itse muutosprosessien analysointiin. Tutkimuksessa on kuitenkin eräin osin käsitelty erikseen päätetyöskentelyn yhteyksiä psyykkisiin kuormitustekijöihin ja työtyytyväisyyteen, mikä antanee kuvaa tulossa olevista muutoksista ja myös tietoa työsisältöjen ja -menetelmien suunnittelun pohjaksi. Atk-järjestelmien käytön vaikutuksia tilasto-osastojen työntekijäin työhön ja kuormittumiseen analysoidaan suunnitella olevassa jatkotutkimuksessa.

Oma tulkintarajoitus liittyy kyselylomakkeen luonteeseen. Kyselylomake soveltunee tekniikkana melko hyvin työn ja työolojen (=psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymisen) objektiiviseen arviointiin. Sen sijaan pyydettäessä arvioita näiden tekijöiden aiheuttamasta psyykkisestä kuormituksesta olisi tarkasti ottaen puhuttava mieluummin tiedostetuista kuin koe- tuista kuormitustekijöistä: kyselylomake pystyy antamaan tietoa niiden kuormitustekijöiden vaikutuksista, jotka vastaaja tiedostaa ja havaitsee kohdallaan kuormitusta aiheuttaviksi. Niiden lisäksi vastaaja voi kokea psyykkistä kuormitusta mutta ei osaa paikallistaa sen lähdeä.

Viimeinen tulkintarajoitus liittyy tutkimuksessa käytettyyn työtyytyväisyyden käsitteeseen. Työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat hänen omalle työlleen asettamat tavoitteet ja toiveet. Mitä lähempänä nämä ovat työn tarjoamia mahdollisuuksia, sitä suurempi on työtyytyväisyys. Onkin aihetta olettaa, että tutkimuksessa mitatulla tavalla esiintunut työtyytyväisyys kuvaa yhtä paljon sopeutumisen astetta kuin "todellista" työtyytyväisyyttä.

III TUTKIMUSTULOKSET

3.1. Tulosten esittämistapa

Psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä ja niiden aiheuttamaa haitallisena koettua psyykkistä kuormitusta tarkastellaan tilasto-osastoilla ja tietojenkäsittelyosastolla keskeisten toiminimikkeiden ja hallinto-osastolla toimiryhmäjaottelun pohjalta. Lisäksi tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivista on muodostettu oma ryhmänsä, joiden työhön ja työoloihin liittyviä arvioita tarkastellaan erikseen.

Tulokset esitetään siten, että osastoittain aluksi kuvataan työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä ja sen jälkeen näiden tekijöiden aiheuttamaa haitallisena koettua kuormitusta 10 eniten kuormittavan työn piirteen osalta.

Tarkastelu perustuu prosenttijakaumiin. Tulosten yhteydessä esitettävät kuviot on laadittu siten, että havainnollisuuden vuoksi useimmiten esitetään vain jakaumien ääripäät. Täydelliset taulukot on esitetty tutkimuksen perusraportin liiteosassa.

Tulosten yhteydessä esitetään vastaajien arviot seuraavista työn ja työolojen osa-alueista:

- tehtävien vaativuus
- tehtävien mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus
- työmäärän sopivuus ja aikapaine työssä
- työmäärän jakautuminen, työnjaon ja työroolin selkeys
- arvioidut vaikutusmahdollisuudet
- työstä saatu arvostus ja työn koettu merkitys
- arviot urakehityksestä
- työtyytyväisyys

3.2. Tarkasteltavat toiminimikkeet ja -ryhmät osastoittain

Tilasto-osastot

Yhteisötilasto-osaston ja henkilötilasto-osaston välisiä eroja ja erojen tilastollista merkitsevyyttä toiminimikkeittäin tarkasteltaessa todettiin, että kokonaisuutena ottaen osastot eivät eronneet toisistaan siinä määrin, että olisi ollut tarpeellista tarkastella osastoja erikseen toiminimikkeittäin. Tilasto-osastoja käsitelläänkin tässä yhteydessä yhtenä kokonaisuutena.

Tarkasteltaviksi toiminimikkeiksi valittiin seuraavat (suluisissa ryhmäkoot):

- tilastoapulainen (n = 42)
- tilastonpitäjä (n = 41)
- tilastonlaatija (n = 122)
- aktuaari (n = 34)
- yliaktuaari (n = 46)

Tarkasteltavien toiminimikkeiden tehtäväkuvaukset on lyhyesti esitelty tilasto-osastojen osalta liitteessä 1.

Ryhmittely kattaa 88 % tilasto-osastojen henkilöstöstä.

Tietojenkäsittelyosasto

Tarkasteltavat toiminimikkeet:

- atk-kirjoittaja, lävistäjä (n = 25)
- ohjelmoija (n = 15)
- atk-suunnittelija (n = 35)

Käytönohjelmoijista ja operaattoreista ei muodostunut riittävän suurta ryhmää, joten nämä toiminimikkeet jouduttiin jättämään tarkastelun ulkopuolelle. Ryhmittely kattaa 68 % tietojenkäsittelyosaston henkilöstöstä.

Hallinto-osasto

Osastolla edustettuina olevien toiminimikkeiden runsauden ja suuren hajonnan vuoksi toimet ryhmiteltiin kolmeen toimiryhmään seuraavasti:

- toimiryhmä 1, sisältää ammatit, joissa pätevyysvaatimuksena on akateeminen loppututkinto (n = 35)
- toimiryhmä 2, sisältää seuraavat toiminimikkeet: kamreeri, pääkirjanpitäjä, kirjastoamanuenssi, tilastonlaatija, osastosihteeri, apukamreeri, toimistosihteeri (n = 32)
- toimiryhmä 3, sisältää seuraavat toiminimikkeet: kanslisti, apulaiskanslisti, kirjaaja, tilastonpitäjä, puhelinkeskuksen hoitaja, siivoustyönohjaaja, ylivahtimestari, arkistoapulainen, tilastoapulainen, konekirjoittaja, offsetlatoja, vahtimestari, siivooja (n = 37).

Ryhmittely kattaa koko hallinto-osaston henkilöstön.

Tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat

Ryhmä muodostettiin koko viraston osalta seuraavista toiminimikkeistä: pääsuunnittelija, erikoissuunnittelija, suunnittelija, erikoistutkija, tutkija (n = 48).

3.3. Tilasto-osastot

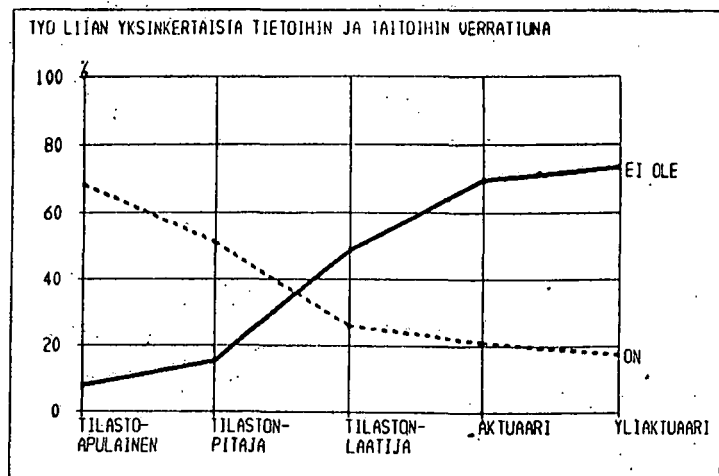
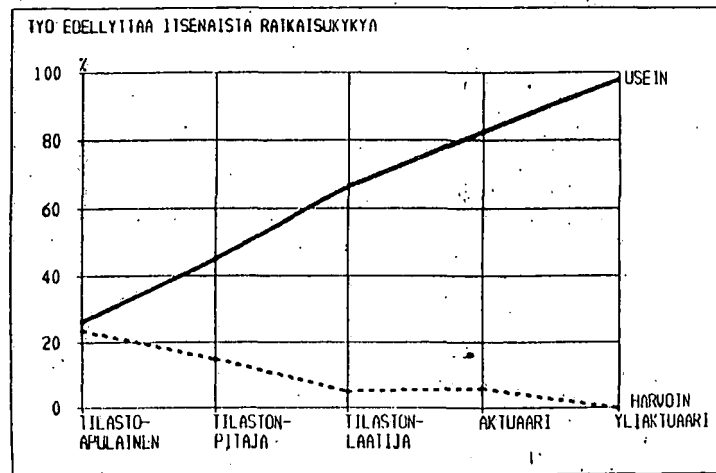
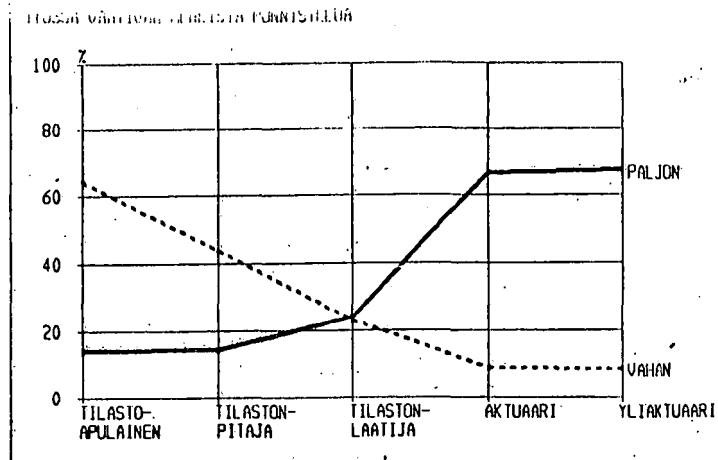
3.3.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä

Tehtävien vaatimustaso ja koettu laatu

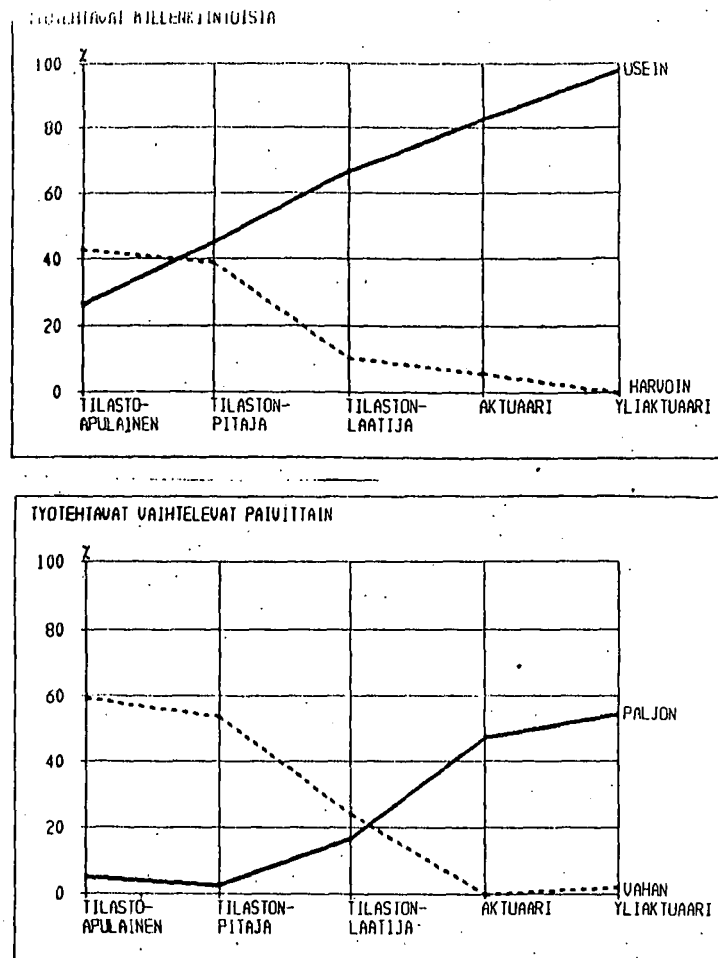
Tehtävien arvioitu vaativuus noudatteli melko tarkasti toiminnimikkeiden muodostamaa hierarkiaa: mitä ylemmällä hierarkiatasolla ollaan, sitä vaativampina tehtävät koetaan (kuvio 3). Sama koski myös arvioita tehtävien vaativuudesta suhteessa omiin kykyihin: kun runsas kaksi kolmasosaa tilasto-apulaisista koki työnsä liian yksinkertaiseksi omiin kykyihinsä verrattuna, oli vastaava arvio yliaktuaarien ryhmässä enää vajaalla viidesosalla. Sama suuntaus ilmeni voimakkaana myös tehtävien koetussa mielenkiintoisuudessa ja vaihtelevuudessa (kuvio 4).

Kokonaistyömäärän sopivuus ja aikapaine työssä

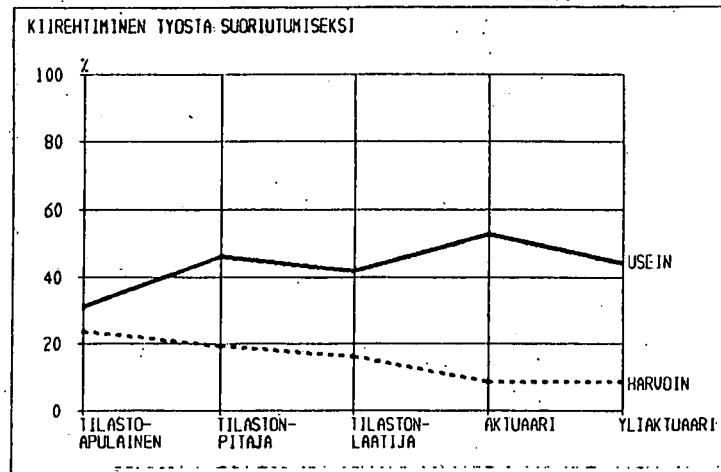
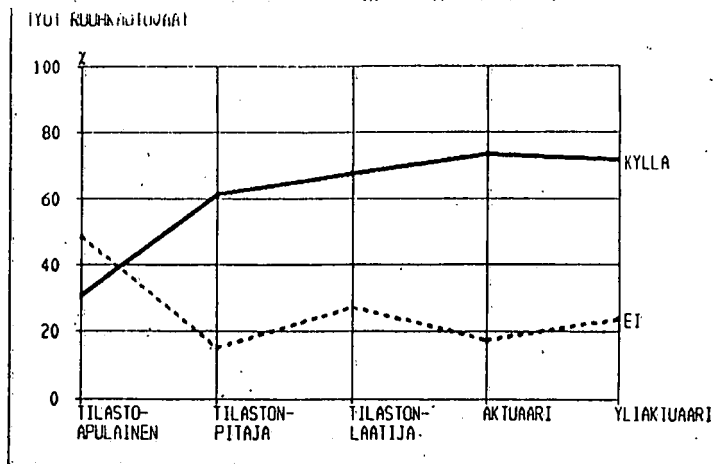
Selvä enemmistö kaikissa ryhmissä arvioi kokonaistyömääränsä sopivaksi. Sen sijaan työssä esiintyi aikapainetta siten, että työt ruuhkautuivat. Tässä suhteessa erot eri ryhmien kohdalla olivat melko pieniä; kuitenkin tilastoapulaiset erosivat muista ryhmistä siten, että töiden ruuhkautuminen ja kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi oli jossain määrin vähäisempää (kuvio 5).



Kuvio 3. Tehtävien vaativuuteen liittyviä arvioita toiminnikkeittäin tilasto-osastoilla



Kuvio 4. Tehtävien laatuun liittyviä arvioita toimimikkeittäin tilasto-osastoilla



Kuvio 5. Aikapaine työssä toiminimikkeittäin tilasto-osastoilla

Työnjaon ja työroolin selkeys, työmäärän jakautuminen toimiston sisällä

Aktuaareista ja yliaktuaareista runsas kolmasosa arvioi osastojen välillä esiintyvän epäselvyyksiä tehtävien suorittamisvastuusta ja suunnilleen yhtä moni koki omalle työlleen asetettavan ristiriitaisia odotuksia. Muiden ryhmien kohdalla vastaavat arviot olivat pienempiä.

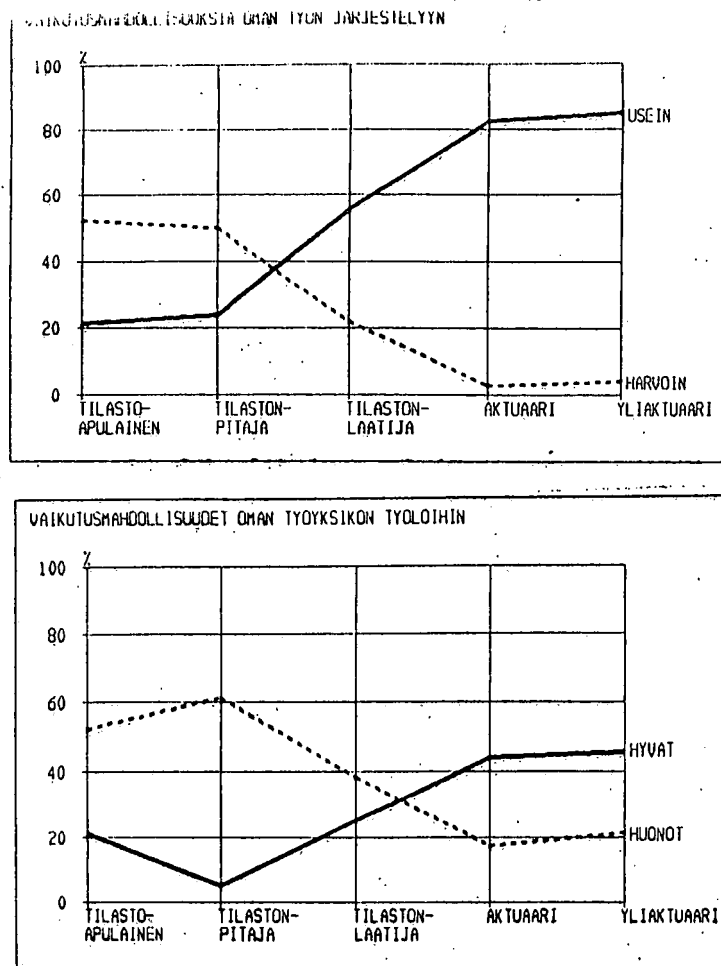
Vajaa kolmasosa tilastoapulaisista arvioi työmäärän jakautuvan epätasaisesti toimiston sisällä eri henkilöiden kesken. Tilastonpitäjistä, tilastonlaatijoista ja aktuaareista noin puolet oli tätä mieltä ja yliaktuaareista peräti 60 %.

