

Hektisen asiantuntijatyön psyykkinen kuormittavuus

Case: Yritys X

Ronja Pekkala

Opinnäytetyö
Lokakuu 2020
Liiketalouden ala
Tradenomi (AMK), Liiketalouden tutkinto-ohjelma

| | | |
|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| Tekijä(t) Pekkala, Ronja | Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK | Päivämäärä Lokakuu 2020 |
| | Sivumäärä 84 | Julkaisun kieli Suomi |
| | | Verkkojulkaisulupa myönnetty: x |
| Työn nimi Hektisen asiantuntijatyön psyykinen kuormittavuus Case: Yritys X | | |
| Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma | | |
| Työn ohjaaja(t) Haaranen, Maija | | |
| Toimeksiantaja(t) Yritys X | | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksessa tutkittiin toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi selvitettiin, miten työssä tapahtuvat muutokset vaikuttavat työntekijöiden psyykkiseen jaksamiseen. Tutkimuksen avulla haluttiin nostaa esille keinoja, joilla työntekijöiden psyykkistä jaksamista voitaisiin parantaa. Tutkimuksen tavoitteena oli tarjota toimeksiantajayritykselle ajantasaista tietoa työntekijöidensä psyykkisestä työhyvinvoinnista ja konkreettisia työkaluja sen kehittämiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta asiantuntijatyötä tekevää työntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaasteluina kesäkuussa 2020 Google Hangouts meet -työkalua hyödyntäen.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin tilan olevan ihan hyvällä tasolla. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni asiantuntijoiden kokevan stressiä työssään jonkin verran. Siitä huolimatta työntekijät kokivat palautuvansa työn aiheuttamasta kuormituksesta. Työn merkittävimpinä kuormitustekijöinä nousivat toistuvat keskeytykset, puutteelliset ohjeet, liiallinen tietomäärä ja epäselvät tehtäväkuvat ja vastuut. Työn tärkeimmiksi voimavaratekijöiksi tunnistettiin työyhteisön tuki, työn mielekkyys sekä työn ulkopuolinen elämä. Lisäksi työnantajan ja lähiesimiehen toimintatavat koettiin psyykkistä jaksamista tukeviksi.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan johtopäätöksinä todeta asiantuntijatyön sisältävän paljon erilaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä. Tutkimuksessa suurimmiksi kehityskohteiksi nousivat edellä mainittujen kuormitustekijöiden sekä stressiä aiheuttavien työtehtävien konkreettinen tarkasteleminen ja niiden muokkaaminen mahdollisuuksien mukaan.</p> | | |
| Avainsanat (asiasanat) psyykinen työhyvinvointi, työn kuormitustekijä, työn voimavaratekijä, stressi, muutos asiantuntijatyö | | |
| Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet) | | |

| | | |
|---|--|--|
| Author(s) Pekkala, Ronja | Type of publication Bachelor's thesis | Date October 2020 <hr/> Language of publication: Finnish <hr/> Number of pages 84 <hr/> Permission for web publication: x |
| Title of publication The psychological strain of hectic expert work Case: Company X | | |
| Degree programme Business Administration | | |
| Supervisor(s) Haaranen, Maija | | |
| Assigned by Company X | | |
| Abstract <p>The purpose of the study was to find out Company X's employee's current state of psychological well-being at work and the factors affecting it. Part of the study was to figure out how changes affects to employee's psychological well-being at work. Also wanted to find ways, how to improve the psychological well-being. The goal of the study was to offer to Company X current information of employee's psychological well-being and offer tangible tools to develop employee's well-being at work.</p> <p>The study was accomplished as qualitative research. Research materials were collected with half-structured theme interview. At the study there was interviewed six experts. Interviews were arranged as individual interviews in June 2020. Hangout Meets -tool was used to accomplish the interviews.</p> <p>The result of the study was that Company X's employees, who did expert work, psychological well-being at work was pretty good. The interviews show that experts felt sometimes negative stress at work. Nevertheless, employees felt recovering from the workload. The most significant stress factors at work were repeated interruptions, incomplete instructions, excessive amount of information, unclear job descriptions and responsibilities. The support of the work community, the work's sensibleness, and life outside of work were identified as the most significant factors for recovering from the workload. Also, employer's and manager's activities were perceived to support psychological endurance.</p> <p>Conclusions of this study were that expert work contains many different resources and stress factors. The most important development targets are to examine and modify stressful work tasks and those stress factors, which was mentioned above.</p> | | |
| Keywords/tags (subjects) Psychological well-being at work, job demand, job resource, stress, change, expert work | | |
| Miscellaneous (Confidential information) | | |

Sisältö

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Tutkimusasetelma | 5 |
| 2.1 | Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset | 5 |
| 2.2 | Tutkimusmenetelmät | 6 |
| 3 | Työssä jaksaminen..... | 19 |
| 3.1 | Työhyvinvoinnin määritelmä..... | 19 |
| 3.2 | Psyykkinen työhyvinvointi..... | 26 |
| 3.3 | Psyykkisen työhyvinvoinnin kuormitustekijät..... | 30 |
| 3.4 | Psyykkisen kuormituksen vaikutukset..... | 35 |
| 3.5 | Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen..... | 39 |
| 4 | Asiantuntijatyö..... | 47 |
| 5 | Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset..... | 51 |
| 5.1 | Tutkimuksen toteutus | 51 |
| 5.2 | Tutkimustulokset..... | 54 |
| 6 | Johtopäätökset..... | 67 |
| 7 | Pohdinta..... | 71 |
| | Lähteet | 76 |
| | Liitteet..... | 81 |
| | Liite 1. Ensimmäinen saatekirje..... | 81 |
| | Liite 2. Toinen saatekirje..... | 82 |
| | Liite 3. Teemahaastattelurunko..... | 83 |

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Tutkimusprosessi | 7 |
| Kuvio 2. Aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa..... | 9 |
| Kuvio 3. Analysoinnin vaiheet..... | 13 |
| Kuvio 4. Työkykytalo. | 21 |
| Kuvio 5. Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli..... | 24 |
| Kuvio 6. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli..... | 28 |
| Kuvio 7. Työn psyykkiset kuormitustekijät | 31 |
| Kuvio 8. Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja | 43 |
| Kuvio 9. Koodauksen apuna käytetyt teemat..... | 54 |
| Kuvio 10. Asiantuntijoiden motivaatiotekijät työssä..... | 55 |
| Kuvio 11. Asiantuntijatyössä kuormittaviksi koettuja tekijöitä | 58 |
| Kuvio 12. Psyykkisen kuormituksen mahdollisia vaikutuksia ihmiseen | 66 |

1 Johdanto

Työhyvinvointi on aihe, josta keskustellaan nykypäivänä yhä enemmän (Kauhanen 2016, 21). Vaikuttaisi siltä, että yritykset ovat alkaneet ymmärtää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen merkityksen yrityksen toimintaan. Etenkin psyykkisen työhyvinvoinnin merkitystä on alettu painottaa viime vuosina yhä enemmän työhyvinvointia tarkastellessa (Virolainen 2012, 18). Lisäksi keskustelu aiheesta on entistä avoimempaa. Monet psyykkisestä kuormituksesta kärsineet yksilöt ovat yhä avoimempia jakamaan omia kokemuksiaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Silti yhä liian moni pelkää sitä, että miten käy, jos näyttää heikkoutensa ja paljastaa, ettei jaksakaan (Halme, Karas, Manninen, Marttinen, Murto & Teikari 2019, 155). On kuitenkin hyvin tärkeää, että työhyvinvoinnista keskustellaan avoimesti, kun etsitään kaikille hyvää työpaikkaa (Kauhanen 2016, 21).

Työhyvinvoinnilla on monenlaisia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. Sillä on selvää vaikutusta sekä yrityksen sisäiseen, että ulkoiseen työnantajakuvaan. (Kaijala & Tolvanen 2020, 63.) Nykypäivän työntekijät pitävätkin yhtenä merkityksellisimpänä asiana sitä, miten heitä johdetaan ja kohdellaan (Järvinen 2020, 18). Lisäksi työntekijöiden henkilökohtaiset odotukset työhyvinvointia kohtaan ovat kasvaneet. Nykypäivänä työhyvinvointi nähdäänkin jo välttämättömänä osana työelämää. (Mellanen & Mellanen 2020, 226.) Työnantajakuvan lisäksi työhyvinvoinnilla on myös monia suoria ja epäsuoria taloudellisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. Työpahoinvoinnista aiheutuneet kulut voivat maksaa yrityksille yhden sairaspäivän myötä jopa satoja euroja työntekijää kohden. Ennen kaikkea se kuitenkin tulee kalliiksi näille yksilöille itselleen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 63, 215 – 216.)

