



Sonja Tilus

Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys työuupumiseen

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Kasvatuspsykologia
2021

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys työuupumiseen (Sonja Tilus)

Kandidaatin tutkielma, 31 sivua

Toukokuu 2021

Tutkielmassa tarkastellaan työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitystä työuupumiseen. Aihetta käsitellään perehtymällä psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja työuupumuksen käsitteisiin sekä tutkimalla niiden yhteyttä. Lisäksi tutustutaan erilaisiin työhön liittyviin stressitekijöihin. Tutkielma on narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tämän työn tutkimuskysymyksinä ovat: Mitä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Mikä vaikutus niillä on työuupumiseen?

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn ominaisuuksiin, järjestelyihin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle kuormitusta. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi keskeytykset työssä, liiallinen työ määrä tai esihenkilön tuen puuttuminen. Työnantajalla on lainmukainen velvollisuus puuttua työntekijän kokemaan liialliseen kuormitukseen työssä ja tehdä riittävät toimenpiteet kuormituksen pienentämiseksi. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita esimerkiksi hyvällä työn suunnittelulla tai työn tuunaamisella.

Työuupumus on seurausta pitkäaikaisesta työstressistä ja sen oireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Psykososiaalinen kuormittuminen työssä voi altistaa työuupumukselle tai mielenterveyden häiriöille. Työuupumuksen hoito vaatii aina työn uudelleen järjestelyä. Mielenterveydelliset häiriöt olivat vuonna 2019 ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyden yleisin syy. Työuupumukselle ei ole Suomessa omaa diagnoosia.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on työssä monia. Erityisesti tietotyölle ominainen kognitiivinen kuormitus on nykyään yksi suurimmista työn psykososiaalisista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys työuupumiseen on huomattava, mutta kuten yleisesti ihmistieteissä, ei pelkistetyn syy-seuraus -suhteen osoittaminen ole yksiselitteistä. Todettava kuitenkin on, että työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat yksi merkittävimpiä työstressin aiheuttajia, joka pitkittyessään johtanee työuupumiseen.

Avainsanat: Työn psykososiaalinen kuormitus, työstressi, johtaminen, työuupumus

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Työn psykososiaaliset kuormitustekijät	6
2.1	Psykososiaalisten kuormitustekijöiden määritelmä	6
2.2	Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta työn tuunaamisen avulla	9
3	Työuupumus ja työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutus työuupumukselle	12
3.1	Työuupumuksen määritelmä, työuupumuksen arviointimenetelmät ja uupumukseen johtavat tekijät...	12
3.2	Pitkäaikainen stressi ja teknostressi seurauksena psykososiaalisesta kuormittumisesta	14
3.2.1	<i>Karasekin kuormittavan työn malli työstressin mittarina</i>	15
3.2.2	<i>Teknostressi</i>	16
3.2.3	<i>Etätöiden teknologiapainotteisuus ja sen psykososiaaliset ominaisuudet</i>	16
3.3	Sukupuolierot psykososiaalisessa kuormittuneisuudessa ja koetussa työuupumuksessa.....	17
3.4	Organisaation ja johtamisen merkitys psykososiaalisten kuormituksen ja työuupumuksen ehkäisyssä .	19
3.4.1	<i>Sosiaalinen tuki ja turvallinen työyhteisö työn voimavarana</i>	21
3.5	Työterveyshuollon rooli TPSK:n hallinnassa ja työuupumuksen hoidossa	22
4	Tulosten tarkastelu ja pohdinta	24
	Lähteet	28

1 Johdanto

Tässä kandidaatin tutkielmassani perehdyn työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden (TPSK) merkitykseen työuupumisessa. Työn psykososiaalisina kuormitustekijöinä voidaan pitää työntekijälle psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä (Työturvallisuuskeskus, 2015a, s. 6). Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2019) mukaan TPSK:tä voidaan pitää haasteena työturvallisuudelle ja työhyvinvoinnille. Psykososiaalinen kuormitus voi olla seurausta esimerkiksi huonosta johtamisesta, työn suunnittelusta, työn sosiaalisesta ympäristöstä, liiallisesta työkuormituksesta tai huonosta kommunikaatiosta. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat altistaa muun muassa työuupumukselle tai masennukselle (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019). Tutkijoiden Ahola ja kollegat (2018) mukaan työuupumus ei ole sama asia kuin masennus, mutta sen katsotaan lisäävän riskiä masennukselle, uni-häiriöille ja stressiperäisille somaattisille sairauksille. Työuupumus on seurausta pitkäaikaisesta työstressistä ja sen merkkejä ovat heikentynyt ammatillinen itsetunto, työhön liittyvä kynnistyminen, sekä uupumusasteinen väsymys (Ahola, Tuisku ja Rossi, 2018; Rovasalo, 2020). Tutkimusten mukaan psykososiaalisilla työolotekijöillä on yhteys mielenterveyteen ja ne voivat aiheuttaa esimerkiksi psyykkistä oireilua tai masennusoireita (Ylipaavalniemi ym., 2007 s.509).

Työuupumuksen lisääntyminen on yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna merkittävä ongelma. Blomgren (2020) kirjoittaa, kuinka Suomessa maksettavan sairauspäivärahan määrä kasvoi vuonna 2019, jolloin sitä maksettiin yli 300 000 henkilölle yhteensä yli 15 miljoonaa päivää. Suurin syy sairauspäivärahan myöntämiseen oli mielenterveyden häiriöt (Blomgren, 2020). Heilän (2020) mukaan työkyvyttömyyden syynä oli vuonna 2019 ensimmäistä kertaa yleisimmin mielenterveydelliset syyt. Lisäksi kymmenessä vuodessa masennusdiagnoosin vuoksi myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden sekä sairauspoissaolojen määrä on lähes kaksinkertaistunut huolimatta siitä, että masennus ei väestössä ole yleistynyt (Heilä, 2020). Työuupumukselle ei ole Suomessa omaa diagnoosia, mutta diagnoosin yhteyteen on mahdollista tehdä siitä merkintä lisäkoodilla, eli niin sanotulla Z-diagnoosilla (Ahola, Tuisku ja Rossi, 2018; Työterveyslaitos, 2020a). Merkintätapaan tuo haastetta sairausloman korvausperusteet, sillä pelkän Z-diagnoosin perusteella, työnantaja tai Kela eivät ole velvoitettuja maksamaan korvausta sairausloman ajalta (Kansaneläkelaitos, 2008). Erityisesti nuorten ja naisten keskuudessa mielenterveydellisistä syistä maksettu sairauspäiväraha on lisääntynyt vuodesta 2017 merkittävästi (Blomgren, 2020). Myös työkyvyttömyyseläkkeet lähtivät nousuun vuosien 2017 ja 2018 taitteessa ja vuoden 2019 raportin mukaan 47% kaikesta työkyvyttömyyseläkkeiden

lisääntymisestä johtui mielenterveydellisistä syistä (Laaksonen, 2019). Alle 40-vuotiailla kasvua mielenterveydellisistä syistä myönnettyissä työkyvyttömyyseläkkeistä oli vuosien 2018 ja 2019 välillä yli 20% (Ilmarinen, 2020). Juvanin (2019) mukaan sosiaali- ja terveysministeriö arvioi yksityisten ja julkisten työnantajien menettävän Suomessa vuosittain 3,4 miljardia euroa sairauspoissaolojen takia. EU-tasolla tarkasteltaessa pelkästään työstressi aiheuttaa vuosittain noin 20 miljardin euron kustannukset (Juvani 2019).

Kandidaatin tutkielmani on kirjallisuuskatsaus, jonka menetelmänä käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Salmisen (2011) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisesti käytetty kirjallisuuskatsauksen menetelmä, jossa pyritään luomaan laaja-alainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta voidaan erottaa kaksi toisistaan erilaista suuntautumista. Ne ovat integroiva ja narratiivinen katsaus. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen myötä käsiteltävästä aiheesta voidaan antaa laaja kuva tutkittavasta aiheesta. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus voidaan jaotella kolmeen eri osaan, jotka ovat toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus (Salminen, 2011). Lopputyössäni tarkastelen aihetta narratiivisen yleiskatsauksen avulla.

Työelämä on vuosikymmenien aikana muuttunut vahvasti tietotyöpainotteiseksi, mikä on vaikuttanut työn ominaisuuksiin. Sisältääkö työelämä aiempaa enemmän sellaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työuupumukseen vai onko uupumisen taustalla jokin muu tekijä? Miksi yhä useampi uupuu? Tarve löytää vastaus näihin kysymyksiin sai minut vaihtamaan alaa ja hakeutumaan kasvatopsykologian opintoihin. Vielä olen vastausten löytämisessä alkumetreillä, mutta tämän kandidaatin tutkielman myötä heräneiden lisäkysymysten myötä koen olevani askeleen lähempänä kaipaamaani ymmärrystä.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta työssä?
2. Mikä merkitys niillä on työuupumiseen?