Vaikutusmahdollisuudet

Koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön noudattelivat nekin toiminimikkeiden muodostamaa hierarkiaa siten, että aktuaarit ja yliaktuaarit kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä usein ja tilastoapulaiset ja tilastonpitäjät selvästi harvemmin. Sama suuntaus ilmeni myös koetuissa vaikutusmahdollisuuksissa työyksikön työoloihin (kuvio 6).

Työstä saatu arvostus

Suurin osa kaikissa toiminimikeryhmissä arvioi työtään arvostettavan Tilastokeskuksessa ja omassa työyhteisössä samalla tavoin kuin muidenkin työtä. Yliaktuaareista kuitenkin runsas viidesosa (22 %) koki työtään arvostettavan keskimääräistä enemmän omassa työyhteisössä, samoin (24 %) koko Tilastokeskuksessa. Toisaalta yli kolmasosa tilastonpitäjistä (38 %) ja tilastoapulaisista (34 %) koki työtään arvostettavan Tilastokeskuksessa keskimääräistä vähemmän.



Kuvio 6. Koetut vaikutusmahdollisuudet toiminimikkeittäin tilasto-osastoilla

Urakehitys

Tyytyväisyys tähänastiseen urakehitykseen noudatteli edellä mainittua suuntaa, poikkeuksena kuitenkin aktuaarit, joiden tyytyväisyys urakehitykseen on melko vähäistä. Tulevaisuuden urakehitysmahdollisuudet nähtiin Tilastokeskuksen palveluksessa huonoina kaikissa ryhmissä, mahdollisuudet muun työnantajan palveluksessa huonoina erityisesti tilastonlaatijoiden kohdalla.

Työtyytyväisyys

Yleisarvio työviihtyvyydestä, työn antamasta henkisestä tyydytyksestä sekä arviosta omalla alalla olemisesta osoitti työtyytyväisyyden olevan vähäisintä tilastoapulaisilla ja tilastonpitäjillä, korkeinta aktuaarien ja yliaktuaarien kohdalla (kuvio 7).

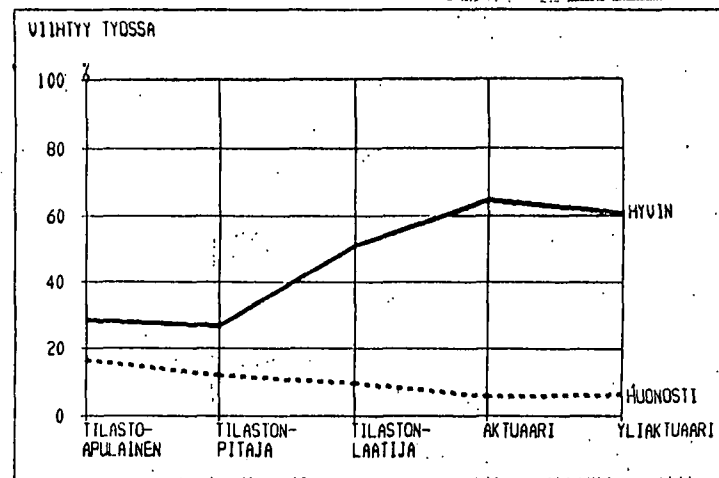
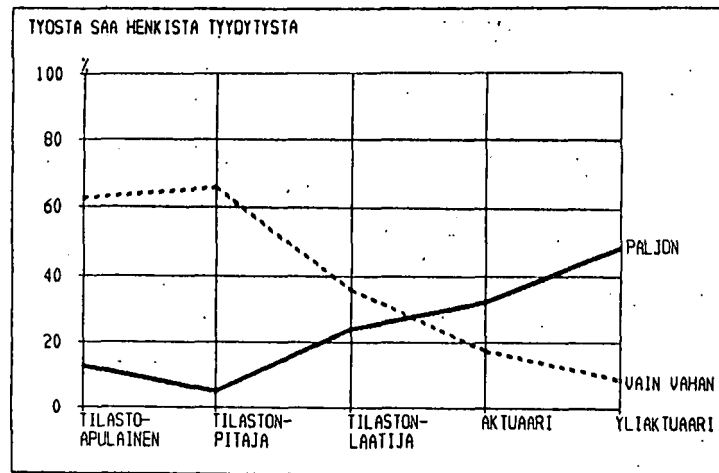
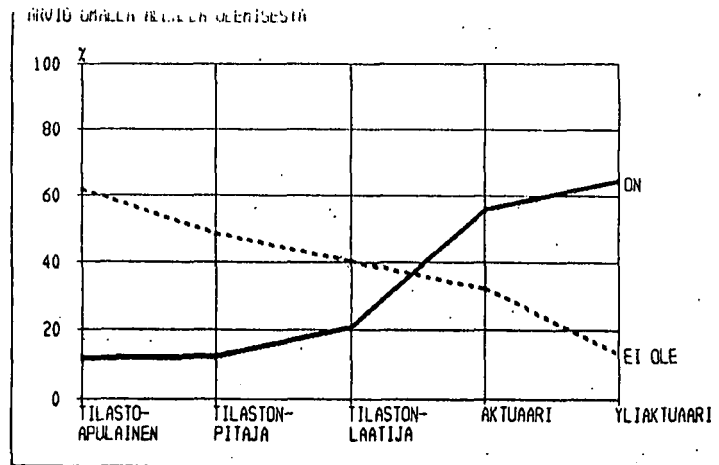
Yhteenveto: eri toiminimikkeiden kohdalla korostuvat työn kuormitustekijät

Tilastoapulaiset ja tilastonpitäjät

- laadullinen alikuormitus: tehtävien vähäinen vaatimustaso, tehtävien toistuvuus ja koettu mielenkiinnottomuus.
- vähäinen arvostus Tilastokeskuksessa
- koetut huonot vaikutusmahdollisuudet sekä omaan työhön että oman työyksikön töiden järjestelyyn

Tilastonlaatijat

- useimpien arvioitujen työn ominaisuuksien suhteen tilastonlaatijat sijoittuivat keskivaiheille, toisella puolella tilastoapulaiset ja tilastonpitäjät ja toisella puolella aktuaarit ja yliaktuaarit keskenään omina ryhminään.



Kuvio 7. Työtyytyväisyyteen liittyviä arvioita toiminimikkeittäin tilasto-osastoilla

- tilastonlaatijat erottuivat kuitenkin selvästi muista ryhmistä arvioitaessa urakehitysmahdollisuuksia muun työnantajan palveluksessa; ne kuten arviot urakehitysmahdollisuuksista Tilastokeskuksessa olivat negatiivisimmat tilastonlaatijoiden kohdalla, joskaan viimeksimainitussa ei ollut huomattavaa eroa muihin ryhmiin

Aktuaarit

- muihin ryhmiin verrattuna aktuaarit olivat tyytymättöimpiä tähänastiseen urakehitykseensä, joskin näkivät mahdollisuutensa jatkossa jossain määrin muita ryhmiä parempina

Aktuaarit ja yliaktuaarit yhdessä

- muihin ryhmiin verrattuna korostuivat työnjakoon ja työroolin epäselvyyteen liittyvät ongelmat
- vaikutusmahdollisuudet koettiin hyvinä, samoin työstä saatu arvostus

Yliaktuurit

- edellä mainittujen seikkojen lisäksi yliaktuaarien tyytyväisyys urakehitykseen oli suurinta

3.3.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus

Taulukoissa 1-5 on esitetty 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä toiminimikkeittäin. Suluissa oleva %-luku ilmaisee, kuinka suuri osa vastaajista on arvioinut ko. tekijän esiintyvän ainakin joskus työssä tai työoloissa. Oikeassa reunassa oleva %-luku ilmaisee, kuinka moni niistä, jotka ovat arvioineet ko. tekijän esiintyvän, on kokenut sen melko tai erittäin paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavaksi omalla kohdalla (ks. kappale 2.2.).

TAULUKKO 1. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tilasto-osastojen tilastoapulaisilla.

1. Tehtävät liikaa samanlaisina toistuvia (88%).....	51 %
2. Tehtävät eivät ole tarpeeksi mielenkiintoisia (88%)...	49 %
3. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (76%).....	41 %
4. Työtehtävät liian yksinkertaisia tietoihin ja taitoihin nähden (86%).....	39 %
5. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (95%).....	38 %
6. Toimentäyttömenettelyt Tilastokeskuksessa epäoikeudenmukaisia (88%).....	32 %
7. Todennäköisyys työtehtävien muuttumisesta kielteiseen suuntaan (71%).....	30 %
8. Puuttuva tieto työssä tai työoloissa tapahtuvista muutoksista (83%).....	29 %
9. Työ vaatii liian vähän henkistä ponnistelua (81%).....	26 %
10. Töiden ruuhkautuminen (79%).....	21 %

TAULUKKO 2. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tilasto-osastojen tilastonpitäjillä.

1. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (85%).....	43 %
2. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (76%).....	39 %
3. Tehtävät liikaa samanlaisina toistuvia (93%).....	39 %
4. Tehtävät eivät ole tarpeeksi mielenkiintoisia (88%)...	39 %
5. Tyytymättömyys tähänastiseen urakehitykseen Tilastokeskuksessa (78%).....	38 %
6. Toimentäyttömenettelyt epäoikeudenmukaisia Tilastokeskuksessa (90%).....	38 %
7. Töiden ruuhkautuminen (83%).....	32 %
8. Työtehtävät liian yksinkertaisia tietoihin ja taitoihin nähden (78%).....	31 %
9. Työ vaatii liian vähän henkistä ponnistelua (80%).....	27 %
10. Työmäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (73%).....	27 %

TAULUKKO 3. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tilasto-osastojen tilastonlaatijoilla.

1. Töiden ruuhkautuminen (89%).....	27 %
2. Toimentäyttömenettelyt epäoikeudenmukaisia Tilastokeskuksessa (84%).....	27 %
3. Tehtävät liikaa samanlaisina toistuvia (81%).....	23 %
4. Tehtävät eivät ole tarpeeksi mielenkiintoisia (80%)...	22 %
5. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittämättömyys (87%).....	22 %
6. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (84%).....	20 %
7. Työ vaatii liian vähän henkistä ponnistelua (74%).....	18 %
8. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (92%).....	17 %
9. Työympäristön puutteet (57%).....	17 %
10. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (72%).....	15 %

TAULUKKO 4. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tilasto-osastojen aktuaareilla.

1. Töiden ruuhkautuminen (91%).....	35 %
2. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (88%).....	33 %
3. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittämättömyys (88%).....	33 %
4. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (91%).....	32 %
5. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (82%).....	32 %
6. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (76%).....	31 %
7. Tähänastinen urakehitys Tilastokeskuksessa ei vastaa odotuksia (79%).....	30 %
8. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (82%).....	29 %
9. Toimentäyttömenettelyt Tilastokeskuksessa epäoikeudenmukaisia (91%).....	26 %
10. Työtehtävät liian yksinkertaisia tietoihin ja taitoihin nähden (71%).....	21 %

TAULUKKO 5. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tilasto-osastojen yliaktuaareilla.

1. Töiden ruuhkautuminen (91%).....	31 %
2. Tehtäviin varatun ajan riittämättömyys (87%).....	28 %
3. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (85%).....	28 %
4. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (96%).....	27 %
5. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (93%).....	23 %
6. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (78%).....	22 %
7. Työympäristön puutteet (59%).....	19 %
8. Huonot urakehitysmahdollisuudet muun työnantajan kuin Tilastokeskuksen palveluksessa (74%).....	18 %
9. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (87%).....	13 %
10. Muista johtuva odottelu oman työosuuden aloittamisessa (83%).....	13

Yhteenvedona taulukoista voidaan todeta tilastoapulaisilla ja tilastonpitäjillä korostuvan koettuina kuormitustekijöinä laadulliseen alikuormitukseen viittaavat arviot, tilastonlaatioilla sekä aikapaineeseen että laadulliseen alikuormitukseen viittaavat arviot, aktuaareilla ja yliaktuaareilla varsin selvästi aikapaineeseen ja määrälliseen ylikuormitukseen viittaavat arviot.

3.4. Tietojenkäsittelyosasto

3.4.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä

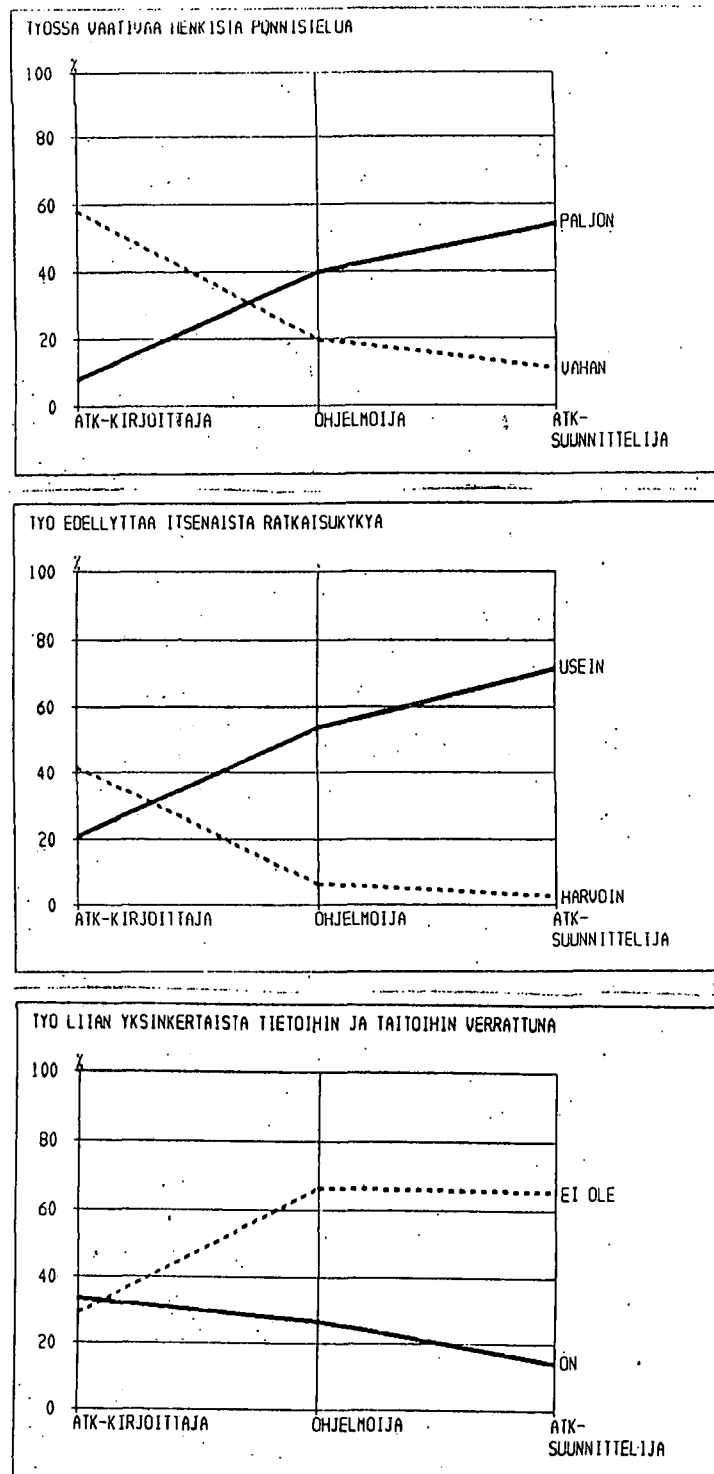
Arviot tehtävien vaatimustasosta ja laadusta

Muihin ryhmiin verrattuna atk-kirjoittajat ja lävistäjät kokivat oman työnsä varsin vähän vaativaksi: yli puolet (58 %) arvioi työhön sisältyvän vaativaa henkistä ponnistelua vain vähän, vajaa puolet (42 %) työnsä edellyttävän itsenäistä ratkaisukykyä vain harvoin ja kolmannes (33 %) työnsä olevan liian yksinkertaista omiin tietoihin ja taitoihin verrattuna (kuvio 8).

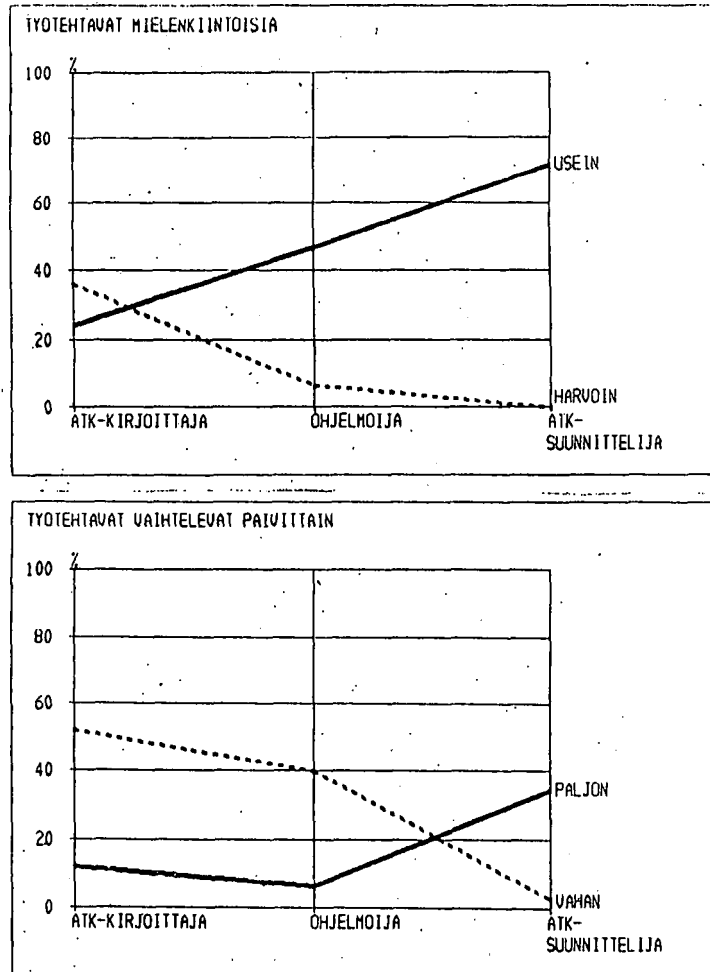
Yli kolmannes (36 %) atk-kirjoittajista ja lävistäjistä piti työtehtäviään mielenkiintoisina vain harvoin ja puolet (52 %) arvioi päivittäisten työtehtäviensä vaihtelevan vain vähän. Ohjelmoijien ja atk-suunnittelijoiden vastaavat arviot olivat huomattavasti myönteisempiä lukuunottamatta päivittäisten työtehtävien vaihtelevuutta, jonka ohjelmoijat arvioivat lähes samoin kuin atk-kirjoittajat ja lävistäjät (kuvio 9).

