



# muistio

---

## Tilastokeskus

---

Tekijä

Päiväys

nro

TYÖTERVEYSLAITOS

25.03.1983

85

PEKKA HAKALA

PEKKA HUUHTANEN

PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT TILASTOHAASTATTELIJOIDEN TYÖSSÄ

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

Tutkimuksessa kartoitettiin psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksessa. Tavoitteena oli työn ja työolojen kehittämisehdotusten tekeminen tutkimustulosten perusteella. Tutkimus nähtiin tärkeäksi suorittaa myös Tilastohaastattelijoiden osalta. Koska tilastohaastattelijoiden työ poikkeaa olennaisesti muusta Tilastokeskuksessa tehtävästä työstä, päätettiin tutkimus suorittaa erillisenä kartoituksena ja myös raportoida omana osaraporttina.

Tutkimus on suoritettu pääosin valtionvarainministeriön rahoituksen turvin.

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, samoin haastattelutoimistosta saatu asiantuntija-apu.

Tutkimusaineiston atk-käsittelyistä on huolehtinut apulaistutkija Eeva Kuosma. Tutkimusraportin ovat puhtaaksikirjoittaneet 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 tilastohaastattelijoita, joiden aktiivinen osallistuminen ja myönteinen asennoituminen tutkimukseen mahdollisti sen tekemisen.

Vantaalla 31.3.1983

Pekka Hakala

Pekka Huuhtanen

# SISÄLLYSLUETTELO

## ESIPUHE

## TIIVISTELMÄ

1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TARKOITUS.....	1
2. TILASTOHAASTATTELIJAT OSANA TILASTOKESKUKSEN ORGANISAATIOTA....	2
3. TUTKIMUKSEN RAJAUS.....	6
3.1. Keskeiset käsitteet.....	6
3.2. Tutkimusalueen rajaus.....	8
4. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT.....	11
4.1. Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen suorittaminen.....	11
4.2. Aineiston käsittely.....	12
4.3. Tutkimuksen tulkintarajoitukset.....	12
5. TUTKIMUSTULOKSET.....	14
5.1. Työssä esiintyviä kuormitustekijöitä.....	14
5.1.1. Työtehtävien jakautuminen, työmäärän sopivuus ja aikapaine työssä.....	14
5.1.2. Yhteistyö Tilastokeskuksen kanssa.....	19
5.1.3. Vaikutusmahdollisuudet työhön.....	18
5.1.4. Palaute työstä.....	19
5.1.5. Haastattelutyöhön liittyviä ongelmia.....	19
5.1.5.1. Vaikeudet haastattelujen saamisessa, kieltäytymiset.....	19
5.1.5.2. Fyysinen turvattomuus.....	20
5.1.5.3. Haastattelutilanteen vuorovaikutus ongelmia.....	21
5.1.6. Työyhteisön puuttuminen.....	22
5.1.6.1. Yksintyöskentely.....	22
5.1.6.2. Kotona työskentely, työ- ja vapaa-aika....	22

5.1.7. Työstä saatu arvostus ja työn koettu merkitys.....	23
5.1.8. Työn muuttuminen.....	24
5.2. Työn piirteiden koettu kuormittavuus.....	26
5.3. Työtyytyväisyys.....	27
5.4. Erityistarkastelut.....	30
5.4.1. Työkokemuksen keston yhteydet psyykkisten kuormi- tustekijöiden arviointeihin ja työtyytyväisyyteen..	30
5.4.2. Alueelliset erot psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinneissa.....	32
5.4.3. Käynti- ja puhelinhaastattelujen vertailu.....	35
6. TULOSTEN POHDINTA.....	37

## LÄHTEET

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen päätavoitteena oli kartoittaa psyykkisiä kuormitustekijöitä tilastohaastattelijoilla osana koko Tilastokeskusta koskevaa selvitystä. Kohderyhmän muodosti 180 tilastohaastattelijaa, joiden työstä ja työskentelyolosuhteista kerättiin tietoa postikyselyn avulla. Aineiston analyysi pohjautui %-jakaumiin ja keskiarvoihin perustuviin tarkasteluihin. Vastaukset saatiin 171 henkilöltä (95%), joista miehiä oli 4 (2%). Ikä vaihteli 21-61 vuoden välillä. Kauimmin tilastohaastattelijoina olleiden työkokemus oli kyseisessä työssä n. 6 vuotta.

### Kuormitustekijöiden esiintyminen

Tilastohaastattelijoiden työssä korostuivat aikapaine ja koetut huonot vaikutusmahdollisuudet työmäärän säätelyyn, jotka ilmenivät töiden ruuhkutumisenä ja useamman tutkimuksen tekemisenä samanaikaisesti. Edelleen Tilastokeskuksesta saadun palautteen määrää pidettiin vähäisenä samoin kuin työstä saatua arvostusta.

Haastattelutyöhön liittyvistä ongelmista tulivat esiin haastateltavan suostuttelu, haastateltavan tavoittamiseen kuluva runsas ajankäyttö sekä turhat käyntiyritykset. Työhön sisältyvä runsas matkustaminen aiheutti fyysisen turvattomuuden tunnetta; jossain määrin fyysisen turvallisuuden koettiin olevan uhattuna myös haastateltavien taholta. Haastateltavilta saatu palaute ja arvostus työstä koettiin vähäisenä.

Työyhteisön puuttuminen ilmeni siten, että neljäsosalla tilastohaastattelijoista ei ollut lainkaan kontakteja muihin tilastohaastattelijoihin. Yli neljä viidesosaa koki kuitenkin tarvetta keskustella nykyistä enemmän työssä ilmenevistä ongelmista. Kaksi kolmasosaa koki tarvetta lisäkoulutukseen,

runsaas kolmasosa tarvetta henkilökohtaiseen ohjaukseen työssä. Kolmannes vastaajista koki työaikansa usein epämukavaksi ja runsaalla kahdella kolmasosalla oli usein tunne työn ja vapaa-ajan liiallisesta sekoittumisesta keskenään.

Ilmeisesti ammattikunnan nuoruudesta johtuu, että suurin osa tilastohaastattelijoista koki työn pysyneen samanlaisena; vajaa viidesosa arvioi työn muuttuneen myönteisempään suuntaan ja vain muutama pelkää kielteiseen suuntaan. Myönteisinä muutoksina yleisimmin nähtiin oman ammattitaidon kasvu, työmäärän lisääntyminen ja sen jakautuminen tasaisemmin. Kielteisinä muutoksina nähtiin tutkimusten osuminen päällekkäin, ihmisten kyllästyminen tutkimuksiin ja myös työmäärän kasvu.

### Työn koettu kuormittavuus

Työhön ja työskentelyolosuhteisiin liittyvistä piirteistä koettiin henkilökohtaisesti haitallista kuormitusta aiheuttavina työhön liittyvän runsaan matkustamisen ohella erityisesti haastattelutyöhön sisältyvät negatiivisesti sävyttyneet kontaktit, työyhteisön tunnetuen puuttuminen, Tilastokeskuksen palautteen puuttuminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen keskenään sekä työssä ilmenevä aikapaine.

### Työtyytyväisyys

Asennekysymyksillä mitattuna - jolloin kysymykset osaltaan mittaavat myös työhön sopeutumisen astetta - työtyytyväisyys on suurin piirtein tasolla, johon aiemmin tehtyjen tutkimusten tulokset eri ammattiryhmillä asettuvat. Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä työhön liittyvien tarpeiden näkökulmasta näyttää erityisesti työssä saatu vähäinen arvostus ja tunnustus olevan tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä. Työn lopettamisen syinä tulivat esiin epämukavina koetut työajat, työn psyykkinen rasittavuus ja huonona koettu palkkaus.

## Pohdinta

Eräät keskeiset psyykkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät liittyivät työssä esiintyviin vaikeisiin kontakteihin ja yksinyöskentelystä aiheutuvaan työyhteisön tuen puuttumiseen. Työnohjauksen ja tilastohaastattelijoiden keskinäisen kanssakäymisen edistämisen avulla olisi mahdollista lieventää näitä ongelmia. Vaikka työhön liittyviä vaikeita kontakteja ei voidakaan kokonaan poistaa, voidaan niiden koettuun kuormittavuuteen vaikuttaa edellä mainituin tavoin.

## 1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TARKOITUS

Tämä tutkimusraportti muodostaa osan laajemmasta tutkimuksesta, jossa kartoitetaan psyykkisiä kuormitustekijöitä Tilastokeskuksessa. Koska tilastohaastattelijoiden työ poikkeaa olennaisesti sekä työn sisällön että työskentelyolosuhteiden suhteen muusta Tilastokeskuksessa suoritettavasta työstä, päätettiin psyykkisten kuormitustekijöiden kartoitus suorittaa erillisenä tutkimuksena ja myös raportoida erillisenä raporttina.

Tutkimuksen suorittamisajankohtana kauimmin tilastohaastattelijoina olleet olivat työskennelleet ammatissaan kuusi vuotta. Kyseessä on näin ollen melko nuori ammattikunta, jonka työ, asema organisaatiossa ja ammatillinen identiteetti eivät ole vielä lopullisesti muotoutuneet. Voidaan kuitenkin todeta tilastohaastattelijoiden työhön sisältyvän jo nyt niitä piirteitä, joiden arvioidaan lisääntyvän yleisemminkin tulevaisuuden työtehtävissä: ydintehtävänä on informaation hankinta, muokaus ja edelleen siirtäminen. Suuri osa työstä tehdään kotona ilman työyhteisöä, työ on lähempänä osapäivätyötä kuin kokopäivätyötä ja automaattinen tietojenkäsittely tulee muuttamaan myös tilastohaastattelijoiden työtä. Näiden työn piirteiden vuoksi osalla tutkimustuloksista on yleistettävyyttä laajemmallekin kuin pelkästään haastattelutyötä tekeviin.

Tutkimuksen lähtökohdat ja yleistavoitteet voidaan kiteyttää seuraavasti. Tutkimuksen tarkoituksena on

- Kartoittaa keskeiset psyykkiset kuormitustekijät tilastohaastattelijoilla osana koko Tilastokeskusta koskevaa selvitystä,
- saada tilastohaastattelijoiden osalta perusaineisto, johon nojautuen voidaan tarvittaessa tehdä intervensio- ja seurantatutkimuksia myöhemmin,
- saada kuvaa niistä ongelmista, joita työyhteisön puuttuminen siihen liittyvine piirteineen aiheuttaa työntekijälle.



## 2. TILASTOHAASTATTELIJAT OSANA TILASTOKESKUKSEN ORGANISAATIOTA

Tilastokeskus (vuoteen 1971 tilastollinen päätoimisto, perustettu 1865) on Suomen tilastollinen keskusvirasto. Sen asemasta ja tehtävistä säädetään laissa ja asetuksessa Tilastokeskuksesta (796/70 ja 112/71).