2 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

2.1 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden määritelmä

Työterveyslaitos (2020a) jakaa työn sisältämät kuormitustekijät kolmeen kategoriaan. Näitä ovat työn psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Työturvallisuuskeskus (2015a) määrittelee työn psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi työn sisältöön, työn järjestelyihin ja organisointiin sekä työn sosiaaliin ulottuvuuksiin liittyvät tekijät, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle terveydellistä vaaraa. Psykososiaalinen kuormitus lasketaan osaksi työn kokonaiskuormitusta. Kuormitustekijät voidaan nähdä kaikkia aloja yleisesti koskevinä tai tietylle alalle ominaisina tekijöinä (Työturvallisuuskeskus, 2015a s. 65).

Psykososiaalinen kuormitustekijä	Kuormituksen aiheuttaja
Yksipuolinen työ	Toistuva ja yksitoikkoinen työnkuva
Työn laadulliset vaatimukset	Liian haastavat ja työntekijän voimavaroihin suhteuttamattomat vaatimukset esimerkiksi päätöksentekotilanteiden myötä.
Työtehtäviin sisältyvä vastuu	Päätösvallan tai resurssien kanssa epätasapainossa oleva vastuu.
Valppaana olo	Jatkuva valppauden ylläpito.
Tiedon käsittely	Liiallinen tietomäärä ja jatkuvasti muuttuvan tietomäärän omaksuminen.
Työn keskeytykset	Äänihäly tms., joka siirtää ajatukset pois työtehtävästä.
Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet	Haastavat ja erityisesti emotionaalisesti kuormittavat vuorovaikutustilanteet, joiden aiheuttamien kielteisten tunteiden rakentavaan käsittelyyn ei tarjota mahdollisuutta.
Väkivallan uhka	Työpaikalla ilmenevä fyysinen väkivalta tai sen uhka.

Työnjako, tehtäväkuvat tai tavoitteet	Epätietoisuus omasta tehtäväkuvasta sekä työn tavoitteista.
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	Työntekijän rajalliset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.
Työn määrä ja työtahti	Työn määrä ylittää työntekijän resurssit, mikä aiheuttaa töiden kasaantumista. Lisäksi työtehtäviä saatetaan joutua tehdä huolimattomasti tai tinkimällä turvallisuudesta.
Työajat	Esimerkiksi vuorotyö, kokonaistyöaika, työvuorosuunnittelu, työajan ennakoimattomuus tai riittävän palautumisajan puuttuminen.
Liikkuva työ	Vaihtuvat fyysiset tai sosiaaliset ympäristöt, vapaa-ajan ja työn rajan hämärtyminen, aikavyöhyke-erot ja runsas matkustaminen.
Työsuhteen epävarmuus	Määräaikainen työsuhde, pätkätyöt tai uhka työsuhteen päättymisestä.
Työskentelyolosuhteet ja työvälineet	Esimerkiksi melu, homealtistukset tai vaikeakäyttöiset tietokoneohjelmat.
Yksintyöskentely	Liiallisen vastuu, tiedonkulun ongelmat, sekä väkivallan uhka.
Esimiehen ja työyhteisön tuki	Tietotuen, aineellisen tuen, arvostuksen ja henkisen tuen puuttuminen tai sen niiden vähäisyys.
Yhteistyö ja tiedonkulku	Toimimaton yhteistyö esimiehen ja työntekijöiden välillä.
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	Esimerkiksi työnteon jatkuva aiheeton arvostelu, väheksyvät puheet, työyhteisöstä eristäminen tai seksuaalinen häirintä.

Syrjivä kohtelu	Työntekijän eriarvoinen kohtelu henkilön ominaisuuksiin tai uskontoon liittyen. Myös toistuva epäjohtonmukainen kohtelu.
-----------------	--

Taulukko 1. Esimerkkejä erilaisista työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja siitä millä tavoin niistä voi aiheutua kuormitusta työntekijälle. Lähde: Työturvallisuuskeskus (2015a, s.65–68)

Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan työuupumukseen liittyvät oireet, kuten krooninen väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet, sekä tunteiden hallinnan vaikeudet olivat yhteydessä työntekijän kokemaan työn psyykkiseen rasittavuuteen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Työntekijän alentunut hyvinvointi ja terveydentila saattavat vaikuttaa työympäristössä koettuihin haasteisiin ja vaatimuksiin (Elovainio ym., 2015). Aina kohonnut kuormittavuus ei ole seurausta liian suuresta työn määrästä vaan kuormittavuutta voi syntyä myös liian vähäisestä työmäärästä (Työturvallisuuskeskus, 2015b s.6). Työpaikoilla olisi hyvä tehdä kuormitustekijöiden arviointia, jossa kuormitustekijät voidaan luokitella vähäisiin, haitallisiin sekä vakaviin (Työturvallisuuskeskus, 2015a s. 65–68). Tilanteessa, jossa työntekijän todetaan kuormittuneen työssä tavalla, joka vaarantaa hänen terveyttään, on työnantajan vastuulla selvittää työn kuormitustekijät sekä tehdä riittävät toimenpiteet niiden vähentämiseksi ja välttämiseksi (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 25 §).

Aluehallintoviraston (AVI:n) vastuulla on oman alueensa työsuojelutarkastukset, joissa otetaan huomioon myös työn psykososiaalinen kuormittavuus (Työsuojelu.fi, 2019, s.3). Työturvallisuuskeskuksen (2015c) mukaan suomalaisessa työelämässä psykososiaaliset kuormitustekijöitä tunnistetaan ja niiden minimoimiseksi on olemassa toimintasuunnitelmia. Onko meillä kuitenkin olemassa vielä tarpeeksi tehokasta mittaria työntekijän kuormittuneisuuden ajankohtaiseen tarkasteluun, joka auttaisi työnantajia puuttumaan liialliseen kuormittuneisuuteen tarpeeksi ajoissa? Tyypillisessä työpaikoilla käytetään kuormituksen seurannassa sairauspoissaolojen seurantaa, mutta esimerkiksi AVI:n toiminnan tueksi kehitetty ”Työn psykososiaaliset kuormitustekijät” -kyselyä olisi mahdollista käyttää työpaikan sisäisessä seurannassa (Työsuojelu.fi, 2019, s.3; Työturvallisuuskeskus 2015c)

2.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta työn tuunaamisen avulla

Vuosi 2020 tarkoitti monelle koronapandemian aiheuttamien poikkeusolojen myötä muutoksia totuttuihin työoloihin. Etätyö on Suomen hallituksen antamien suositusten seurauksena lisääntynyt, mikä on saattanut lisätä työntekijöiden kokemuksia työn tuunaamisesta. Salmenperä (2005) kirjoittaa kuinka oikein suunniteltuna etätyö voi parantaa työn tuottavuutta ja keskittymismahdollisuuksia. Kontaktit ja vuorovaikutus kollegoihin ja esihenkilöihin on mahdollista ylläpitää, mutta tutkimusten mukaan ajoittainen etäisyyden otto sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä työpaikan rutiineihin saattaa parantaa keskittymistä. Hyvin suunniteltu etätyö sisältää sopivassa määrin etäisyyttä ja läsnäoloa (Salmenperä, 2005 s.4). Audenaert ja kumppanit (2020) määrittelevät työn tuunaamisen yksilön tekemäksi toimenpiteeksi, jossa hän muokkaa työtä mieleisekseen. He kuvailevat työn tuunaamista sen kognitiivisiin tai fyysisiin ominaisuuksiin tehtäviksi muutoksiksi työn sallimissa rajoissa. Hakasen, Seppälän ja Peetersin (2017) tutkimuksen mukaan työn tuunaamisella on osoitettu olevan positiivisia vaikutuksia työn imuun. Lisäksi sen havaittiin toimivan ehkäisevänä puskurina työuupumukselle, työn kuormitustekijöille ja haastaville työolosuhteille altistuessa. Uhmavaara ja kollegat (2005) toteavat, että usein työn joustavuuden lisääntyessä henkilöstön työn sisältö tulee mielekkäämmäksi ja työtehtävien haasteellisuus kasvaa. Myös ansiotason on todettu paranevan työn joustavuuden lisääntyessä. Vaarana työn tuunaamisessa on työn jatkuvista muutoksista johtuvan stressin kasvaminen (Uhmavaara ym., 2005, s. 4).

Ennen koronaa ja etätöiden yleistymistä työ suoritettiin tavallisesti lähityönä työpaikoilla. Avokonttorit ovat viime vuosina yleistyneet ja niiden työolosuhteet ovat herättäneet keskustelua esimerkiksi ympäröivän hälyn vaikutuksesta keskittymiskykyyn. Mikä vaikutus työympäristöllä tai työn tuunaamisella on esimerkiksi työntekijän kognitiivisille toimintakyvylle? Kognitiivinen toimintakyky voidaan määritellä tiedonkäsittelyn eri osien yhteistoimintana ja siihen sisältyvät esimerkiksi muistaminen, keskittyminen ja tarkkaavaisuus (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019). Repon, Ravantin ja Pääkkösen mukaan (2015) työn keskeytyksiin saattaa kuulua useissa työpaikoissa jopa neljännes koko työajasta. Heidän mukaansa avokonttoreiden häiriöt lisäävät työntekijän kuormitusta. Häiriöt voivat johtua esimerkiksi kollegasta, sähköposteista tai pikaviesteistä.