Kokonaistyömäärän sopivuus ja aikapaine

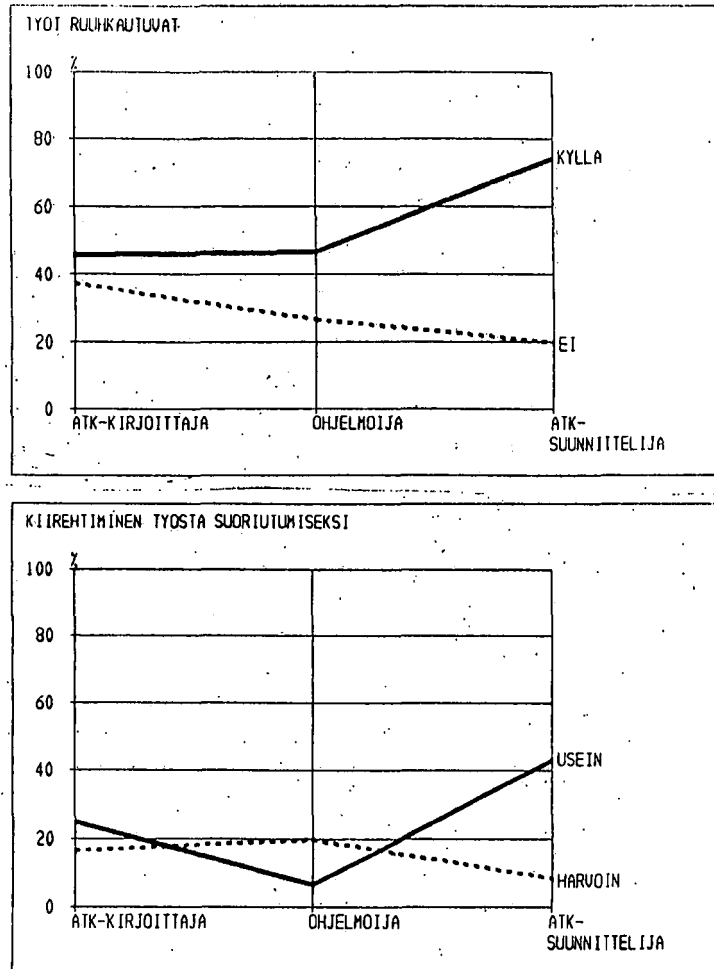
Huomattavan suuri enemmistö kaikista ryhmistä arvioi oman kokonaistyömääränsä sopivaksi. Atk-suunnittelijoista kuitenkin neljännes (26 %) arvioi työmääränsä olevan liian suuri. Myös aikapaineeseen liittyvissä arvioissa (töiden ruuhkautuminen, kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi) atk-suunnittelijat eroaivat selvästi muista ryhmistä siten, että aikapaine korostuu tämän ryhmän kohdalla (kuvio 10).



Kuvio 8. Tehtävien vaativuuteen liittyviä arvioita toiminimikkeittäin tietojenkäsittelyosastolla



Kuvio 9. Tehtävien laatuun liittyviä arvioita toiminnikkeittäin tietojenkäsittelyosastolla



Kuvio 10. Aikapaine työssä toiminimikkeittäin tietojenkäsittelyosastolla

Työmäärän jakautuminen, työnjaon ja työroolin selkeys

Atk-suunnittelijoiden vastaukset erosivat muiden ryhmien arvioista siten, että he kokivat työmäärän jakautuvan toimiston sisällä epätasaisesti (43 %) ja arvioivat osastojen välillä esiintyvän erimielisyyksiä tai erilaisia käsityksiä tehtävien suorittamisvastuusta (37 %). Tosin työmäärän jakautumisen osalta lähes yhtä suuri osa (38 %) atk-kirjoittajista ja lävistäjistä koki työmäärän jakautuvan toimiston sisällä siten epätasaisesti, että toiset joutuivat työskentelemään muita enemmän toimistossa.

Oman työroolin kokivat selkeäksi varsinkin ohjelmoijat, joista kukaan ei kokenut omalle työlleen asetettavan usein ristiriitaisia odotuksia. Myös muut ryhmät arvioivat työroolinsa melko selkeäksi.

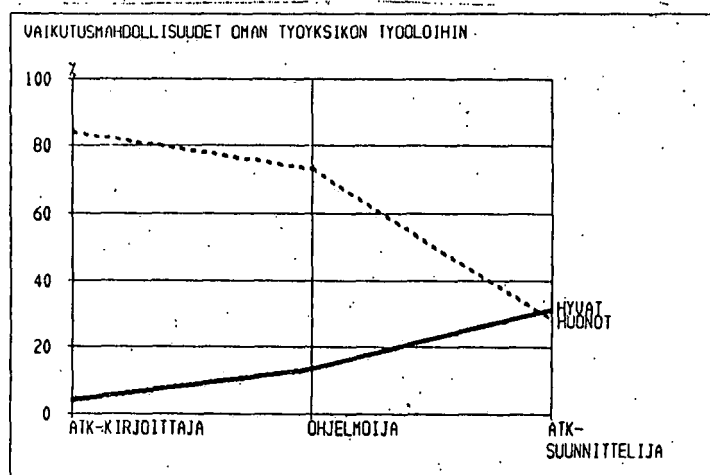
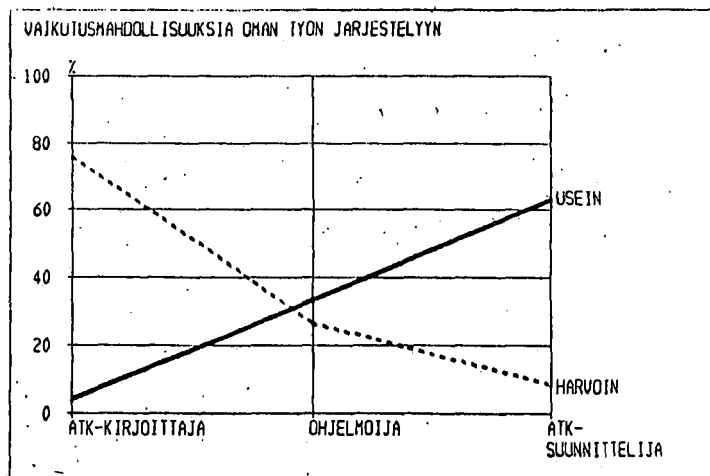
Vaikutusmahdollisuudet

Koetut vaikutusmahdollisuudet noudattelevat varsin tarkoin toiminimikkeiden muodostamaa hierarkiaa: niin mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön kuin työyksikön työoloihin koettiin huonoimpina atk-kirjoittajien ja lävistäjien ryhmässä, parhaimpina atk-suunnittelijoiden ryhmässä (kuvio 11).

Työstä saatu arvostus

Atk-kirjoittajat ja lävistäjät kokivat Tilastokeskuksen taholta tulevan arvostuksen vähäiseksi. Peräti 75 % tästä ryhmästä arvioi omaa työtään arvostettavan keskimääräistä vähemmän. Ohjelmoijien ja atk-suunnittelijoiden selvä enemmistö koki omaa työtään arvostettavan samalla tavalla kuin muidenkin työtä.

Myös oman työyhteisön taholta saatua arvostusta arvioidessaan atk-kirjoittajat ja lävistäjät poikkesivat muista ryhmistä siten, että suurempi osa heistä (25 %) koki myös oman työyhteisön arvostavan vastaajan työtä keskimääräistä vähemmän.



Kuvio 11. Koetut vaikutusmahdollisuudet toiminimikkeittäin tietojenkäsittelyosastolla

Urakehitys

Tyytyväisyys tähänastiseen urakehitykseen noudattelee toimimikkeiden muodostamaa hierarkiaa melko tarkoin. Urakehitysmahdollisuuksia jatkossa Tilastokeskuksen palveluksessa piti huonoina atk-kirjoittajista peräti 67 %, ohjelmoijista 29 % ja atk-suunnittelijoista 40 %. Sen sijaan yli puolet (57 %) ohjelmoijista piti urakehitysmahdollisuuksiaan hyvinä muun työnantajan palveluksessa, atk-kirjoittajista näitä mahdollisuuksia piti hyvinä neljäsosa (26 %) ja atk-suunnittelijoista 40 %.

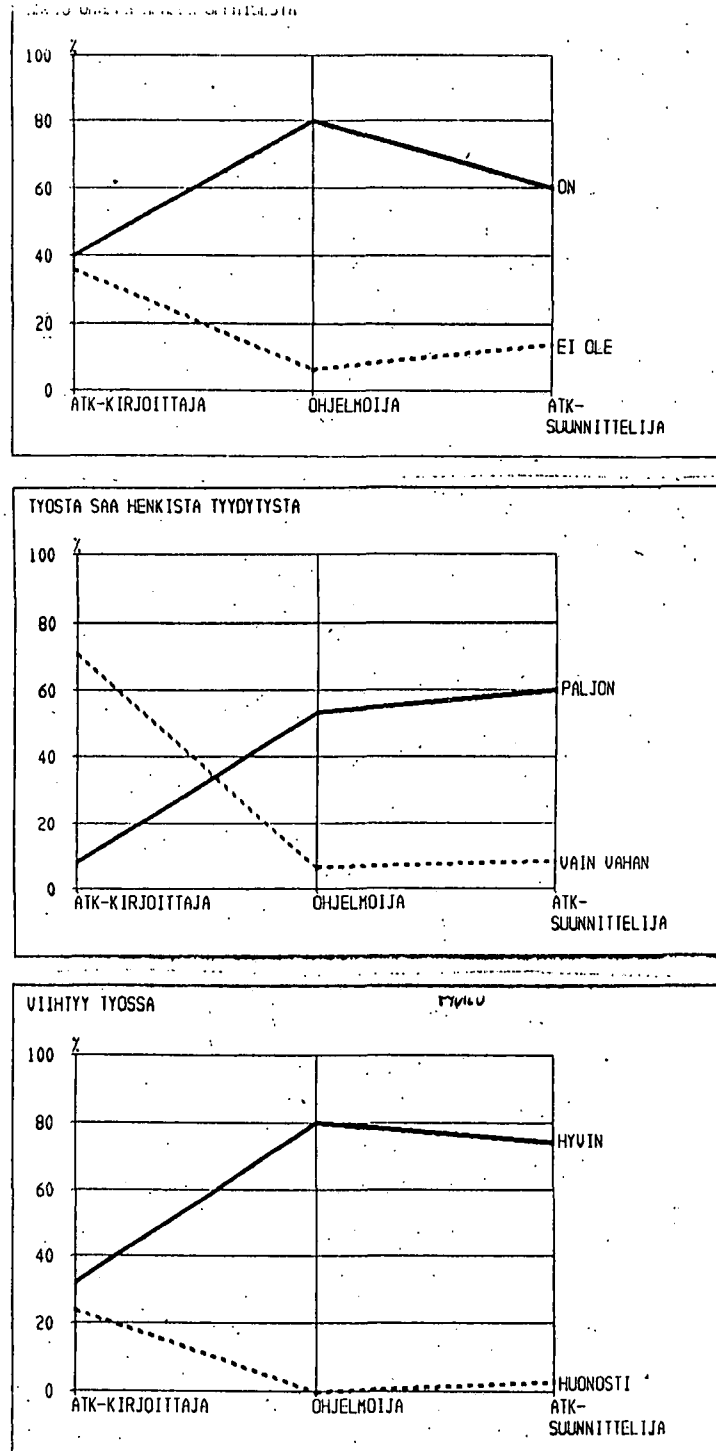
Työtyytyväisyys

Omalla alalla olemisen, työssä viihtymisen ja työssä saadun henkisen tyydytyksen yleisarvion perusteella eroavat atk-kirjoittajat jälleen muista ryhmistä siten, että työtyytyväisyys on vähäisin tämän ryhmän kohdalla. Ohjelmoijat ja atk-suunnittelijat eivät arvioissaan olennaisesti eroa toisistaan, joskin ohjelmoijat tuntevat olevansa omalla alallaan useammin (kuvio 12).

Yhteenveto: eri toiminimikkeiden kohdalla korostuvat työn kuormitustekijät

Atk-kirjoittajat, lävistäjät

- laadullinen alikuormitus: tehtävien vähäinen vaatimustaso, itsenäisten ratkaisujen vähäinen osuus työtehtävissä, tehtävien koettu yksinkertaisuus tietoihin ja taitoihin nähden, tehtävien koettu mielenkiinnostomuus ja vähäinen vaihtelu tehtävissä
- koettu työmäärän epätasainen jakautuminen toimiston sisällä
- huonoiksi koetut vaikutusmahdollisuudet
- työstä saadun arvostuksen vähäisyys
- vähäinen työtyytyväisyys



Kuvio 12. Työtyytyväisyyteen liittyviä arvioita toiminimikkeittäin tietojenkäsittelyosastolla

Ohjelmoijat

- päivittäisten työtehtävien vähäinen vaihtelevuus

Atk-suunnittelijat

- kokonaistyömäärän suuruus
- aikapaineeseen liittyvät arviot: töiden ruuhkautuminen ja kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi
- työmäärän kokeminen epätasaisesti jakautuvaksi toimiston sisällä
- osastojen välisen työnjaon selkiytymättömyys
- huonoiksi arvioidut urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa

3.4.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus

Taulukoissa 6-8 on esitetty 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tietojenkäsittelyosaston eri toiminimikkeiden kohdalla. Suluissa oleva %-luku ilmaisee, kuinka suurella osalla vastaajista ko. tekijä esiintyy työssä tai työoloissa ainakin joskus. Oikeassa reunassa oleva %-luku ilmaisee, kuinka moni niistä, joilla ko. tekijä esiintyy, on kokenut sen melko tai erittäin paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavaksi omalla kohdallaan.

TAULUKKO 6. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tietojenkäsittelyosaston atk-kirjoittajilla ja lävistäjillä.

1. Tehtävät liikaa samanlaisina toistuvia (88%).....	55 %
2. Tehtävät eivät ole tarpeeksi mielenkiintoisia (92%)...	35 %
3. Todennäköisyys työtehtävien muuttumisesta kielteiseen suuntaan (72%).....	33 %
4. Huonot vaikutusmahdollisuudet työyksikön työoloihin (88%).....	32 %
5. Töiden ruuhkautuminen (80%).....	30 %
6. Työympäristön puutteet (80%).....	30 %
7. Työ vaatii liian vähän itsenäistä ratkaisukykyä (72%).	28 %
8. Työ vaatii liian vähän henkistä ponnistelua (72%).....	28 %
9. Huonot urakehitysmahdollisuudet muun työnantajan kuin Tilastokeskuksen palveluksessa (76%).....	26 %
10. Työtehtävät liian yksinkertaisia tietoihin ja taitoihin nähden (80%).....	25 %

TAULUKKO 7. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä tietojenkäsittelyosaston ohjelmoijilla.

1. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (93%).....	21 %
2. Ohjeet työtehtävien suorittamiseksi eivät ole riittävän selviä (67%).....	20 %
3. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksen palveluksessa (67%).....	20 %
4. Toimentäyttömenettelyt Tilastokeskuksessa epäoikeudenmukaisia (67%).....	20 %
5. Tähänastinen urakehitys Tilastokeskuksessa ei vastaa odotuksia (47%).....	14 %
6. Töiden ruuhkautuminen (53%).....	13 %
7. Omaa työtä koskevista muutoksista ei saa tietoa riittävän ajoissa (53%).....	13 %
8. Työssä liian vaikeita työtehtäviä (53%).....	13 %
9. Työ vaatii liikaa henkistä ponnistelua (60%).....	11 %
10. Työ liian yksinkertaista tietoihin ja taitoihin nähden (60%).....	11 %

TAULUKKO 8. 10 eniten kuormittavana koettua työn ja työolojen piirrettä tietojenkäsittelyosaston atk-suunnitelijoilla.

1. Töiden ruuhkautuminen (91%).....	44 %
2. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittämättömyys (91%).....	38 %
3. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (97%).....	29 %
4. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (83%).....	21 %
5. Poissaoloista ja sijaisuusjärjestelyistä aiheutuvat hankaluudet työtehtävien hoitamisessa (83%).....	21 %
6. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (97%).....	21 %
7. Toimentäyttömenettelyt epäoikeudenmukaisia Tilastokeskuksessa (91%).....	19 %
8. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (86%).....	17 %
9. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (89%).....	16 %
10. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (89%).....	16 %

Yhteenvetona voidaan todeta atk-kirjoittajilla ja lävistäjillä korostuvan koettuina kuormitusta aiheuttavina tekijöinä laadulliseen alikuormitukseen liittyvät arviot ja atk-suunnitelijoilla aikapaineeseen ja määrälliseen ylikuormitukseen liittyvät arviot.

Ohjelmoijien kohdalla koettuina kuormitustekijöinä tulivat esiin palvelussuhteen jatkuvuuteen, urakehitykseen ja sisäiseen tiedonkulkuun liittyvät ongelmat. Koska ohjelmoijien ryhmä alunperin oli melko pieni ja koettu kuormittavuus on laskettu vain niiden vastauksista, joilla ko. kuormitustekijä esiintyi, on taulukon 7 tuloksia pidettävä vain suuntaa-antavina.

3.5. Hallinto-osasto

Hallinto-osastolla työskentelevien arviot työstään ja työoloistaan on esitetty toimiryhmittäin (toimiryhmäjako 1-3 on esitetty kappaleessa 3.2.).