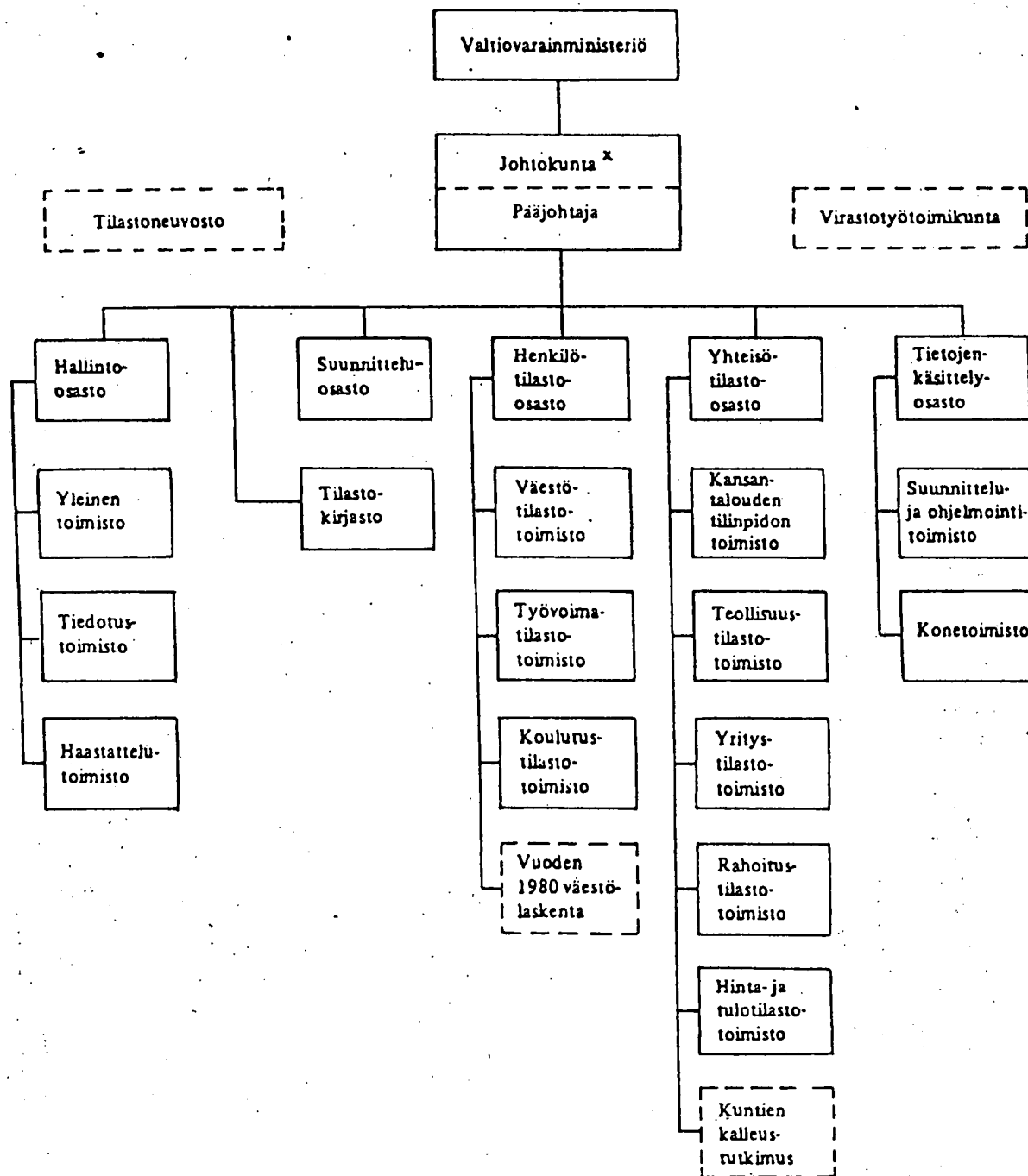
Tilastokeskuksen tehtävänä on:

- laatia ja julkaista yhteiskuntaoloja koskevaa tilastoa ja pitää tilastointia palvelevia rekisterejä
- kehittää, ohjata ja valvoa valtion koko tilastointia
- vahvistaa valtion tilastoissa sovellettavat käsitteet, luokitukset ja tunnusjärjestelmät sekä antaa tilastojen yhtenäistämistä koskevia ohjeita
- seurata tilastotyön kehitystä ulkomailla, osallistua kansainväliseen tilastojen kehittämisen- ja yhteinäistämistyöhön sekä soveltaa tilastoissa annettuja kansainvälisiä suosituksia
- seurata rekistereiden ja muiden tietoaineistojen soveltuvuutta tilastojen laatimiseen
- huolehtia valtion tilastotoimen kehittämisohjelman laatimisesta ja valvoa sen toteutumista
- huolehtia valtion tilastotoiminta palvelevasta täydennyskoulutuksesta
- edistää tilastomenetelmien ja tilastotietojen hyväksikäyttöä
- hoitaa maksutonta ja maksullista tietopalvelua
- suorittaa muut tehtävät, jotka sille laissa, asetuksessa tai valtioneuvoston päätöksessä tai valtiovarainministeriön määräyksestä tai suostumuksella annetaan

(Tilasto-opas, 1982)

Tilastokeskuksen organisaatio on esitetty kuviossa 1.

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

Tilastokeskuksella ei ole alueorganisaatiota. Tilastohaastattelijat liittyvät muuhun organisaatioon hallinto-osastossa sijaitsevan haastattelutoimiston välityksellä. Haastattelutoimiston tehtäväalueeseen kuuluvat asiat, jotka koskevat:

- tietojen keräämistä haastattelemalla,
- tilastohaastattelijoin ja heidän koulutustaan sekä
- tilastohaastattelijoiden käyttöä edellyttävien tilastollisten selvitysten, tutkimusten ja muiden suoritteiden maksullista tuottamista

(Henkilökunnan käsikirja, 1978)

Haastattelutoimiston toiminta alkoi vuonna 1976, virallisesti toimisto perustettiin vuonna 1977. Leimaa-antavaa toimiston toiminnalle on ollut sen volyymin kasvu, jota kuvaavat taulukot henkilökunnan ja haastattelujen määrästä vuosittain.

Taulukko 1. Haastattelutoimiston henkilöstö vuosina 1976-1980

Toimiston henkilökunta keskimäärin (henkeä/vuosi)

Vuosi	1976	1977	1978	1979	1980
Keskusyksikkö	10,3	12,5	14,1	16,7	18,1
Haastattelijat	124	153	163	158	172
Toimisto (yht.)	134	166	177	175	190

(Haastattelutoimiston toimintaker-  
tomus, 1980)

Taulukko 2. Tehtyjen haastattelujen määrä sekä haastattelijaa ja keskusyksikön henkilöä kohti laskettujen haastattelumäärien kehitys vuosina 1976-1980

Tehtyjen haastattelujen määrä vuosina 1975-1980

	tehtyjä haastatteluja	haastatteluja/ haastattelija	haastatteluja/ keskusyksikön henkilö
1975	135		
1976	4 581	37	445
1977	21 315	139	1 705
1978	21 188	130	1 503
1979	25 353	160	1 549
1980	25 925	151	1 432

(Haastattelutoimiston toimintaker-  
tomus vuodelta 1980)

Toiminnan volyymin arvioidaan edelleen nousevan siten, että vuodesta 1983 lähtien haastattelumäärä on noin nelinkertainen (160 000 haastattelua/vuosi) vuoden 1982 tasoon nähden (Haastattelutoimistosta saatu arvio).

### 3. TUTKIMUKSEN RAJAUS

#### 3.1. Keskeiset käsitteet

Tutkimuksen yleistavoitteena on kartoittaa psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä ja niiden aiheuttamaa haitallista kuormitusta tilastohaastattelijoiden työssä ja työoloissa.

Psyykkiset kuormitustekijät -käsitteellä tarkoitetaan sellaisia työn ja työskentelyolosuhteiden piirteitä, jotka asettavat vaatimuksia ihmisen psyykkiselle toiminnalle ja tiedoille ja taidoille työssä (Leppänen - Huuhtanen - Slioor, 1982). Mikäli työn ja/tai työskentelyolosuhteiden 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. Psyykinen kuormitus jaetaan usein määrälliseen ja laadulliseen kuormitukseen ja nämä edelleen yli- ja alikuormitukseen. Monen työn piirteen kohdalla sekä ko. tekijän puuttuminen (tai ilmeneminen vain vähäisessä määrin) että sen ilmeneminen runsaana/usein koetaan psyykkisesti kuormittavana, jolloin optimitilanne useimmiten on näiden ääripäiden välillä (esimerkiksi tehtävien toistuminen samanlaisina - tehtävien hajanaisuus, tehtäväkokonaisuuden selkiytymättömyys). Toisaalta joidenkin kuormitustekijöiden vähäinenkin/harvoin tapahtuva esiintyminen saattaa olla erittäin kuormittavaa esiintymishetkellä (esimerkiksi työtehtävien suorittaminen liian vähäisellä perehdyttämisellä).

Psyykkisten kuormitustekijöiden ja kuormittumisen käsitteet liittyvät myös stressin, mielenterveyden ja psyykkisen hyvinvoinnin käsitteisiin. Nämä viimeksi mainitut käsitteet ovat kuitenkin sisällöltään laajempia. Stressi-käsitteen alla tarkastellaan 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. Mikäli reaktio on tilanteeseen nähden sopimaton tai ei muuten johda tasapainon palautumiseen, saattaa ristiriitatilanne yksilön ja ympäristön välillä kauan jatkueksaan 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 ollen kuitenkin normaalivaihtelun puitteissa. Mielenterveysongelmien yhteydessä tarkastellaan usein emotionaalisia häiriöitä, joiden yhteydet työhön ja työelämään eivät aina ole kovin yksiselitteisiä.

Psyykinen 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 voimakkuudesta, esiintymistiheydestä, työntekijän persoonallisuuden piirteistä tai elämäntilanteesta johtuen - eriasteista psyykkistä kuormittumista, joka pitkäkestoisena tai voimakkaana myötävaikuttaa stressireaktioiden syntymiseen, saattaa tuoda esiin mielenterveyden häiriöitä tai estää psyykkisen hyvinvoinnin rakentumista.

Psyykkisillä kuormitustekijöillä ja psyykkisellä kuormittumisella on liittymäkohtia stressi-, mielenterveys- ja psyykinen hyvinvointi -käsitteiden kuvaamiin ilmiöihin. Tässä tutkimuksessa pitäydytään kuitenkin tarkastelemaan psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä ja ko. tekijöiden aiheuttamaa koettua kuormittavuutta. Sen sijaan tutkimuksessa ei selvitellä esim. stressireaktioita tai yksilötason mielenterveys- ja psyykinen hyvinvointi -problematiikkaa.