Nykypäivän työelämä on vaativaa ja se edellyttää hyvää psyykkistä kuntoa. Mikäli psyyke ei ole kunnossa, voi olla vaikeaa pysyä nykyisen työelämän perässä. (Järvinen 2020, 92.) Työelämän muutoksen myötä yhä useampi työ on muuttunut vaativaksi asiantuntijatyöksi, joka on psyykkistä ja ihmisen päässä hoidettavaa työtä (Halme ym. 2019, 19). Järvisen (2020) mukaan työelämän psyykkisten vaatimusten kasvu edellyttääkin kaikilta hyvää mielen-, stressin- sekä elämänhallintakykyä. Jos nämä ovat heikolla tolalla voi siitä seurata melko nopeasti erilaisia psyykkisiä ongelmia. Lopulta ne

voivat vaarantaa mahdollisuuksia selvittää työssä ja vie pahimmillaan työkyvyn. Nykypäivänä erilaiset mielenterveyden ongelmat ovatkin yksi yleisimmistä sairaslomien ja työkyvyttömyyseläköitymisen syistä. (Mts. 92 – 93.) Siksi olisikin hyvin tärkeää nostaa keskusteluun se, miten työntekijät saadaan selviämään uupumatta eläkeikään asti.

Tässä tutkimuksessa syvennytään asiantuntijoiden psyykkiseen työhyvinvointiin tutkimalla Yritys X:n työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tutkimuksessa tutkitaan työssä tapahtuvien muutosten vaikutusta työssä jaksamiseen. Tätä onkin keskeistä tutkia psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta, sillä eri tutkimukset osoittavat muutoksilla olevan vaikutusta työssä koettuun jaksamiseen. Esimerkiksi CGI:n vuonna 2020 julkaiseman tutkimusraportin mukaan yhtenä merkittävänä syynä psyykkiselle kuormitukselle ovat työelämässä tapahtuvat muutokset. Tutkimusraportin mukaan 35 prosenttia vastaajista ahdistaa tulevaisuus sekä ajatus siitä, miten he tulevat pysymään työelämän vauhdissa. Lisäksi 44 prosenttia eri alojen työntekijöistä kokee työnsä muuttuneen työn murroksen myötä aikaisempaa kuormittavammaksi. (Työn murros Suomessa 2020, 27 – 29.)

Psyykkistä jaksamista on tärkeää tutkia, sillä psyykinen kuormittuminen on osa yhä useamman yksilön arkea. Lisäksi ihmiset uupuvat työssään entistä nopeammin. Joka vuosi jopa 600 000 työssä käyvää ihmistä kokee olevansa jossain määrin työuupumuksen kourissa. (Halme ym. 2019, 151 – 153.) Se tarkoittaa siis reilua kymmenesosaa koko Suomen väkiluvusta. Varhaisella puuttumisella ja ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan turvata työntekijöiden terveyttä ja säästää työpahoinvoinnista syntyviä kuluja. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarjota toimeksiantajayritykselle ajantasaista tietoa työntekijöidensä psyykkisestä työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulosten perusteella yritys voi rakentaa itselleen työkaluja henkilöstönsä psyykkisen jaksamisen kehittämiseen.

2 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelma kuvaa tutkimuksessa käytettävien menetelmien kokonaisuutta, jolla tutkimusongelma lopulta ratkaistaan. Toisin sanoen se kertoo siis sen, mitä tutkimuksessa tehdään ja miten. Tutkimusasetelma on moniosainen, sillä se pitää sisälleen tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset. Se sisältää myös valitun tutkimusotteen ja sen mukaiset tutkimusmenetelmät eli aineistonkeruumenetelmät, aineiston analyysimenetelmät sekä menetelmät luotettavuuden varmistamiseksi. (Kananen 2015, 85, 90.) Tässä kappaleessa käydään läpi sitä, mistä tämän tutkimuksen tutkimusasetelma koostuu, sekä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuskriteereitä.

2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Jokaisessa tieteellisessä työssä tulee olla tutkimusongelma. Tutkimusongelma koostuu niistä tekijöistä, joiden selvittämiseen tutkimus tähtää. Siihen siis kiteytyvät koko tutkimuksen tarkoitus sekä tavoitteet. Tutkimusongelma on lopulta se, joka ohjaa ja määrittää koko tutkimusprosessin onnistumisen ja siksi sen määrittely ja rajaaminen kannattaa tehdä huolellisesti. (Kananen 2015, 44 – 46.) Lisäksi sen perusteella tehdään päätökset siitä, millaista aineistoa tarvitaan ja millä menetelmin sitä tullaan hankkimaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 15). Tutkimusongelman määrittelyn jälkeen tulee siitä johtaa tutkimuskysymykset, sillä niihin on tutkimusongelmaan verraten helppompaa vastata (Kananen 2015, 55). Tutkimuskysymysten tarkoituksena on auttaa fokuusoimaan tutkimusta selkeisiin rajoihin (Davies 2007, 21). Niiden avulla voidaan lopulta saada aineistosta vastauksia, joilla myös tutkimusongelma ratkeaa (Kananen 2015, 55).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen myötä halutaan nostaa esille mahdollisia jaksamiseen liittyviä kehityskohteita, joiden avulla toimeksiantajayritys ja lähiesimies voivat omalla toi-

minnallaan kehittää työntekijöidensä psyykkistä jaksamista. Kuormitustekijöiden lisäksi halutaan nostaa esille myös työn positiivisia puolia, jotka toimeksiantajayrityksessä koetaan jaksamista tukeviksi tekijöiksi. Samalla halutaan herättää työntekijöiden ajatuksia oman psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilasta sekä olemassa olevista keinoista sen ylläpitämiseksi. Näin ollen tämän tutkimuksen tutkimusongelmaksi muodostuu asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykinen työhyvinvoinnin nykytila sekä siihen vaikuttavat tekijät. Tutkimusta lähdetään toteuttamaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Miten työntekijät kokevat oman psyykkisen työhyvinvointinsa nykytilan ja omaan työhön liittyvät kuormitustekijät työssään?
- Miten työntekijät kokevat työssä tapahtuvien muutosten vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiinsa?
- Kuinka psyykkistä jaksamista voitaisiin parantaa?

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusote

Tutkimusotteeksi kutsutaan sitä kokonaisuutta, jolla tutkimusongelma lopulta ratkaistaan. Oikean tutkimusotteen valitseminen onkin yksi tutkimuksen teon merkittävimmistä päätöksistä, sillä valitun menetelmän tulisi tuoda tutkimusongelman kannalta oikeanlaista tietoa. Oikeanlaisen tutkimusotteen valintaa ohjaa aina aikaisemmin määritellyn tutkimusongelman luonne. (Kananen 2015, 63.) Lisäksi otteen valintaan vaikuttavat tutkimukselle asetetut tavoitteet sekä se, millaista tietoa tutkimuksella halutaan saavuttaa (Puusa & Juuti 2020, 38).

Tutkimusote voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen, tai näiden kahden yhdistelmä. Tutkimusotteet ovat luonteeltaan hyvin erilaisia ja sopivat siten myös eri tilanteisiin. (Pajo 2018, 10.) Kullakin tutkimusotteella on omat tutkimusmenetelmänsä, jotka koostuvat erilaisista aineistonkeruumenetelmistä sekä aineiston analyysimenetelmistä (Kananen 2015, 65). Tutkimuksen tutkimusprosessia voidaan tarkastella alla olevasta kuviosta (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Tutkimusprosessi (Kananen 2015, 95, muokattu).

