Työterveyslaitos

TTL.FI

Pohjoismaiden ministerineuvosto

Organisaatiotason psykososiaaliset työpaikkainterventiot Suomessa

Nordic Overview of Organizational Psychosocial Interventions (NOOPI) -hanke kävi läpi organisaatiotason psykososiaalisia työpaikkainterventioita Pohjoismaissa. Hankkeessa toteutettiin kartoittava kirjallisuuskatsaus vuosina 2010–2025 julkaistuista tutkimuksista Tanskassa, Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa. Lisäksi tarkasteltiin, mitä tutkimustieto kertoo työpaikkainterventioiden onnistumisen edellytyksistä.

Hankkeen tulosten perusteella on tarkoitus vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja työhön osallistumista sekä parantaa interventioiden toimeenpanoa sidosryhmäyhteistyön avulla.

Lisäksi tulokset tukevat politiikan ja toimenpiteiden kehittämistä. Psykososiaaliseen työympäristöön kohdistuvat ja henkilöstöä osallistavat interventiot olivat lupaavimpia.

Hankkeessa toteutettu kirjallisuuskatsaus koottiin kirjallisuushakujen, lähdeluetteloiden, ei-akateemisen harmaan kirjallisuuden sekä asiantuntijoiden suositusten avulla. Jokaisesta interventiosta laskettiin odotettujen tulosten (myönteinen yhteys), nollatulosten (ei yhteyttä) ja vastakkaisten tulosten (kielteinen yhteys) osuudet. Osuuksia verrattiin erilaisten interventioiden ja lopputulemien välillä.

ORGANISAATIOTASON PSYKOSOSIAALISET INTERVENTIOT ovat työpaikan kehittämistoimia, jotka kohdistuvat esimerkiksi työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen. Interventiot voivat pyrkiä vähentämään työntekijöitä kuormittavia asioita tai lisäämään työntekijöiden voimavaroja. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi jatkuva kiire ja huono johtaminen tai hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ja lämpimät sosiaaliset suhteet työpaikalla.

TULOKSET

Katsaukseen löytyi 23 tutkimusjulkaisua, joissa käsiteltiin 22 suomalaiseen työelämään kohdistettua organisaatiotason psykososiaalista interventiota.

- Suurin osa interventioista toteutettiin sosiaali- ja terveyspalveluiden alalla (68 prosenttia).
- Lähes puolet interventioista kohdistui työaikajärjestelyjen muutoksiin (45 prosenttia).
- Yli neljäsosa interventioista tähtäsi psykososiaalisen työympäristön parantamiseen (27 prosenttia).
- Valtaosa interventioista arvioi sekä lyhyen että pidemmän aikavälin lopputulemia (64 prosenttia). Lyhyen aikavälin tarkastelukohteena olivat työolosuhteet ja pidemmällä aikavälillä terveys ja hyvinvointi.
- Merkittävä osa interventioista tarkasteli myös toimeenpanon arviointia (82 prosenttia).
- Suhteellisen harva interventio arvioi mielenterveyttä, työuupumusta, unta, yleistä terveyttä ja hyvinvointia.

Kaiken kaikkiaan myönteiset tulokset organisaatiotason psykososiaalisissa interventioissa ovat kirjallisuuskatsauksen mukaan Suomessa suhteellisen harvinaisia. Lisäksi näitä odotettuja yhteyksiä havaittiin useammin lyhyen kuin pitkän aikavälin lopputulemissa. Kaksikymmentä interventiota tarkasteli lyhyen aikavälin yhteyksiä. Niistä 39 prosenttia tuotti odotetun tuloksen, 48 prosenttia nollatuloksen ja 12 prosenttia vastakkaisen tuloksen. Kuusitoista interventiota raportoi pitkän aikavälin yhteyksiä, joissa 30 prosenttia tuotti odotetun tuloksen, 68 prosenttia nollatuloksen ja 2 prosenttia vastakkaisen tuloksen.

Interventiot, jotka kohdistuvat psykososiaaliseen työympäristöön, ja muutoksia työpaikalla mahdollistavat osallistavat interventiot, vaikuttivat lupaavimmilta erityisesti lyhyen aikavälin lopputulemissa (**Taulukko 1**). Tulokset vaihtelivat kuitenkin huomattavasti lopputulemien eri ulottuvuuksissa (**Taulukko 2**).

Osittain toteutetuissa interventioissa odotettujen tulosten osuus oli pienempi kuin suunnitellusti toteutetuissa interventioissa. Erityisesti pitkän aikavälin lopputulemissa odotettujen tulosten osuus jäi osittain toteutetuissa interventioissa kuuteen prosenttiin, kun taas suunnitellusti toteutetuissa interventioissa osuus oli 23 prosenttia. Joskin näitä interventioita oli hyvin vähän.

Taulukko 1. Organisaatiotason psykososiaalisten interventioiden piirteiden ja myönteisten tulosten osuuksien lämpökartta

Mitä tummempi väri kartassa sitä useammin kyseinen interventio tuotti odotetun eli myönteisen lopputuleman. Harmaa väri tarkoittaa, että interventiota oli vain vähän tai ei lainkaan.