Työn lisääntyneet tiedonkäsittelyvaatimukset tarkoittavat kasvaneita kognitiivisia vaatimuksia, minkä myötä kognitiivinen kuormitus on nykyään yksi suurimmista psykososiaalisen kuormituksen aiheuttajista työelämässä (Työsuojelu.fi, 2019, s.10). Kognitiivisen kuormituksen aiheuttajia ovat muun muassa ristiriitaisten ohjeiden mukaan työskenteleminen, muistaminen, keskeytykset, puhehäly, taustamelu ja useat samanaikaiset tehtävät (Kalakoski ym., 2018; Kalakoski ym., 2020; Työterveyslaitos, 2020a). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2019) mukaan keskeytysten lisäksi liiallinen tietomäärä tai jatkuvan tiedon omaksuminen voivat kuormittaa ihmisen kognitiivista toimintakykyä haitallisesti. Erityisesti työssä jaksamisen kannalta toimintakyvyn säilyttäminen on tärkeää (Työturvallisuuskeskus, 2015a, s. 66).

Kalakoski ja kollegat (2020) kirjoittavat, kuinka usean asian tekeminen samaan aikaan saattaa aiheuttaa informaatiokuormitusta, mikä osaltaan voi laskea työssä suoriutumista kognitiivisten toimintojen liiallisen kuormituksen seurauksena. Tietotyötä tekevän olisi hyvä pitää vähintään kerran tunnissa muutaman minuutin tauko, minkä seurauksena työntekijän työteho ja jaksaminen paranee kerran päivässä tehtävää yhtä pidempää taukoa paremmin (Repo ym., 2015 s. 37). Työturvallisuuskeskuksen (2015a) mukaan osaltaan työn kuormitustekijät kuuluvat työhön, mutta työpaikan toimintatapojen on oltava sellaisia, jotka tukevat työn perustehtäviä. Työnantajan tulee tarjota työntekijälle erilaisia menetelmiä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. Keinoja voi olla esimerkiksi joustava työaika, koulutus, sosiaalinen tuki, tauottaminen tai jokin muu, joka vahvistaa työn myönteisiä puolia (Työturvallisuuskeskus, 2015a, s.69). Rovasalo (2020) korostaa työn muokkaamisen olevan yksi tärkeimmistä työuupumuksen hoitokeinoista.

Työajoista johtuva liian vähäinen uni tai liian lyhyet palautumisajat aiheuttavat osaltaan kuormitusta työntekijälle (Työturvallisuuskeskus, 2015a, s.65–68). Räihän ja kollegoiden (2021) tekemä Pohjois-Suomen syntymäkohorttiin 1966 pohjautuvan Oulun yliopiston tutkimuksen mukaan keski-ikäiset iltavirkut kokevat työkykynsä huonoksi kaksi kertaa useammin kuin aamuvirkut keski-ikäiset. Vuorokausirytmien perusteella ihmiset voidaan jakaa aamu-, päivä- tai iltavirkkuihin. Vuorokausirytmiominaisuus on enimmäkseen geneettinen, mutta riippuu myös esimerkiksi ympäristötekijöistä, työaikatauluista ja perhe-elämästä. Päivätyötä tehdessään ilta-

virhut eivät usein saa suositeltua seitsemää tuntia unta yössä. Kertynyt univelka on tutkimuksissa yhdistetty huonompaan kokonaisterveyteen ja kognitiivisen suorituskyvyn haasteisiin. Neljän vuoden seurannan perusteella iltavirkuilla miehillä oli jopa kolminkertainen riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle vaikkakin aineisto tutkimuksen aikana eläköityneistä oli niin pieni, että suuria johtopäätöksiä tuloksista ei vielä voida vetää (Räihä, ym. 2021).

On mielenkiintoista pohtia miten paljon ihmisen luontaista kronotyyppiä olisi hyvä ottaa huomioon työn suunnittelussa. Erityisesti etätyössä ja suoritusten perusteella mitattavissa töissä herää kysymys: onko perinteiseen päivä- ja aamurytmiä tukevaan työaikaan enää mielekästä rajoittaa ihmisten työaikaa vai tulisiko työntekijän saada entistä laajemmin päättää omasta työajastaan?

3 Työuupumus ja työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutus työuupumukselle

3.1 Työuupumuksen määritelmä, työuupumuksen arviointimenetelmät ja uupumukseen johtavat tekijät

Työntekijän kokema pitkäaikainen stressi voi lopulta johtaa työuupumukseen (Työterveyslaitos, 2020a). Rovasalo (2020) määrittelee työuupumuksen oireyhtymäksi sairauden sijaan. Työuupumuksessa työntekijällä esiintyy heikentyneitä ammatillista itsetuntoa, kyynistymistä omaa työtänsä kohtaan, sekä uupumusasteista väsymystä (Ahola ym., 2018; Rovasalo, 2020). Demeroutin ja kollegoiden (2001) työn voimavarat-vaatimukset -mallin mukaan työuupumus kehittyy työn vaatimusten ylittäessä työn voimavarat siten, että työn voimavarat eivät ole riittävät tilanteen tasapainottamiseen. Työn voimavarana voidaan pitää esimerkiksi työn imua (Tuunainen, Akila & Räisänen, 2011).

Korkea neuroottisuus tai mielenterveydelliset ongelmat saattavat altistaa työuupumukselle, mutta persoonallisuudesta huolimatta työuupumuksen kehittymiseen tarvitaan vuorovaikutusta työn ja työyhteisön kanssa (Robins, Roberts & Sarris, 2018; Rovasalo, 2000). Neuroottisuuden lisäksi temperamentti, geneettiset piirteet ja yksilön palautumiskyky voivat toimia altistavina tekijöinä työuupumuksen synnyssä, mutta työuupumuksen syntymisen keskeisenä syynä pidetään kuitenkin kuormitustekijöitä (Tuunainen ym., 2011). Robins ja kollegat (2018) kirjoittavat resurssien säilyttämisen teoriasta, jonka mukaan työuupumus kehittyy tilanteessa, jossa ei ole tarpeeksi voimavaroja selviytyä senhetkisten vaatimusten kanssa. Kyseisen teorian mukaan opiskelijana koettu ”työuupumus” kasvattaa ihmisen riskiä kokea työuupumus työelämässä heikentyneen kuormituksensietokyvyn vuoksi. Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001) tutkimuksessa ilmeni, kuinka nuorilla raportoitu työuupumus on yleisempää kuin yli 30- tai 40-vuotiailla. Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan nuorten kokema henkinen ja fyysinen kuormitus työssä on kasvanut (Haikkola & Myllyniemi, 2019). Työuupumuksen ensimmäiset tutkimukset ovat

Maslachin ja kollegoiden (2001) mukaan 1970-luvulta Yhdysvalloista. Heidän mukaansa työuupumuksen tutkimuksen juuret ovat kohdistuneet alun perin hoiva- ja palveluammatteihin, mutta myöhemmin työuupumuksen käsite laajennettiin koskemaan myös muita aloja.

Ahola, Tuisku ja Rossi (2018) listaavat yleisimmiksi Suomessa käytössä oleviksi työuupumuksen arviointimenetelmiksi Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS) sekä Bergen Burnout Indicator (BBI-15). Näistä kaikille ammattiryhmille suositellaan Maslachin mittaria, kun taas Bergen Burnout Indicatorin käyttöä suositellaan vain toimihenkilöille. Testit pohjautuvat Leiterin ja Maslachin kolmen komponentin prosessimalliin (Tuunanen ym., 2011). Aholan ja kollegoiden (2018) mukaan menetelmät ovat alun perin suunniteltu ryhmäkäyttöön, mutta myös yksittäisten työuupumustapausten tutkimisessa lomakkeita käytetään yhdessä haastattelun kanssa. Heidän mukaansa on hyvä huomioida, että Suomessa työuupumukselle ei ole olemassa tarkoin määriteltyjä raja-arvoja, vaan oireet katsotaan oireilun keston ja tiheyden mukaan. Oireilun syitä selvitettäessä on suositeltavaa tehdä oireiselle terveystarkastus ja selvittää mahdolliset mielenterveysongelmat (Ahola ym., 2018; Rovasalo, 2000). Työterveyslaitoksen (2019) tutkimushankkeen tarkoituksena on kehittää työuupumuksen tunnistamisen helpottamiseksi raja-arvot, joiden avulla työpaikat ja työterveyshuollot voivat tunnistaa työntekijän kokeman työuupumuksen aikaisempaa paremmin niin sanotun liikennevalomallin avulla. Rovasalon (2000) mukaan työuupumuksen tunnistaminen saattaa olla haastavaa myös työterveyslääkärille ja on tärkeää pyrkiä erottamaan oireet mahdollisista mielenterveysongelmista. Tutkijan mielestä työuupumuksen mittaamiseen tarkoitettujen oirekyselyiden soveltuvuus diagnostiikkaan ei ole suotavaa maiden välisten viitearvoerojen ja kliinisten raja-arvojen puuttumisen vuoksi. Tärkeintä työuupumuksen tutkimisessa olisi monipuolinen arviointi (Rovasalo, 2000).