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan syvälinen käsitys ennalta tuntemattomasta ilmiöstä, eli selvittämään, mistä tutkittavassa ilmiössä on kyse. Tämä tarkoittaa siis sitä, ettei tutkittavasta ilmiöstä ole olemassa sitä selittäviä teorioita. (Kananen 2017, 32.) Aiheen tuntemattomuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö aihetta olisi koskaan aikaisemmin tutkittu. Sen sijaan laadullisen tutkimusotteen ideana on tutkia ilmiötä joustavasti ja ilman ennakkoon asetettua hypoteesia. (Puusa & Juuti 2020, 78.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole saada aikaiseksi tilastollista yleistystä, vaan se pyrkii ymmärtämään ja kuvaamaan tiettyä toimintaa, tapahtumaa sekä ilmiötä ja antamaan sille teoreettisesti mielekkään tulkinnan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Laadullinen tutkimusote perustuu tyypillisesti ihmisten henkilökohtaisten kokemusten ja ajatusten tarkasteluun. Ilmiötä pyritään siis ymmärtämään tutkimukseen valittujen henkilöiden näkökulmasta ja siksi siinä ollaankin kiinnostuneita selvittämään tutkittavaan ilmiöön liittyviä kokemuksia, ajatuksia ja tunteita sekä heidän ilmiölle antamia merkityksiä. (Puusa & Juuti 2020, 9, 59.) Laadullisen tutkimuksen otanta on pientä ja siksi onkin ehdottoman tärkeää, että tutkimuksen tiedonkeruuseen valittaisiin henkilöitä, jotka osaisivat kertoa tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Tiedonantajia ei siis tulisi valita satunnaisesti, vaan tarkoin valikoiden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Koska laadullisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö on ennestään tuntematon, voi myös koko tutkimusprosessin jäsentely eri vaiheisiin olla etukäteen haastavaa. Kvalitatiiviselle tutkimukselle onkin tyypillistä se, että tutkimuksen eri elementit muotou-

tuvat vasta ajan mittaan tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2015, 73.) Laadullisen tutkimuksen etuina pidetäänkin sen joustavuutta, jonka myötä se on helposti mukautettavissa myös tutkimusympäristössä tapahtuviin muutoksiin (Crossman 2020).

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tavoitteena on tutkimustulosten yleistäminen. Tämä edellyttää ilmiön tuntemista ennalta sekä aiheesta saatavaa teoriaa. (Kananen 2015, 73.) Määrällisessä tutkimuksessa on erityisen tärkeää varmistaa jo heti alussa, että asiasta tiedetään tarpeeksi, sillä määrällisessä tutkimuksessa muutosvaraa on vain vähän, toisin kuin laadullisessa tutkimuksessa, joka puolestaan etenee tutkimuksen tulosten ehdoilla. Määrällisen tutkimuksen toteuttaja tietää jo heti alusta alkaen, mitä tietoa hän tulee tutkimuksen lopuksi analysoimaan ja miten tämä tieto tullaan keräämään. (Pajo 2018, 11, 14.)

Tämä tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada syvälinen ja kokonaisvaltainen käsitys asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin tilasta sekä ymmärtää työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä heidän omien näkökulmien ja kokemuksiansa kautta, on laadullisen tutkimuksen valinta tutkimusotteeksi perusteltua. Tutkittava ilmiö on myös ennalta tuntematon, koska psyykkisen työhyvinvoinnin tilaa ei yrityksessä olla aikaisemmin näin syvällisesti kartoitettu. Laadullisella tutkimusotteella voidaan saada syvällisempi käsitys psyykkisen työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, kuin mitä määrällisellä tutkimusotteella voisi saada.

Aineistonkeruumenetelmät

Tutkimuksessa aineistot kerätään erilaisten aineistonkeruumenetelmien avulla. Menetelmän valinta tehdään tutkimusongelman ja sen luonteen perusteella. (Kananen 2017, 67.) Valitulla menetelmällä pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin (Puusa & Juuti 2020, 9). Laadullisen tutkimuksen eri aineistonkeruumenetelmiä voidaan tarkastella alla olevasta kuviosta (ks. kuvio 2). Näitä eri aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää aineistonkeruussa tarpeen mukaan joko yksinään, rinnakkain tai eri menetelmien yhdistelmänä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83).

| Sekundääriaineisto | Primääriaineisto | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • kirjat • tutkimukset • muistiot • tilastot • kuvat • tekstit • äänitteet • videot | Havainnointi <ul style="list-style-type: none"> • Tekninen havainnointi • Piilohavainnointi • Suora havainnointi • Osallistuva havainnointi • Osallistava havainnointi • Havainnointi ilman osallistumista | Haastattelut <ul style="list-style-type: none"> • Kysely • Teemahaastattelu • Syvähaastattelu (avoin haastattelu) |

Kuvio 2. Aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa (Kananen 2017, 82 – 85, 88 – 89, muokattu).

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelminä voidaan käyttää muun muassa erilaisia dokumentteja, kuten kirjoja, aikaisempia tutkimuksia, muistioita, tilastoja, kuvia, tekstejä, äänitteitä ja videoita. Näitä kutsutaan sekundäärisiksi aineistoiksi, koska ne ovat jo ennestään olemassa. Aineistonkeruumenetelmänä voidaan käyttää myös primäärisiä aineistoja, jotka kerätään nimenomaista tutkimusongelmaa varten. Primääristen aineistojen kerääminen edellyttää kenttätöitä ja ne voidaan kerätä erilaisilla havainnoinnin ja haastattelun muodoilla sekä kyselyillä. (Kananen 2017, 82 – 83.)

Havainnointi on laadullisen tutkimuksen yksi vanhimmista aineistonkeruumenetelmistä ja se sopii hyvin tilanteisiin, joissa tutkittavasta ilmiöstä ei ole ennestään tietoa, tai se on vähäistä. Se sopii myös loistavasti tilanteisiin, joissa tutkijan ja tutkittavan välillä ei ole yhteistä kieltä. Havainnoinnissa tietoa kerätään yksilön käyttäytymisestä tai toiminnasta sen luonnollisessa ympäristössään, joko yksin tai ryhmässä. Havainnoinnin etuina pidetään tilanteen ja ilmiön autenttisuutta, mutta menetelmänä se on lopulta työläs ja hidas. Havainnointi ei kuitenkaan sovi aineistonkeruumenetelmäksi, jos halutaan selvittää ihmisten ajatuksia ja mielipiteitä, koska havainnoinnissa ilmiötä tutkitaan ulkoapäin katsomalla. (Kananen 2017, 83 – 84.) Lisäksi havainnoinnin käyttäminen ainoana aineistonkeruumenetelmänä voi olla myös analysoinnin näkökulmasta haasteellista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 93). Tuomen ja Sarajärven (2018, 93)

mukaan Aarno (2001) toteaa, että sen yhdistäminen muihin aineistonkeruumenetelmiin, kuten esimerkiksi haastatteluun tai muihinkin voi olla kuitenkin hyvinkin tuloksekasta.

Haastattelut ovat yksi laadullisen tutkimuksen käytetyimmistä aineistonkeruumenetelmistä (Kananen 2017, 89). Se on myös aineistonkeruumenetelmänä varsin joustava. Se soveltuu käytettäväksi monissa eri tilanteissa ja se palvelee monipuolisesti erilaisia tarkoituksia. (Puusa & Juuti 2020, 104.) Haastattelut voidaan nykypäivänä toteuttaa joko kasvotusten, puhelimitse, tai hyödyntämällä erilaisia internet-alustoja (Kananen 2015, 145). Puhelinta ja erilaisia alustoja hyödyntämällä haastattelu voidaan toteuttaa, vaikka haastateltava sijaisisikin maantieteellisesti muualla (Creswell 2016, 127). Haastattelun toteuttaminen joka tapauksessa edellyttää sitä, että molemmat osapuolet ymmärtävät toisiaan (Kananen 2017, 89).