### 3.2. Tutkimusalueen raja

Tarkasteltavat psyykkiset kuormitustekijät ryhmiteltiin seuraaviin työn ja työolojen osa-alueisiin:

#### 1. Työmäärän sopivuus, työtehtävien keskinäinen jakautuminen

- työmäärän sopivuus, aikapaine työssä,
- tehtävien keskinäinen jakautuminen

#### 2. Yhteistyö Tilastokeskuksen kanssa

- työtä koskevan tiedonkulun sujuvuus, työssä tarvittavan taustatiedon ja työtehtäviin varatun ajan riittävyys,
- organisaation tuki työtehtävien suorittamiseksi: työssä tarvittavan materiaalin saanti, saatujen ohjeiden selvyys, organisaatiosta saatava tuki ongelmien ratkaisemiseksi,

#### 3. Vaikutusmahdollisuudet

- koetut vaikutusmahdollisuudet työmäärän säätelyyn ja työmenetelmiin ja -sisältöihin,

#### 4. Palaute

- organisaatiosta saatu palaute, sen laatu ja koettu oikeudenmukaisuus

- haastateltavilta saatu palaute, palautteen laatu ja koettu oikeudenmukaisuus

#### 5. Haastattelutyöhön liittyvät ongelmat

- haastattelujen saamisessa olevat ongelmat,
- haastattelutilanteeseen liittyvät ongelmat, vuorovai-  
kutukset haastattelijan ja haastateltavan välillä,
- fyysinen turvattomuus haastattelutyössä

#### 6. Työyhteisön puuttuminen

- yksintyöskentelyyn liittyvät ongelmat,
- työtehtävien suorittaminen kotona, työ ja vapaa-aika

#### 7. Työstä saatu arvostus, työn koettu merkitys

- arvostus Tilastokeskuksen taholta,
- arvostus haastateltavien taholta,
- työn koettu merkitys ja tärkeys

#### 8. Työn muuttuminen

- työn muuttuminen tähän mennessä,
- arvio työtehtävien ja -menetelmien muuttumisesta tu-  
levaisuudessa

#### 9. Työtyytyväisyys

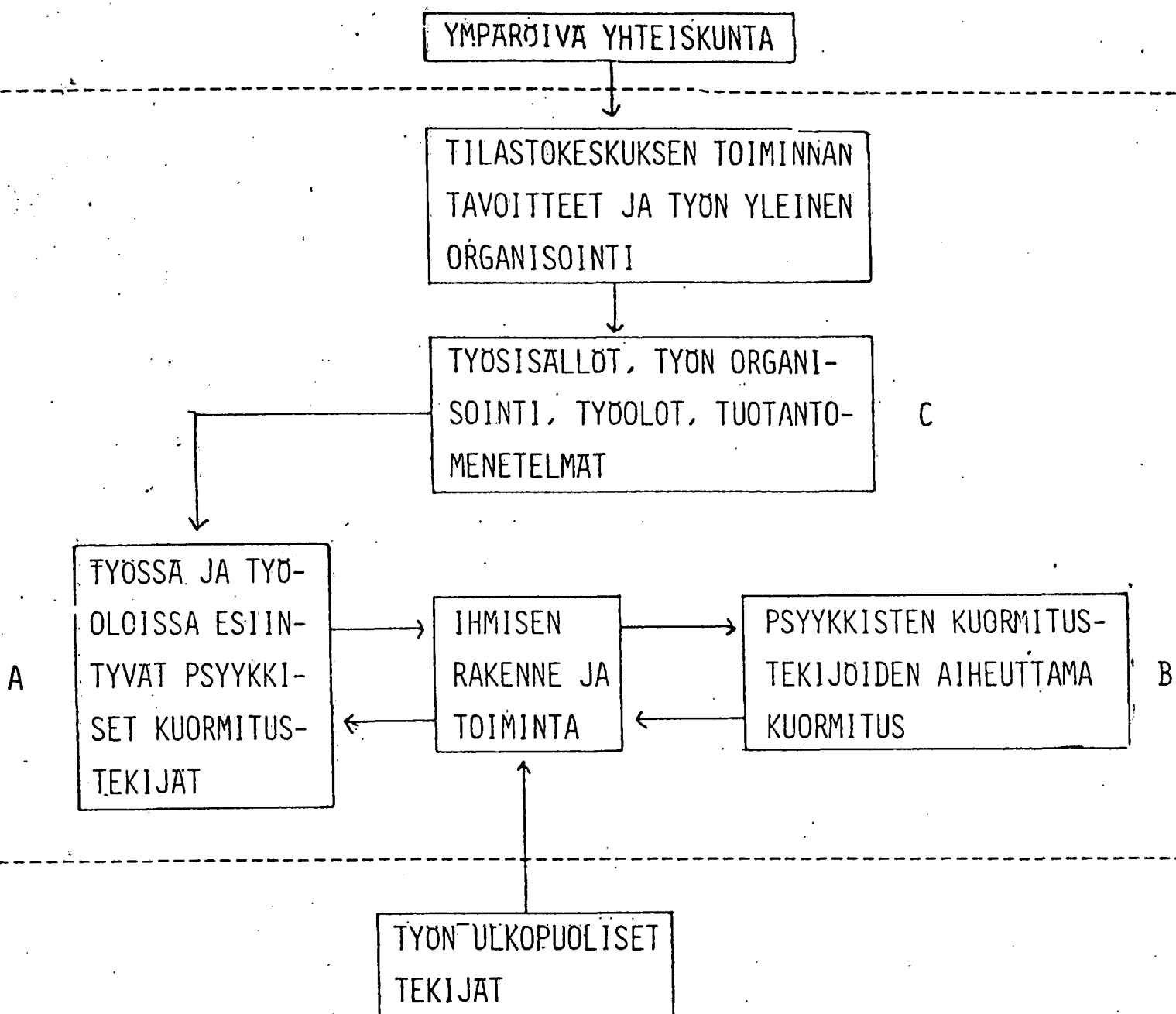
- yleisarvio työtyytyväisyydestä,
- työhön liittyvät tarpeet,
- halukkuus lopettaa nykyinen työ

Psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä tarkastellaan edellämainituilla osa-alueilla 1-8. Tämän jälkeen tarkastellaan eniten psyykkistä kuormitusta aiheuttavia työn ja työolo-



jen piirteitä. Työtyytyväisyyttä selvitetään omana lukunaan. Lopuksi tarkastellaan taustatekijöiden yhteyksiä kuormitustekijöiden ja työtyytyväisyyden arviointeihin sekä vertaillaan käynti- ja puhelinhaastatteluja työskentelymenetelminä.

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



Kuvio 2. Psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymisen ja koetun kuormituksen väliset yhteydet, liitännät muihin tekijöihin sekä tutkimuksen keskeiset ongelma-alueet (A-C)

#### 4. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

##### 4.1. Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen suorittaminen

Tutkimus kohdistui kaikkiin 1.2.1982 työsuhteessa olleisiin tilastohaastattelijoihin, poislukien virkavapaalla olleet. Näin ollen tutkimusaineisto muodostui 180 tilastohaastattelijasta.

Tutkimus suoritettiin postikyselynä. Tilastohaastattelijat saivat laskea työajakseen kaksi tuntia lomakkeen täyttämiseen kuluvaan aikaan. Tämä herätti jonkin verran kritiikkiä, sillä useat tilastohaastattelijat arvioivat lomakkeen täyttämiseen kuluvan huomattavasti enemmän aikaa. Täytetty lomake palautettiin suoraan Työterveyslaitokselle. Lomakkeen palautti 171 tilastohaastattelijaa. Palautusprosentiksi muodostui 95, mitä voidaan pitää hyvänä tämän tyyppisessä tutkimuksessa.

Kohderyhmää voidaan luonnehtia taustaominaisuuksiltaan seuraavasti:

- lähes kaikki tilastohaastattelijat olivat naisia (98 %),
- tilastohaastattelijoiden ikä vaihteli 26 - 61 vuoden välillä keskiarvon ollessa 39,5 vuotta,
- lähes kaikki (95 %) tilastohaastattelijat olivat avio- tai avoliitossa, runsaalla kolmanneksella (37 %) vastanneista oli alle 7-vuotiaita lapsia,
- vajaa neljäsosa (23 %) oli suorittanut kansa- tai kansalaiskoulun, kolmasosa (33 %) keskikoulun ja vajaa kolmasosa (31 %) lukion,
- runsaalla kolmasosalla (35 %) ei ollut ammatillista koulutusta, viidesosa (21 %) oli suorittanut ammatillisen koulun, vajaa kolmasosa (31 %) opistotasaisen koulutuksen ja 8 % korkeakoulututkinnon. Muilla ammatillinen koulutus oli joko jäänyt kesken tai oli meneillään,

- eniten tilastohaastattelijoina työskenteli Uudenmaan läänissä (40 tilastohaastattelijaa), seuraavaksi eniten Turun ja Porin läänissä (28), Hämeen läänissä (20) ja Oulun läänissä (15), Vaasan läänissä (13), Kymen läänissä (11) ja Keski-Suomen läänissä (10). Muissa lääneissä työskenteli 1-8 tilastohaastattelijaa kussakin läänissä.

Suhtautuminen tutkimukseen oli yleisesti ottaen hyvin myönteistä. Monet tilastohaastattelijat kokivat positiivisena sen, ettei heitä "taas oltu unohdettu" ja että Tilastokeskus osoitti kiinnostusta myös tilastohaastattelijoiden työtä ja työoloja kohtaan. Itse kyselylomake herätti kritiikkiä kysymyksen 15 osalta, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan keskimääräistä kuukausityöaikaansa ja sen jakautumista eri osatehtävien kesken. Tätä monet vastaajista pitivät vaikeana, jopa mahdottomana tehtävänä.

#### 4.2. Aineiston käsittely

Tutkimuksen atk-käsittelyt suoritettiin Työterveyslaitoksella. Kuormitustekijöiden esiintymisen ja koetun kuormittavuuden analyysi perustuu koko aineistosta laskettuihin prosenttijaumiin ja keskiarvoihin.

#### 4.3. Tutkimuksen tulkintarajoitukset

Tilastohaastattelijan työssä - kuten monissa muissakin työtehtävissä - työmäärä ja työn sisältö ja siten myös kuormitustekijöiden esiintyminen ja niiden kokeminen saattaa huomattavastikin vaihdella vuoden mittaan. Yksittäisenä postikyselynä suoritettu tutkimus antaa parhaiten kuvaa kyselyn suorittamisajankohdan (tässä tapauksessa tammi-helmikuu 1982) tilanteesta, siitäkin huolimatta, että lomakkeen kysymykset pyrittiin muotoilemaan siten, että vastaaja arvioisi työtään ja työolojaan pitemmällä aikavälillä.

Toinenkin tulkintarajoitus liittyy lomakekyselyn luonteeseen. Kyselylomake soveltunee tekniikkana melko hyvin työn ja työolojen (= psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymisen)

objektiiviseen arviointiin. Sen sijaan pyydetessä arvioita näiden tekijöiden aiheuttamasta psyykkisestä kuormituksesta olisi ehkä tarkasti ottaen puhuttava mielummin tiedostetuista kuin koetuista kuormitustekijöistä: Kyselylomake pystyy antamaan tietoa niiden kuormitustekijöiden vaikutuksista, jotka vastaaja tiedostaa ja havaitsee kuormitusta aiheuttaviksi. Niiden lisäksi vastaaja voi kokea psyykkistä kuormitusta mutta ei osaa paikallistaa sen lähdettä.

Kolmas tulkintarajoitus liittyy tutkimuksessa käytettyyn työtyytyväisyyden käsitteeseen. Työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat hänen omalle työlleen asettamansa tavoitteet ja toiveet. Mitä lähempänä nämä ovat työn tarjoamia mahdollisuuksia, sitä suurempi on työtyytyväisyys. Useat aikaisemmat tutkimukset (ks. esim. Pöyhönen, 1975) antavat aiheen olettaa, että tutkimuksessa mitatulla tavalla esiintuotu työtyytyväisyys kuvaa yhtä paljon työhön sopeutumisen astetta kuin "todellista" työtyytyväisyyttä.