3.5.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä

Tehtävien vaatimustaso ja koettu laatu

Tehtävien vaatimustasoon ja laatuun liittyvät arviot kuvastavat selväpiirteisesti kunkin toimiryhmän asemaa organisaatiossa: sekä tehtävien koettu vaativuus ja itsenäisyys että vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus koetaan suurimpana toimiryhmässä 1, vähäisimpänä toimiryhmässä 3 (kuviot 13-14).

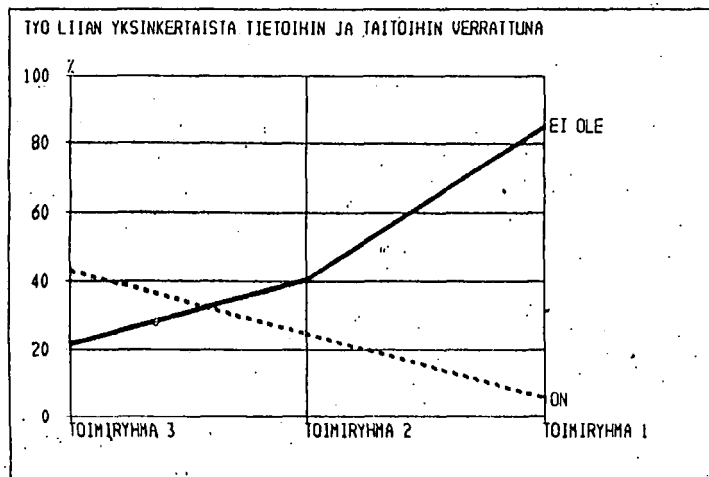
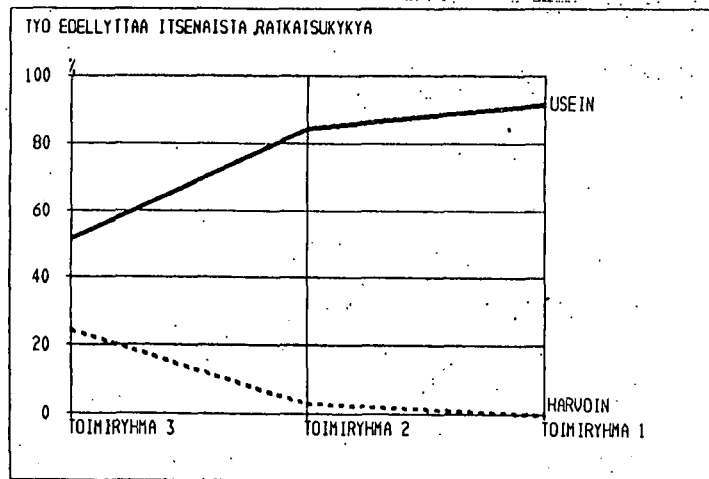
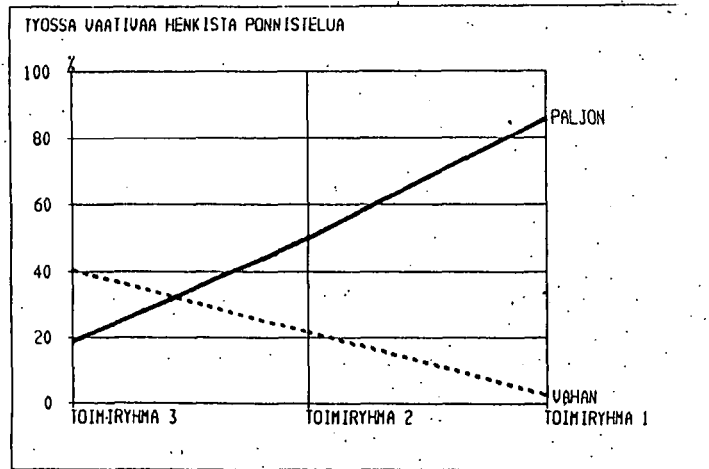
Työmäärän sopivuus ja aikapaine työssä

Enemmistö toimiryhmiin 2 ja 3 kuuluvista on arvioinut oman kokonaistyömääränsä sopivaksi, sen sijaan puolet toimiryhmään 1 kuuluvista on kokenut sen olevan liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi.

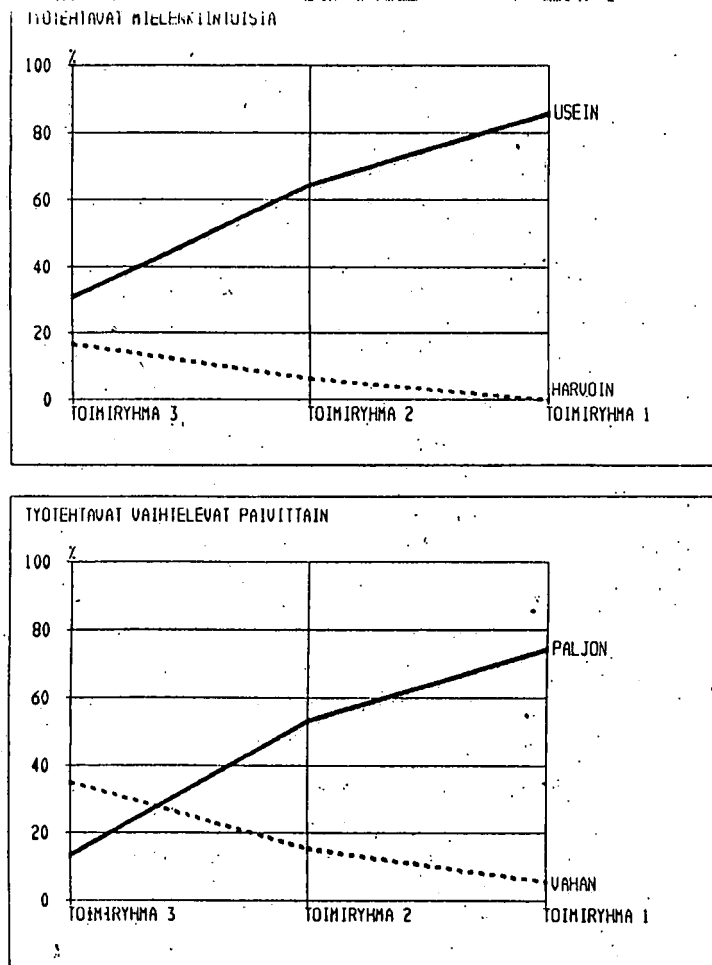
Aikapaineeseen liittyvät arviot (töiden ruuhkautuminen, kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi) korostuvat toimiryhmissä 1 ja 2 mutta ovat myös toimiryhmässä 3 varsin korkeita (kuvio 15).

Työmäärän koettu jakautuminen, työnjaon ja työroolin selkeys

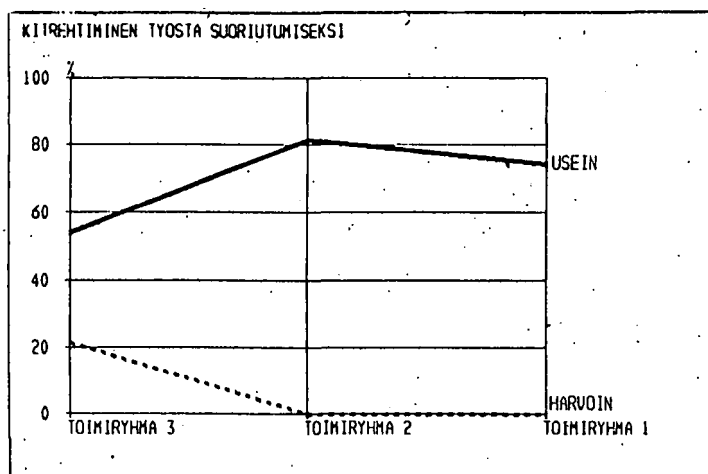
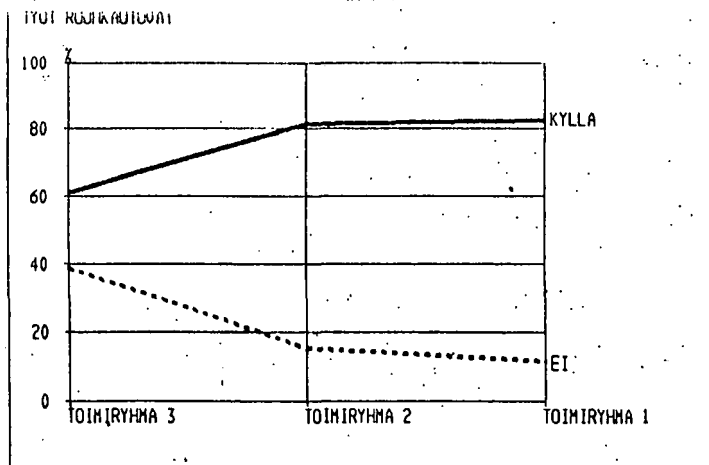
Toimiryhmään 1 kuuluvista lähes kaksi kolmasosaa (64 %) ja toimiryhmään 2 kuuluvista yli puolet (58 %) koki työmäärän jakautuvan toimiston sisällä epätasaisesti työntekijäin kesken.



Kuvio 13. Tehtävien vaativuuteen liittyviä arvioita toimiryhmittäin hallinto-osastolla



Kuvio 14. Tehtävien laatuun liittyviä arvioita toimiryhmittäin hallinto-osastolla



Kuvio 15. Aikapaine työssä toimiryhmittäin hallinto-osastolla

Työnjaon ja oman työroolin selkeyden arvioissa puolestaan toimiryhmä 1 eroaa selvästi muista ryhmistä. Heistä huomattavasti useampi koki tehtävien suorittamisvastuussa olevan epäselvyyksiä tai erilaisia käsityksiä osastojen (49 %) ja toimistojen välillä (43 %) sekä myös omalle työlleen asetettavan ristiriitaisia odotuksia (54 %) (kuvio 16).

Vaikutusmahdollisuudet

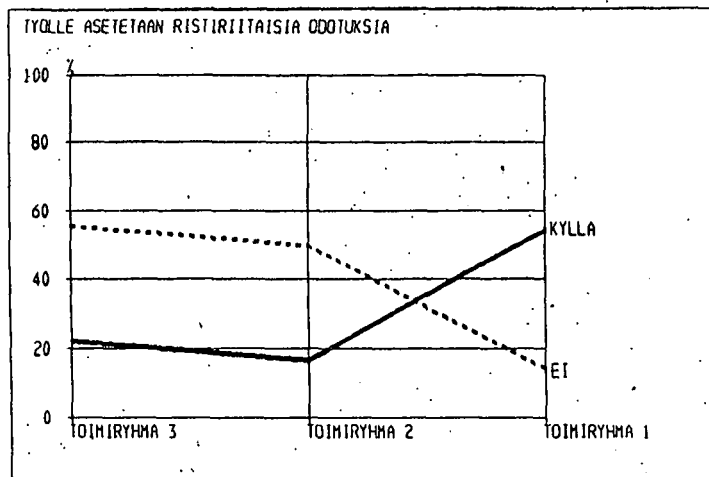
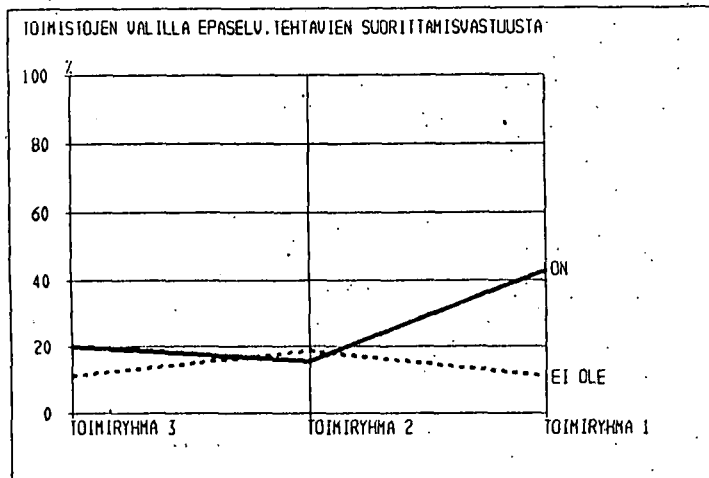
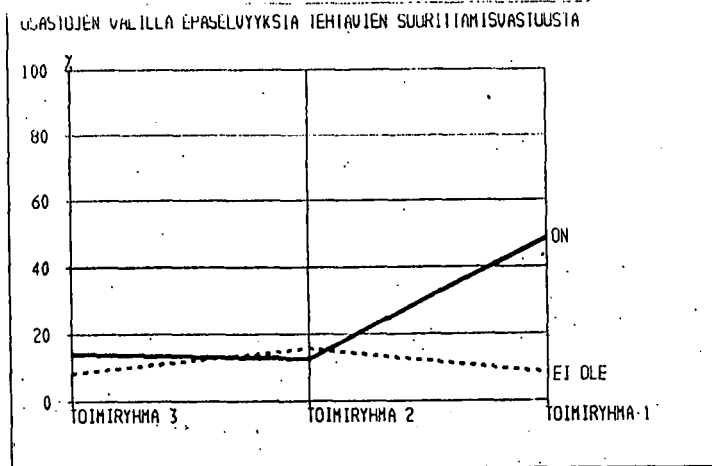
Kaikissa toimiryhmissä yli puolet vastanneista arvioi voivansa vaikuttaa oman työn järjestelyyn usein, toimiryhmässä 2 peräti neljä viidesosaa (81 %). Vaikutusmahdollisuuksia oman työyksikön työoloihin pidettiin huonompina, ainoastaan noin kolmasosa kaikissa toimiryhmissä arvioi omat vaikutusmahdollisuutensa tässä suhteessa hyväksi.

Työstä saatu arvostus

Kaikissa toimiryhmissä varsin suuri osa koki työtään arvostettavan Tilastokeskuksen taholta keskimääräistä vähemmän. Eri-tyisesti tämä korostuu toimiryhmä 3:n kohdalla, johon kuuluvista yli puolet (56 %) koki saavansa työstään vähemmän arvostusta muihin töihin verrattuna. Tässä ryhmässä varsin suuri osa (39 %) koki työtään arvostettavan keskimääräistä vähemmän myös omassa työyhteisössä.

Urakehitys

Tyytyväisyys tähänastiseen urakehitykseen viraston palveluksessa oli suurinta toimiryhmässä 2, jossa lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli tyytyväisiä. Tyytymättöimpiä urakehitykseensä olivat toimiryhmään 3 kuuluvat, joista vajaa kolmasosa oli tyytyväisiä (31 %) ja tyytymättömiä 29 %.



Kuvio 16. Työnjaon ja oman työroolin selkeys toimiryhmittäin hallinto-osastolla

Urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksen palveluksessa nähtiin huonoina kaikissa ryhmissä. Toimiryhmään 1 kuuluvista kuitenkin puolet arvioi urakehitysmahdollisuutensa muun työnantajan palveluksessa hyväksi.

Työtyytyväisyys

Muodostettaessa yleisarvio työtyytyväisyydestä omalla alalla olemisen, työssä saadun henkisen tyydytyksen ja työssä viihtymisen perusteella näyttää työtyytyväisyys varsin selväpiirteisesti lisääntyvän siirryttäessä toimiryhmästä 3 toimiryhmään 1 (kuvio 17).

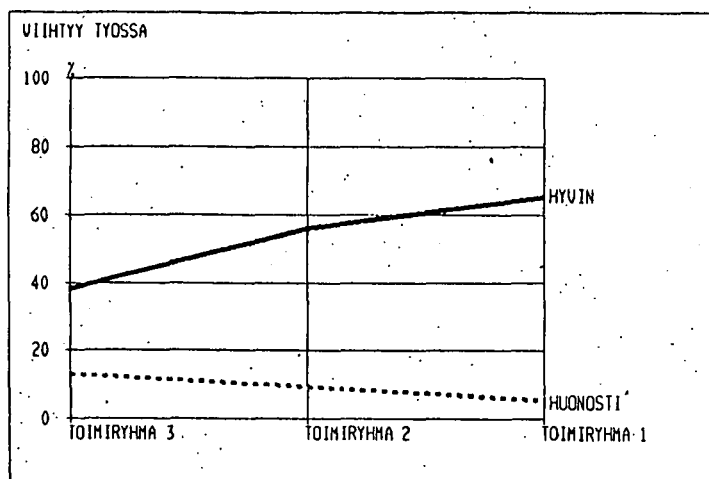
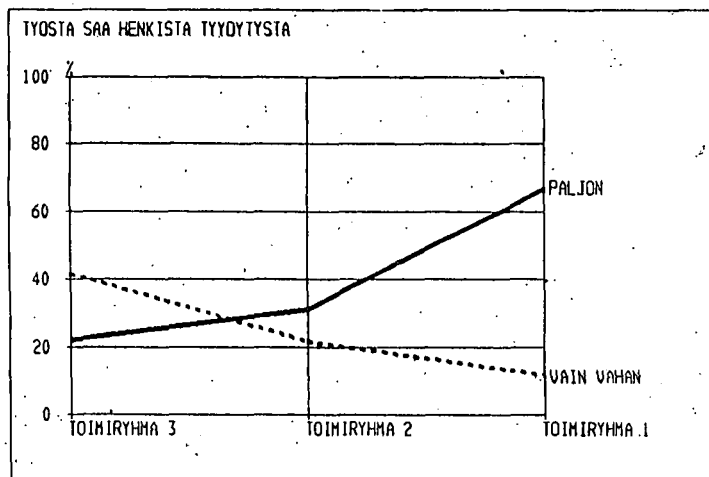
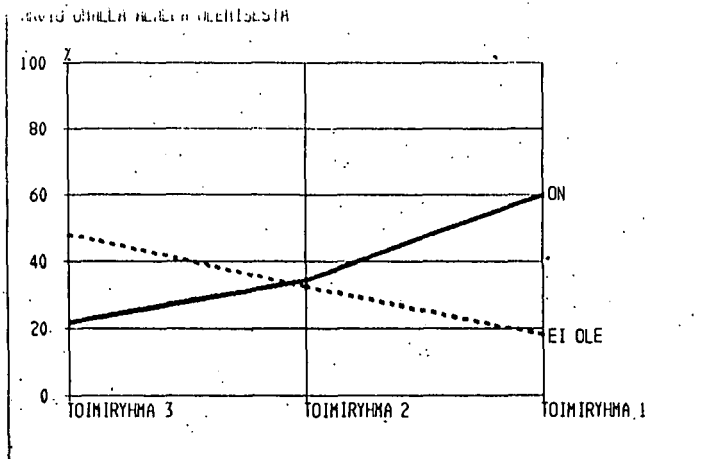
Yhteenveto: eri toimiryhmien kohdalla korostuvat työn kuormitustekijät

Toimiryhmä 3 (keski- ja kansakoulupohjaiset toimet)

- laadullinen alikuormitus: vaativan henkisen ponnistelun vähäisyys, työn yksinkertaisuus tietoihin ja taitoihin nähden, vähäinen vaihtelevuus päivittäisissä työtehtävissä
- työstä saatu vähäinen arvostus
- tyytymättömyys urakehitykseen
- vähäinen työtyytyväisyys

Toimiryhmä 2 (opistotasoiset toimet)

- aikapaineeseen liittyvät arviot: töiden ruuhkautuminen, kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi
- koettu työmäärän epätasainen jakautuminen toimiston sisällä
- työstä saatu vähäinen arvostus



Kuvio 17. Työtyytyväisyyteen liittyviä arvioita toimiryhmittäin hallinto-osastolla

Toimiryhmä 1 (akateemiset toimet)

- määrälliseen ylikuormitukseen liittyen liian suureksi arvioitu työmäärä
- aikapaineeseen liittyvät arviot: töiden ruuhkautuminen, kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi
- työnjaon selkiytymättömyys osastojen ja toimistojen välillä, omaan työhön kohdistuvat ristiriitaiset odotukset
- koettu työmäärän epätasainen jakautuminen toimiston sisällä

3.5.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus

Taulukoissa 9-11 on esitetty 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä hallinto-osaston eri toimiryhmien kohdalla. Suluissa oleva %-luku ilmaisee, kuinka suurella osalla vastaajista ko. tekijä esiintyy työssä tai työoloissa ainakin joskus. Oikeassa reunassa oleva %-luku ilmaisee, kuinka moni niistä, joilla ko. tekijä esiintyy, on kokenut sen melko tai erittäin paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavaksi omalla kohdallaan.