Haastattelu soveltuu hyvin aineistonkeruumenetelmäksi tilanteissa, joissa halutaan tutkia mielipiteitä, käyttäytymistä sekä asioita, joista ei ole ennestään paljon tietoa (Kananen 2015, 143). Haastattelujen etuna pidetään sen joustavuutta ja sen tuomaa mahdollisuutta saada esille myös vastausten taustalla piileviä syitä. Haastattelussa on myös mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä ja pyytää perusteluja saatuihin vastauksiin. Lisäksi haastattelu on hyvä aineistonkeruumenetelmä arkojen ja vaikeiden asioiden tutkimiseen. Tämä kuitenkin jakaa myös mielipiteitä ja osa pitääkin anonymiteetin kannalta kyselyä sopivampana aineistonkeruumenetelmänä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34 – 35.) Joka tapauksessa arkojen ja vaikeiden asioiden tutkiminen edellyttää haastattelijan ja haastateltavan välistä luottamusta, jotta haastateltava uskaltanut kertoa avoimesti omista kokemuksistaan (Puusa & Juuti 2020, 14). Haastattelun varjopuolina pidetään puolestaan sen hitautta, kustannuksia sekä tutkijan mahdollista riskiä vaikuttaa tutkittavaan, esimerkiksi ohjailemalla häntä, valitsemalla keskustelun aiheet tai tekemällä subjektiivista valintaa (Kananen 2015, 143).

Haastattelutyyppiä on useita ja ne voidaan toteuttaa joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluina (Puusa & Juuti 2020, 111). Yksilöhaastattelu sopii tilanteisiin, jossa halutaan tutkia henkilön omakohtaisia kokemuksia (Vilkkä 2015, 123). Tähän tarkoitukseen ei se sijaan ryhmähaastattelu täysin sovellu, sillä voi olla, etteivät haastateltavat

halua tuoda esille omia henkilökohtaisia kokemuksiaan ja ajatuksiaan muiden edessä (Creswell 2016, 127). Ryhmähaastattelu on oiva haastattelutapa puolestaan tilanteisiin, joissa tutkitaan yhteisön käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Vilkkä 2015, 123).

Eri haastattelutyyppit voidaan ryhmitellä kolmeen eri kategoriaan sen mukaan, miten ne teknisesti toteutetaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Haastattelut voidaan toteuttaa joko strukturoimattomina haastatteluina tai täysin strukturoituina haastatteluina. Vaihtoehtoisesti haastattelu voidaan toteuttaa myös näiden kahden välimallina eli puolistrukturoituna haastatteluna. Yhtenä strukturoimattoman haastattelun muotona voidaan pitää syvähaastattelua. (Kananen 2015, 144.) Syvähaastattelussa haastattelun sisältöä ei ole ennalta suunniteltu vaan se rakentuu haastattelijan ja haastateltavan väliseen vuorovaikutukseen edeten täysin haastateltavan ehdoilla. Syvähaastattelussa haastateltava voi siis keskustella vapaasti itse haluamistaan, aiheeseen liittyvistä näkökulmista. (Vilkkä 2015, 126 – 127.)

Täysin strukturoitu haastattelu puolestaan etenee tarkoin suunnitellun pohjan mukaisesti ja jokaiselle vastaajalle samanlaisesti (Kananen 2015, 144). Strukturoidussa haastattelussa myös vastausvaihtoehdot ovat ennalta määritellyt, eikä sitä siten voida pitää kovinkaan joustavana haastattelun muotona (Puusa & Juuti 2020, 111). Strukturoitu haastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi tilanteissa, joissa tutkimusongelma ei ole laaja ja tavoitellaan mielipide- ja kokemusaineistoa pienemmästä ja rajatusta aihealueesta (Vilkkä 2015, 123). Puolistrukturoitu haastattelu on taas tyyliltään hieman vapaampi, mistä johtuen haastattelussa voidaan saada esille myös sellaisia asioita, joita tutkija ei välttämättä olisi osannut haastattelua suunnitellessaan ottaa huomioon. Puolistrukturoidun haastattelun myötä vastaukset saadaan jokaiselta haastateltavalta omin sanoin kerrottuna. (Puusa & Juuti 2020, 111 – 112.)

Teemahaastattelu on laadullisen tutkimuksen eniten käytetyin haastattelun muoto (Kananen 2017, 89). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan Hirsjärvi ja Hurme (2007) kertovat teemahaastattelun olevan tyyliltään puolistrukturoitu ja sen etenevän etukäteen valittujen, ilmiön kannalta keskeisten teemojen ja niistä tehtyjen tarkentavien kysymysten mukaisesti. Käytännössä teemahaastattelu etenee keskustelun omai-

sesti. Keskustelussa saatujen vastausten perusteella tutkija voi kysyä uusia tarkentavia kysymyksiä. (Mts. 87 – 88.) Valittujen teemojen kautta tutkittava ilmiö puretaan eri osa-alueisiin. Tutkija pyrkii saavuttamaan esittämiensä kysymysten avulla ymmärrystä ilmiön osa-alueiden sisällöstä ja merkityksistä. Teemahaastattelun onnistumisen varmistamiseksi tutkijalla on oltava riittävä käsitys tutkittavan ilmiön olennaisista elementeistä sekä siihen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä. (Puusa & Juuti 2020, 112 – 113.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä tullaan käyttämään puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksessa tavoitellaan syvällistä keskustelua haastateltavien kokemuksista ja ajatuksista heidän itse sanoittaminaan. Tämän menetelmän avulla voidaan saada tietoa syvällisemmin, kuin mitä esimerkiksi kyselyllä olisi voitu saada. Puolistrukturoidun teemahaastattelun myötä ilmiötä on mahdollista tutkia joustavasti, mutta kuitenkin ennalta valittujen teemojen ympäriltä.

Laadullisessa tutkimuksessa ei voida etukäteen tietää, kuinka paljon tutkimusainestoa tullaan lopulta tarvitsemaan, vaan se ratkeaa vasta tutkimusprosessin myötä. Oleellisinta ei muutenkaan ole aineiston lopullinen määrä, vaan sen laatu ja syvällisyys. (Kananen 2017, 125 – 126.) Aineiston riittävyttä voidaan mitata sen saturaatiolla eli kylläntymisellä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan kylläntyminen osoittaa aineiston riittävyyden tilanteessa, jossa saatu aineisto rupeaa toistaa itseään. Tällöin kyseinen aineistonkeruu ei siis enää tarjoa tutkimusongelmalle mitään uutta tietoa. (Mts. 99.) Kuitenkaan pelkkä aineiston kylläntymisen toteaminen ei yksinään riitä, vaan on myös perusteltava se, missä ja millä kriteerein se tapahtui. Kylläntymispiste ei myöskään aina sovellu kaikkien tutkimuksien aineiston riittävyyden kriteeriksi. Haastetta kylläntymispisteen määrittelyyn tuovat erityisesti tutkimukset, joissa tutkitaan henkilökohtaisia kokemuksia. (Vilka 2015, 152.) Lopulta kylläntymistä tärkeämpää on tutkijan taito tulkita saatuja aineistoja (Puusa & Juuti 2020, 85).

Analyysimenetelmät

Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen aineisto analysoidaan ja mietitään, tuoko saatu aineisto vastauksia aikaisemmin esitettyyn tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin (Kananen 2017, 133). Asiat, joista tutkija on tutkimusaineistossa kiinnostunut, eli mitkä ovat tutkimuksen kannalta olennaista tietoa, määräävät tutkimuksen teoreettinen viitekehys sekä tutkimusmenetelmät (Puusa & Juuti 2020, 147). Lisäksi valintaa ohjaavat tutkimuksen tarkoitus, tehtävät sekä tutkimusongelma (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104 – 105). Aineiston analyysin lopullisena päämääränä on muuttaa kerätty tutkimusaineisto onnistuneisiin johtopäätöksiin ja tuottaa rikas kokonaisuus tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Juuti 2020, 148).

Tutkimuksen analysointi on monivaiheinen prosessi (ks. kuvio 3), jonka laajuus riippuu saadusta aineistosta (Kananen 2017, 133 – 134). Yhtenä laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä voidaan käyttää sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää saatu tutkimusaineisto tiiviiksi sekä selkeäksi kokonaisuudeksi, kuitenkin niin, että sen keskeinen informaatio säilyy. Jäljelle jäävän aineiston avulla saadaan lopulta tehtyä luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä tutkitusta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)



Kuvio 3. Analysoinnin vaiheet (Kananen 2015, 160, muokattu).