Työuupumuksen hoidossa Rovasalo (2020) korostaa työn muokkaamista syntyneiden jännitteitä purkamalla ja muuttamalla työn rakennetta. Usein työolojen muokkaamisella työuupuneen työhön palaamista voidaan nopeuttaa. Toisinaan työuupuneella saattaa ilmentyä masennustilaa tai sopeutumishäiriöitä, jolloin työntekijä usein tarvitsee palautumista tukevan sairausloman. Ilman psykiatrista tai somaattista oireilua ilmenevää työuupumusta ei tulisi hoitaa sairauslo-

malla, vaan ensisijaisesti työtä keventämällä tai muilla järjestelyillä (Rovasalo, 2020). Ruohomäki (2020, s.24) kirjoittaa, että vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan ja -paikkaan sekä joustavuus saattavat lisätä työhyvinvointia. Tutkijan mukaan etätyön myötä osatyökykyisen mahdollisuus työelämään palaamiseen lisääntyy. Työturvallisuuskeskus (2015c) suosittelee, että pitkän (yli 20 päivää kestäneen) sairausloman jälkeen työhön palaaminen tulisi olla organisoitua ja työkyvyn huomioon ottavaa. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työoloja voidaan esimerkiksi muokata paremmin työkykyä vastaaviksi. Heilä (2020) kuvaa kuinka mahdollisissa mielenterveyden häiriöissä työkyvyttömyyden varhainen arviointi on avainasemassa, sillä sairauspoissaolon pitkittyminen vaikeuttaa ratkaisevasti työhön paluuta. Lisäksi työkyvyn alenema saattaa pitkittyä, jos työntekijä sairastuu masennukseen työuupumuksen seurauksena (Heilä, 2020). Kiema-Junes (2020, s.23) viittaa väitöskirjassaan Ryffin ja kumppaneiden määritelmään psykologisesta pahoinvoinnista ja hyvinvoinnista. Nämä nähdään kahtena erillisenä ulottuvuutena, eikä pahoinvoinnin tai burnoutin puuttuminen suoraan tarkoita, että henkilö voisi hyvin.

3.2 Pitkäaikainen stressi ja teknostressi seurauksena psykososiaalisesta kuormittumisesta

Stressin voidaan ajatella olevan osa jokaista työtä toisinaan, mutta stressi olisi tärkeää jäädä lyhytaikaiseksi ja siitä tulisi pystyä palautumaan, jotta se ei johda uupumukseen (Rovasalo, 2020). Rovasalo (2000) viittaa artikkelissaan tutkijoihin Shaufeli ja Enzmann sekä Hillhouse, joiden mukaan uupumus syntyy, kun sopeutumisyrityksestä syntyneestä stressistä ei kyetä palautumaan, minkä seurauksena tila pitkittyy. Euroopan maissa työskentelevistä työntekijöistä noin yksi viidestä ilmoitti vuonna 2010 kokevansa työperäistä stressiä ja vuosittaiseksi hinnaksi työstressille on EU-tasolla arvioitu 20 miljardia euroa (Eurofound, 2012; Juvani, 2019). Haitallinen työstressi on usein seurausta psykososiaalisesta kuormittumisesta ja työolobarometrin mukaan työuupumuksen oireilla sekä haitallisella stressillä on selkeä yhteys (Repo, Ravanti & Pääkkönen, 2015, s. 38; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Pitkittänyt stressi voi aiheuttaa kyynistymistä (Robins ym., 2018).

Työperäinen stressi olisi tärkeää tunnistaa työkyvyn ylläpitämiseksi. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2019) listaa stressin syntymisen syyksi työn vaatimusten ylittäessä työntekijän omat kyvyt selviytyä niistä. Yleensä stressistä aiheutuvat sairauspoissaolot ovat muista syistä johtuvia sairauspoissaoloja pidempiä ja lisäävät varhaista eläkkeelle jääntiä. Työperäisen stressin ehkäisy ei ole pelkästään moraalisesti toivottava tavoite työnantajalta, vaan sen varalle on säädetty puitedirektiivi. Sen mukaan työnantajia sitoo lainmukainen velvollisuus tunnistaa riskitekijät työpaikalla ja ennaltaehkäistä psykososiaalisten ongelmien ilmenemistä (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019). Stressi on työperäisten sairauksien yksi merkittävimmistä aiheuttajista ja sen pitkittyessä työntekijän riski sairastua esimerkiksi työuupumukseen, unettomuuteen, sydän- ja verisuonitauteihin sekä masennukseen kasvaa (Juvani, 2019). Eurofoundin (2012) mukaan työperäiseen stressiin liitetyt psyykkiset ja psykosomaattiset sairaudet ovat kasvussa monessa kehittyneessä valtiossa. Repon ja kollegoiden (2015) mukaan noin puolet kaikista menetetyistä työpäivistä olisi seurausta stressistä, epätyytyttävästä työn sisällöstä sekä työjärjestelyistä tai työyhteisön sosiaalisten toimimattomuudesta. Stressiä työssä lisäävät muun muassa tehokkuusvaatimukset, jatkuva ylityö, aikapaineet ja taukojen puuttuminen. Lisäksi työ, jossa työntekijä kokee jatkuvaa alikuormitusta voi aiheuttaa työntekijälle stressiä (Repo ym., 2015, s. 38).

3.2.1 Karasekin kuormittavan työn malli työstressin mittarina

Työstressin vakiintuneita mittareita ovat Suomessa Karasekin kuormittavan työn malli, Siegristin työn panoksen ja työn palkitsevuuden välistä epäsuhtaa mittaava malli sekä oikeudenmukaisuuden malli (Juvani, 2019). Tutkijat Muhonen ja Torkelson (2003, s.602) kirjoittavat, kuinka kahdeksankymmentäluvun alusta Karasekin malli on herättänyt kiinnostusta stressin tutkimisen parissa, ja siitä on ajan myötä tullut yksi käytetyimmistä malleista työn psykososiaalisten tekijöiden ja terveyden tutkimisessa. Malli sisältää kaksi ulottuvuutta; työn vaatimukset ja työn hallinta. Ulottuvuuksien myötä työ voidaan jakaa neljään eri tyyppiin. Näitä ovat kuormittava työ, matalasti kuormittava työ, aktiivinen työ ja passiivinen työ. Korkean kuormituksen työssä vaatimukset ovat suuret ja hallinta matala. Matalan kuormituksen työssä on matalat vaa-

timukset ja korkea hallinta. Aktiivisessa työssä vaatimukset ovat korkeat, mutta samoin hallinta. Passiivisessa työssä taas sekä vaatimukset, että hallinta ovat matalat. Näistä erityisesti korkean kuormituksen työ altistaa työntekijän terveyden huononemiselle (Muhonen & Torkelson, 2003, s.602). Malli perustuu ajatukselle, että työstressi aiheutuu työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välisestä ristiriidasta (Juvani, 2019; Tuunainen ym., 2011). Karasekin mallin mukaan työ on aktivoivaa, kun työn hallinta ja vaativuus ovat oikeassa suhteessa, mutta suhteiden joutuessa epätasapainoon, voi vaikutus työhyvinvoinnille olla haitallinen (Tuomi, 2018, s.38).

3.2.2 Teknostressi

Brod (1982) määritteli teknostressi-käsitteen jo 80-luvun alussa. Määritelmän mukaan teknostressi syntyy, kun organisaatio tai yksilö ei kykene sopeutumaan uuden teknologian käyttöön. Työntekijän stressitasot nousevat, kun työntekijä kohtaa vaikeuksia teknologian käytössä. Teknostressillä on negatiivinen vaikutus työntekijän suoriutumiseen, sillä koetun teknostressin myötä työhön kohdistuva stressi muuttuu kokonaisvaltaiseksi työntekijän sisäiseksi ahdistuneisuudeksi. Tällä on alentava vaikutus työntekijän kykyyn prosessoida tietoa. Teknostressin syntymiseen vaikuttaa aikaisempi kokemus teknologian parissa, organisaation ilmapiiri ja työntekijän kyky omaksua uusia asioita (Brod, 1982). Työntekijän kokema teknostressi on yleisempää, jos työntekijä on kokematon teknologian suhteen (Hassan ym., 2019; Brod, 1986). Velvoite työntekijän riittävästä perehdytyksestä työssä käytettäviin työvälineisiin ja työmenetelmiin on kirjattu lakiin kuten myös näyttöpäätetyöstä aiheutuvien kuormitustekijöiden minimoiminen (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 14 §; 26 §). Palkansaaajista yli 90% käyttävät digitaalisia sovelluksia tai laitteita työssään ja heistä yli kolmannes koki digitaalisten laitteiden lisänneen työkuormitusta (Ruohomäki, 2020 s.23).