## 5. TUTKIMUSTULOKSET

Tuloksista kuvataan aluksi työhön ja työskentelyolosuhteisiin liittyviä piirteitä, jotka samalla ovat mahdollisia kuormitustekijöitä. Kuvaus perustuu koko aineistosta laskettuihin prosenttijakaumiin ja keskiarvoihin.<sup>1)</sup> Näiden piirteiden aiheuttamaa kuormitusta tarkastellaan luvussa 5.2. 10 eniten kuormittavana koetun tekijän osalta. Luvussa 5.3. käsitellään tyytyväisyyttä ja luvussa 5.4. työn ja työolojen piirteitä työkokemuksen ja aluejaon puitteissa.

### 5.1. Työssä esiintyviä psyykkisiä kuormitustekijöitä

Tarkastelu rajataan edellä (luku 3.2.) esitetyllä tavoin, kuitenkin siten täydennettynä, että joiltakin osin tutkimustuloksiin on poimittu lomakkeen avovastauksista selventäviä lisätietoja, korjausehdotuksia jne.

#### 5.1.1. Työtehtävien jakautuminen, työmäärän sopivuus, aikapaine työssä

Kuviossa 3 on esitetty keskiarvoina työtehtävien jakautuminen eri osatehtävien kesken. Lukuja on pidettävä suhteellisen karkeina arvioina, joiden avulla voitaneen kuitenkin saada kuva eri osatehtävien painottumisesta tilastohaastattelijoiden ajankäytössä.

Runsas puolet (54 % 171:stä) tilastohaastatteliijoista piti nykyistä työtehtävien jakautumista eri osatehtävien välillä sopivana. Neljäsosa (24 %) olisi kuitenkin halunnut muuttaa tehtävien keskimääräistä jakautumista. Nämä toivoivat seuraavia muutoksia:

---

1) Kuvauksen pohjana olevat taulukot on esitetty kokonaisuudessaan Työolosuhdetutkimuksen osaraportin liiteosassa.

Enemmän:

- kotona suoritettavaa työtä (18 mainintaa)
- puhelinhaastatteluja (16)
- yleensä haastattelutyötä (2)
- käyntihaastatteluja (2)
- päivätyötä (2)
- koodausta, lomakkeiden tarkistusta (2)
- syvempiä, vaativampia haastatteluja (1)
- kodin ulkopuolella tapahtuvaa työtä (1)

Vähemmän:

- käyntihaastatteluja (14 mainintaa)
- pitkiä matkoja, autolla ajoa (4)
- koodausta (3)
- kotona suoritettavaa työtä (3)
- puhelinhaastatteluja (3)
- iltatyötä (2)
- töiden ruuhkautumista (2)
- hintatietojen keruuta (1)

Keskimääräinen kuukausityöaika kyselyä edeltäneen puolen vuoden aikana vaihteli 17 tunnista 187 tuntiin keskiarvon ollessa 89,5 tuntia/kuukausi.

Kaksi kolmasosaa (66 %) vastanneista piti omaa työmääräänsä sopivana viimeisen puolen vuoden aikana, vajaa neljännes (23 %) liian suurena ja 12 % liian pienenä. Arvioitaessa työmäärän sopivuutta viimeisen vuoden aikana kolme neljäsosaa (77 %) piti työmääräänsä sopivana, enää 11 % liian suurena ja edelleen 12 % liian pienenä.

Vaikka kokonaistyömäärää pidettiin sopivana, neljä viidesosaa (78 %) vastanneista arvioi omien työtehtäviensä ruuhkautuvan. Ruuhkautumisen syynä pidettiin useimmiten sitä, että tutkimukset kasautuvat tiettyihin vuodenaikoihin (74 tilastohaastattelijaa). Tämän lisäksi esitettiin seuraavia syitä töiden ruuhkautumiselle:

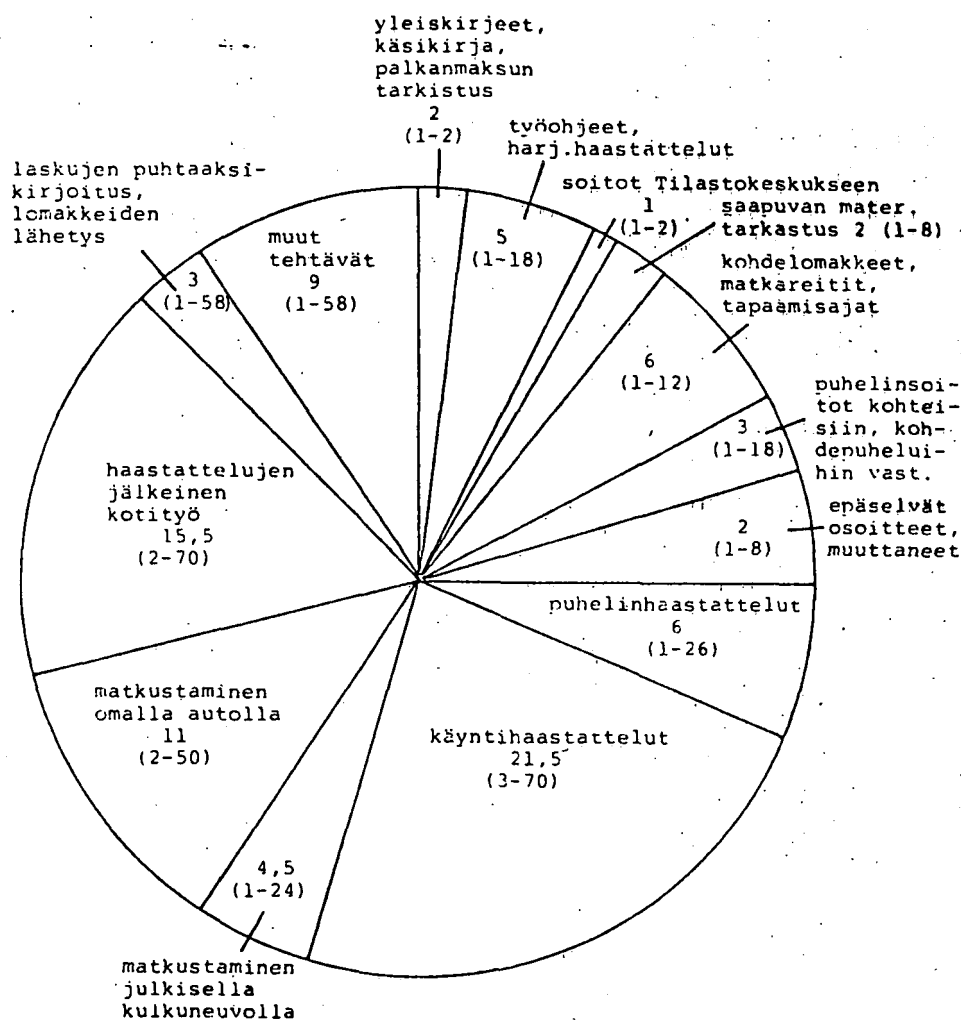
- oma aikataulu ei pidä johtuen haastateltavista (ta-  
voitettavuus, muuttajien jäljitys jne.) (22 mainin-  
taa),
- kireä aikataulu (13),
- Tilastokeskuksen materiaali myöhästyy (10),
- oma tai lasten sairastuminen ruuhkauttaa, koska aika-  
taulusta ei voi tinkiä (8),
- haastatteluihin liittyvä kotityö ruuhkauttaa (6),
- puolison vuorotyö, yksityisasiat, kotona tapahtuvat  
yllättävät asiat (3)
- motivaatio haastattelutyöhön vaihtelee johtuen kiel-  
täytyjistä, huonoista sääolosuhteista jne. (3)
- vaikeus säädellä omaa työmäärää (2)
- toinen työ vie aikaa (2)
- huono suunnittelu (2)
- puhelinryhmätyö (1)
- työn luonne (1)
- vaikeat matkat (1)
- suunnittelu vie aikaa (1)
- haastateltavia liian vähän silloin kun on töitä (1)
- haastattelujen pituus - kohteen sijainti - haastatte-  
luaikojen saanti vaikuttavat töiden ruuhkautumiseen  
(1)

Kysyttäessä tilastohaastattelijan työtapaa tilanteessa, jossa useampi tutkimus on kenttävaiheessa, ilmoitti lähes puolet (42%) vastanneista suorittavansa eri tutkimusten haastatteluja rinnakkain ja ainoastaan 14% ilmoitti keskittyvänsä yhteen tutkimukseen kerrallaan. Lähes puolet (45%) vastanneista ilmoitti työtapaansa vaihtelevan tässä suhteessa.

Tästä huolimatta parhaana tapana järjestää eri tutkimusten kenttätyö pidettiin sitä, että kentällä olisi vain yksi tutki-  
mus kerrallaan (61 tilastohaastattelijaa). Tosin monet tilas-  
tohaastattelijat arvelivat, ettei tähän ole käytännössä mah-  
dollisuutta päästä. Muina tapoina esitettiin seuraavia ehdo-  
tuksia:

- korkeintaan 2 - 3 tutkimusta kerrallaan (24 mainintaa)
- tutkimuksia tasaisesti ympäri vuoden (16)
- tutkimusten (kenttätyöajan) porrastus (11)
- yksi suurempi tutkimus kerrallaan, ohessa pienempiä  
haastatteluja (8)
- tutkimuksiin varattava riittävästi kenttätyöaikaa (7)
- useampi tutkimus rinnakkain (4)
- nykyinen käytäntö hyvä (3)
- mahdollisimman paljon samaa tutkimusta yhdelle haas-  
tattelijalle, toiselle toista tutkimusta (2)

- siirtyminen enenevässä määrin puhelinhaastatteluihin (1)
- mahdollisuus haastatella myös päiväaikaan työpaikoilla (1)
- yksi tutkimus kerrallaan lyhyellä kenttätyöajalla (1)
- kotityöt ja projekteihin perehdyttäminen silloin kun haastateltavia on vaikea tavoittaa (loma-ajat jne.) (1)
- koodaus pois, keskittyminen haastatteluihin (1)
- eri tutkimukset samalla alueella samanaikaisesti (pitkät matkat) (1)
- samalla suunnalla olevat kohteet kerralla (pitkät matkat) (1)
- kunnittain suppeassa ajassa usea haastattelu peräkkäin (1)



KUVIO 3: Keskiarvot kuukausityöajan jakautumisesta eri osatehtävien kesken. Suluissa olevat luvut ilmaisevat vaihteluvälin kunkin osatehtävän kohdalla.



### 5.1.2. Yhteistyö Tilastokeskuksen kanssa

Yhteistyön sujuminen Tilastokeskuksen kanssa arvioitiin varsin myönteisesti. Tätä kuvaa seuraavat arviot:

- kolme neljäsosaa (77 %) arvioi saavansa tiedon tulevista haastatteluista usein tai aina riittävän ajoissa,
- lähes yhtä moni (73 % ja 71 %) arvioi haastattelujen suorittamiseen ja muihin töihin varattavan riittävästi aikaa usein tai aina,
- lähes kaksi kolmasosaa (61 %) arvioi saavansa usein tai aina riittävästi taustatietoa tutkimuksista, joihin haastatteluja suoritetaan,
- kaksi kolmasosaa (65 %) ilmoitti saavansa työssään tarvitsemansa materiaalin usein tai aina riittävän ajoissa,
- neljä viidesosaa (83 %) arvioi saavansa usein tai aina riittävän selvät ohjeet haastattelujen suorittamiseksi ja
- lähes kolme neljäsosaa (72 %) koki saavansa usein tai aina Tilastokeskuksesta riittävästi tukea työssä ilmenevien ongelmien ratkaisemiseksi.