Usein laadullisen tutkimuksen aineistoa löytyy monessa eri muodossa, minkä takia ne tulisi heti ensimmäiseksi yhteismitallistaa, eli saattaa eri aineistomuodot yhtenäiseen tekstimuotoon (Kananen 2015, 83). Esimerkiksi haastatteluja voidaan tallentaa äänittämällä, videoimalla tai tekemällä haastattelun ohella muistiinpanoja (Davies 2007, 162 – 163). Haastattelut litteroidaan tekstimuotoon, jolloin niitä on helpompi käsitellä joko manuaalisesti tai erilaisia ohjelmistoja hyödyntämällä (Kananen 2015, 160). Litterointi on työläs ja aikaa vievä vaihe ja sen vaatima tarkkuus riippuu pitkälti siitä, mitä tutkimuksella haetaan (Vilka 2015, 137). Litterointi voidaan toteuttaa joko

sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasoisesti. Sanatarkassa litteroinnissa jokainen äännähdyskin kirjataan ja onkin näin ollen tarkin litteroinnin muoto. Yleiskielisesti litteroidessa teksti muutetaan kirjakielelle, joten murretta tai puhekieltä ei huomioida. Propositiotasolla taas litteroidaan vain haastattelun ydinsisältö. (Kananen 2015, 161.)

Yhteismitallistamisen jälkeen saatua tekstiä selkeytetään ja tiivistetään, jonka myötä mahdollistetaan lopulta aineiston analysointi. Koodauksen eli tiivistämisen avulla aineistosta poimitaan tutkimusongelman kannalta olennainen tieto. (Kananen 2017, 136 – 137.) Aineiston koodauksessa voidaan käyttää apuna kolmea eri tekniikkaa: tyypittelyä, teemoittelua ja luokittelua. Luokittelun avulla tekstistä voidaan koota erilaisia luokkia ja laskea, kuinka monesti jokainen luokka löytyy aineistosta. Teksti voidaan myös teemoitella ja etsiä näihin eri teemoihin kuuluvia asioita. Käytännössä teemoittelussa aineisto siis pilkotaan ja ryhmitellään eri aihepiirien mukaan. Teksti voidaan myös tyypitellä, eli ryhmittää aineisto tietyiksi tyypeiksi. Tyypittelyssä voidaan esimerkiksi etsiä valittujen teemojen sisältä näkemyksille yhteisiä piirteitä, jonka jälkeen yhteisistä näkemyksestä voidaan muodostaa jokin yleistys eli tyyppiesimerkki. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105 – 107.)

Koodaus ja tulkinta on toteutettavissa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai sitä voidaan lähestyä näiden kahden yhdistelmällä. Aineistolähtöisessä lähestymistavassa tulkinta lähtee puhtaasti aineistosta, jolloin teksti ryhmitellään eri asiasisältöihin ja aineistolle annetaan puhtaasti aineistoon pohjautuvat nimet eli koodit. Teorialähtöisessä lähestymistavassa aineiston tuloksia verrataan jo olemassa olevaan teoriaan, eli etsitään sen perustella tiettyjä asioita. (Kananen 2015, 171 – 172.) Teorialähtöisessä lähestymistavassa teoriaa käytetään siis apuvälineenä sekä aineistojen analysoinnissa, että tulkinnassa. Tutkimukseen valittu teoria toimii tutkimustulosten vertailukohteenä ja johtopäätösten peilinä. Puusan ja Juutin (2020) mukaan tutkimusta ei voida pitää tieteellisenä, jos saatuja tuloksia ei saateta ollenkaan vuoropuheluun aiheesta saatavan teorian kanssa. (Mts. 2020, 11, 84.)

Tämän tutkimuksen analysointi tullaan aloittamaan haastatteluaineistojen litteroinnilla. Tämän myötä helpotetaan aineiston seuraavaa vaihetta eli aineistoon tutustumista. Aineistoon tutustumisen jälkeen tutkimustulokset tullaan tiivistämään ja koodaamaan tutkimuksen tarkoitusta, tutkimuskysymyksiä ja aiheesta saatavaa teorial tietoa silmällä pitäen. Toisin sanoen aineistosta poimitaan tutkittavan ilmiön kannalta olennaiset asiat. Aineiston koodauksen apuna käytetään huolellisesti laadittua teemahaastattelun runkoa, jonka avulla tutkimuksen kannalta keskeiset asiasisällöt ryhmitellään omien teemojensa alle. Tämä nähdään järkevänä ratkaisuna siitä syystä, että ilmiö on teemahaastattelurungossa jo valmiiksi jaoteltuna selkeisiin, tutkittavan ilmiön kannalta keskeisiin teemoihin. Aineistoa tullaan lopulta lähestymään aineisto- ja teorialähtöisen lähestymistavan sekoituksena. Teorialähtöisen lähestymistavan käyttö tuntuu tarkoituksenmukaiselta, koska myös teemahaastattelurunko tullaan rakentamaan ilmiöstä saatavan teorial tiedon pohjalta. Koska lopulliset haastatteluaineistot koostuvat kuitenkin haastateltavien henkilökohtaisista kokemuksista ja ajatuksista, on myös aineistolähtöisen lähestymistavan käyttö tämän tutkimuksen kohdalla luontevaa.

Tutkimuksen luotettavuusmenetelmät

Tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen on tärkeä osa tutkimuksen tekoa. Tutkimusprosessin aikana voi herkästi tapahtua erilaisia tutkijasta, tai tutkittavista johtuvia joko tietoisia, tai ei tiedostettuja virheitä. Tutkijalla itsellään on suurin vastuu tutkimuksensa luotettavuudessa, sillä siihen voidaan vaikuttaa tutkimuksen aikana tehtyjen omien valintojen kautta. (Kananen 2015, 338.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta tulisi arvioida jokaisen tutkimuksen aikana tehdyn päätöksen kohdalla jo heti tutkimuksen alkuvaiheista lähtien (Kananen 2015, 338; Vilka 2015, 196 – 197). Haastetta tutkimuksen luotettavuuteen voi tuoda erityisesti se, että tutkija itse toimii tutkimuksen välineenä. On selvää, että tutkimustilanteella sekä tutkijalla itsellä on aina edes jonkin verran vaikutusta tutkittaviin. (Kananen 2015, 339.) Siksi tutkijan onkin oltava erityisen varovainen varmistukseksi sen, ettei hän vaikuta tutkimukseen tavalla, joka voi muuttaa sitä ratkaisevasti (Crossman 2020).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan varmistaa muun muassa vahvistettavuudella, riittävällä dokumentaatiolla, tulkinnan ristiriidattomuudella, aikaisemmilla

tutkimuksilla sekä saturaatiolla. Luotettavuuden ja laadun mittareina puolestaan pidetään reliabiliteettia sekä validiteettia. Validiteetti liittyy tutkimuskohteen ja tutkimusmenetelmien valintaan ja sillä varmistetaan, että tutkimuksessa tutkitaan tutkimuksen kannalta oikeita asioita. Validiteetti otetaan siis huomioon jo tutkimuksen suunnittelussa, kun pohditaan esimerkiksi tutkimusongelman määrittelyä. Se on myös olennainen osa aineiston analysointia. Tutkimuksen reliabiliteetti viittaa puolestaan tutkimuksen toteutukseen eli tutkimusmenetelmien valintaan, tutkimusaineistoon sekä niistä johdettaviin tutkimustuloksiin, mitaten tulosten pysyvyyttä. Voidaan sanoa, että tutkimus on reliabiliteettinen, jos samoihin tuloksiin päästäisiin, vaikka tutkimus tehtäisiin uudestaan. (Kananen 2017, 175 – 176.) Keskeistä on myös tehdä läpinäkyväksi tutkijan oma toiminta tutkimusprosessin aikana. Mitä perusteellisemmin ja avoimemmin tutkimuksen eri vaiheita avataan, sitä paremmin voidaan myös tutkimuksen luotettavuutta arvioida. (Puusa & Juuti 2020, 181.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen aiotaan kiinnittää huomiota jo heti tutkimuksen alkumetreistä lähtien. Jokainen tutkimuksen aikana tehty päätös tullaan miettimään tarkkaan. Tutkimuksen luotettavuutta pyritään varmistamaan läpinäkyvällä toiminnalla, aineistojen vahvistettavuudella, riittävällä dokumentaatiolla sekä teoreettisen viitekehyksen monipuolisella perehtymisellä. Teoreettiseen viitekehykseen perehtymisellä voidaan varmistaa, että saavutetaan tarvittava ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi luotettavuutta varmistetaan haastateltavien tarkalla valinnalla sekä haastattelurungon huolellisella suunnittelulla. Näin voidaan varmistaa, että tutkimuksessa kysytään oikeita asioita ilmiön kannalta ihmisiltä, joilla on kertynyt jo kokemusta asiantuntijatyöstä ja sen ominaispiirteistä. Tämän tutkimuksen luotettavuuden toteutumista tarkastellaan tarkemmin luvussa 7.