3.2.3 Etätöiden teknologiapainotteisuus ja sen psykososiaaliset ominaisuudet

Ruohomäen (2020) mukaan digitalisaation vaikutus etätöiden yleistymiseen on suuri. Hallituksen julistamien poikkeusolojen ja etätöiden suosituksen myötä etätöiden määrä kasvoi 541 prosenttia

verrattuna normaaliin viikkoon ja miljoona suomalaista siirtyi etätöihin. Etätöihin siirtyi kevään aikana työntekijöitä, joilla ei ollut aiempaa kokemusta etätöiden tekemisestä lainkaan. Tutkija viittaa Ylen Taloustutkimuksella huhtikuussa 2020 teettämään kyselyyn (N=1401), jonka mukaan yli puolet olisi kiinnostunut tekemään etätöitä joko osittain tai kokonaan myös tulevaisuudessa. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että naiset tekevät etätöitä mieluummin kuin miehet ja kaikista vähiten etätöistä nauttivat nuoret. Haasteena etätöissä on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, tilojen sopimattomuus, perhesyyt, yksinäisyyden tunne ja työpäivien venyminen (Ruohomäki, 2020, s.21–24). Eurofound (2020a) tutkimuksen mukaan etätöitä- ja paikasta riippumattomta digityötä tekevillä työaika on epäsäännöllisempää ja ennakoimattomampaa. Tulevaisuudessa todennäköisesti lisääntyvän etätöiden vuoksi on entistä tärkeämpää luoda työntekijöille mahdollisuus työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla, mikä edesauttaa ehkäisemään työntekijöiden fyysisistä ja psyykkistä uupumusta (Eurofound, 2020a, s.10). Vuonna 2013 työelämä tutkimukseen vastanneista 65% etätöiläisistä sai työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella, yleensä sähköpostitse (Eurofound, 2020b). Työntekijän työskennellessä etänä, tulisi virtuaalisyhteisöjen avulla tehtävään työhön saada riittävän hyvä perehdytys teknologian suhteen. (Repo ym., 2015 s. 8).

3.3 Sukupuolierot psykososiaalisessa kuormittuneisuudessa ja koetussa työuupumuksessa

Sairauspoissaolojen sukupuolieroja takia, koen tärkeänä tutkia syitä erojen taustalla. Käsittelen tässä tutkimuksessa ainoastaan nais- ja miessukupuolia. Erityisesti naisten sairauspoissaolot mielenterveydellisistä syistä ovat lisääntyneet vuoden 2017 jälkeen (Blomgren, 2020). Naisilla työuupumustapausten on todettu lisääntyvän heidän ikääntyessä (Tuunainen ym., 2011). Sanna Rikalan (2013) tekemästä väitöskirjasta käy ilmi, kuinka työelämässä koettu pahoinvointi on usein sukupuolittunutta. Tämän on tutkittu johtuvan yhteiskunnan, sekä työelämän sukupuolijaon rakenteellisuudesta. Palvelu- ja kaupanalalla sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevistä enemmistö on naisia, kun taas miehistä suurin osa työskentelee teknisellä alalla, teollisuudessa sekä hallinto- ja johtotehtävissä. On tutkittu, että naisvaltaisilla aloilla työn

psykykinen kuormittavuus on miesvaltaisia aloja suurempaa. Lisäksi naisvaltaisilla aloilla työn ominaisuuksiin kuuluu miesvaltaisia aloja enemmän kiire ja ennustamattomuus (Rikala, 2013).

Vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksen (2017) mukaan työn emotionaaliset vaatimukset ovat korkeimmillaan ammateissa, joissa ollaan vahvasti tekemisissä ihmisten kanssa. Tällaisia ovat esimerkiksi palvelu- ja kaupanala sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoala. Emotionaaliset vaatimukset sisältävät tilanteita, joissa työntekijän tulee säädellä omia tunteitaan työpaikalla. Haastavia tilanteita voivat olla esimerkiksi vihaisten asiakkaiden palvelu tai muulla tavoin emotionaalisesti haastavat tilanteet. Työn korkeat emotionaaliset vaatimukset on yhdistetty riskiin saada mielenterveydellisiä ongelmia, sekä sairastua työuupumukseen tai uupumukseen (Eurofound, 2017). Eurofound-tutkimuksesta (2020) selvisi, että koronakriisin vaikutukset näkyvät naisten työ- ja yksityiselämän tasapainossa miehiä enemmän. Tutkimuksen mukaan naisilla hoi-vavastuiden taakka lisääntyi koronapandemian aikana miehiä enemmän ja nuoret naiset meneti-vät työnsä miehiä todennäköisemmin. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2021) mukaan miehet ja naiset eivät eroa työelämässä pelkästään biologiseen sukupuoleen liittyvien erojen myötä, vaan myös sosiaaliseen sukupuoleen liittyvien erojen kautta. Sosiaaliseen suku-puoleen liittyviksi eroiksi lasketaan työntekijöiden tekemä työ, työolot, sekä se miten yhteis-kunta heitä kohtelee. Naiset ovat esimerkiksi aliedustettuina esihenkilö- ja johtotasolla. Usein naisten stressiperäiset riskit ja työmäärä työpaikoilla aliarvioidaan. Työnantajat voivat vaikuttaa työpaikan sukupuolten väliseen tasa-arvoon esimerkiksi sisällyttämällä sukupuolikysymykset riskinarvioon ja tarjoamalla työaikoihin joustavuutta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus-virasto, 2021). Maslachin ja kollegoiden (2001) mukaan tulokset sukupuolten välisiä työuupumus-ten ilmaantuvuuseroja käsittelevissä tutkimuksissa ovat ristiriitaisia. Kuitenkin yksi yleisimmistä tuloksista on se, että tutkimusten mukaan miehet sijoittuvat kyynisyyttä mitattaessa korkeampiin pisteisiin. Naiset puolestaan kokevat usein voimakkaampaa uupumusta. Tulokset saattavat olla yh-teydessä sukupuoliin stereotyyppisesti liitettyihin odotuksiin, mutta tulokset saattavat myös olla seu-rausta ammateista, joissa on selkeästi nähtävissä sukupuolienemmistö (Maslach ym., 2001).

3.4 Organisaation ja johtamisen merkitys psykososiaalisten kuormituksen ja työuupumuksen ehkäisyssä

Manka ja Manka (2016) kirjoittavat siitä, kuinka työhyvinvointia ei tulisi pitää muuttumattomana ominaisuutena, vaan sen tilaa tulisi arvioida jatkuvasti ja tehdä toimenpiteitä sen säilyttämiseksi. Tutkijoiden mukaan organisaatioiden on tärkeää tiedostaa, että vastuu turvallisen työympäristön tarjoamisesta on heillä. Uhmavaara ja kollegat (2005) kirjoittavat kuinka menestyvissä organisaatioissa työuupumus ei lisääny kiireen ja työn henkisten paineiden kasvaessa samassa määrin kuin ongelmatyöpaikoilla. Menestyneillä työpaikoilla on havaittavissa enemmän autonomiaa, mikä ulottuu työaikaan, työskentelymenetelmiin ja työtehtäviin. Menestyvillä työpaikoilla on myös huonosti menestyviä työpaikkoja enemmän kannustin- ja työpalkkioita. Työn kuormitusta tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon työn organisatoriset ominaisuudet. Rošková ja Faragová (2020) kuvaavat työn organisatorisiksi ominaisuuksiksi esimerkiksi työhön varatun ajan, ihmiskontaktien määrän, fyysisen ympäristön ja työn määrän. Organisatorisella tasolla työn liiallinen kuormittuneisuus voi ilmetä esimerkiksi korkeina poissaololukuna, tuottavuuden laskuna, työntekijöiden vaihtuvuutena ja erilaisina työkykyongelmina (Työturvallisuuskeskus, 2015b, s.9). Eurofound-tutkimuksen (2017) mukaan useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työn korkeat vaatimukset, työntekijän huonot vaikuttamismahdollisuudet, sekä rajoitettu työn tuki ovat yhteydessä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, kohonneeseen riskiin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin ja masennukseen. Lisäksi työntekijän tuottavuus laskee, jos hän joutuu tehdä toistuvasti ylitöitä (Repo ym., 2015).

Työterveyslakiin (738/2002) on kirjattu työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Laissa sanotaan: ”Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.” (Työterveyslaki, 738/2002, 17 §). Aluehallintovirastot valvovat työsuojelutarkastusten muodossa sitä, onko työnantaja noudattanut lakiin kirjattuja säädöksiä psykososiaalisten kuormitustekijöiden suhteen (Työsuojelu.fi, 2019, s.3). Koronakriisin aikana lisääntynyt etätö on muuttanut johtamisen etäjohtamiseksi.