### 5.1.3. Vaikutusmahdollisuudet työhön

Vaikutusmahdollisuuksia oman työmäärän säätelyyn pidettiin huonoina: lähes puolet (47 %) arvioi voivansa vaikuttaa vain harvoin omaan työmääräänsä, vajaa kolmannes (30 %) usein. Vielä huonommiksi koettiin vaikutusmahdollisuudet työssä käytettävien lomakkeiden ja ohjeiden suunnitteluun: ainoastaan 8 % vastanneista arvioi voivansa vaikuttaa tässä suhteessa usein ja kaksi kolmasosaa (68 %) vain harvoin tai ei koskaan. Toisaalta kaksi kolmasosaa tilastohaastatteliijoista (63 %) piti lomakkeita ja työohjeita yleensä sellaisina, että annettuja ohjeita ja opetettua tekniikkaa voi noudattaa (ainoastaan 2 % vastanneista harvoin noudattamiskelpoisina), joten myös tarve vaikuttaa ohjeisiin ja lomakkeisiin lienee suhteellisen vähäistä.

#### 5.1.4. Palaute työstä

Omien vaikutusmahdollisuuksien ohella myös Tilastokeskuksesta saatavaa palautetta pidettiin vähäisenä. Ainoastaan 4 % vastanneista arvioi saavansa usein palautetta työstä suoriutumisestaan, harvoin koki saavansa palautetta kolme neljäsosaa (74 %) vastanneista. Puolet vastanneista (53 %) arvioi saavansa sekä myönteistä että kielteistä palautetta, 14 % arvioi saavansa vain myönteistä ja kolmannes (33 %) vain kielteistä palautetta. Neljä viidesosaa (83 %) piti kuitenkin saamaansa palautetta usein tai aina oikeudenmukaisena, ainoastaan 1 % vain harvoin tai ei koskaan oikeudenmukaisena.

Kolmannes arvioi saavansa haastateltavilta palautetta työstään haastattelutilanteessa usein, lähes yhtä moni vastanneista arvioi kuitenkin saavansa haastateltavilta palautetta vain harvoin (28 %). Kaksi kolmasosaa (69 %) arvioi saavansa sekä myönteistä että kielteistä palautetta haastateltavilta, neljäsosa vain myönteistä ja 6 % ainoastaan kielteistä palautetta. Neljäsosa (26 %) koki palautteen useimmiten oikeudenmukaiseksi, 7 % vain harvoin tai ei koskaan oikeudenmukaiseksi.

#### 5.1.5. Haastattelutyöhön liittyviä ongelmia

##### 5.1.5.1. Vaikeudet haastattelujen saamisessa, kieltäytymiset

Haastattelujen saamisessa arvioitiin esiintyvän seuraavanlaisia ongelmia (suluissa niiden vastaajien %-osuudet, jotka ovat arvioineet ko. ongelman yleiseksi tai usein esiintyväksi omalla kohdallaan):

- haastateltavan suostuttelu haastattelun antamiseen (37 %)
- runsas ajankäyttö haastateltavan tavoittamiseksi (35 %)
- haastatteluajkojen muuttuminen haastateltavan toivomuksesta (30 %)
- useat käyntirytykset siksi, että haastateltava ei ole sovittuna aikana tavattavissa (22 %)

Kokonaan haastattelusta kieltäytyi puhelinhaastattelujen yhteydessä keskimäärin 5 % haastateltaviksi valituista, käyntihaastattelujen yhteydessä 11 %. Haastateltavat perustelivat kieltäytymistään useimmiten seuraavantapaisilla näkökohdilla:

- tietojen väärinkäyttömahdollisuus, haluttomuus tulla "rekisteröidyksi"
- osallistunut moniin tutkimuksiin, kyllästynyt
- tutkimus ei ole tärkeä
- haastateltavan tiedot eivät ole tärkeitä
- periaatteessa vastaan tämäntapaisia tutkimuksia
- haluttomuus kertoa omia yksityisasiotaan
- huono terveydentila, korkea ikä
- ei ole aikaa haastatteluihin

#### 5.1.5.2. Fyysinen turvattomuus

Lähes kolmasosa (30 %) vastanneista ilmoitti joutuneensa tilanteeseen, jossa fyysinen turvallisuus oli uhattuna haastateltavan käyttäytymisen vuoksi. Lähtiessään suorittamaan käyntihaastattelua koki fyysisen turvallisuutensa olevan uhattuna haastateltavan taholta usein 2 % ja silloin tällöin 17 % vastanneista. Muista syistä tunsivat fyysisen turvallisuutensa olevan uhattuna usein 38 % ja silloin tällöin 40 % vastanneista. Turvattomuutta aiheuttivat seuraavat seikat:

- huonot sääolosuhteet, autolla ajo (94 mainintaa)
- epäsosiaalinen aines, yksinasuvat mieshenkilöt, psyykkisesti sairaat, humalaiset tai aggressiiviset kohdehenkilöt (56)
- kulkeminen huonomaineisilla alueilla, pimeillä pihoilla ja kaduilla, meneminen epämääräisiin mökkeihin (19)
- taloissa olevat koirat (17)
- liikkuminen harvaanasutulla seudulla (12)

## 5.1.5.3. Haastattelutilanteen vuorovaikutus ongelmia

Taulukossa 3 on esitetty %-jakaumat muista haastattelutilanteissa esiintyvistä, lähinnä haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutukseen liittyvien ongelmien koetusta yleisyydestä.

TAULUKKO 3: Haastattelutilanteen ongelmia

ongelma:	harvoin tai ei koskaan	silloin tällöin	usein
- haastateltavan on vaikea pysyä kysytyssä asiassa, haastateltavan puheliaisuus	21 %	49 %	30 %
- haastateltavan kielteinen suhtautuminen haastattelua kohtaan	46 %	41 %	13 %
- haastatteluympäristö on rauhaton	48 %	39 %	13 %
- haastateltavan välinpitämätön suhtautuminen, haastateltava ei paneudu kysymyksiin	47 %	42 %	11 %
- haastateltavalla vaikeuksia ymmärtää kysymyksiä oikein	47 %	44 %	9 %
- haastateltava vastaa kysymyksiin liian epämääräisesti	54 %	36 %	11 %
- muut haastattelutilanteessa läsnäolevat pyrkivät vaikuttamaan haastateltavan vastauksiin	57 %	34 %	9 %
- haastateltava kokee kysymykset liian arkaluonteisiksi	43 %	40 %	8 %
- haastattelijä kokee kysymykset liian arkaluonteisiksi	72 %	23 %	5 %
- haastateltava ei osaa vastata kysymyksiin	59 %	35 %	6 %
- haastateltava ahdistuu, jännittää	68 %	26 %	6 %
- haastateltavan haluttomuus vastata kaikkiin kysymyksiin tai halu lopettaa haastattelu kesken	79 %	19 %	11 %
- haastateltavan kielteinen suhtautuminen haastattelijaa kohtaan	88 %	11 %	1 %

Omat tietonsa ja taitonsa koki riittämättömiksi haastattelutilanteessa 5 % vastanneista usein, 39 % silloin tällöin ja noin puolet (56 %) vain harvoin tai ei koskaan. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) vastanneista halusi Tilastokeskuksen järjestämää koulutusta lisättävän ja runsas kolmasosa (36 %) halusi saada nykyistä enemmän henkilökohtaista ohjausta vaikeiden työtehtävien suorittamiseksi ja työssä ilmenevien ongelmien käsittelemiseksi.

#### 5.1.6. Työyhteisön puuttuminen

Tilastohaastattelijan työn ominaispiirteitä ovat yksintyöskentely ja työn tekeminen suurelta osalta kotona. Seuraavaksi tarkastellaan näitä työyhteisön puuttumiseen liittyviä ongelmia.

##### 5.1.6.1. Yksintyöskentely

Neljäsosalla (24 %) tilastohaastatteliijoista ei ollut lainkaan kontakteja muihin tilastohaastattelijoihin, 70 % vastanneista ilmoitti olevansa yhteydessä 1 - 2 tilastohaastattelijaan ja ainoastaan 6 % kolmeen tai useampaan tilastohaastattelijaan kuukausittain. Peräti 86 % vastanneista koki kuitenkin tarvetta keskustella nykyistä enemmän muiden tilastohaastattelijoiden kanssa työssä ilmenevistä ongelmista. Muilta tilastohaastatteliijoilta arvioi saavansa apua ja neuvoja usein 42 % vastanneista, runsas kolmasosa (35 %) puolestaan koki saavansa tällaista tukea vain harvoin tai ei koskaan.

##### 5.1.6.2. Kotona työskentely, työ ja vapaa-aika

Suurin osa (60 %) vastanneista arvioi omat työskentelyolosuhteensa kotona hyväksi, ainoastaan 8 % piti olosuhteitaan huonoina. Tilastohaastatteliijoista, joilla oli alle kouluikäisiä lapsia, arvioi lastenhoidon järjestelyssä olevan vaikeuksia käyntihaastattelujen aikana usein 10 % ja silloin tällöin neljännes (24 %).

Perheen yhteistä vapaa-ajan viettoa ajatellen koki omat työaikansa usein epämukaviksi kolmannes (32 %) vastaajista, tosin yhtä moni (33 %) koki omat työaikansa epämukaviksi vain harvoin tai ei koskaan. Neljännes (24 %) arvioi joutuvansa usein sopimaan haastatteluaikoja omalta kannalta huonosti sopiviin ajankohtiin.

Runsaalla kahdella kolmasosalla (70 %) vastaajista oli usein tunne työn ja vapaa-ajan liiallisesta sekoittumisesta keskenään, ainoastaan 10 % ilmoitti tuntevansa näin vain harvoin tai ei koskaan.

#### 5.1.7. Työstä saatu arvostus ja työn koettu merkitys

Ainoastaan vajaa puolet (46 %) tilastohaastattelijoista koki työtään arvostettavan Tilastokeskuksessa samalla tavoin kuin muitakin Tilastokeskuksen töitä, runsas kolmannes (35 %) koki työtään arvostettavan keskimääräistä vähemmän. Viidesosa (19 %) ei osannut arvioida Tilastokeskuksen arvostusta ja 1 % arvioi työtään arvostettavan Tilastokeskuksessa keskimääräistä enemmän. Vajaa kolmannes (30 %) arvioi haastateltavien arvostavan haastattelijan työtä samoin kuin muitakin asuinkunnassa esiintyviä töitä, runsas kolmannes (38 %) keskimääräistä vähemmän. 31 % vastaajista ei osannut arvioida haastateltavien arvostusta haastattelutyötä kohtaan, 1 % koki saavansa keskimääräistä enemmän arvostusta haastateltavilta.

Tilastohaastattelijat itse sen sijaan pitivät omaa työtään tärkeänä ja merkityksellisenä sekä Tilastokeskuksen toiminnan (78 % vastanneista) että yhteiskunnan toiminnan (70 % vastanneista) kannalta.