Aikaisemmat tutkimukset

Työntekijöiden psyykkistä jaksamista on tutkittu paljon niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Suomessa aihetta on tutkittu jo vuosikymmenien ajan. Esimerkiksi Tilastokeskus on tutkinut jo vuodesta 1977 lähtien suomalaista työelämää ja työoloja ja se onkin vakiinnuttanut oman asemansa luotettavana työelämän seurantajärjestelmänä. Tilastokeskuksen toteuttamia tutkimuksia on vuosi vuodelta muovattu sen

ajan työelämän ilmiöihin sopivaksi. Tällä kertaa tässä tuoreimmassa vuoteen 2018 sijoittuvassa tutkimuksessa syvennyttiin muun muassa palkansaajien kokemuksiin psyykkisestä työympäristöstä, psyykkistä oireista, työmotivaatiosta, työtyytyväisyydestä sekä työn kuormittavuudesta, stressistä ja palautumisesta työelämän murroksessa. (Sutela, Pärnäinen & Keyriläinen 2019, 9 – 11.)

Tämän Tilastokeskuksen toteuttaman työolotutkimuksen mukaan työn psyykkinen rasittavuus on lisääntynyt eri alojen keskuudessa. Tutkimuksen mukaan eri alojen asiantuntijoista valtavat 60 prosenttia pitivät työtään psyykkisesti erittäin tai melko raskaana. Työn psyykkiseen rasittavuuteen vaikuttivat erityisesti työpaikan ristiriidat sekä työntekijöiden ja esimiehen välillä, että työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi kokemukseen vaikuttivat kiire ja käsiteltävä tietomäärä sekä arvoriidat. Kiireen tuntua aiheuttivat eniten työn tiukat aikataulut, toistuvat keskeytykset työssä sekä liian moni yhtäaikainen työtehtävä. Kiireen seurauksena 41 prosenttia vastanneista koki, ettei kerkeä tehdä työtään yhtä hyvin kuin tahtoisi ja 40 prosenttia koki, ettei heillä ole aikaa opetella uusia asioita tai kouluttautua. Kiireen myötä myös 35 prosenttia vastanneista koki työasioiden pyörivän häiritsevästi mielessä myös vapaa-aikana. Lisäksi 22 prosenttia vastanneista koki, että heillä on usein hankalaa jaksaa työssä. (Sutela ym. 2019, 128 – 129, 135 – 137.)

Nykyisen työelämän kuormittavuudesta kertoo myös YTN:n, eli Ylempien toimihenkilöiden jäsenliiton toteuttama työmarkkinatutkimus vuodelta 2017, joka on tutkinut yksityisen sektorin eri alojen ylempien toimihenkilöiden työelämää. Tämän tutkimuksen tutkimustulokset osoittavat työstä palautumisen olevan hälyttävällä tasolla. Työstä palautumisessa, työtahdissa sekä työmäärässä on huomattavissa negatiivista kehityssuuntaa vuoteen 2013 verrattaessa. Tutkimuksen mukaan vain kolmasosa koki palautuvansa hyvin työkuormituksestaan työpäivän jälkeen. Sen sijaan kohtalaisesti koki palautuvansa 53 prosenttia sekä heikosti 13 prosenttia. Lisäksi tutkimuksen vastaajista yli puolet kokivat työtahdin kiristyneen vähintään jonkin verran viime vuosien aikana. Vähintään aika ajoin työmääräänsä liian suureksi koki lähes 60 prosenttia vastanneista. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin kokemuksia työstressin ja työuupumuksen oireista. Myös tämän keskiarvoinen luku oli noussut vuodesta 2013. Nyt vastanneista vähintään melko vakavia oireita koki 10 prosenttia. Tutkimus osoitti myös

työnjaon sekä organisaation päämäärien ja tavoitteiden selkeyttämisen sekä työkuorman vähentämisen olevan merkittävimpiä työhyvinvointia edistäviä keinoja. (Keränen, Oksanen & Multisilta 2017, 5 – 7, 22 – 24.)

Lisäksi Työterveyslaitos on tutkinut vuonna 2016 julkaistussa teoksessaan asiantuntijan ajanhallintaa ja jaksamista. Myös tämä tutkimus osoittaa kiireen olevan läsnä asiantuntijan työssä. Lisäksi työn sirpaleisuus, keskeytykset ja ”multitaskaaminen” heijastuivat usein negatiivisesti sekä hyvinvointiin, että jaksamiseen. (Toivanen, Yli-Kaitala, Väänänen, Turpeinen, Janhonen & Koskinen 2016, 5 – 6.)

Aiheen ympäriltä löytyy myös useampia opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia, vaikkakin hieman eri näkökulmista. Esimerkiksi Jenni Virkkunen on tutkinut vuonna 2013 pro gradu -tutkielmassaan tietotyössä koettua kiirettä, työn hallinnan mahdollisuuksia ja stressiä sekä niiden aiheuttamaa kuormitusta työhyvinvoinnille. Tämä kvantitatiivinen tutkimus osoitti työssä koetuilla paineilla olevan yhteyttä työuupumukseen. Lisäksi tutkimus osoitti kiireen ja työn hektisyyden olevan yksi työhyvinvoinnin suurimmista haasteista ja pahimmista riskitekijöistä. (Virkkunen 2013, Tiivistelmä, 65.) Rosa Kritz on puolestaan tutkinut vuonna 2014 julkaistussa diplomityössään työperäistä stressiä ja sen hallintaa. Tämän diplomityön kirjallisuuskatsaus osoitti stressin kokemisen pysyneen Suomessa viimevuosien aikana samalla tasolla. Sen sijaan muut psyykkiset oireet olivat lisääntyneet vuonna 2014 tarkasteltuna viimeisen viiden vuoden aikana. (Kritz 2014, ii.)

Vaikka aihe onkin paljon tutkittu, ei sitä voi kuitenkaan koskaan tutkia liikaa. Työelämän muutokset tuovat aina uusia kosketuspintoja myös psyykkiseen työhyvinvointiin (Mattila & Pääkkönen 2015, 8). Lisäksi työn muuttuessa yhä enemmissä määrin asiantuntijatyöksi, tulee myös psyykinen hyvinvointi korostumaan entisestään (Virolainen 2012, 18). Tästä syystä psyykkisen työhyvinvoinnin tutkimiselle on tarvetta myös tulevaisuudessa. Myös työntekijöiden oma elämäntilanne sekä yrityksessä käytettävät toimintatavat vaikuttavat merkittäväällä tavalla työhyvinvoinnin kokemiseen (Manka & Manka 2018, 75 – 76). Työhyvinvoinnin kokeminen on lisäksi aina subjektiivinen kokemus (Virolainen 2012, 13), eikä siksi toisen yrityksen tuloksia voida yleistää

muita koskeviksi. Näistä syistä aikaisempia tutkimuksia ei voi täysin verrata tähän tutkimukseen.

Tutkimuskohde

Tämän tutkimuksen toimeksiantajayrityksenä toimii Yritys X, joka tarjoaa asiakkailleen erilaisia ohjelmistoratkaisuja. Yrityksessä työskentelee yhteensä noin 150 asiantuntijaa eri työtehtävissä. Kaikkia näitä asiantuntijoita yhdistää työskentely ohjelmistojen parissa. Lisäksi kaikkien yrityksen työntekijöiden työtehtävät ovat luonteensa puolesta kognitiivisesti raskasta työtä. Työ ei luonteensa puolesta ole paikkaan sidoksissa ja näin ollen työntekijät työskentelevätkin vaihtelevasti joko toimistoilla tai kotoa käsin. Tässä tutkimuksessa haastatellaan asiakasrajapinnassa toimivia järjestelmäasiantuntijoita, jotka auttavat asiakkaita ohjelmiston käyttöön liittyvissä ongelmatilanteissa.