TAULUKKO 9. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen
piirrettä hallinto-osastolla: toimiryhmä 3

1. Työympäristön puutteet (70%).....	35 %
2. Muista johtuva odottelu oman työosuuden aloittamisessa (73%).....	26 %
3. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (84%).....	26 %
4. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (84%).....	26 %
5. Poissaoloista ja sijaisuusjärjestelyistä aiheutuvat hankaluudet työtehtävien hoitamisessa (86%).....	25 %
6. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittä- mättömyys (86%).....	25 %
7. Työstä saatu huono arvostus Tilastokeskuksessa (65%)..	25 %
8. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (92%).....	24 %
9. Huonot vaikutusmahdollisuudet työyksikön työoloihin (70%).....	23 %
10. Toimentäyttömenettelyt epäoikeudenmukaisia Tilastokeskuksessa (70%).....	23 %

TAULUKKO 10. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen
piirrettä hallinto-osastolla: toimiryhmä 2

1. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (84%).....	41 %
2. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittä- mättömyys (97%).....	39 %
3. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (97%).....	36 %
4. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksessa (94%).....	33 %
5. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (100%).....	31 %
6. Tähänastinen urakehitys Tilastokeskuksessa ei vastaa odotuksia (72%).....	30 %
7. Poissaoloista ja sijaisuusjärjestelyistä aiheutuvat hankaluudet työtehtävien hoitamisessa (97%).....	29 %
8. Toimentäyttömenettelyt epäoikeudenmukaisia Tilastokeskuksessa (91%).....	24 %
9. Työmäärä jakautuu epätasaisesti osastojen välillä (53%).....	24 %
10. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (59%).....	21 %

TAULUKKO 11. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen
piirrettä hallinto-osastolla: toimiryhmä 1

1. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (100%).....	49 %
2. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittämättömyys (100%).....	49 %
3. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (94%).....	39 %
4. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (100%).....	40 %
5. Yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa ilmenevät hankaluudet (100%).....	34 %
6. Työnjaon selkiytymättömyys työyksikön sisällä (77%)...	33 %
7. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (83%).....	31 %
8. Huonot urakehitysmahdollisuudet Tilastokeskuksen palveluksessa (74%).....	31 %
9. Poissaoloista ja sijaisuusjärjestelyistä aiheutuvat hankaluudet työtehtävien hoitamisessa (91%).....	25 %
10. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta (60%).....	24 %

3.6. Tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat

Tähän ryhmään kuuluvat koko virastossa eri suunnittelija- ja tutkijanimikkeillä työskentelevät henkilöt.

3.6.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä

Tehtävien vaatimustaso ja laatu

Tehtävien vaatimustaso on arvioitu varsin korkeaksi. 83 % vastaajista arvioi työnsä sisältävän vaativaa ponnistelua runsaasti ja lähes kaikki (90 %) arvioivat työn edellyttävän itsenäistä ratkaisukykyä usein. Vastaajista 13 % koki liian vaikeita työtehtäviä esiintyvän usein, runsas kolmannes (38 %) joskus. Yksikään vastaajista (n=48) ei pitänyt työtään liian yksinkertaisena tietoihinsa ja taitoihinsa nähden.

Lähes kaksi kolmasosaa (60 %) vastaajista arvioi päivittäisten työtehtäviensä vaihtelevan paljon ja neljä viidesosaa (83 %) koki työtehtäviensä olevan usein mielenkiintoisia. Kukaan ei arvioinut työtehtäviensä olevan vain harvoin tai ei koskaan mielenkiintoisia.

Työmäärän sopivuus ja aikapaine

Tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivilla korostuvat sekä määrälliseen ylikuormitukseen että aikapaineeseen liittyvät arviot. Lähes puolet vastaajista (44 %) arvioi oman työmääränsä olevan liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi ja ainoastaan 35 % katsoi työtehtävien suorittamiseen varattavan yleensä riittävästi aikaa. Lähes kaksi kolmasosaa (65 %) ilmoitti työtehtäviensä ruuhkautuvan ja yhtä moni (67 %) arvioi joutuvansa kiirehtimään usein tai jatkuvasti suoriutuakseen työtehtävistään.

Työmäärän jakautuminen, työnjaon ja työroolin selkeys

Kolme neljäsosaa (73 %) vastaajista koki työmäärän jakautuvan toimiston sisällä epätasaisesti siten, että toiset joutuvat työskentelemään muita enemmän ja puolet vastanneista työmäärän jakautuvan epätasaisesti eri osastojen välillä.

Tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat korostivat myös työnjaon ja työroolin selkiytymättömyyteen liittyviä ongelmia. Yli puolet (54 %) arvioi osastojen välillä esiintyvän erilaisia käsityksiä tai erimielisyyksiä tehtävien suorittamisvastuusta ja runsas kolmannes (38 %) vastaavia ongelmia esiintyvän toimistojen välillä.

Vajaa puolet (43 %) vastaajista koki omalle työlleen asetettavan usein ristiriitaisia odotuksia, kolmannes (32 %) arvioi tällaisia odotuksia asetettavan vain harvoin tai ei koskaan.

Tiedonkulku ja koetut vaikutusmahdollisuudet

Noin puolet vastaajista (52 %) arvioi saavansa usein tietoa omaa työtä koskevista muutoksista. Omat vaikutusmahdollisuudet arvioitiin hyviksi: peräti 92 % arvioi voivansa vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja järjestelyyn usein ja puolet (51 %) piti omia vaikutusmahdollisuuksiaan oman työyksikön työoloihin ja töiden järjestelyyn hyvinä; silti neljännes (26 %) arvioi viimeksimainitut huonoiksi.

Työstä saatu arvostus ja työn koettu merkitys

Tunnusomaista tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimiville on myös työstä saatu arvostus. Kolmasosa (32 %) arvioi työyhteisönsä arvostavan työtään keskimääräistä enemmän ja 39 % koko Tilastokeskuksessa keskimääräistä enemmän. Neljä viidesosaa (79 %) piti omaa työtään tärkeänä ja merkityksellisenä Tilastokeskuksen toiminnan kannalta ja kaksi kolmasosaa (68 %) yhteiskunnan toiminnan kannalta.

Urakehitys

Kaksi kolmasosaa (67 %) vastaajista oli tyytyväisiä tähänastiseen urakehitykseensä Tilastokeskuksen palveluksessa, tyytymättömiä urakehitykseensä oli 13 % vastaajista. Toisaalta lähes kaksi kolmasosaa (60 %) katsoi urakehitysmahdollisuudet jatkossa huonoiksi Tilastokeskuksessa. Sen sijaan puolet (49 %) vastaajista arvioi urakehitysmahdollisuutensa muun työnantajan palveluksessa hyviksi ja ainoastaan viidesosa (21 %) huonoiksi.

Työtyytyväisyys

Arvioitaessa työtyytyväisyyttä työssä viihtymisen, työn antaman henkisen tyydytyksen ja omalla alalla olemisen perusteella ovat tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivien arviot melko lähellä hallinto-osaston toimiryhmä 1:n arvioita: 58 % saa työstään paljon henkistä tyydytystä, 59 % arvioi olevansa omalla alalla ja 52 % arvioi viihtyvänsä työssä hyvin, 40 % kohtalaisesti.

3.6.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus

Taulukossa 12 on esitetty 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä suunnittelu- ja tutkimustehtävissä toimiville. Suluissa oleva %-luku ilmaisee, kuinka suurella osalla vastaajista ko. tekijä esiintyy työssä tai työoloissa ainakin joskus. Oikeassa reunassa oleva %-luku ilmaisee, kuinka moni niistä, joilla ko. tekijä esiintyy, on kokenut sen melko tai erittäin paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavaksi omalla kohdallaan.

TAULUKKO 12. 10 eniten kuormittavana koettua työn tai työolojen piirrettä suunnittelu ja tutkimustehtävissä toimivilla

1. Työssä paljon samanaikaisesti muistettavaa (89%).....	40 %
2. Kokonaistyömäärä liian suuri yhden henkilön hoidettavaksi (83%).....	38 %
3. Tehtävien suorittamiseen varatun ajan riittämättömyys (90%).....	33 %
4. Kiirehtiminen työstä suoriutumiseksi (90%).....	30 %
5. Töiden ruuhkautuminen (77%).....	29 %
6. Työlle asetetaan ristiriitaisia odotuksia (85%).....	27 %
7. Työtehtävät muuttuneet kielteiseen suuntaan (48%).....	25 %
8. Osastojen välillä erimielisyyksiä tai erilaisia käsityksiä tehtävien suorittamisvastuusta (63%).....	20 %
9. Puuttuva tieto työssä tai työoloissa tapahtuvista muutoksista (54%).....	19 %
10. Työympäristön puutteet (46%).....	19 %

Yhteenvedona voidaan todeta, että kymmenestä eniten psyykkistä kuormitusta aiheuttavasta kuormitustekijästä neljä liittyy määrälliseen ylikuormitukseen ja aikapaineeseen ja kaksi työnjaon selkiytymättömyyteen.

3.7. Erityistarkastelut

Erityistarkastelut pohjautuvat 8-jakaumiin ja korrelaatiotarkasteluihin. Aluksi käsitellään työtyytyväisyyden yhteyksiä eri taustamuuttujiin (ikä, ammatillinen asema) ja työn piirteisiin. Työn ja työolojen muuttumista tarkastellaan koko viraston tasolla omien työtehtävien muuttumisen osalta. Tämän jälkeen tarkastellaan toiminimikkeittäin tulossa oleviin muutoksiin liittyviä kuormitustekijöitä.

3.7.1. Työtyytyväisyys

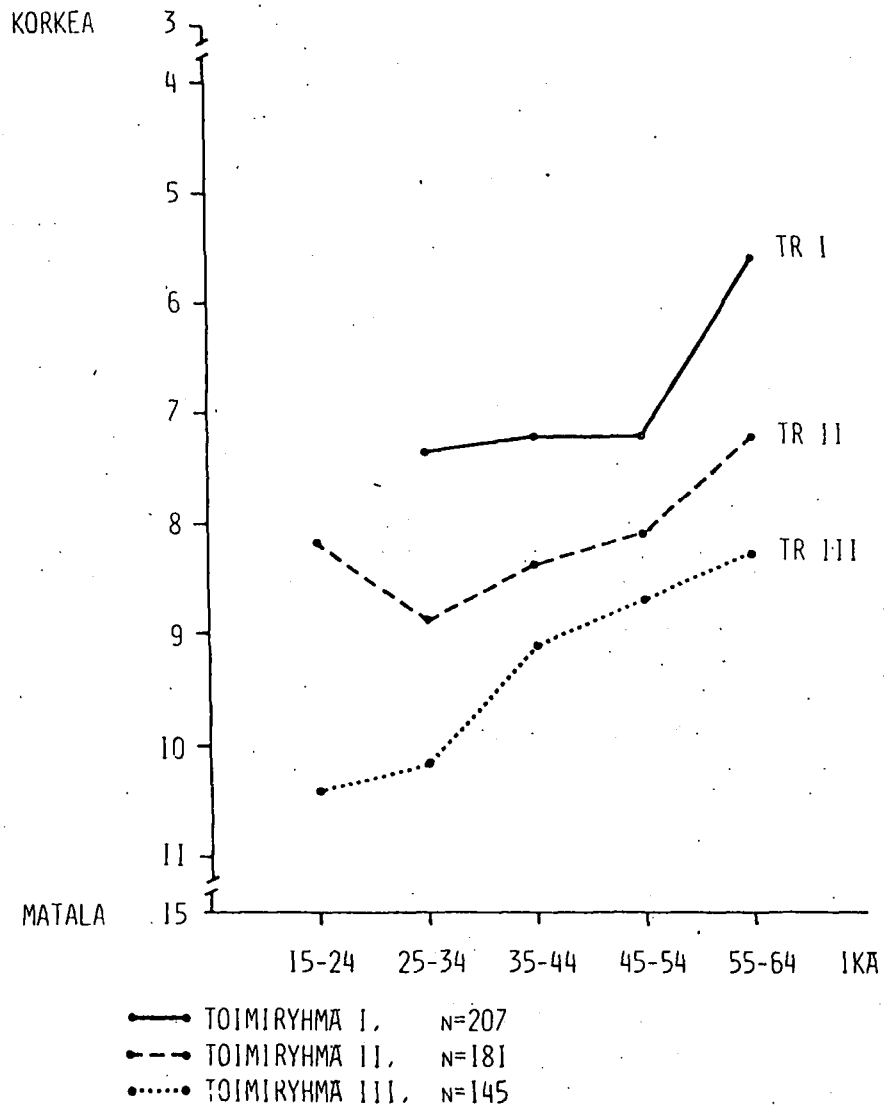
Työtyytyväisyyteen liittyvät erityistarkastelut suoritettiin koko viraston tasolla.

3.7.1.1. Työtyytyväisyys iän ja toimiryhmän mukaan

Työtyytyväisyyden arvio perustuu kysymyksiin omalla alalla olemisesta, työssä viihtymisestä ja siitä, kokeeko saavansa työstään henkistä tyydytystä. Työtyytyväisyys, jonka aiemmin on tulkittu osin kuvastavan työntekijän henkisen sopeutumisen astetta nykyiseen työhönsä, kasvaa odotetusti iän myötä. Tämä on todettavissa kaikissa toimiryhmissä ¹⁾ (kuvio 18). Kuviosta havaitaan toimiryhmien välisten työtyytyväisyyserojen säilyvän hyvin selvinä kaikissa ikäryhmissä. Kuvio osoittaa myös työtyytyväisyyden yleisen tason eri toimiryhmissä; toimiryhmässä III työtyytyväisyys parhaimmillaankin on huomattavasti vähäisempää kuin toimiryhmässä I huonoimmillaan.

1) TR I = akateemiset toimet, TR II = opistotasoiset toimet, TR III = kansa- ja keskikoulupohjaiset toimet. Toimiryhmäjako koko viraston osalta on esitetty toiminimikkeittäin perusraportin liiteosassa.

TYÖTYTYVÄISYYS



Kuvio 18. Työtyytyväisyys eri toimiryhmissä ikäryhmittäin

3.7.1.2. Työtyytyväisyyden yhteys työn kuormitustekijöihin

Kolmen työtyytyväisyyttä kuvaavan kysymyksen perusteella muodostettiin summamuuttuja, jonka yhteyksiä työn koettuihin kuormitustekijöihin tarkasteltiin korrelaatioiden avulla. Suurimmat korrelaatiot olivat seuraaviin muuttujiin:

- työtehtävien mielenkiintoisuus (.65)
- tyytyväisyys urakehitykseen (.44)
- päivittäisten työtehtävien vaihtelevuus (.41)
- vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (.41)
- työ liian yksinkertaista kykyihin nähden (-.41)
- vaativa henkinen ponnistelu työssä (.39)
- oman työn tärkeys TK:n kokonaistoiminnan kannalta (.38)

Työtyytyväisyys korreloi edelleen vaikutusmahdollisuuksiin oman työyksikön työoloihin (.38), muistettavien asioiden määrään (.35), itsenäisen ratkaisukyvyyn vaatimukseen työssä (.34) sekä jatkuvaan kiirehtimiseen työssä (.32). Nämä lähinnä määrälliseen ja laadulliseen ylikuormitukseen viittaavat kuormitustekijät ovat yleisiä korkealla ammattihierarkiassa toimivilla.

Taustamuuttujista työtyytyväisyyteen näyttävät olevan yhteydessä vastaajan asema organisaatiossa (.37) sekä jossain määrin ikä (.19) mutta eivät sen sijaan palvelussuhteen kesto sellaisenaan, nykyisen viran hoitoaika tai Tilastokeskuksen ulkopuolisen työkokemuksen pituus.

Lomakkeessa oli kysymyksiä myös joidenkin inhimillisten tarpeiden tyydytysmahdollisuuksista. Työtyytyväisyyteen yhteydessä olivat kehittymismahdollisuudet työssä (.48), työstä saatu arvostus (.38) ja itsenäisyys työssä (.33). Ihmissuhteisiin liittyvillä tarpeiden tyydytysmahdollisuuksilla (.18) ei ole yhtä selvää yhteyttä tyytyväisyyteen.