### 5.1.8. Työn muuttuminen

Suunnilleen puolet (54 %) arvioi työtehtäviensä pysyneen samanlaisina haastattelijana oloaikana, vajaa viidennes (18 %) arvioi työtehtävien muuttuneen myönteisempään suuntaan ja ai-noastaan 3 % pelkästään kielteiseen suuntaan. Työtehtävien muuttumisessa nähtiin mm. seuraavia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia:

#### Myönteiset muutokset:

- oma ammattitaito kasvanut (11 mainintaa)
- työmäärä lisääntynyt (10)
- tehtävät monipuolistuneet, tulleet vaativammiksi ja mielekkäämmiksi (6)
- haastattelualue muuttunut paremmaksi, kantänäytealueesta luopuminen (6)
- työmäärä tullut sopivaksi (5)
- materiaali (kohdekirjeet, ohjeet, lomakkeet) parantunut (5)
- puhelinhaastattelut lisääntyneet (5)
- työmäärä jakautuu tasaisemmin (4)
- kotityö lisääntynyt (3)
- haastateltavien arvostus kasvanut, suhtautuminen tullut myönteisemmäksi (3)
- palkka ym. edut parantuneet, pääsy vakuutuksen piiriin (2)
- Tilastokeskuksen koulutus lisääntynyt, koulutus parantunut (2)
- vuosittain toistuvat tutkimukset tulleet tutuiksi (2)

#### Kielteiset muutokset:

- tutkimuksia päällekkäin (4)
- ihmiset kyllästyneet haastatteluihin (3)

- työmäärä kasvanut (3)
- kenttätyöajat tulleet kireämmiksi (2)
- yhteydenpito vähentynyt tai ilmapiiri tullut huonommaksi keskusyksikön kanssa (2)
- työmatkat pidentyneet tai lisääntyneet (2)
- puhelinhaastattelut lisääntyneet (2)
- työmäärä kasvanut (3)
- palkkaus epäoikeudenmukainen tai jäänyt jälkeen yleisestä kehityksestä (2)
- työ tullut rutiininomaiseksi (2)

Yli puolet (58 %) vastanneista ei osannut arvioida työtehtäviensä ja -menetelmiensä tulevaa muuttumista lähivuosien aikana, viidennes (21 %) arvioi työn muuttuvan merkittävästi ja joka kymmenes vain vähän. Seuraavia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia arvioitiin olevan tulossa:

Myönteiset muutokset:

- päätteen käyttö, tekniikan kehitys poistaa rutiini-työvaiheita ja tekee työn tehokkaammaksi (11)
- puhelinhaastattelujen osuus kasvaa (5)
- kotityö lisääntyy, vähemmän käyntihaastatteluja (1)

Kielteiset muutokset:

- käyntihaastattelujen vähetessä tulot pienenevät (4)
- puhelinhaastattelut lisääntyvät (4)
- päätteen käyttö (4)
- työ rutiininomaisemmaksi (2)
- samat kohteet toistuvat useampina vuosina (2)



Edelleen noin puolet (46 %) vastaajista ei osannut arvioida tietokoneeseen yhteydessä olevan kannettavan päätteen vaikutuksia tilastohaastattelijan työn rasittavuuteen, neljännes (24 %) arvioi päätteen lisäävän työn rasittavuutta ja ainoastaan 4 % päätteen käytön vähentävän työn rasittavuutta. Loput vastanneista (26 %) arvioivat päätteen käytön joiltakin osin lisäävän ja joitakin osin vähentävän työn rasittavuutta.

Vajaa puolet (41 %) tilastohaastattelijoista arvioi työnsä arvostuksen haastateltavien taholla pysyneen ennallaan, vajaa kolmannes (31 %) ei osannut arvioida haastateltavien arvostuksessa tapahtuneita muutoksia. 15 % vastanneista koki haastateltavien taholta saadun arvostuksen muuttuneen myönteisempään suuntaan, 12 % puolestaan kielteiseen suuntaan.

## 5.2: Työn piirteiden koettu kuormittavuus

Edellä on käsitelty työtehtäviin ja työskentelyolosuhteisiin liittyvien piirteiden esiintymistä. Seuraavaksi käsitellään näiden piirteiden aiheuttamaa henkilökohtaisesti haitallisena koettua psyykkistä kuormitusta.

Taulukkoon 4 on koottu 10 eniten kuormittavana koettua tekijää. Suluissa oleva %-luku ilmaisee, kuinka suurella osalla tilastohaastattelijoista ko. tekijä esiintyy työssä ainakin joskus. Oikeassa reunassa oleva %-luku ilmaisee, kuinka moni niistä tilastohaastattelijoista, joilla ko. tekijä esiintyy, on kokenut sen paljon tai erittäin paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavana.

TAULUKKO 4: 10 eniten psyykkistä kuormitusta aiheuttavaa tekijää tilastohaastattelijan työssä

---

1. Työmatkat huonoissa sääolosuhteissa (99 %).....	47 %
2. Haastateltavan kieltäytyminen haastattelusta (99 %)...	46 %
3. Yksintyöskentely, kontaktien vähäisyys muiden tilastohaastattelijoiden kanssa (96 %).....	42 %
4. Puuttuvat mahdollisuudet keskustella muiden kanssa työssä ilmenevistä ongelmista (94 %).....	42 %
5. Töiden ruuhkautuminen (91 %).....	40 %
6. Haastateltavan kielteinen suhtautuminen haastattelua kohtaan (99 %).....	39 %
7. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat liikaa keskenään (96 %).	35 %
8. Palkkausperusteet eivät ole oikeudenmukaisia tehtyyn työmäärään nähden (91 %).....	34 %
9. Tilastokeskuksesta ei saa palautetta (92 %).....	31 %
10. Haastateltavan kielteinen suhtautuminen haastattelija kohtaan (88 %).....	29 %

---

Koettuina kuormitustekijöinä korostuvat matkustamisen lisäksi haastattelutyöhön sisältyvät negatiivisesti sävyttyneet kontaktit, työyhteisön tunnetuen puuttuminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä aikapaine työssä.

### 5.3. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä tarkastellaan kolmesta eri näkökulmasta. Aluksi selvitellään tilastohaastattelijoiden vastauksia työtyytyväisyyteen ja -viihtyvyyteen liittyvissä asennekysymyksissä, tämän jälkeen tarkastellaan työhön liittyvien tarpeiden ja odotusten toteutumista työssä ja lopuksi työtyytyväisyyttä arvioidaan käyttäytymisen tasolla tarkasteltaessa tilastohaastattelijoiden tulevaisuuden suunnitelmia työn jatkamisen suhteen.

Tilastohaastattelijoiden pyydettiin arvioimaan työtään työssä viihtymisen ja työn antaman henkisen tyydytyksen suhteen. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, olivatko he mielestään omalla alallaan. Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

<u>viihtyy työssään</u>	hyvin	69 %
	kohtalaisesti	28 %
	huonosti	3 %
<u>saa työstään henkistä tyydytystä</u>	paljon	58 %
	jonkin verran	32 %
	vähän tai ei	
	lainkaan	10 %
<u>arvio omalla alalla olemisesta</u>	on omalla alalla	57 %
	vaikea arvioida	33 %
	ei ole	10 %

Tulokset tilastohaastattelijoiden osalta eivät eroa olennaisesti tutkimustuloksista, joita on saatu aiemmin muiden ammattiryhmien kohdalla (ks. esim. Kalimo - Kauppinen-Toropainen - Lindström, 1979).

Työhön liittyvien tarpeiden tyydyttymistä takasteltiin seuraavien tarpeiden osalta: mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä, työstä saatu arvostus ja tunnustus, mahdollisuus myönteisiin ihmissuhteisiin työssä sekä työn tarjoama itsenäisyys ja riippumattomuus.

Suurin epäsuhta työhön liittyvien tarpeiden ja todellisen työn välillä on työstä saadussa arvostuksessa ja tunnustuksessa, joita kaksi kolmasosaa vastaajista halusi saada nykyistä enemmän. Jossain määrin tilastohaastattelijat halusivat myös enemmän itsensä kehittämismahdollisuuksia työssään, erityisesti mahdollisuutta uuden oppimiseen. Sen sijaan työhön sisältyvät mahdollisuudet myönteisiin ihmissuhteisiin ja itsenäiseen työskentelyyn arvioitiin sopiviksi.

Työsuhteen jatkoon liittyvissä arvioissa kaksi kolmasosaa (68 %) vastanneista arvioi jatkavansa tilastohaastattelijana lähivuosien ajan, viidennes (22 %) ei osannut tai halunnut arvioida työsuhteensa jatkuvuutta ja 8 % arvioi lopettavansa tilastohaastattelijan työn lähivuosina.

Aikomus lopettaa tilastohaastattelijan työ tai tämän vaihtoehdon harkinta perustui seuraaviin näkökohtiin:

- huono ansiotaso (10 mainintaa)
- työ osa-aikatyötä, siirtyminen kokopäivätyöhön (9)
- epäsäännöllinen tai epämukava työaika (7)
- työn henkinen rasittavuus, stressaavuus (5)
- sosiaaliturvan puutteet (4)
- työn ja vapaa-ajan sekoittuminen (4)
- kielteiset kontaktit työssä (3)
- työhön liittyvä matkustaminen (3)
- arvostuksen puute (2)
- lapsenhoitovaikeudet (2)
- toiseen ammattiin valmistuminen (1)
- työ tullut liian rutiininomaiseksi, ei mahdollisuutta käyttää kykyjään työssä (1)

Lopettamisen syyt olivat pitkälti samoja, jotka koettiin eniten psyykkistä kuormitusta aiheuttaviksi (epämukaviksi koetut työajat, työn psyykinen rasittavuus ja työhön sisältyvät kielteiset kontaktit sekä palkkaus). Jossain määrin tulivat esille myös työhön liittyvien tarpeiden tyydyttymättömyys tilastohaastattelijan työssä (arvostuksen puute, puuttuvat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen).

Yhteenvedona työtyytyväisyyden osalta voidaan todeta seuraava. Asennekysymyksillä mitattuna - jolloin kysymykset osaltaan mittaavat myös työhön sopeutumisen astetta - työtyytyväisyys on suurin piirtein tasolla, johon aiemmin tehtyjen tutkimusten tulokset eri ammattiryhmillä asettuvat. Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä työhön liittyvien tarpeiden näkökulmasta, näyttää erityisesti työstä saatu vähäinen arvostus ja tunnus olevan eräs tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä. Muina työtyytyväisyyttä vähentävinä tekijöinä tulivat esiin epämukavina koetut työajat, työn psyykkinen rasittavuus ja huonoksi arvioitu palkkaus.

#### 5.4. Erityistarkastelu

Erityistarkasteluissa työhön ja työoloihin liittyviä arvioita sekä työtyytyväisyyttä tarkasteltiin aluksi työkokemuksen keston mukaan ja sen jälkeen haastattelualueittain maan eri osissa. Vertailut perustuvat keskiarvotarkasteluihin.

##### 5.4.1. Työkokemuksen keston yhteydet psyykkisten kuormitustekijöiden arviointeihin

Tilastohaastattelijat jaettiin tarkastelussa kahteen ryhmään; joista ensimmäiseen kuuluivat 1-3 vuotta tilastohaastattelijoina toimineet (n = 72) ja toiseen 4-6 vuotta työskennelleet (n = 67). Oman työkokemuksensa keston oli jättänyt ilmoittamatta 32 vastaajaa (mahdollisesti haluten välttää täten tunnistusmahdollisuuden), joten heidän vastauksiaan ei voida tässä yhteydessä huomioida.