Esihenkilölle etäjohtaminen vaatii luottamuksen säilyttämistä työntekijöihinsä ja työn tuloksiin keskittymistä valvonnan sijaan (Ruohomäki, 2020, s.23). Salmenperä (2005, s.4) kirjoittaa kuinka: ”Etätyö perustuu luottamuksen ja vastuun tasapainoiseen suhteeseen.” Pekkolan (2005) mukaan etätyössä työnantajan olisi tärkeää muistaa joustavuus työaikojen- ja paikkojen suhteen, sillä joustamaton työ voi lisätä jaksamattomuutta työssä. Yhteydenpidon säilyttäminen on tärkeää ja tietomäärän suppeutumisen välttäminen informaation kulussa. Lisäksi olisi hyvä muistaa syrjäytymisen ja eristäytymisen ehkäisy etätyössä (Pekkola, 2005).

Johtamisesta aiheutuvina TPSK:nä työntekijälle voidaan pitää esimerkiksi johtamistapaa, huonoa töiden organisointia, esihenkilön liian vähäistä läsnäoloa, epäoikeudenmukaista johtamista tai esihenkilön velvollisuuksien laiminlyöntiä (Työturvallisuuskeskus, 2015a). Dawleyn, Andrews ja Buckleyn (2008) mukaan: ”Koska esimiehet toimivat organisaation edustajina, heillä on suora vastuu alaistensa ohjaamisesta, arvioimisesta ja tukemisesta.” Organisaation tuen teorian mukaan organisaation edustajien toiminta heijastaa organisaation omia arvoja. Tutkijat viittaavat Kalliahin ja Beckin tutkimukseen, jonka mukaan johtajalta tai esihenkilöltä saatu tuki laski työntekijän riskiä työuupumukseen (viitattu teoksessa Dawley ym., 2008, s.4). Työuupumuksen kokeneilta ihmisistä yksi keskeisimmistä puuttuneista voimavaroista oli muulta työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatu tuki (Juuti, 2006). Työturvallisuuskeskuksen (2015b) mukaan työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen työpaikalla on työnantajan vastuulla työympäristön ja työtehtävien terveellisyyden valvonnan myötä. Esihenkilön vastuulla on muun muassa työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, riittävästä resursseista huolehtiminen, sekä työn mitoitus, suunnittelu ja organisointi (Työturvallisuuskeskus, 2015b, s.10). Kuormittuneisuuden ja terveysongelmien todennäköisyyden on todettu kasvavan epäoikeudenmukaisen kohtelun seurauksena (Ylipaavalniemi ym. 2007, s.509)

Myös esihenkilö voi kokea työssään uupumusta. Maslachin ja kollegoiden (2001) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeasti koulutetuilla raportoitu työuupumus on yleisempää kuin alemmin koulutetuilla. Syyksi tähän esitetty muun muassa se, että korkeasti koulutetut usein päätyvät töihin, joissa on paljon vastuuta ja korkeammat stressitekijät. Toisaalta saattaa myös olla, että korkeasti koulutetuilla on itsellään suuret odotukset töitä kohtaan ja näin ollen kokevat stressiä, jos odotukset eivät vastaa todellisuutta (Maslach, ym., 2001). Henkilöstön saama tuki esihenkilöltään

on tärkeää, mutta on hyvä muistaa, että myös esihenkilö tarvitsee tukea (Työturvallisuuskeskus, 2015b, s.8).

3.4.1 Sosiaalinen tuki ja turvallinen työyhteisö työn voimavarana

Juuti (2006) viittaa tekstissään työturvallisuuslakiin, jonka mukaan esihenkilön on puututtava työpaikalla ilmenevään epäasialliseen kohteluun ja haitalliseen häirintään. Tällaiseksi lasketaan esimerkiksi ahdistelu, syrjintä, pelottelu, uhkailu tai vähättely. Tutkijat Dollard ja Bakker (2010) pitävät matalaa psykososiaalista turvallisuusilmapiiriä (*PSC, psychosocial safety climate*) merkittävimpana psykososiaalisena kuormitustekijänä työpaikalla, sillä sen nähdään vaikuttavan myös muihin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Tutkijat kuvaavat psykososiaalista turvallisuutta tietynlaiseksi vapaudeksi psyykkisistä tai sosiaalisista haitoista tai riskeistä. Työnantaja on tärkeässä roolissa työn psykososiaalisen turvallisuusilmapiirin luomisessa (Dollard & Bakker, 2010). Euroopan työterveysviraston (2019) mukaan hyvä psykososiaalinen työilmapiiri on yhteydessä työntekijöiden hyvän henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Lisäksi se vahvistaa henkilökohtaista kehitystä ja hyvää suoriutumista. Edmondson ja Lei (2014) määrittelevät psykologisen turvallisuuden työntekijän turvallisuudentunteeksi työyhteisössä ja se voidaan kuvata työntekijän käsityksenä ihmisten välisten riskien ottamisen seurauksista. Tästä esimerkkinä palautteen antaminen tai muut vuorovaikutustilanteet. Psykologisen turvallisuuden myötä ymmärretään miksi työntekijät jakavat tietoa keskenään tai uskaltavat esittää ehdotuksia organisaation parantamiseksi. Psykologinen turvallisuus mahdollistaa ryhmien ja organisaatioiden oppimisen ja suoriutumisen (Edmondson & Lei, 2014). Ylipaavalniemen ja kollegoiden (2007) mukaan työilmapiirin voidaan ajatella koostuvan neljästä eri ulottuvuudesta, joita ovat yhteinen visio, tehtävään suuntautuminen, turvallinen osallistumisilmapiiri ja tuki innovoinnille. Heidän mukaansa hyvä työilmapiiri on työstressin, työperäisen oireilun ja sairauspoissaolojen määrän kanssa käänteissä yhteydessä. Tutkimuksissa on alustavasti osoitettu, että perheeltä, työnantajilta tai työkavereilta saatu sosiaalinen tuki toimii ehkäisevänä tekijänä työuupumusta vastaan (Halbesleben & Buckley, 2006). Ylipaavalniemen ja muiden (2007) mukaan sosiaalisella tuella on todettu olevan puskuriefektiä korkeista vaatimuksista ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista syntynyttä stressiä vastaan. Lisäksi todettiin, että heikko sosiaalinen tuki

oli yhteydessä pitkäaikaiseen sairauslomaan. Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001) viittaavat tutkimuksessaan Burken ja Greenlassin tutkimustulokseen siitä kuinka työuupuneella saattaa olla epäedullisia vaikutuksia myös muihin työntekijöihin ja työilmapiiriin yleisesti. Vaikutus on usein seurausta mahdollisista kasvaneista henkilökohtaisista konflikteista ja häiriintyneistä työtehtävistä. Voidaan ajatella, että jossain määrin työuupumus on ”tarttuvaa” (viitattu teoksessa Maslach, ym., 2001).

3.5 Työterveyshuollon rooli TPSK:n hallinnassa ja työuupumuksen hoidossa

Työterveyshuoltolaissa on määritelty työnantajan vastuu, joka kattaa terveydenhuollon lisäksi työolosuhteista ja työturvallisuudesta huolehtimisen (Työterveyshuoltolaki 2001/1383). Esimiehen vastuulla on työntekijöiden työterveys ja -turvallisuus, minkä vuoksi hänen vastuullaan on työntekijöiden sairauspoissaolojen seuranta sekä tarvittaessa niiden esille nosto työntekijän kanssa (Työturvallisuuskeskus, 2015c, s.5). Jos yrityksessä on enemmän kuin yksi työntekijä, on työnantaja velvoitettu järjestämään työterveyshuolto, jonka tulee edellytyksiltään vastata työpaikan olosuhteita ja työntekijöitä (Työterveyslaitos, 2020b; Työturvallisuuskeskus, 2015, s.12) Työterveyshuollon varhainen selvittely ja psykiatrin konsultaation on todettu lyhentävän sairauspoissaoloja (Heilä, 2020). Työturvallisuuskeskuksen (2015a) mukaan työnantaja voi kohdistaa toimenpiteensä kuormitustekijöiden poistamiseen tai minimoimiseen, hallintakeinojen tarjoamiseen tai haitallisesti kuormittuneiden työntekijöiden tukikäytäntöjen luomiseen. Kuormittunutta työntekijää voi tukea esimerkiksi varhaisen tuen toimintamallilla, työhön palaamisen toimintakäytännöillä ja kuntoutuksella.

Työturvallisuuskeskus (2015c) kuvailee useilla työpaikoilla käytössä olevaa varhaisen tuen mallia työpaikkakohtaiseksi suunnitelmaksi siitä miten työpaikalla tulee toimia havaittaessa työntekijän mahdollista työkyvyn alenemista. Esihenkilön vastuulla on tilanteeseen puuttuminen ja tilanteen parannuskeinojen etsiminen heti, kun työkyvyn heikkeneminen on havaittu. Varhaisen tuen mallissa on suositeltavaa kuvata eri yhteistyötahojen vastuut ja tehtävät. Eri osapuolia ovat esimerkiksi esihenkilö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluhenkilöstö. Varhaisen tuen keskustelua varten on hyvä olla olemassa lomake, jonka avulla käydään läpi työtä kuormittavat tekijät ja kirjataan ylös tarvittavat työtehtäviin tehtävät muutokset (Työturvallisuuskeskus,

2015c, s. 7–9). On tutkittu, että psykososiaaliset riskit ja niiden hallitseminen koetaan haastavammaksi kuin perinteisinä riskeinä mielletyt työterveyden ja työturvallisuuden riskit (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019).