Tutkimusaihe lähti liikkeelle toimeksiantajan tarpeesta psyykkisen työhyvinvoinnin kartoittamiselle. Tutkimus toteutetaan kyseiselle yritykselle, koska tämän työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa ei olla aikaisemmin näin syvällisesti tutkittu. Kuluttavan tietotyön ominaispiirteiden lisäksi yrityksessä tapahtuu paljon muutoksia, joilla voi olla vaikutuksia myös työssä jaksamiseen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarjota toimeksiantajayritykselle ajankohtaista tietoa työntekijöidensä psyykkisestä jaksamisesta sekä konkreettisia kehityskohteita oman henkilöstönsä psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

3 Työssä jaksaminen

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi ei ole asiana uusi, vaan sen historia ulottuu yli sadan vuoden päähän. Ajan kuluessa työhyvinvoinnin painopisteet ovat kuitenkin muuttuneet, mistä syystä nykypäivän käsitys työhyvinvoinnista on entisaikoihin verrattaessa hieman erilainen. (Manka & Manka 2018, 64.) Myös työntekijöiden odotukset työhyvinvointia kohtaan

ovat muuttuneet ja odotukset sen ylläpitämisestä jatkavat vain kasvamistaan. Nykypäivänä työhyvinvointi nähdäänkin välttämättömänä osana työelämää. (Mellanen & Mellanen 2020, 226.)

Terveellinen sekä turvallinen työympäristö on jokaisen työntekijän perusoikeus. Vaikka työhyvinvointi usein yhdistetäänkin fyysiseen työhyvinvointiin, ei fyysisesti turvallinen työympäristö yksinään riitä, vaan työyhteisön tulee olla myös sekä psyykkisesti, että sosiaalisesti terve. (Kauhanen 2016, 21.) Työhyvinvointi onkin monen eri tekijän tulos, jonka varmistamiseksi ei riitä työterveyshuollon järjestäminen tai yksittäiset virkistystempaukset. Sen sijaan puhutaan huomattavasti suuremmasta kokonaisuudesta, jossa painottuvat myös työyhteisössä vallitseva inhimillisuus ja empatia. (Kaijala & Tolvanen 2020, 216.)

Työhyvinvoinnille on olemassa monta eri teoriaa ja monenlaisia eri määritelmiä ja se onkin maailmanlaajuisesti tarkasteltuna hieman outo käsite. Useimmiten se on kuitenkin liitetty työterveyteen sekä työkykyyn. Näiden lisäksi suomalainen käsite pitää sisällään myös sen, miten työ sujuu arjessa, mikä tekee siitä vieläkin laaja-alaisemman. (Manka & Manka 2018, 75.) Haastetta työhyvinvoinnin yksiselitteiseen määrittelyyn tuo lisäksi se, että jokainen kokee oman työhyvinvointinsa subjektiivisella tavalla (Virolainen 2012, 13).

Kauhasen (2016) mukaan Työterveyslaitos yhdessä Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoiden kanssa kiteyttävät työhyvinvoinnin tilanteeksi, jossa *työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä*. Tässä määritelmässä ihmistä tarkastellaan psykofyysisenä kokonaisuutena, jonka toimintapiiriin sisältyvät työ, koti ja vapaa-aika. Kauhasen (2016) mukaan näin asia tulee nähdä, sillä työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa itse työn lisäksi myös työn ulkopuolinen elämä. Entisaikaan asiaa ei kuitenkaan osattu nähdä näin, vaan nähtiin pelkästään työn ja työyhteisön vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemukseen. (Mts. 25 – 26.) Nykypäivänä työnantajat ovat kuitenkin alkaneet ymmärtää myös työn ulkopuolisten haasteiden ja vastoinkäymisten vaikutuksen työntekijän suorituskykyyn ja työhyvinvointiin (Mellanen & Mellanen 2020, 226).

Työkyky

Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta. Ihminen ei voi kokea työhyvinvointia, jos hänellä ei ole työkykyä eikä työpaikkaa, sillä työhyvinvointi syntyy, kasvaa ja kehittyy omaan työhön ja työpaikkaan liittyen. Myös työkyvyn määritelmä on elänyt ja muoutunut vuosien varrella. Aikaisemmin työkyky määriteltiin ihmisen kyvyksi selviytyä nykyisessä työssään sillä hetkellä sekä lähitulevaisuudessa, verrattaen hänen terveydellisiin voimavaroihinsa. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4 – 5.) Nykykäsityksen mukaan se muodostuu ihmisen henkilökohtaisten voimavarojen sekä työn vaatimusten keskinäisestä tasapainosta (Kauhanen 2016, 23).

Työkykyyn vaikuttavia yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ovat ihmisen toimintakyky ja terveys, osaaminen ja koulutustausta, asenteet, motivaatio ja arvot. Työn näkökulmasta työkykyyn vaikuttavat puolestaan työyhteisö ja työympäristö, johtaminen sekä itse työ ja sen organisointi ja vaatimukset. Näiden lisäksi työkykyyn vaikuttavat keskeisesti myös yhteiskunta sekä työntekijän oma lähiyhteisö. (Kauhanen 2016, 23; Työkykytalo n.d.) Työkykyä kuvaamaan on kehitetty eräänlainen nelikerroksinen Työkykytalo (ks. kuvio 4), johon on koottu yhteen kaikki työkykyyn ja työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavat tekijät (Työkykytalo n.d.).



Kuvio 4. Työkykytalo (Työkykytalo n.d., muokattu).

Alimmasta kerroksesta, talon kivijalasta löytyvät terveys ja toimintakyky. Tämä kerros pitää sisällään yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden sekä toimintakyvyn, joihin vaikuttavat keskeisesti muun muassa yksilön perimä, elintavat sekä elinympäristön terveellisyys. Tämän kerroksen vahvuus määrittelee sitä, miten hyvin yksilö kestää muista kerroksista aiheutuvaa kuormitusta. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Työkykytalon toisesta kerroksesta löytyvät yksilön ammatillinen osaaminen, jonka perustana ovat koulutukset sekä ammatilliset tietotaidot. Tämän kerroksen merkitys on korostunut etenkin viime vuosien aikana. (Työkykytalo n.d.) Työelämän muutoksen tuomien, jatkuvien uusien vaatimusten ja haasteiden myötä oman osaamisen kehittamisestä on tullut entistä välttämättömämpää oman työkyvyn ylläpitämiseksi (Kauhanen 2016, 23).

Kolmannesta kerroksesta löytyvät yksilön omat arvot, asenteet ja motivaatio. Tämä on kerros, jossa mitataan työelämän ja muun elämän yhteensovittamista sekä omien voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Tämä kerros on hyvin altis erilaisille vaikutteille. (Kauhanen 2016, 23.) Esimerkiksi omilla asenteillaan työntekoa kohtaan on merkittäviä vaikutuksia myös työkykyyn. Mikäli työ koetaan mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi, on sillä työkykyä vahvistavia vaikutuksia. Jos taas työstä ei nautita, vaan se koetaan vain pakolliseksi osaksi elämää, vaikuttaa se työkykyyn negatiivisesti. (Työkykytalo n.d.)