Selvimmän vertailtavat ryhmät erosivat toisistaan siten, että omalla kohdalla haitallista psyykkistä kuormitusta aiheuttavina tekijöinä korostuivat 1-3- vuotta työskennelleillä työyhteisön puuttumiseen ja vaikeisiin kontakteihin liittyvät kuormitustekijät. Tässä ryhmässä vertailtavaan ryhmään nähden useampi koki paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavana:

- yksintyöskentelyn
- puuttuvat keskustelumahdollisuudet työssä ilmenevistä ongelmista,
- Tilastokeskuksesta saadun palautteen vähäisyyden,
- haastateltavan kieltäytymisen haastattelusta,
- haastateltavan kielteisen suhtautumisen haastattelijaa kohtaan.

Edelleen 1-3 vuotta työskennelleet kokivat useammin psyykkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä työstä saadun vähäisen arvostuksen haastateltavien taholta. Pitempään (4-6 vuotta) haastattelutyötä tehneet puolestaan kokivat jossain määrin useammin psyykkistä kuormitusta aiheuttavana seikkana työhön liittyvän fyysisen turvattomuuden (muuten kuin haastateltavien taholta) sekä matkustamisen huonoissa sääolosuhteissa.

Työtyytyväisyyden osalta voidaan havaita (ks. kuvio 4) työtyytyväisyyden laskevan melko jyrkästi 2-3 ensimmäisen vuoden aikana, jonka jälkeen työtyytyväisyys alkaa kasvaa. Kuviossa nähtävissä oleva kehitys on tavanomainen työtyytyväisyystarkasteluissa. Osaselityksinä työtyytyväisyyden vaihteluihin on yleensä nähty valituminen (huonoiten viihtyvät lopettavat työn), henkinen sopeutuminen (työhön liittyvien tavoitteiden ja tarpeiden uudelleenarviointi) sekä "todellisen työtyytyväisyyden" kasvu esimerkiksi ammattitaidon kehittymisen myötä.

Työkokemuksen keston liittyvissä tarkasteluissa ei ollut mahdollisuutta vakioida muita taustatekijöitä, joten tulosten tulkinnassa on oltava varovainen.

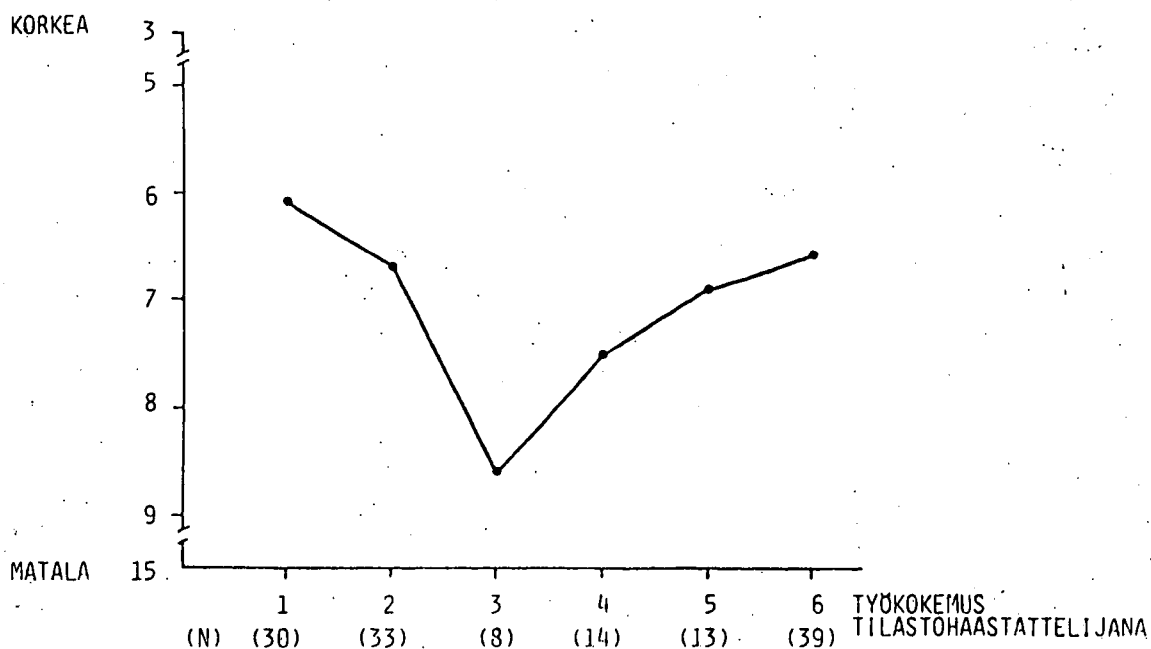
#### 5.4.2. Alueelliset erot psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinneissa

Alueellisten tekijäin vaikutusten analysoimiseksi tilastohaastattelijat jaettiin kolmeen alueeseen lääneittäin seuraavasti:

- Etelä-Suomi (Uudenmaan ja Kymen läänit)
- Länsi-Suomi (Turun ja Porin, Ahvenanmaan, Hämeen ja Vaasan läänit)
- Pohjois-Suomi (Mikkelin, Pohjois-Karjalan, Kuopion, Keski-Suomen, Oulun ja Lapin läänit)

Etelä-Suomessa (n = 52) työskentelevät tilastohaastattelijat arvioivat muita useammin joutuvansa käyttämään runsaasti aikaa haastateltavan tavoittamiseksi, tekemään turhia käyntejä, koska haastateltava ei ole sovittuna aikana tavoitettavissa ja suostuttelemaan haastateltavaa haastattelun antamiseen.

## TYÖTYTYVÄISYYS



KUVIO 4: Työtyytyväisyys työkokemuksen mukaan tarkasteltuna.

Etelä-Suomen alueella työskentelevät arvioivat myös haastateltavien kieltäytymisprosentin käyntihaastattelujen yhteydessä suuremmaksi kuin muilla alueilla työskentelevät (kuvio 5). Puhelinhaastatteluissa kieltäytymisarvioissa ei sitä vastoin alueiden välillä ole olennaisia eroja.

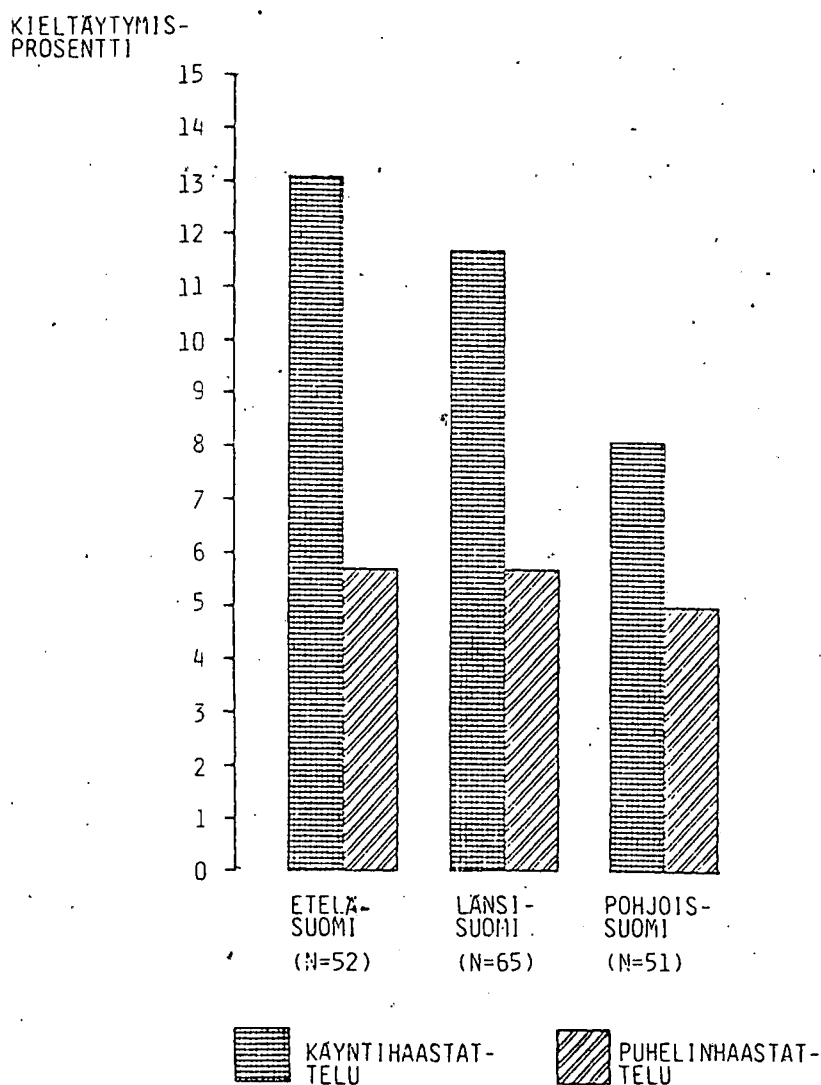
Omalla kohdalla koettuina psyykkistä kuormitusta aiheuttavina tekijöinä korostuivat Etelä-Suomen alueella työskentelevillä turhat käynnit haastateltavien luokse, työn ja vapaa-ajan liiallinen sekoittuminen keskenään, epämukaviksi koetut työajat sekä töiden ruuhkautuminen.

Haastateltavien tavoittamiseen kuluva runsas aika, turhat käynnit ja haastateltavien suostuttelu sekä kieltäytymiset korostuivat työssä esiintyvänä piirteinä erityisesti Uudenmaan läänin tilastohaastatteliijoilla.

Länsi- ja Pohjois-Suomessa (n = 65, n = 51) työskentelevillä korostuivat työssä esiintyvänä piirteenä ymmärrettävästi työhön liittyvä runsas matkustaminen omalla autolla, Pohjois-Suomen haastatteliijoilla tämä korostui myös omalla kohdalla.



psykkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä samoin kuin koettu palkkausperusteiden epäoikeudenmukaisuus. Edelleen heillä korostuivat selvästi myös työyhteisön puuttumiseen liittyvät tekijät (yksintyöskentely, puuttuvat keskustelumahdollisuudet työssä ilmenevistä ongelmista) omalla kohdalla kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Myös haastateltavan kieltäytyminen koettiin esiintyessään paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä, vaikka kieltäytymisiä sinänsä esiintyi Pohjois-Suomessa harvemmin kuin muilla alueilla.



KUVIO 5: Haastateltavaksi valittujen kieltäytyminen alueittain

Kun psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä tarkasteltiin vastaajien asuinkunnan koon mukaan, korostuvat suurilla paikkakunnilla työskentelevillä (100 000 asukasta tai enemmän, n = 34) kuormitusta aiheuttavina turhat käynnit, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, epämukavat työajat sekä aikapaineeseen liittyvät arviot (työmäärän suuruus, töiden ruuhkautuminen, eri tutkimusten tekeminen samanaikaisesti).

Keskikokoisilla paikkakunnilla (30 000 - 99 000, n = 38) korostuivat psyykkistä kuormitusta aiheuttavina tekijöinä haastateltavien kieltäytyminen ja kielteinen suhtautuminen haastattelua kohtaan sekä jossain määrin yksintyöskentely. Näillä alueilla työskentelevät kokivat myös paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavina matkustamisen huonoissa sääolosuhteissa, palkkausperusteiden epäoikeudenmukaisuuden ja Tilastokeskuksesta saadun palautteen puuttumisen.