Piirteet	Lyhyen aikavälin lopputulemat	Pitkän aikavälin lopputulemat
Intervention tavoite		
Psykososiaalisen työympäristön parantaminen	50–74 %	25–49 %
Työaikajärjestelyjen muutokset	25–49 %	25–49 %
Johtamiskoulutus tai johtamisen kehittäminen		
Työpaikkaväkivallan tai -kiusaamisen ehkäisy		
Vaikuttaminen työtehtäviin tai työn organisointiin		
Terveydenhuollon toimintatapojen muutokset		
Intervention tyyppi (lähestymistapa)		
Osallistava ja mahdollistaen muutoksia työpaikalla	50–74 %	50–74 %
Joustava työ ja aikataulutuksen muutokset	25–49 %	25–49 %
Ihmissuhteiden ja tiimidynamiikan toimet	25–49 %	1–24 %
Työn ja työtehtävien muokkaaminen		
Potilashoidon muutokset		
Toimeenpanon arviointi ja toteutuminen		
Toteutui suunnitellusti	25–49 %	25–49 %
Toteutui osittain	25–49 %	1–24 %
Toimeenpanoa ei arvioitu	25–49 %	

Taulukko 2. Organisaatiotason psykososiaalisten interventioiden lopputulemien ja myönteisten tulosten osuuksien lämpökartta

Mitä tummempi väri kartassa sitä useammin kyseinen interventio tuotti odotetun eli myönteisen lopputuleman. Harmaa väri tarkoittaa, että interventiota oli vain vähän tai ei lainkaan.

Lopputulema	
Ulottuvuudet, lyhyt aikaväli	
Viestintä ja tiedonkulku	50–74 %
Johtaminen, oikeudenmukaisuus ja palkitseminen	50–74 %
Roolit, voimavarat ja työn suunnittelu	50–74 %
Työn hallinta	25–49 %
Sitoutuminen ja työasenteet	25–49 %
Tiimi-ilmapiiri ja ihmissuhteet	25–49 %
Työaika ja aikataulutus	25–49 %
Turvallisuus, väkivalta ja kiusaaminen	1–24 %
Työn vaatimukset ja työkuormitus	1–24 %
Työhön liittyvät tai henkilökohtaiset voimavarat	
Työn ja muun elämän rajapinta	0 %
Ulottuvuudet, pitkä aikaväli	
Työkyvyttömyys tai työkyky	50–74 %
Yleinen ja fyysinen terveys	25–49 %
Mielenterveys ja psyykkinen kuormittuneisuus	25–49 %
Uni ja palautuminen	25–49 %
Työuupumus	
Hyvinvointi ja työn imu	
Työsuoritus	

PSYKOSOSIAALISEN TYÖYMPÄRISTÖN osallistavat interventiot olivat lupaavia. Niissä henkilöstö on mukana intervention suunnittelussa ja toteutuksessa.

PÄÄTELMÄT

Suomalaisten työpaikkojen organisaatiotason psykososiaalisia interventioita koskevat tulokset ovat vaihtelevia. Interventiot paransivat todennäköisemmin välittömiä työoloja kuin työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä pidemmän aikavälin tulemia. Erityisen lupaavilta katsauksen mukaan vaikuttivat **osallistavat interventiot**, jotka kohdistuvat tiettyihin työn vaatimuksiin, voimavaroihin, rooleihin ja työn rakenteisiin. Psykososiaalisen työympäristön hyvin suunnitellut muutokset voivat ehkäistä haitallisia työoloja ja edistää työntekijöiden hyvinvointia. Osa interventioista ei kuitenkaan tuottanut odotettuja tuloksia tai niiden vaikutukset olivat jopa odotetun vastaisia. Intervention toimeenpanolla on merkitystä,

koska suunnitellusti toteutetut interventiot näyttävät saavuttavan suotuisampia lopputulemia.

Tieto toimivista organisaatiotason psykososiaalisista työpaikkainterventioista on kuitenkin edelleen rajallista. Suomessa toteutettujen tutkimusten määrä on pieni ja ne painottuvat usein sote-alalle. Tämä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Lisäksi tutkimukset kuvaavat interventioiden toimeenpanoa usein puutteellisesti, mikä vaikeuttaa olosuhteiden merkityksen arvioimista vaikuttavuuteen. Psykososiaaliseen työympäristöön kohdistuvia interventiotutkimuksia on edelleen verrattain vähän, ja ymmärrys pidemmän aikavälin vaikutuksista mielenterveyteen, työuupumukseen, uneen, yleiseen terveyteen, hyvinvointiin ja työhön osallistumiseen on rajallista.

PSYKOSOSIAALISEN TYÖYMPÄRISTÖN hyvin suunnitellut muutokset voivat ehkäistä haitallisia työoloja ja edistää työntekijöiden hyvinvointia.

EHDOTUKSIA ORGANISAATIOTASON PSYKOSOSIAALISTEN INTERVENTIOIDEN TUTKIMISEEN

- Etusijalle asetetaan osallistavia interventioita, jotka kohdistuvat tiettyihin psykososiaalisiin työoloihin ja ottavat työntekijät mukaan interventioprosessiin.
- Tavoiteltujen muutosten saavuttaminen työpaikalla vaatii selkeää suunnitelmaa toimeenpanosta, riittäviä resursseja ja järjestelmällistä seurantaa.
- Tutkimuksessa tulee kiinnittää entistä selkeämmin huomiota intervention toteuttamistapaan ja pidempiin seurantajaksoihin. Näin ymmärrämme paremmin, miten organisaatiotason interventiot ajan myötä vaikuttavat työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.
- Koska terveys- ja hyvinvointivaikutukset voivat ilmetä viiveellä, tulee varmistaa riittävä intervention intensiteetti, kesto ja seuranta.
- Tarvitsemme korkealaatuisia tutkimuksia, jotka koskevat laajemmin eri toimialoja. Näin tietopohja laajenee ja tuloksien soveltaminen työelämään paranee.

KYSY LISÄÄ:

Svetlana Solovieva, johtava tutkija, svetlana.solovieva@ttl.fi, +358 30 474 2402
Taina Leinonen, johtava tutkija, taina.leinonen@ttl.fi, +358 30 474 2030

TUTUSTU LAAJEMPAAN KATSAUKSEEN:

Julkari: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-290-8