4 Tulosten tarkastelu ja pohdinta

Pyrin tutkielmassani löytämään vastauksia kysymyksiin: ”Mitkä tekijät aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta työssä?” ja ”Mikä merkitys niillä on työuupumiseen?” Psykososiaalisen kuormituksen aiheuttajia on työssä monia. Työyhteisön sosiaalinen toimivuus, työn sisältö ja työn järjestelyt ovat osa työn psykososiaalisia tekijöitä, joista voi seurata psykososiaalista kuormitusta (Työsuojelu.fi, 2019, s.3). Työn ominaisuuksista riippuen niitä saattavat olla esimerkiksi huono johtaminen, liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, keskeytykset tai ongelmat työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus 2015a, s.65–68). Jos psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ei puututa ajoissa, ne saattavat pitkittyessään aiheuttaa masennusta tai työuupumusta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019).

Tuloksissa kävi ilmi, että työuupumus on lisääntyvä kansanterveydellinen ja -taloudellinen uhka. Mielenterveydellisistä syistä myönnetty sairauslomien määrä on kasvanut tasaisesti 2017 luvulta lähtien ja vuonna 2019 ne kirjattiin ensimmäistä kertaa yleisimmäksi työkyvyttömyyden syyksi (Blomgren 2020; Heilä, 2020). Tulevan työkyvyttömyyseläköitymiseen varhaisena merkinä voidaan pitää pitkiä sairauspoissaoloja (Työturvallisuuskeskus, 2015c, s.5). Työnantajan vastuulla on seurata työn aiheuttamaa kuormitusta ja puuttua siihen (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 25 §). Hoitona ilman muita psykiatrisia tai somaattisia häiriöitä oireilevaan työuupumukseen tulisi olla ensisijaisesti työolojen muokkaaminen (Rovasalo, 2020).

Tietotyöstä johtuva kognitiivinen kuormitus on noussut yhdesti merkittävimmistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä (Työsuojelu, 2019 s.10). Työn sisällön muuttuminen enemmän tietotekniikkapainotteiseksi on tuonut esiin uusia työn kuormittavuustekijöitä esimerkiksi pikaviesteistä aiheutuvien keskeytysten ja tietotekniikasta johtuvan teknostressin myötä (Brod, 1982; Repo ym., 2015, s.8). Työn liialliseen psykososiaaliseen kuormittavuuteen havahdutaan usein vasta, kun kuormittavuus on jatkunut pitkään. Demeroutin ja kollegoiden (2001) vaatimuksetvoimavarat -mallin mukaan uupumus kehittyy, kun työn vaatimukset ylittävät työn voimavarat. Ilman riittäviä työn voimavaroja työntekijän kokema kuormitus kasvaneen liian suureksi, joka lopulta altistaa työuupumukselle (Demerouti ym., 2001).

Työuupumuksella ei vielä ole Suomessa omaa diagnoosia, mutta se on mahdollista merkitä lisämerkinnällä diagnoosin yhteyteen niin kutsutulla z-diagnoosilla (Ahola ym., 2018; Työterveyslaitos, 2020a). Pelkällä työuupumuksesta kertovalla z-diagnoosilla työnantaja tai Kela ei ole velvoitettu korvaamaan työntekijälle sairausloman aikaista palkkaa tai korvausta (Kansaneläkelaitos, 2008). Masennusdiagnoosien perusteella myönnetyt sairauslomamat ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat kymmenessä vuodessa lisääntyneet siitä huolimatta, että masennus ei ole väestön keskuudessa lisääntynyt (Heilä, 2020). Vaikuttaako diagnoosin puuttuminen siihen, että työuupumus jää yksilön hoidettavaksi, työyhteisössä tehtävien toimenpiteiden sijaan? Koen, että diagnoosin puuttumattomuus vääristää tilastoja, saattaa johtaa virheellisiin diagnooseihin ja vaikeuttaa oikean hoidon tai korvauksen saamista. Toisaalta samanaikaisesti pohdin, voiko työuupumusdiagnoosi aiheuttaa sen turhaa medikalisoimista ja vastuun siirtymisen organisaatiolta yksilölle. Robinsin ja kollegoiden (2018) mukaan korkea neuroottisuus tai mielenterveydelliset ongelmat voivat altistaa työuupumukselle, mutta tutkimustuloksista tekemien päätelmieni mukaan työuupumus on yleensä seurausta huonoista työoloista, joihin voidaan vaikuttaa. Diagnoosin puuttuessa on vaarana, että organisaatiot eivät tartu ilmenneisiin epäkohtiin riittävässä määrin, vaan selvittävät tilanteen palkkaamalla uuden työntekijän aiemmin irtisanoutuneen tai sairauslomalle joutuneen tilalle. Pätkätyöt ja lisääntynyt kilpailu luovat työntekijöille painetta työskennellä oman jaksamisen ääri rajoilla. Koen, että organisaatioiden olisi olennaista nähdä työntekijät tärkeänä resurssina pelkän kuluerän sijaan. Työntekijöiden hyvinvointi on koko organisaation etu. Työuupumus on paljon tutkittu aihe, mutta yksi suurimmista haasteena on yhä sen riittävän varhainen tunnistaminen (Työterveyslaitos, 2019). Työuupumuksen ja erityisesti TPSK:n varhainen tunnistaminen olisi tärkeää työkyvyn ylläpitämiseksi. Ilmiönä työuupumuksen yleisyys on herättänyt jo enenevässä määrin yhteiskunnallista keskustelua, mutta usein yksilö- ja työpaikkatasolla se lienee vielä valitettavan vaiettu tabu.

Tutkielman yhteenvedona voidaan todeta, että psykososiaalisia kuormitustekijöitä on työssä useita ja ne ovat yhteydessä työuupumiseen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019). Tuloksia tarkastellessa kävi odotetusti ilmi, että syy-seuraussuhteiden osoittaminen ei ole täysin yksiselitteistä. Kokonaisuus on moniulotteinen eikä ihmisen hyvinvoinnin osia ole mielekäästä tarkastella pelkästään toisistaan erillisinä ulottuvuuksina. Työuupumus voi altistaa

mielenterveyden ongelmille, mutta samanaikaisesti mielenterveydelliset ongelmat saattavat vaikuttaa yksilön kokemaan kuormitukseen työssä (Rovasalo, 2000). Voidaan kuitenkin todeta, että psykososiaalisten kuormitustekijöiden osuus työstressin syntymiseen on merkittävä. Pitkittyessään työstressi johtanee työuupumukseen (Ahola ym., 2018; Rovasalo, 2020).

Haasteita tutkimuksen tekemiseen ja ennen vuotta 2020 tehtyjen tutkimusten heikentyneeseen replikointikykyyn toi koronapandemia, joka saattoi vaikuttaa ihmisten työoloihin ja työssä jaksamiseen merkittävästi. Tarkastelin tutkielmassa koronapandemian aikana tehtyjä tutkimuksia, mutta useat niistä pohjautuivat vuoden 2020 alkupuolella kerättyyn aineistoon. Pandemia on pitkittänyt alun ennustetta pidemmäksi eikä vielä voida sanoa kauanko sen vuoksi joudutaan tekemään rajoitustoimenpiteitä ja mikä vaikutus niillä on ihmisten hyvinvointiin. Haasteita työhön toi myös aiheen laajuus. Aiheen rajaaminen ja punaisen langan säilyttäminen koko työn läpi oli toisinaan hankalaa tutkimusten runsauden vuoksi. Tulokset kuitenkin tukivat hyvin toisiaan ja täydensivät toistensa puuttuvia aukkoja. Tutkielman eettiset haasteet olivat suhteellisen vähäiset, sillä yksittäisten työpaikkojen tai yksilöiden sijaan keskityin kattavan yleiskuvan luomiseen ja tuloksia tarkasteltiin lähinnä kansallisella tasolla.

Mielenkiintoinen tutkimuskohde jatkossa olisi siirtää painopiste erityisesti fyysisen sosiaalisuuden vaikutukseen työhyvinvoinnille ja tarkastella, millä tavoin pandemian vuoksi lisääntynyt etätyö ja sosiaalinen eristyneisyys on vaikuttanut ihmisten kokemaan työkuormitukseen; mikä vaikutus työhyvinvointiin on lähityön sosiaalisuudella? Toteutuuko työyhteisön antama sosiaalinen tuki myös teknologian välityksellä?