Yhteenvedona on todettavissa, että korrelaatiotarkastelut tukevat työn sisällön ja vaatimustason keskeisyyttä työntekijälle: työtyytyväisyys on yhteydessä ennen muuta työntekijän oman työn sisältöön, vaatimuksiin ja merkitykseen liittyviin arvioihin. Työsuhteeseen ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvät seikat eivät yhtä välittömästi heijastu tyytyväisyysarvioissa kuin itse työn sisältö.

Suoritetun regressioanalyysin perusteella työtyytyväisyys on korkein niillä työntekijöillä, jotka kokevat omat työtehtävänsä mielenkiintoisina, arvioivat omaavansa kehittymismahdollisuuksia työssään, kokevat oman työnsä tärkeäksi Tilastokeskuksen toiminnan kannalta, kokevat itsenäisyyttä työssään ja pitävät työtään yhteiskunnallisesti merkityksellisenä (nämä muuttujat selittävät kokonaisvarianssista 52%). Tekijöiden painotus on hieman erilainen eri toimiryhmissä.

3.7.2. Työn muuttuminen

Runsa kolmannes (39%) kaikista vastanneista arvioi omien työtehtäviensä muuttuneen virastossa oloaikana myönteiseen suuntaan. Neljäsosa arvioi tehtävien pysyneen samanlaisina ja viidesosa (22%) näki sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia tapahtuneen. Pelkästään kielteiseen suuntaan arvioi työtehtäviensä muuttuneen 5% vastanneista.

Vajaa neljännes arvioi työtehtäviensä ja -menetelmiensä tulevan muuttumaan lähivuosina merkittävästi, 29% jonkin verran ja ainoastaan 17% vain vähän tai ei lainkaan. Varsin huomattava osa (29%) vastanneista ei kuitenkaan osannut arvioida työn muuttumista omalla kohdallaan etukäteen.

Kun työn muuttumisen arvioita tarkastellaan toiminimikkeittäin, näyttää siltä, että arviot työtehtävien muuttumisesta tulevaisuudessa kielteiseen suuntaan korostuvat omalla kohdalla kuormitusta aiheuttavina tekijöinä sekä tietojenkäsittelyosaston atk-kirjoittajilla (33%) että tilasto-osastojen tilastoapulaisilla (30%). Ensiksi mainitun ryhmän arvioihin on saattanut vaikuttaa viraston sisällä käyty keskustelu atk-palvelujen hajauttamisesta, jonka on mahdollisesti pelätty saattavan johtaa nykyisen tutun työyhteisön hajoamiseen. Toisaalta tilastoapulaiset ovat ehkä arvioineet muutosprosessin omalla kohdallaan merkitsevän työn muuttumista lähemmäksi atk-kirjoittajan työtä.

3.7.3. Päätyön piirteitä tilasto-osastoilla

Tuotantomenetelmien muuttumisen myötä päätetyöskentelyn osuus tulee lisääntymään tilasto-osastoilla. Useimpien toimistojen kohdalla muutokset olivat kuitenkin vasta suunnitteilla tutkimuksen suorittamisajankohtana. Näin ollen vertailut päätteellä työskentelevien ja työntekijöiden välillä, joiden työhön ei sisältynyt päätetyöskentelyä, ovat vain suuntaa-antavia. Johdospäätösten tekoa vaikeuttaa toisaalta ryhmien pienet koot, toisaalta se, että ryhmien mahdollisia eroja taustamuuttujien (esim. toiminimikkeiden keskinäinen painottuminen) suhteen ei tässä analyysissä selvitetty.

Vertailtavat ryhmät muodostettiin siten, että päätetyöryhmään valittiin tilasto-osastoilta tilastoapulaiset, tilastonpitäjät ja tilastonlaatijat, joiden työaikaan sisältyi päivittäin päätetyöskentelyä vähintään 10 % työajasta (n=17). Vertailuryhmän muodostivat ne tilasto-osastojen tilastoapulaiset, tilastonpitäjät ja tilastonlaatijat, joiden työhön ei sisältynyt lainkaan päätetyötä (n=68).

Päätetyötä tekevät arvioivat vertailuryhmään nähden

- päivittäiset työtehtävänsä vaihtelevammiksi
- työtehtävänsä useammin mielenkiintoisiksi
- työn itsensä antavan useammin mahdollisuuden havaita, miten on työstään suoriutunut
- vaikutusmahdollisuutensa työhön paremmiksi
- useammin atk:n vähentävän työn henkistä rasittavuutta
- useammin oman työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi sekä Tilastokeskuksen että yhteiskunnan toiminnan kannalta.

Asteikkojen keskiarvojen erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Työstä saadun arvostuksen suhteen ei ryhmien välillä ollut eroja, sen sijaan työtyytyväisyys oli suurempaa päätetyötä tekevillä kuin vertailuryhmällä.

Omalla kohdalla koettuina psyykkisinä kuormitustekijöinä korostuivat vertailuryhmällä tehtävien samanlaisena toistuvuus ja tehtävien koettu mielenkiinnottomuus.

Voidaan siis todeta, että päätetyötä tekevät arvioivat työnsä myönteisemmin kuin vertailuryhmä. Osaltaan tämä voi johtua tehtävien "lähtötasosta", ts. jos tietokoneella hoidetaan osa yksinkertaisimmista ja mielenkiinnottomista rutiinitehtävistä, jotka aikaisemmin veivät huomattavasti enemmän aikaa perinteisin menetelmin, on tehtäväkokonaisuus muuttunut myönteisempään suuntaan ja työ arvioidaan myönteisemmin.

Tämä alustava tulos tukee sitä käsitystä, että päätetyöskenteilyn ollessa selvästi aputoiminto (ei päätoiminto, vrt. atk-kirjoittajat) myös työn sisältö on mahdollista muotoilla sopivaksi työntekijän kuormituksen kannalta.

3.8. Näyttöpäätetyöpaikkojen ergonominen kartoitus

3.8.1. Johdanto ja aineisto

Tämän konetoimistossa tehdyn osatutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Tilastokeskuksen atk-kirjoittajien tuki- ja liikuntaelimitysten vaivat. Suositusten ja korjaustoimenpide-ehdotusten aikaansaamiseksi kartoitettiin myös atk-kirjoittajien työpaikat.

Tutkimus koostui 30 atk-kirjoittajasta, jotka työskentelevät näyttöpäätteellä vähintään puolet työajastaan. Heidän keski-ikänsä oli 37.6 vuotta (vaihtelu 19-62v.) ja keskimääräinen työssäoloaika 11 vuotta (vaihtelu 1-33v.). Työ on pääasiassa numeeristen tilastotietojen tallentamista tietokoneen muistiin.

3.8.2. Menetelmät

Tuki- ja liikuntaelimitysten oirekysely

Tuki- ja liikuntaelimitysten oireita selvitettiin kyselyn ja haastattelun avulla. Tuloksia verrattiin Työterveyslaitoksella vuonna -79 atk-kirjoittajille tehtyyn tutkimukseen. Atk-kirjoittajat saivat kuukausi ennen ergonomista kartoitusta lomakkeen, jossa kysyttiin kehon eri alueilla viimeisen kuukauden aikana ilmenneitä vaivoja sekä pyydettiin merkitsemään vaivan laatu ja paikka lomakkeessa esitettyyn kuvaan. Viikkoa ennen kartoitusta atk-kirjoittajille annettiin täytettäväksi sama lomake siten, että vaivat rekisteröitiin aamulla ennen työhön ryhtymistä sekä iltapäivällä ennen kotiin lähtöä viikon ajan. Tarkoituksena oli selvittää muuttuvatko oireet työpäivän ja työviikon kuluessa. Kysely toistettiin kahden kuukauden kuluttua ergonomisen kartoituksen ja sitä seuranneiden korjaustoimenpiteiden jälkeen.

Näyttöpäätetyöpaikan ergonominen kartoitus

Työntekijöille jaettiin Työterveyslaitoksella laadittu näyttöpäätetyöpaikan tarkastusohje, jonka mukaan he itse arvioivat työpaikkansa. Kartoituksen teki samalla lomakkeella myös lääkintävoimistelija. Kartoituksen yhteydessä hän tarvittaessa työntekijän kanssa korjasi työpaikan mitoitus- ja työvälineiden, lähinnä konseptitelineen sijaintia.

Terveyskasvatus

Kartoitustilanteessa keskusteltiin työntekijän kirjaamista vaivoista, mahdollisista vaivojen aiheuttajista sekä keinoista, joilla vaivoja voidaan ehkäistä. Yhtenä ehdotuksena oli oma-aloitteisten liikuntatuokioiden lisääminen työn lomaan kerran päivässä tapahtuvan taukovoimistelun lisäksi. Toisena aktivoimiskeinona niska-hartiaseudun lihasten rentouttamiseen oli niskan liikelaajuuksien mittaaminen Myrinin mittarilla. Mittaus toistettiin kahden kuukauden kuluttua toisen oirekyselyn yhteydessä. Kartoitukseen osallistuneille työntekijöille pidettiin myös mm. näyttöpäätetyöpaikan mitoitus- ja liikuntaelimistön kuormittumista istumatyössä sekä elpymistä käsittelevä luento.

3.8.3. Tulokset

Oirekysely

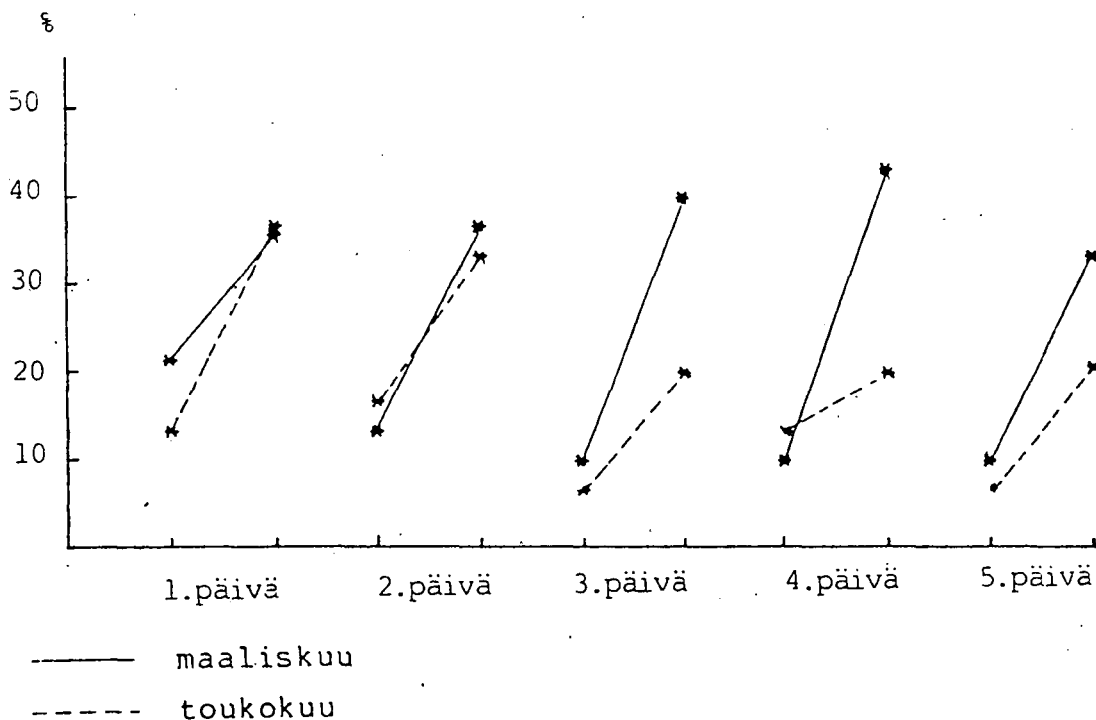
Taulukossa 13 esitetään ensimmäisen oirekyselyn tulokset ja Työterveyslaitoksen aikaisemman tutkimuksen tulokset. Vuonna 1979 raportoituun tallentajatutkimukseen verrattuna todetaan Tilastokeskuksen tallentajilla olevan niska-hartiaseudun ja kynnärvarren oireita enemmän, silmäoireita, olkavarsi- ja selkävaivoja vähemmän kuin tallentajilla 1979. Tulokset eivät ole suoraan verrannollisia, koska kyselylomake ja kriteerit olivat näissä tutkimuksissa erilaiset.

TAULUKKO 13. Subjektiiivisia oireita kehon eri alueilla ilmoittaneiden määrät Tilastokeskuksessa -82 ja pankin tallentamossa -79

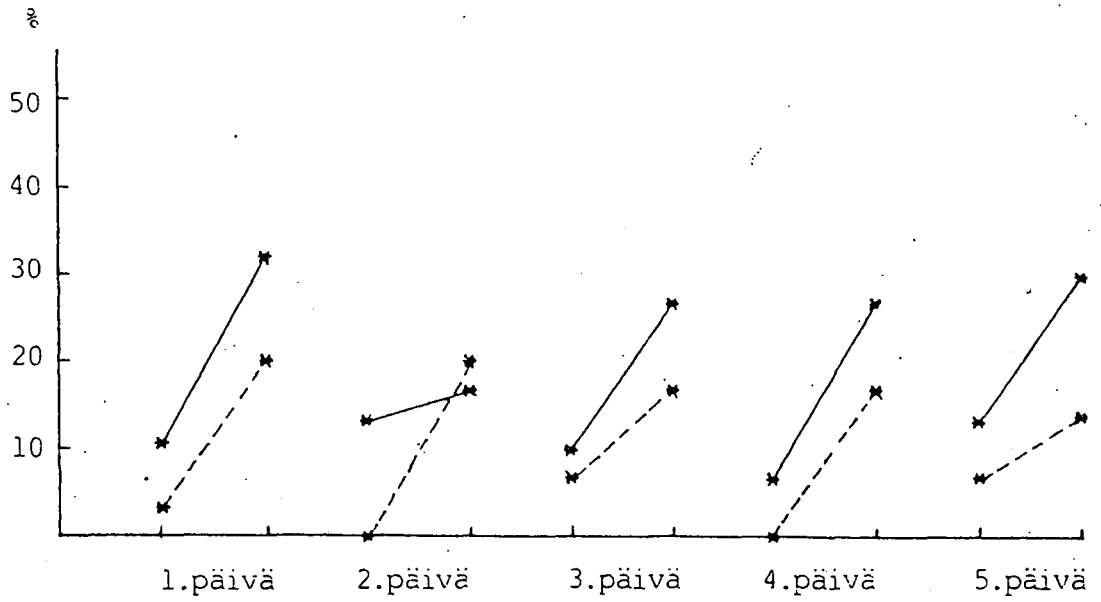
Oireiden alue	Tilastokeskuksen atk-kirjoittaja N=30 %	Atk-kirjoittaja 1979 N=105 %
silmät	10	54
niska-hartiaseutu	77	58
olkavarret	20	29
kyynärvarret	53	20
selkä	40	45

Lääkärissä oli viimeisen vuoden aikana käynyt 8 (27 %) atk-kirjoittajaa tuki- ja liikuntaelimestön vaivojen takia. Heistä 4 (13 %) oli saanut fysioterapeuttisia hoitoja ja 4 (13 %) ollut sairaslomalla mainittujen vaivojen takia.

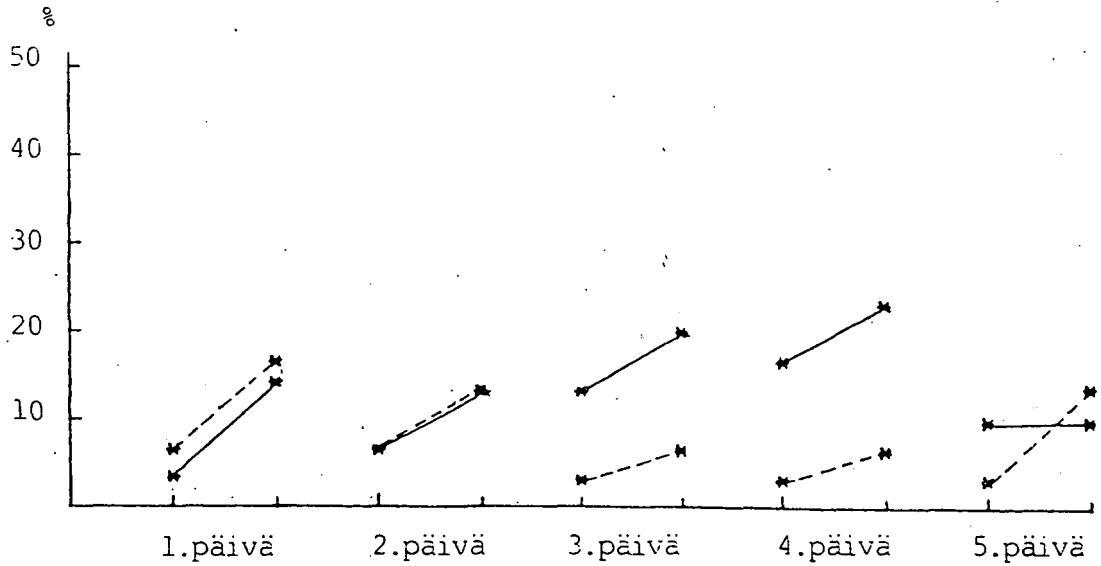
Oireiden seuranta viikon ajan maaliskuussa ja toukokuussa osoitti, että oireet lisääntyivät työpäivän kuluessa. Alku- ja loppuviikon oireiden tasossa ei ollut eroa. Kaikkiaan ilmoitettiin oireita vähemmän toukokuussa kuin maaliskuussa (kuviot 19, 20 ja 21).



KUVIO 19. Niska-hartiaseudun oireita kokeneiden määrät aamulla ja iltapäivällä yhden viikon ajalta maaliskuussa ja toukokuussa



KUVIO 20. Oikean kyynärvarren oireita kokeneiden määrät aamulla ja iltopäivällä yhden viikon ajalta maaliskuussa ja toukokuussa



KUVIO 21. Selkääoireita kokeneiden määrä aamulla ja iltopäivällä yhden viikon ajalta maaliskuussa ja toukokuussa

Ergonominen kartoitus

Kartoituksessa todettiin kuvaruudun ja näppäinyksikön olevan kiinteän, tosin tasossa oli korkeus- ja kallistussäätö. Tason kaltevuus oli kaikilla työntekijöillä kuitenkin säädetty siten, ettei näppäimistön edessä olevaa tilaa (11 cm) voitu käyttää käden lepuuttamiseen. Näppäimistö vastasi muutoin suosituksia, poikkeuksena kiiltävät näppäimet, joista aiheutuu epäsuoraa heijastusta.