Pienillä paikkakunnilla (alle 30 000 asukasta, n = 94) työskentelevillä korostui jossain määrin haastateltavan kielteinen suhtautuminen haastattelijaa kohtaan paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä. Samoin matkustaminen huonoissa sääolosuhteissa korostui kuormitusta aiheuttavana tekijänä (suurilla paikkakunnilla työskenteleviin verrattuna).

Edellä kuvattujen ristiintaulukoiden kohdalla ei muiden taustatekijöiden vaikutusta ole selvitetty. Pidemmälle menevissä ristiintaulukoinneissa ryhmäkoot olisivat jääneet useassa tapauksessa niin pieniksi, että mahdollisuus yksittäisten vastaajien tunnistamiseen olisi huomattavasti kasvanut. Taustatekijöiden mahdolliset vaikutukset on kuitenkin syytä pitää mielessä tulosten tulkinna ja johtopäätösten teon yhteydessä.

#### 5.4.3. Käynti- ja puhelinhaastattelujen vertailu

Runsas neljäsosa (29 %) ilmoitti tekevänsä mielummin käyntihaastatteluja kuin puhelinhaastatteluja, viidesosa (21 %) vastanneista mielummin puhelinhaastatteluja. Lähes puolet

(45 %) vastanneista ei asettanut kumpaakaan menetelmää etusijalle ja 5 % vastanneista ei osannut tai halunnut arvioida, kumpia haastatteluja mielummin teki.

Käyntihaastattelujen etuna pidettiin tietojen luotettavuutta, palkkauksen suurempaa oikeudenmukaisuutta ja mahdollisuutta erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. Puhelinhaastattelujen etuna nähtiin ajankäytön tehokkuus haastattelijan kannalta. Menetelmillä ei nähty olevan eroa vastausten saamisessa haastattelukysymyksiin, haastattelijan perheenjäsenten suhtautumisen kannalta tai haastateltavan myönteisyyden kannalta.

## 6. TULOSTEN POHDINTA

Tuloksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy siihen, että vaikka haastattelutilanteisiin liittyviä negatiivisesti sävyttyneitä kontakteja tai kieltäytymisiä arvioidaan esiintyvän suhteellisen harvoin, ne korostuvat psyykkistä kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Samoin koetaan omalla kohdalla paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavana yksintyöskentely ja puuttuvat keskustelumahdollisuudet työssä ilmenevistä ongelmista. Näitä ongelmia voidaan luonnehtia myös laajemmin työyhteisön sosiaalisen ja tunnetuen puuttumiseksi. Tilastohaastattelijoilla ei ole mahdollisuutta purkaa ja käsitellä niitä negatiivisia tunteita ja vaikeita tilanteita, joita työssä väistämättä esiintyy (usein tilastohaastattelijasta itsestään riippumatta).

Itse haastattelutilanteessa tilastohaastattelijan edellytetään toimivan "hyvänä mittavälineenä", haastattelijan olemus ja reagointi ei saisi vaikuttaa haastattelutilanteeseen. Toisaalta haastattelun saaminen ja hyvän haastatteleilmapiiirin luominen edellyttää sitä, että haastattelijalla on eläytymiskykyä, kykyä havaita ja tulkita myös haastateltavan oheisviestintää. Näin haastattelutilanne edellyttää samanaikaisesti sekä neutraalia ja objektiivista tarkkuutta (omien tunteiden vaikutusten eliminoimista) että haastateltavan viestinnän huomioimista (tilanteessa syntyneiden tunteiden tulkintaa). Tämä ristiriitainen tilanne on yleinen vaativissa ihmissuhdeammateissa. Vaikeaksi sen tekee tilastohaastattelijoiden kohdalla se, ettei haastattelutilanteiden jälkeen ole mahdollisuutta purkaa ja käsitellä näitä tilanteita, saada tukea muilta samaa työtä tekeviltä tai arvioida omaa suoriutumistaan vaikeassa tilanteessa muilta saadun palautteen avulla.

Edellä olevaa ei kuitenkaan pidä tulkita niin, että haastateltavat ja haastattelutyö sinänsä laajasti koettaisiin ongelmaksi. Tämän tutkimuksen tulosten esittelyn yhteydessä (Haastattelijapäivät Aulangolla syyskuussa 1982), tuli keskusteluissa

esille, että juuri mahdollisuus tavata erilaisia ihmisiä oli yksi keskeinen positiivisena koettu piirre tilastohaastattelijan työssä. Haastattelutyö ylipäättänsä koetaan myönteisenä, mutta työhön sisältyvät hankalat kontaktit korostuvat käsitteilymahdollisuuksien puuttuessa.

Eräs mahdollisuus vähentää työyhteisön puuttumisesta aiheutuvaa työn psyykkistä kuormittavuutta olisi työnohjauksen järjestäminen siihen halukkaille tilastohaastattelijoille. Työnohjaus on vaativissa ihmissuhdeammateissa yleisesti käytössä oleva ja edelleen yleistymässä oleva menetelmä. Työnohjauksen yleistavoitteena voidaan nähdä ohjattavan tukeminen ja avustaminen työssä ilmenevien vaikeiden tilanteiden käsittelyssä. Työnohjausta voidaan perustella sekä psyykkisen työsuojelun näkökulmasta (psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen) että ammattitaidon kehittämisen ja työmotivaation ylläpitämisen näkökulmasta.

Mikäli työnohjauksen järjestämistä ryhdytään harkitsemaan, tulisi jo suunnitteluvaiheessa huomioida joitakin perusnäkökohtia. Työnohjauksen tulee perustua vapaaehtoisuuteen (molempipuoleinen motivoituneisuus). Työnohjaus on suunniteltava riittävän pitkäjänteiseksi (valmiudet käsitellä ongelmia avoimesti kehittyvät usein hitaasti). Työnohjauksen tavoitteet ja rajat on määriteltävä etukäteen (rajanveto toisaalta terapiaan ja toisaalta itse työtehtävien opettamiseen). Tavoitteiden määrittely ja käsiteltävien ongelma-alueiden rajaus etukäteen vähentävät myös työnohjaukselle asetettavia epärealistisia odotuksia ja poistavat työnohjausta kohtaan syntyviä ennakkoluuloja, ehkä pelkojakin.

Työnohjaaja voi olla organisaation ulkopuolinen, työnohjaukseen perehtynyt (esimerkiksi psykologi tai sosiaalityöntekijä) tai vankan työkokemuksen omaava saman ammattikunnan edustaja. Työkokemus sinänsä ei kuitenkaan riitä, sillä työnohjaus vaatii omaa erityisammattitaitoa, mikä johtuu toisaalta käsiteltävien ongelmien vaikeudesta ja toisaalta itse vuorovaikutus-

tilanteen problematiikasta työnohjausprosessissa. Mikäli työnohjaaja on saman organisaation edustaja, hän ei voi olla työnantajan edustaja tai henkilö, joka voidaan mieltää työnantajan edustajaksi. Vaikeiden asioiden käsittely ehkäistyy, mikäli ohjattava kokee tilanteen oman ammattitaidon arvosteluksi tai työntekijöiden keskinäiseksi arvioimiseksi.

Työyhteisön puuttumista voidaan myös kompensoida edistämällä tilastohaastattelijoiden keskinäisiä yhteydenpitomahdollisuuksia. Käytännössä tilastohaastattelijat jo nyt pyrkivät korvaamaan työyhteisön puuttumista olemalla yhteydessä toisiinsa puhelinkeskustelujen avulla. Tutkimustulosten esittelyn yhteydessä monet tilastohaastattelijat pitivät tärkeänä juuri keskinäisten yhteyksien lisäämistä, mitä edistäisi mm. puhelimen käytöstä aiheutuvien kulujen korvaaminen myös tilastohaastattelijoiden välisen yhteydenpidon osalta. Toisaalta voidaan todeta, että osalla tilastohaastattelijoista ei ole kontakteja muihin haastattelijoihin ja että osa kokee saavansa vain harvoin apua muilta tilastohaastattelijoilta vaikeiden tilanteiden selvittelyssä. Näiden tilastohaastattelijoiden osalta ei keskinäisten yhteyksien pitämisestä aiheutuvien kulujen korvaus ilmeisestikään tuottaisi olennaista muutosta nykyiseen tilanteeseen.

Työyhteisön puuttuminen ja yksintyöskentely voidaan nähdä yhteydessä myös koettuun arvostuksen puutteeseen ja palautteen vähäisyyteen. Tilastokeskuksen taholta tuleva arvostus ei välity normaalin työskentelyn yhteydessä, koska työ tapahtuu erillään Tilastokeskuksen muusta toiminnasta ja yhteyksiä pidetään pääasiallisesti puhelimitse tai kirjeitse. Myös palautteen puuttumisen korostuminen psyykkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä liittyy osaksi yksintyöskentelyyn: tilastohaastattelijalta puuttuu "vertailuryhmä" jonka työhön voisi suhteuttaa omaa suoriutumistaan. Näin ollen palautteen merkitys - tieto omasta suoriutumisesta - korostuu ja vastaavasti sen vähäisyys tai puute koetaan psyykkistä kuormitusta aiheuttavana.

Todettakoon lopuksi, että osa koetuista psyykkisistä kuormitustekijöistä on sellaisia, joihin on hyvin vaikea vaikuttaa. Tällainen on mm. työhön liittyvä matkustaminen huonoissa sääolosuhteissa (mikä ehkä osin korostui myös tutkimuksen suorittamisajankohdan - vuodenvaihde - vuoksi), mitä voitaneen vähentää vain käyntihaastatteluja vähentämällä. Tämän puolestaan hyvin ilmeisesti kokisi osa tilastohaastatteliijoista kielteisenä, koska työhön liittyvät mahdollisuudet tavata ihmisiä vähenisivät. Toisaalta osa tilastohaastatteliijoista haluaisi vähentää juuri käyntihaastattelujen osuutta ja lisätä kotityön määrää kokonaistyöajasta. Jälkimmäinen ryhmä kokee ehkä juuri matkustamisen ja hankalat kontaktit omalla kohdalla kuormittavina, jolloin on halukkuutta kotona tapahtuvaan, luonteeltaan neutraalimpaan puhelintyöhön. Kaikkia haastattelutyöhön liittyviä negatiivisia kontakteja ei voida kuitenkaan Tilastokeskuksen toimenpitein poistaa, onhan kielteisen suhtautumisen taustalla usein vastaajien elämänhistoriaan, persoonallisuuteen ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät enemmän kuin Tilastokeskukseen tai tilastohaastattelijaan liittyvät tekijät. Tilastokeskuksen toimin voidaan kuitenkin pyrkiä lieventämään vaikeiden kontaktien psyykkistä kuormittavuutta edellä käsitellyillä tavoilla.

## LÄHTEET

Haastattelutoimiston toimintakertomus vuodelta 1980, Tilastokeskus, Helsinki 1981.

Henkilökunnan käsikirja, Tilastokeskus, Helsinki.

Huuhtanen, P., Hakala, P. & Kukkonen, R.: Psykkiset kuormitustekijät ja automaation vaikutukset työhön ja työoloihin Tilastokeskuksessa. Tilastokeskus, Muistio 84, Helsinki 1983.

Kalimo, Raija., Kauppinen-Toropainen, K. & Lindström, K.: Psykkinen työsuojelu. Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus. Katsauksia 30. Työterveyslaitos, Helsinki 1979.

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

Pöyhönen, T.: Työtyytyväisyys - teoreettinen tarkastelu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114, Työterveyslaitos, Helsinki 1975.