Tätä tutkielmaa tehdessäni, pohdin kysymystä: Onko ymmärrys työn kuormittavuudesta pysynyt muutosten mukana vai onko mahdollisesti yleistynyt työuupumus vain vääjämätön sivutuote nykyajan työelämässä? Alkuperäinen näkemykseni vahvistui tutkimuksiin perehdyttyäni ja koen, että työn kuormittavuuden ymmärtämisessä on vielä paljon opittavaa. Koen, että tietotyön aiheuttama kognitiivinen kuormitus on tärkeä tutkimisen aihe. Työyhteisössä ilmennyt työuupuminen ei ole pelkästään uupuneen vastuulla, vaan osa koko yhteisön ongelmaa. Haluan uskoa, että jokaisesta työstä on mahdollista tehdä työhyvinvointia tukeva paikka, mutta sen mah-

dollistamiseksi organisaation ja sen työntekijöiden on oltava halukkaita luomaan työstä sellainen, jossa kuormitustekijät ja voimavarat pysyisivät tasapainossa. Tässä auttaneen muun muassa toimiva vuorovaikutus, halukkuus muutokseen ja kunnioitus eri osapuolten välillä. Kysymykseen ”Onko työuupumus vain väijäämätön sivutuote nykyajan yhteiskunnassa?”, vastaan, että työuupumustapausten ilmaantuvuuden tavoite tulisi aina olla nolla. Yksikin työuupunut on liikaa.

Lähteet

- Ahola, K., Tuisku, K. ja Rossi, H. (2018) Työuupumus (Burnout). Helsinki: Duodecim. Artikkelin tunnus: dlk00681 (025.014) Haettu osoitteesta https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Blomgren, J. (2020) Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu synkkänä. Haettu osoitteesta <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>
- Blomgren, J. (2019) Mielenterveydenhäiriöt ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sairauspoissaolojen määrässä. Haettu osoitteesta <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5011>
- Brod, C. (1982). Managing technostress: Optimizing the use of computer technology. *Personnel Journal (Pre-1986)*, 61(000010), 753. Haettu osoitteesta <https://www.proquest.com/docview/203640406?accountid=13031>
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. Haettu osoitteesta <http://pc124152.oulu.fi:8080/login?url=>
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. doi:10.1348/096317909X470690
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23–43.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Penseau, J., Aalto, A., & Kivimäki, M. (2015). Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 289–300. doi:10.1037/a0038684

- Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Haettu osoitteesta https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf
- Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Haettu osoitteesta https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurofound (2020a), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Haettu osoitteesta https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- Eurofound (2020b), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Haettu osoitteesta https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2021) Naiset ja työsuojelu. Haettu 7.3.2021 osoitteesta <https://osha.europa.eu/fi/themes/women-and-health-work>
- Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto. (2019). Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä- Haettu 28.1.2021 osoitteesta <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Halbesleben, J. R., & Ronald Buckley, M. (2006). Social comparison and burnout: The role of relative burnout and received social support. *Anxiety, stress, and coping*, 19(3), 259–278.
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (2020) Tilasto-osio. Kirjassa Hyvää työtä! (e-versio) toim. Haikkola ja Myllyniemi. Haettu osoitteesta <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619–627.
- Hassan, N., Yaakob, S. A., Halif, M. M., Aziz, R. A., Majid, A. A., & Sumardi, N. A. (2019). The effects of technostress creators and organizational commitment among school

- teachers. *Asian Journal of University Education*, 15(3), s. 92–102. Haettu osoitteesta https://education.uitm.edu.my/ajue/wp-content/uploads/2019/12/3.-Narehan_Hasan_et_al.pdf
- Heilä, H. (2020). Psykkisen työkyvyn arviointi. Lääkäriin käsikirja. Kustannus Oy Duodecim. Artikkelin tunnus: ykt01784 (035.002)
- Ilmarinen (2020). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yhä useampi – useimmiten taustalla mielenterveydelliset syyt. Haettu osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2020/tyokyvyttomyyselakkeelle-jai-yha-useampi--useimmiten-taustalla-mielenterveyssyyt/>
- Juuti, P. (2006). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Kirjassa Vesterinen, P. & Arikoski, J. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro
- Juvani, A. (2019). Työstressin vaikutus työuriin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 135(21):2057–64. Haettu osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224?keyword=juvani>
- Kalakoski, V., Käpykangas, S., Valtonen, T., Selinheimo, S., Koivisto, T., Paajanen, T., Louhimo, R. (2018). *Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä. Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136179/Kognitiivisen_ergonomian_parantaminen_hoitotyossa.pdf?sequence=1
- Kalakoski, V., Selinheimo, S., Valtonen, T., Turunen, J., Käpykangas, S., Ylisassi, H., . . . Paajanen, T. (2020). Effects of a cognitive ergonomics workplace intervention (CogErg) on cognitive strain and well-being: A cluster-randomized controlled trial. A study protocol. *BMC Psychology*, 8(1), 1. doi:10.1186/s40359-019-0349-
- Kansaneläkelaitos (2008). Ongelma ei kelpaa sairauspäivärahan perusteeksi. Haettu osoitteesta: <https://www.kela.fi/-/ongelma-ei-kelpaa-sairauspaivarahan-perusteeksi?inheritRedirect=true>
- Kansaneläkelaitos (2019). Sairauspäiväraha. Haettu osoitteesta <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha>

- Kiema-Junes, H. (., Hintsanen, M. (., Muukkonen, H. (& Saarinen, A. ((2020). Associations of social skills and social support with well-being-related outcomes at work and in higher education: Heart rate variability, engagement, and burnout. Oulun yliopisto.
- Laaksonen, M. (2019). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kääntyi kasvuun 2018. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/blogit/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyneiden-maara-kaantyi-kasvuun-2018/>
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2003). The demand-control-support model and health among women and men in similar occupations. *Journal of Behavioral Medicine*, 26(6), 601–613.
- Pekkola, J. (2005) Etätö ja sen käsitteet. Julkaisussa Pekkola, J. ja Uskelin, L. (toim.) (2005); Etätöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö. Haettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Repo, S., Ravantti, E., & Pääkkönen, R. (2015). Johda tuottavasti–Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus* Haettu osoitteesta <https://oula.finna.fi/Record/oy.9912453873906252>
- Robins, T. G., Roberts, R. M., & Sarris, A. (2018). The role of student burnout in predicting future burnout: Exploring the transition from university to the workplace. *Null*, 37(1), 115-130. doi:10.1080/07294360.2017.1344827
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job crafting, work engagement, burnout: Mediating role of self-efficacy. *Studia Psychologica*, 62(2), s. 148–163. doi:10.31577/sp.2020.02.797
- Rovasalo, A. (2000) Kuka virvoittaisi työuupuneen? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 116(20):2297–2304. Haettu osoitteesta: <https://www.duodecimlehti.fi/duo91833>
- Rovasalo, A. (2020) Työuupumus. Lääkäriin käsikirja. Duodecim. Artikkelin tunnus: ykt01151 (035.037). Haettu osoitteesta <https://www.terveysportti.fi/apps/ltk/article/ykt01151/search/ty%C3%B6uupumus>

- Ruohomäki, V. (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Työpoliittinen aikakauskirja, 2, 21–28.
- Räihä, T., Nerg, I., Jurvelin, H., Conlin, A., Korhonen, M., & Ala-Mursula, L. (2021). Evening chronotype is associated with poor work ability and disability pensions at midlife: a Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. Occupational and Environmental Medicine. Haettu osoitteesta <https://oem.bmj.com/content/oemed/early/2021/01/21/oemed-2020-107193.full.pdf>
- Salmenperä, M. (2005 s.4) Johdanto. Julkaisussa Pekkola, J. ja Uskelin, L. (toim.) (2005); Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö. Haettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin (pdf-versio). Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019). Mitä toimintakyky on? Haettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>
- Tuomi, J. (2018). Työhyvinvoinnin mallintamista maailmalla. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 107, 32–38.
- Tuunainen, A., Akila, R. & Räisänen, K. (2011). Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 127(11):1139–46. Haettu osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559#duo-comments-start>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Työolobarometri 2019 (pdf-versio). Helsinki. Haettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työsuojelu.fi (2019). Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus (pdf). Työsuojeluhallinto. Haettu osoitteesta https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/
- Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383). Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

- Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Haettu 10.2.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1>
- Työterveyslaitos (2020a). Stressi ja työuupumus Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Työterveyslaitos (2019). Työuupumuksen tunnistaminen helpottuu – työuupumukselle tulossa kansalliset raja-arvot. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyouupumuksen-tunnistaminen-helpottuu-tyouupumukselle-tulossa-kansalliset-raja-arvot/>
- Työterveyslaitos (2020b). Työterveyshuolto. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>
- Työturvallisuuskeskus (2015a) Riskien arviointi työpaikalla -työkirja. Haettu osoitteesta https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf
- Työturvallisuuskeskus (2015b). Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Haettu osoitteesta https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- Työturvallisuuskeskus (2015c). Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Haettu osoitteesta https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki#88eaeafb
- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. ja Blom, R. (2005); Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.
- Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Ahola, K., & Vahtera, J. (2007). Psykososiaaliset työolotekijät ja depression sairastuminen: kolmen teoreettisen mallin tarkastelua sairaalahenkilöstöllä. Työ ja ihminen, 21, 508–520. Haettu osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136333/Tyojaihminen_mielenterveys_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=7