Konseptiteline oli hankittu jokaiselle työntekijälle. Sen käyttö oli kuitenkin satunnaista, koska tallennettavan aineiston käsittely telineellä oli usein hankalaa.

Useimmat työtuolit olivat hankalasti säädettäviä ja pehmuste selkätuessa olematon.

Sivutason tukirakenteet ja jalkatuki ahtauttivat jalkatilaa. Toisaalta jalkatuki oli lähes kaikilla työntekijöillä turha. Koska työtason ja -tuolin korkeus olivat säädettäviä, olisi työpisteen mitoitus pitänyt järjestää niiden avulla.

Henkilökohtaisen työpisteen haittoina kirjattiin mm. suora tai epäsuora häikäisy peittämättömistä ikkunoista, ilmastointilaitteiden aiheuttama veto sekä maisemakonttoriratkaisusta johtuva rauhattomuus.

Atk-kirjoittajien ja tutkijan arviot työpisteen ergonomisista ominaisuuksista poikkesivat toisistaan. Erot johtuivat toisaalta siitä, että työntekijät eivät tunteneet kalusteidensa säätömahdollisuuksia, toisaalta heidän tietonsa kalusteiden ja laitteiden ergonomisista ominaisuuksista olivat puutteelliset.

Yksi syy Tilastokeskuksen atk-kirjoittajien runsaisiin oikean kyynärvarren oireisiin (taulukko 13) lienee näppäimistössä oikealla sijaitsevan left Zero-näppäimen runsas käyttö. Käyttöön tulisi sen vuoksi suunnitella lomake, joka ei vaadi toistuvasti mainittua haittaliikettä.

3.8.4. Yhteenveto

Tilastokeskuksen atk-kirjoittajien tuki- ja liikuntaelimitysten vaivojen yleisyys vastasi aikaisempia tutkimuksia. On kuitenkin huomattava, että vaivat vähenivät tutkimuksen kestäessä. Tähän lienevät vaikuttaneet korjaavat toimenpiteet, joita tehtiin kartoituksen yhteydessä sekä työntekijöiden opastus, neuvonta ja heidän työoloihinsa yleisesti kohdistettu mielenkiinto.

Kartoituksessa todettiin kalusteissa ja laitteissa puutteita. Kuitenkin nykyisiä kalusteita oikein säätämällä saa työntekijä nykyistä selvästi paremman työasennon. Suositeltavaa on jatkaa työntekijöiden koulutusta joko erilaisten "tietoiskujen" avulla tai järjestämällä työntekijöille niskakoulutoimintaa esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa.

Uusia kalusteita ja laitteita hankittaessa tulisi muodostaa hankintaryhmä, johon kuuluisi hankinnasta vastaava henkilö, tulevaa laitetta ja/tai kalustetta käyttävän työntekijäryhmän edustaja(t) sekä asiantuntija esim. Työterveyslaitokselta. Hankintojen yhteydessä tulee käyttäjille järjestää koulutus-tilaisuus, jotta kalusteista ja laitteista saatava hyöty olisi paras mahdollinen.

IV TULOSTEN POHDINTA

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy siihen, että varsin suuri osa vastaajista kokee työnsä vaatimustason ja sisällön epätyytyttävänä. Nämä laadulliseen alikuormitukseen liittyvät arviot korostuvat erityisesti tilasto-osastojen tilastoapulaisilla ja tilastonpitäjillä (jossain määrin myös tilastonlaatijoilla) sekä tietojenkäsittelyosaston atk-kirjoittajilla ja lävistäjillä. Toisaalta myös aikapaineeseen liittyvät arviot korostuvat tilasto-osastoilla siten, että vaikka vastaajat usein pitävät omaa kokonaistyömääräänsä sopivana, aikapaine ilmenee töiden ruuhkautumisena. Aikapaineeseen ja määrälliseen ylikuormitukseen liittyen myös työnjakokysymykset ja viraston sisäisen yhteistyön sujumattomuus nähdään ongelmina. Edelleen merkille pantavaa on se, että koko viraston tasolla koetaan omat urakehitysmahdollisuudet huonoiksi ja myös toimentäyttömenettelyissä epäoikeudenmukaisuutta.

Näitä monin osin toisiinsa liittyviä ongelmia pyritään seuraavassa arvioimaan ja tarkastelemaan nyt suoritetun kartoituksen pohjalta. Tässä osassa pyritään myös arvioimaan tutkimustuloksia niiltä osin kuin ne liittyvät nykyiseen tuotantomalliin, tuotantomenetelmien muuttumiseen ja siten yksilötasolla muutoksiin työsisällöissä ja työmenetelmissä.

Tehtävien vaatimustasoon liittyvissä arvioissa korostuivat toisaalta tehtävien vaativuus siten, että työssä arvioitiin olevan paljon samanaikaisesti muistettavaa (esimerkiksi tilasto-osastoilla ilmiöalueen hallintaan liittyen) ja että työn arvioitiin edellyttävän itsenäistä ratkaisukykyä ja tarkkuutta. Toisaalta vaativan henkisen ponnistelun osuus arvioitiin usein vähäiseksi ja tehtävät koettiin samanlaisina toistuviksi, mielenkiinnottomiksi ja vain vähän henkistä tyydytystä antaviksi. Ilmeistä onkin, että vaikka työsisältöjen hallinta sinänsä vaatii korkeata ammattitaitoa, joka on saavutettavissa usein vasta pitkähkön työskentelyajan kuluessa, jäävät monien kohdalla työtehtäväkokonaisuudet ja ammattitaitoalueet kapea-alaisiksi.

Tämä heijastuu vastaajien arvioissa siten, että työn sisältö koetaan epätyytyttävänä ja omia tarpeita ja kykyjä vastaamattomana. Kapeat ammattitaitoalueet johtavat myös yksilötasolla huonoihin urakehitysmahdollisuuksiin sekä yleisillä työmarkkinoilla että viraston sisällä. Viraston toiminnan kannalta vaativat mutta kapeat tehtäväkokonaisuudet merkitsevät voimakasta ihmisriippuvuutta: työntekijän poissaolo tai poislähtö on vaikeasti korvattavissa lyhyellä aikavälillä uudella työntekijällä.

Osaltaan kapeat tehtäväkokonaisuudet liittyvät myös koettuun epäoikeudenmukaisuuteen viraston toimien täytössä. Yhdessä toimistossa hankitulla työkokemuksella on suuri painoarvo oman toimiston sisällä, sen sijaan jo saman osaston muissa toimitoissa sen merkitys on vähäisempi. Saattaa olla myös niin, että työntekijän siirtyminen toimistosta toiseen koetaan menettävässä toimistossa ongelmalliseksi juuri vaikean korvattavuuden kannalta, jolloin tuotannon sujuvuus ja aikatauluissa pysyminen on vastapainona urakehitysmahdollisuuksien edistämiseksi viraston sisällä.

Toimentäyttäjien koettuun epäoikeudenmukaisuuteen voivat lisäksi olla vaikuttamassa virastossa määräaikaisissa työsuhteissa toimivien runsaus (kasvattaa viraston sisäisten hakijoiden määrää) ja itse valinnoista saadun palautteen vähäisyys ja puuttuminen.

Kapea-alaiset tehtäväkuvat ovat osaksi seurausta tilastotuotannon yleisestä organisoinnista Tilastokeskuksessa. Toisaalta laadullisen alikuormituksen lisäksi voidaan nähdä myös monen muun psyykkistä kuormitusta aiheuttavan tekijän liittyvän joko suoraan tai ainakin välillisesti itse tuotantomallin ongelmiin.

Aikapaineen (töiden ruuhkautumisen) syinä nähtiin aikataulujen yleinen kireys, tilastoitavat ilmiöt sinänsä ja työn organisoinnin heikkoudet toimistossa tai työyksikössä. Tässä yhteydessä voidaan todeta, että vaikka laadullista ylikuormitusta tehtävien koettuna suurena vaativuutena suhteessa omiin kykyihin ei juuri esiintynyt, voi aikapaine osaltaan heijastaa sitä: vaikeat työtehtävät vievät runsaasti aikaa, jolloin työt ruuhkautuvat ja työmäärä helposti koetaan liian suurena.

Hyvin usein aikapaineen nähtiin kuitenkin johtuvan itse tuotantoprosessin katkonaisuudesta ja siitä, että tilasto siirtyy työyksiköiltä toiselle yli toimisto- ja osastorajojen. Tuotantoviiveen nähdään syntyvän paljolti juuri tuotteen siirtymisestä. Samalla kun tuotanto hajautuu eri työyksiköille hajautuu vastuu itse tuotteen valmistumisesta ja vastuu aikataulukysymyksissä arvioidaan koettavan eriasteisena eri tuotantovaiheissa.

Tilasto-osastoilla ongelma nähtiin huonoina vaikuttamismahdollisuuksina keskitettyihin tuotantovaiheisiin. Toisaalta keskitetyissä tuotantovaiheissa (joihin on myös osittain keskitetty viraston yksipuolisimpia tehtäväkokonaisuuksia, joissa oman työn osuutta lopputuloksessa on vaikea nähdä) tuotantoviiveet ja aikataulut alkavat menettää merkitystään: jos "kaikki työt tulevat aina valmiiksi myöhässä ja kaikilla töillä on aina kiire", on vaikea nähdä kiireen merkitystä yksittäisen tilaston kohdalla siinä määrin kuin pääasiallisesti kyseisen tilaston piirissä työskentelevät sen näkevät.

Voidaan myös todeta, että töiden prioriteetit asetetaan paljolti muualla kuin itse keskitetyissä tuotantovaiheissa. Niinpä näissä tuotantovaiheissa työskentelevät voivat helposti kokea kritiikin kohdentuvan väärälle taholle ja ongelman olevan enemmänkin viraston sisäisten voimavarojen jakoon liittyvässä mitoituksessa.

Toisaalta vaikeudet yhteistyön sujumisessa kytkettiin myös työnjaon ongelmana. Kun tuotantovaiheet ovat eriytyneet eri yksiköiden tehtäväksi, samalla on eriytynyt myös suunnittelu ja päätöksenteko (esimerkiksi atk-suunnittelu vs. tietosisältösuunnittelu). Osaltaan yhteistyön ongelmat ovat luonnollisesti informaationkulun ja ymmärrettävyyden ongelmia. Tiedonkulku tilastoon liittyvistä ratkaisuista, jotka vaikuttavat myös muissa työyksiköissä työskentelevien työhön, koettiin huonoksi (esimerkiksi muutokset tietosisällöissä tai atk-ratkaisuissa). Tiedonsaantia ja sen ymmärrettävyyttä vaikeuttanee myös eri työyksiköissä työskentelevien erilaiset viitekehykset ja erilaiset käsitteistöt, joiden avulla ratkaisuja tehdään ja tietoa välitetään muille yksiköille.

Nämä edellä kuvaillut hankaluudet johtavat helposti ongelmien ratkaisun kannalta hedelmättömään tilanteeseen, jossa sekä tuotantoviiveet että muut tuotantovaikeudet usein nähdään johtuviksi muista yksiköistä, joiden pitäisi kehittää ja tehostaa työskentelyään. Samojen ongelmien jatkuvuus ja toistuvuus puolestaan saattaa johtaa sekä jäykistyneisiin ja kaavamaisiin asenteisiin yhteistyötahoja kohtaan että myös todellisen yhteistyöhalukkuuden vähentymiseen, jolloin pääpaino siirtyy yhteistyön kehittämistä oman reviirin puolustamiseen ja siinä koettujen uhkien torjumiseen.

Tilastokeskuksen tuotantomenetelmien ja yksilötasolla työn ja työmenetelmien muuttuminen ei tutkimuksen suorittamisajankohdaksi näyttänyt herättävän vastaajien keskuudessa epävarmuutta omien kykyjen riittävästä tai epävarmuutta palvelussuhteen jatkuvuudesta. Viimeksimainittu piirre tosin tuli tutkimuksessa esiin mutta enemmän määräaikaisiin työsuhteisiin kuin tulossa olevaan muutosprosessiin liittyvänä. Sen sijaan sekä tilastoapulaiset että atk-kirjoittajat arvioivat eniten omalla

kohdalla psyykkistä kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin työn muuttumisen tulevaisuudessa kielteiseen suuntaan. Edellä jo viitattiin mahdolliseen pelkoon oman sosiaalisen yhteisön hajoamisesta. Atk-kirjoittajilla saattaa olla epäilyjä siirroista tilasto-osastoille, joiden työtehtävistä ei ehkä ole ollut selvää kuvaa. Tilastoapulaisten arvioon on saattanut vaikuttaa pelko työn painottumisesta tulevaisuudessa atk-talennukseen ja siten työsisältöjen muuttumisesta yksipuolisemmiksi.

Kuten aiemmin todettiin, tehtiin nyt käsillä oleva kartoitus vaiheessa, jossa työsisältöjen ja työmenetelmien muutokset olivat useimmissa yksiköissä vasta edessäpäin. Tutkimuksessa ei voitu paneutua itse muutosprosessiin. Sen sijaan tehty tutkimus antaa perusaineiston, johon myöhemmin voidaan verrata työssä ja työoloissa tapahtuneita muutoksia. Muutosprosessin tutkiminen lomakekyselyn avulla on tulossa olevan muutoksen osalta kuitenkin vaikeaa; esimerkiksi epävarmuus omien kykyjen riittäväyydestä saattaa olla asia, jota ei ole helppo tunnustaa edes itselle, puhumattakaan siitä, että tämän epävarmuuden toisi julki kyselylomakkeessa.

V JATKOTOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Jatkotoimenpide-ehdotukset esitetään siten, että aluksi käsitellään yleisiä kehittämismenetelmiä (käytettävissä olevaa keinovalikoimaa), jonka jälkeen esitetään ehdotuksia ja näkökulmia työn ja työolojen kehittämiseksi Tilastokeskuksen työssä ja työoloissa. Kehittämisehdotukset on jaettu lyhyellä aikavälillä toteutettavissa oleviin ehdotuksiin ja keskipitkällä aikavälillä huomioitaviin näkökohtiin. Ehdotuksissa ei oteta kantaa henkilöresursseihin. Toimenpide-ehdotusten jälkeen esitetään jatkotutkimustarpeita.

5.1. Yleiset kehittämismenetelmät

Työn psyykkisiin kuormitustekijöihin vaikuttamisessa on valittavissa monia eritasoisia lähestymistapoja. Valtionhallinnon tasolla on kyse toimien muodostamisperusteista, ammatillisista kvalifikaatioista, ja yleensä resurssien suuntaamisesta ja painottamisesta. Organisaation sisällä on kyse henkilöstöpolitiikasta kokonaisuutena ja sen osana erityisesti työmenetelmien kehittämisestä, henkilöstökoulutuksesta ja työsuojeluasioiden hoidosta.

Yleisin organisaation kehittämismenetelmin voidaan vaikuttaa organisaatorakenteeseen, vuorovaikutukseen, viestintään ja osallistumisjärjestelmiin virastokohtaisesti. Keskeinen alue on yksiköiden välinen vastuun- ja työnjako, jonka täsmentämisellä voidaan vähentää rooliristiriitojen ja rooliepäselvyyksien aiheuttamaa kuormitusta.

Keskeinen asema organisaatioiden kehittämisessä on johdon koulutuksella, johtoryhmien ja muiden ryhmien kehittämisellä, erilaisilla ongelmanratkaisukokouksilla jne. Psyykkisten tarpeiden tyydyttämisessä korostuvat edelleen ihmissuhdekysymykset, joiden käsittelytaitovaatimukset kohdistuvat ennen muuta esimiesasemassa toimiviin.

Työn ja työmenetelmien muuttumisen mukanaantumat muutokset ammattitaitovaatimuksissa edellyttävät henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksesta huolehtimista ja osallistumismahdollisuuksien tarjoamista muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen. On lisäksi huomattava, että työympäristön fysikaaliset tekijät vaikuttavat omalta osaltaan psyykkiseen kuormitukseen, tarkkuutta vaativissa tehtävissä ennen muuta melu- ja valaistusolosuhteet.

Varsinaiset työn muotoilu- ja organisointimenetelmät kohdentuvat yksityisten työntekijöiden työtehtäviin tai työnjakoon työyksikkötasolla. Työn organisoinnin menetelmät jaetaan tavallisesti työkiertoon ja työryhmiin, muotoilumenetelmät vastaavasti työn laajentamiseen ja rikastamiseen. Edellisissä on kyse työnjaosta ihmisten kesken, jälkimmäisissä muutoksista itse työtehtävien sisällössä.

5.2. Työn ja työolojen kehittäminen Tilastokeskuksessa

Ehdotukset on ryhmitelty lyhyellä aikavälillä (1982-83) toteutettavissa oleviin, melko konkreettisiin ehdotuksiin ja keskipitkällä aikavälillä (1982-86) huomioon otettaviin, luonteeltaan periaatteellisempiin näkökohtiin työn ja työolojen kehittämisessä.

Lyhyellä aikavälillä toteutettavissa olevat ehdotukset perustuvat seuraaviin lähtökohtiin:

- niihin voidaan pitkälti vaikuttaa viraston omin toimin,
- ne ovat suhteellisen helposti toteutettavissa, mikäli viraston sisällä löytyy riittävästi halukkuutta,
- ne kohdistuvat joko laajemmalle kuin yhteen toimistoon tai kohdentuvat vain määrättyihin toimiryhmiin.

Näin ollen esitettäviä ehdotuksia ei ole tulkittava siten, että ne olisivat ainoat keskeiset tai kiireelliset kehittämis-kohteet.

Lyhyellä aikavälillä toteutettavissa olevat ehdotukset

1. Toimistojen ja työyksiköiden sisäisen työn organisoinnin kehittäminen

Laadullista alikuormitusta, aikapainetta ja työjaon selkiintymättömyyttä vähentävistä toimenpiteistä osa on toteutettavissa työyksikön sisäisin toimenpitein tai yhteistyötä muiden kanssa kehittämällä. Keskeistä on toimenkuvien muotoilu riittävän laaja-alaisiksi ja kehittäviksi tuotantomenetelmien atk-kehittelyn edetessä. Kehittämistoimet voidaan kytkeä soveltuvin osin organisaatiossa käynnistymässä olevaan laatupiiritoimintaan.

2. Työkierron kohdentaminen

Yksipuolisesti kuormittavista tehtävistä vapauttaminen osaksi aikaa on työkierron yksi keskeinen tavoite. Samalla on mahdollista edistää urakehitysmahdollisuuksia niiltä osin kuin on kyse työkokemuksen monipuolistamisesta ja näkökulman laajentamisesta oman työpisteen ja työyksikön ulkopuolelle.

3. Päätetyöpaikkojen ergonominen tarkastus ja opastus

Tutkimus osoitti yhtäältä Tilastokeskuksessa olevan jatkuvaa tarvetta päätetyöpaikkojen ergonomisten ongelmien analysointiin ja korjaamiseen. Toisaalta voitiin myös todeta työntekijän valmius ottaa vastaan asiaa koskevaa tietoa niin koulutuksen kuin henkilökohtaisen opastuksenkin muodossa. Olennaista on runsaasti päätetyötä tekevien kohdalla myös luoda edellytykset toiminnan jatkuvuudelle ja toimenpiteiden seurannalle.

4. Lomakesuunnittelun kehittäminen

Tavoitteena on tilastotietojen hankinnassa käytettävien lomakkeiden kehittäminen siten, että yhteistyö tiedonantajien ja Tilastokeskuksen työntekijäin välillä kehittyy myönteisemmäksi ja että lomakkeiden käsittely virastossa helpottuu. Merkityksellistä tältä kannalta on virheellisten tai puutteellisten lomakkeiden tarkistus ja merkintä sekä lomakkeiden tallennettavuus.

Keskipitkällä aikavälillä huomioon otettavat näkökohdat

Tuotantomenetelmien kehittäminen on mittavin käynnissä oleva kehittämishanke. Sen yhteydessä tulisi ottaa huomioon suoritetun tutkimuksen esiintuomat ongelma-alueet siten, että psykisen työsuojelun näkökulma olisi tarpeeksi painokkaasti mukana tuotantomenetelmien kehittämisen kaikissa vaiheissa. Vaikka TM-hanke ei itse käsittelekään henkilöstön kehittämistä, sen tulisi kuitenkin luoda edellytykset sille, että toimistoissa ja työyksiköissä voitaisiin kehittää toimenkuvia ja työnjakoa työntekijöiden kyvyt, koulutettavuus ja tarpeet huomioiden.

Erityisesti edellä esitetty näkökulma liittyy laadullisen alikuormituksen vähentämistarpeisiin, osaltaan myös aikapaineeseen ja työnjaon selkiytymättömyyteen liittyviin haitallisina koettuihin kuormitustekijöihin. Muutoksen yhteydessä on erityisesti vältettävä jo ennestään yksipuolisten tehtäväkokonaisuuksien korvaamista uusilla yksipuolisilla tehtäväkokonaisuuksilla (esimerkiksi runsaasti merkintätyötä tekevän työn ei tulisi muuttua pelkästään tallennustyöksi). Samalla on myös vältettävä uusien yksipuolisesti kuormittavien ja alhaisia ammattitaitovaatimuksia edellyttävien toimien syntymistä.

Työn kehittäminen on kuitenkin pitkälti toimistojen ja työyksiköiden säädeltävissä, voidaanhan samanlaisista peruslähtökohdista muodostaa joko hyvin yksipuolisia tai toisaalta monipuolisesti yksilön kyvyt ja tarpeet huomioonottavia tehtäväkokonaisuuksia.

Osasto- ja toimistotasolla tulisikin kiinnittää viraston koulutuksessa huomiota paitsi johtamisen ja henkilöstön valmiuksien yleiseen kehittämiseen myös ennen kaikkea työn muotoiluun ja työnjakokysymysten ratkaisuun liittyvään koulutukseen. Tätä kautta ratkaisut voitaisiin tehdä aihetta käsitteleviä tutkimuksia hyödyntävään tietoon perustuen. Ratkaisujen hyväksymisen ja niihin sitoutumisen kannalta saattaisi olla paikallaan järjestää tämän tyyppinen koulutus johdon ja henkilöstön yhteiskoulutuksena toimistoittain tai työyksiköittäin.

Itse muutosprosessin valmistelussa, suunnittelussa ja toteutuksessa on yleisperiaatteita, joita voidaan soveltaa myös Tilastokeskuksessa. Tällöin on kyse ensi sijassa sopivan tavan löytämisestä atk:n eriasteisten käyttäjien kytkemiseksi uusien järjestelmien suunnitteluun ja käyttöönoton läpivientiin. Atk-järjestelmien tarjoama organisatorinen pelivara ja työntekijöiden ammattitaito ja kokemukset tulisi käyttää mahdollisimman monipuolisesti hyväksi. Tutkimuksen osana kootut työyksikköjen korjaus- ja kehitysehdotukset muodostavat yhden lähtökohdan jatkokehittelylle.

5.3. Jatkotutkimustarpeet

Jatkotutkimustarpeet liittyvät tutkimuksessa kerätyn aineiston jatkoanalyysiin ja virastossa mahdollisesti käynnistettäviin kehittämishankkeisiin.

1. Hajautetun atk:n sovelluksiin liittyvien piirteiden arviointi esimerkiksi siten, että suoritetaan toimisto- tai työyksikkökohaisia vertailuja niiden yksiköiden välillä, jotka ovat samoista (atk-)lähtökohdista päätyneet erilaisiin ratkaisuihin toimien muotoilussa ja työnjakokysymyksissä.

2. Kokeilutoiminta tietojenkäsittelyosaston ja halukkaan tilastoyksikön kanssa käyttäjäystävällisten atk-ratkaisujen kehittämiseksi (esimerkiksi ihmiskeskeisen systemoinnin lähtökohtien huomioiminen). Kokeilun tulisi liittyä seuranta, jossa selvitetäisiin yhteistyötä ja eri osapuolien kokemuksia toiminnasta.
3. Nykyisten tuotantomallin hyvien ja huonojen puolien analysointi siten, että saataisiin tietoa niistä toimien yksityiskohtaisen muotoilun perusteista jotka Tilastokeskuksen kehittämistyössä tulisi huomioida. Koska toimien muotoilussa on valittavissa eri lähtökohtia, tuotantomallin analysoinnin tulisi olla luonteeltaan poikkitieteellistä.
4. Toimintatutkimuksen (jossa tutkimuksen tekijä ja työntekijät osallistuvat aktiivisesti muutosprosessiin) suorittaminen työyksiköissä, jotka mahdollisesti ryhtyvät systemaattiseen tuotantoryhmä- tai (ositain) itseohjautuvan ryhmän kokeiluun.

KIRJALLISUUTTA

Elo, A.-L.: Psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi työssä, Työterveyslaitos, Helsinki 1982.

Grandjean, E.: Ergonomics of VDUs: review of present knowledge. Proceedings of the International Workshop, Milan 1980, edited by E. Grandjean and E. Vigliani. Taylor & Francis Ltd., London 1980.

Henkilökunnan käsikirja, Tilastokeskus, Helsinki.

Huuhtanen, P.: Näyttöpäätetyön psyykkinen kuormittavuus. Ergonomiatiedote 5/80. Työterveyslaitos, Helsinki 1980.

Huuhtanen, P.: Työn sisällön ja järjestelyjen kehittäminen. Katsaus alan työpsykologiseen tutkimukseen ja toimintaan Suomessa. Katsauksia 40. Työterveyslaitos, Helsinki 1981.

Hünting, W., Läubli, Th., Grandjean, E.: Constrained postures of VDU operators. Proceedings of the International Workshop, Milan 1980, edited by E. Grandjean and E. Vigliani. Taylor & Francis Ltd., London 1980.

Järvinen, P. & Tyllilä, P.: Erään atk-systeemin käyttöönotto, toimintatutkimus atk-systeemin vaikutuksista työntekijöiden toimiin, Tampereen yliopiston matemaattisten tieteiden laitos, raportti A 42, 1980.

Laatupiirityöryhmä, Tilastokeskuksen raportti 198, Tilastokeskus, Helsinki 1982.

Launis, M., Lehtelä, J.: Posti- ja telelaitoksen näyttöpäätetyöpaikkojen ergonominen suunnittelu. Työterveyslaitos 1981.

Leppänen, A., Huuhtanen, P. & Slioor, M.: Psyykinen kuormitus, stressi ja mielenterveys, koulutuksen oheismateriaali, Työterveyslaitos, Helsinki 1982.

Luopajarvi, T., Kukkonen, R., Riihimäki, V.: Ergonomisten ja työfysiatristen toimenpiteiden vaikutus atk-kirjoittajien niska-hartiavaivoihin. Työolosuhteet 18, Työterveyslaitos 1979.

Tilastokeskuksen pitkän tähtäyksen runkosuunnitelma, Tilastokeskuksen tutkimuksia 71, Helsinki 1981.

Tilasto-opas, Tilastokeskuksen käsikirjoja 3, Helsinki 1982.

Tuotantomenetelmien kehittäminen, Tilastokeskuksen tutkimuksia 60, Tilastokeskus Helsinki 1980.

Tilasto-osastojen toimenkuvaukset yliaktuaarin, aktuaarin, tilastonlaatijan, tilastonpitäjän ja tilastoapulaisen nimikkeissä

Yliaktuaari 1	- suuren ja/tai sisäiltoiminnan laadun tilastoyksikön (vastuualueen) toiminnan kehittämisen, johtamisen ja valvonta - vaativien tilastollisten analyysien ja ennusteiden laatiminen tai erillisten selvitysten suunnittelu ja toteuttaminen	perustajaksi tilastollisten menetelmien käyttämiseen sekä käytännöllistä järjestelykykyä	
Yliaktuaari 2	- kuten yliaktuaari 1	- kuten yliaktuaari 1	4425
Aktuaari	- suuren tilastokokonaisuuden osan tai pienemmän tilastokokonaisuuden johtaminen ja valvonta - tilaston/tilastojen tietosisällön kehittäminen ja tietojen analysointi - julkaisun suunnittelu (so. myös tietojen saattaminen tarkoituksenmukaiseen asuun)	- tehtävään soveltuva korkeakoulussa suoritettu tutkinto tai - yo. tai vast. ja vähintään 6 vuoden kokemus eri tilastotehtävissä, joiden suorittamisessa osoittanut hyvää ammattitaitoa	3999

02

Nimike	Toimenkuvaus	Kelpoisuusvaatimukset	13.1981 - 31.8.1981	Ohjepalkka
Tilastonlaatija 1	- suoritusvastuu tilaston tai tilaston osan laatimisessa (kuten vaativa tietojen tarkastaminen ja korjaaminen, julkaisutaulujen laatiminen) ja/tai sen organisoinnista ja valvonnasta vastaaminen - osallistuminen tilaston tai sen osan kehittämiseen (so. erityisesti työtapojen ja käytännön tilastotekniikkojen kehittäminen)	- keskipetola tai vastaava ja vähintään 2 vuoden kokemus tilastoalalla tai - yo. tai vastaava ja vähintään 1 vuoden työkokemus tilastoalalla		palkkeryhmä 1 = 3314 2 = 3414 3 = 3531
Tilastonlaatija 2	- kuten tilastonlaatija 1	- kuten tilastonlaatija 1		palkkeryhmä 1 = 3211 2 = 3314 3 = 3414
Tilastonlaatija 3	- kuten tilastonlaatija 1:llä ja 2:lla, mutta ei organisointivastuuta	- keskipetola tai vastaava ja vuoden kokemus tilastoalalla - yo. tai vastaava		palkkeryhmä 1 = 3047 2 = 3121 3 = 3211
Tilastonpitäjä	- tilastojen tuottamiseen sisältyvien tärkeistä harkintaa edellyttävien tehtävien suorittaminen (esim. pienten tilastojen laatiminen) - tilastotehtävien suorittamisen opastus	- vähintään 1 vuoden kokemus tilastoalalla		palkkeryhmä 1 = 2822 2 = 2887 3 = 2965
Tilastoapulainen 1	- tilastojen tuottamiseen liittyvien vaativien osatehtävien suorittaminen	- vähintään 1 vuoden kokemus tilastoalalla		2638
Tilastoapulainen 2	- tilastojen tuottamiseen sisältyvien osatehtävien suorittaminen			2536

Tilastonpitäjien ja tilastonlaatijoiden kuulumisesta palkkahuoneisteluun palkkeryhmiin määritetään Tilastokeskuksen vahvistamien perusteiden mukaisesti.

Poimintoja työyksiköiden esittämistä kehittämismenetelmistä

Tutkimuksen tiedotustilaisuuksien yhteydessä toimistojen työyksiköiltä kerättiin ryhmätöiden avulla ehdotuksia toimenpiteistä, joilla työtä ja työoloja voitaisiin kehittää. Kehittämissuositukset on esitetty toimistoittain tutkimuksen peruseräraportin yhteydessä. Seuraavaksi esitetään poimintoja esitetyistä ehdotuksista. Ehdotukset on ryhmitelty ongelma-alueittain.

Työn sisältö ja työtehtävät

- työn yksipuolisuuden vähentäminen työkierron avulla
- kiinteämpi työkollektiivi vähentäisi päällekkäistä työtä
- työssä ongelmana selkeiden ohjeiden puute. Ilmiöalueen ongelmiin olisi otettava selkeä kanta.
- atk-tallentajilla vältettävä samantyyppisen tallennusaineiston teettämistä viikkoja

Työn organisointi ja johtaminen

- työnjohto-organisaatio tulisi selkeyttää, samoin henkilöiden väliset työnjakokysymykset (tehtäväkuvaukset),
- työmäärän jakautuminen eri työntekijöiden välillä olisi tarkistettava säännöllisesti
- kokouskäytäntöä tulisi kehittää siten, että ongelmakeskeisesti käsiteltäisiin asioita johdon ja henkilöstön välillä,
- toimintasuunnitelmia tulisi kehittää palvelemaan todellista töiden suunnittelua sen sijaan että TOSU on näennäisen tarkka mutta todellisuutta vastaamaton,
- toimeksiantojen tarpeellisuus tulisi harkita, nyt sama työ tehdään moneen kertaan johtuen siitä, että tehtyjä päätöksiä muutetaan,
- työ tulisi toteuttaa työryhmän avulla, jolloin ryhmä vastaisi kollektiivisesti sekä työn etenemisestä että työn laadusta. Ryhmän jäsenet tulisi tällöin vapauttaa muista töistä (projekti- ja linjaorganisaatio sopivat huonosti yhteen)
- toimeksiannot tulisi voida priorisoida, asettaa kiireellisyysjärjestykseen,
- työnjohdon tulisi pitää säännöllisesti kokouksia, joissa voidaan sopia töiden organisointi ja priorisointi,
- alaisten tulisi voida vaikuttaa toimintasuunnitelmaan, jotta siitä tulisi realistinen,
- töiden aikataulu liian tiukka uuden työntekijän kohdalla: toimintasuunnitelmissa tulisi huomioida perehtymiseen kuluva aika,
- työn suunnittelussa heikkouksia: monta työtä yhtä aikaa meneillään, osa töistä keskeytyy ja hautautuu kiireellisempien töiden vuoksi,

- epämääräisyys hankkeiden ajoituksesta tulisi poistaa,
- sijaisjärjestelmä saatava toimimaan käytännössä,
- ongelmana informaation jäykkyys. Yksiköt viestittävät päätöksentekijöille 1-2 linjaportaan välityksellä, jolloin tilastojen, joilla ei ole suuri yleinen arvostus tai "kova-kyynäräinen" linjapäälylysty, asema vaikeutuu tarpeettomastikin. Ratkaisu löytyisi ehkä johtamismallien kehittämistä ja suuremmista informaatiolinjoista,
- kehittämis- ym. tehtäviä tulisi jakaa tasaisemmin henkilöstölle, nyt ne kasautuvat vain osalle henkilöstöstä.

Yhteistyö osastojen, toimistojen ja työyksiköiden välillä

- keskitetyt palvelut (atk-suunnittelu ja ohjelmointi, konekirjoituspalvelut) tulisi hajauttaa toimistoihin,
- vastuualueella tulisi saada oma atk-yhdyshenkilö, joka voisi keskittyä vastuualueen tehtäviin sen sijaan, että tekee monelle vastuualueelle samanaikaisesti töitä,
- dokumentointia tulisi kehittää. Esimerkiksi atk-listoista tulisi olla esimerkkikappaleet, joiden avulla ulkopuolinenkin osaisi tulkita listoja. Nykyisin tiedot vain joidenkin ihmisten päässä,
- ongelmana vastuualueiden välisen tiedonkulun olemattomuus tietojenkäsittelyosastolla, jonka seurauksena on päällekkäisyttä ohjelmien suunnittelussa ja liiaksi "räätälintyönä" tehtyjä ohjelmia. Olisi tiedotettava paremmin yleisohjelman luonteisista ohjelmista,
- tietokoneen käyttöön (esimerkiksi uudet käyttömahdollisuudet) liittyvä tiedotus voisi olla tehokkaampaa.

Työn muuttuminen

- työmenetelmien muutoksista olisi neuvoteltava hyvissä ajoin eikä vain tiedotettava viime hetkessä,
- henkilöstölle tulisi antaa osallistumismahdollisuus jo uudistusten suunnitteluvaiheessa,
- uudistuksiin tulisi ottaa mukaan ne työntekijät, jotka tekevät ko. työtä.

Henkilöstöpolitiikka ja urakehitys

- urakehitysmahdollisuuksia parannettava. Mahdollistettava tilastonlaatijasta aktuaariksi pääsy viraston koulutuksen ja työkokemuksen avulla,
- työsuhdeturvaa tulisi kehittää, määrääaikaisten työntekijöiden aseman parantamiseksi,
- henkilöstöpolitiikka tulisi saada pitempijänteiseksi ja nimityksissä tulisi HEPO-periaatteet saattaa kunniaan.