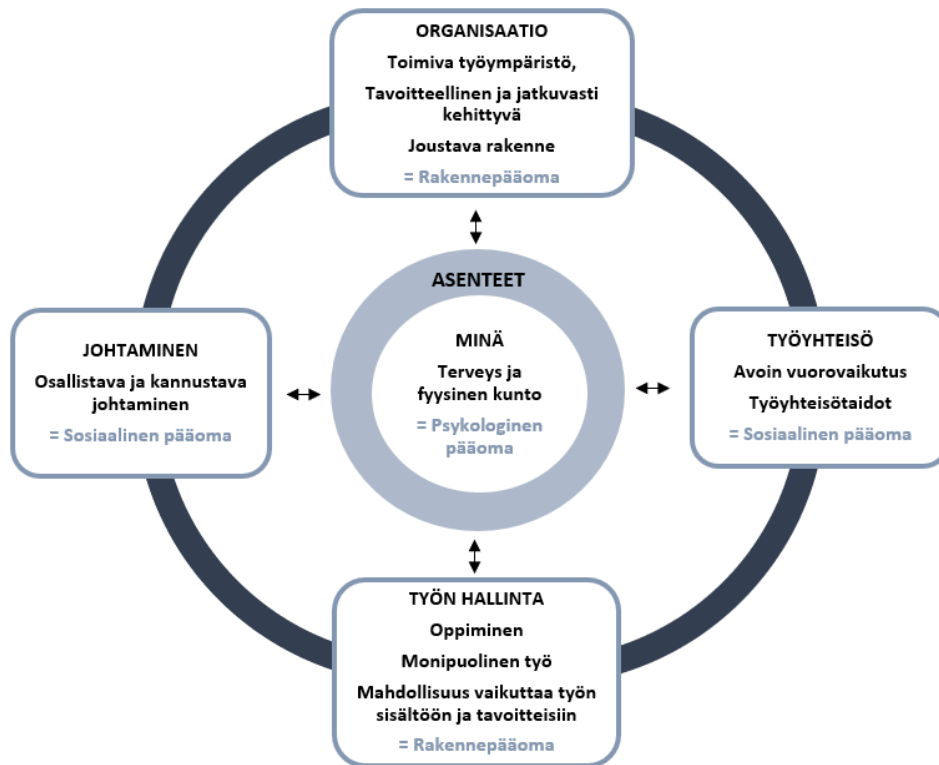
Työkykytalon viimeinen kerros kuvastaa itse työtä sekä siihen liittyviä tekijöitä, kuten esimiestyötä ja johtamista, organisaatiota, työyhteisöä ja työoloja. Se on koko työkykytalon painavin ja vaikeasti hahmotettavin ja mitattavin kerros. (Kauhanen 2016, 24.) Keskeisimmässä roolissa tässä kerroksessa ovat esimiehet, sillä heidän vastuullaan on organisoida ja kehittää työtä sekä varmistaa sen toimivuus. Tämän lisäksi heidän velvollisuutenaan on tehdä tarpeen mukaan näihin liittyviä muutoksia. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

Keskeisessä osassa yksilön työkykyä on myös lähiympäristö eli perhe ja lähiyhteisö. Lähiympäristö voi vaikuttaa työkykyyn monella eri tapaa, sitä joko vahvistaen tai heikentäen. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.) Työn ja työn ulkopuolisen muun elämän onnistunut yhteensovittaminen on tärkeää työkyvyn kannalta. Keskeisimpiä keinoja sen toteuttamiseksi on erilaiset työaikajärjestelyt ja joustot. (Kauhanen 2016, 25.) Työkykyyn vaikuttaa myös merkittävästi toimintaympäristö ja siinä tapahtuvat muutokset, joista nykypäivänä keskeisimpiä ovat globalisaatio, teknologiakehitys, kompetenssi-vaatimusten muuttuminen, joustavuusvaatimukset sekä työurien epävakaistuminen. Muutokset toimintaympäristössä aiheuttavat ainaisia muutospaineita Työkykytalon ylimpään, työn kerrokseen, mikä puolestaan aiheuttaa kuormitusta yksilön omiin voimavaroihin. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.) Sen lisäksi, että toimintaympäristö muuttuu, myös ihmisen voimavarat muuttavat muotoaan vuosien varrella, muun muassa ikääntymisen ja sairauksien seurauksena. Nämä puolestaan muuttavat merkittävästi yksilön terveyttä, arvoja, asenteita sekä osaamista. (Kauhanen 2016, 25; Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

Työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat siis jatkuvasti, mikä tekee kestävän tasapainon tavoittamisesta hyvin haastavaa (Ilmarinen & Vainio 2012, 6). Loppujen lopuksi ihminen hakee koko työelämänsä ajan mahdollisimman hyvää tasapainoa omien voimavarojensa ja työn välillä, joka voi vaihdella runsaastikin eri työelämän vaiheissa (Kauhanen 2016, 24 – 25). Työkykytalon toimimisen ja pystyssä pysymisen edellytyksenä on se, että kaikki kerrokset elävät symbioosissa keskenään. Tästä syystä kaikkia kerroksia tulisikin kehittää jatkuvasti koko työelämän ajan. Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen ei ole vain yhden ihmisen vastuulla, vaan se on kahden kauppaa. Yksilön vastuulla on omista voimavaroistaan huolehtiminen, kun taas työnantajan ja esimiesten päävastuulla on itse työ ja työolot. (Työkykytalo n.d.)

Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli

Työhyvinvoinnin syntymistä voidaan tarkastella Mankan ja Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvoinnin mallin (ks. kuvio 5) kautta, jonka mukaan työhyvinvointi rakentuu rakennepääomasta eli yrityksen toimintatavoista ja itse työstä, sosiaalisesta pääomasta eli työilmapiiristä ja johtamiskäytänteistä sekä psykologisesta pääomasta eli työntekijästä itsestään (Manka & Manka 2018, 75 – 76).



Kuvio 5. Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli (Manka & Manka 2018, 76, muokattu).

Rakennepääoma

Voimavaralähtöisen työhyvinvoinnin mallin mukaan organisaation kulttuuri ja sen toimintatavat muodostavat työhyvinvoinnin perustan. Hyvinvoiva organisaatio toimii strategisesti ennakkoiden, omien arvojensa mukaisesti ja koko työyhteisöään osallistaen. Siellä jokainen saa tehdä päätöksiä omalla osaamisalueellaan ja työn kannalta tärkeä tieto kulkee. Hyvinvoivassa organisaatiossa on turvallista toimia, se on tavoitteellinen sekä rakenteeltaan joustava. Sillä on myös tahtoa kehittää itseään ja työntekijöitään jatkuvasti, mikä mahdollistaa myös muutosten perässä pysymisen ja työprosessien sujuvuuden myös jatkossa. (Manka & Manka 2018, 76, 80 – 81, 87 – 88.)

Työhyvinvoinnin rakennetekijöihin luetaan lisäksi työn sisällöt sekä vaikutusmahdollisuudet. Hyvä työ on mahdollisimman monipuolista sekä kehittävää ja sen tavoitteisiin ja pelisääntöihin pitäisi pystyä vaikuttamaan myös työntekijä itse. Hallinnan tun-

netta tuovat työn tekemisen vapaus, itsenäisyys, valta päättää aikatauluista ja menettelytavoista. Työn mielekkyyttä lisäävät myös oman osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, työn monipuolisuus ja työtehtävien selkeys sekä työn merkityksellisyys. Työmotivaatioon vaikuttavat myös se, kuinka vastuullista työ on ja millaista palautetta siitä saadaan. Lisäksi siihen vaikuttavat sekä aineettomat, että aineelliset palkkiot. Aineettomia palkkioita ovat muun muassa kiitokset ja kannustukset, kun taas aineellisia ovat palkka ja palkkiot sekä etenemismahdollisuudet. (Manka & Manka 2018, 76, 107 – 108.)

Sosiaalinen pääoma

Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat myös sosiaalinen pääoma, jonka muodostavat johtamisen laatu ja työyhteisössä vallitseva ilmapiiri, eli se, miten työyhteisön sisällä tullaan toimeen. Sosiaalinen pääoma on yksilön lisäksi myös koko työyhteisön voimavara, joka syntyy yhteisistä arvoista sekä normeista, osallistumisesta, sosiaalisista suhteista ja verkostoista sekä luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta. Toimiva työyhteisö rakentuu avoimesta vuorovaikutuksesta sekä työyhteisötaidoista. Hyvä työilmapiiri ja yhteisöllisyys syntyvät ystävällisyydestä, reiludesta ja avoimuudesta, oman työn ja oman osaamisen huolehtimisesta, muiden työn arvostamisesta ja halusta auttaa, toimivasta yhteistyöstä, rakentavan palautteen jakamisesta ja pyytämisestä, aktiivisesta osallistumisesta sekä myönteisen ilmapiirin edistämisestä. (Manka & Manka 2018, 76, 132 – 134, 149 – 150.)

Johtaminen on puolestaan osallistavaa, kannustavaa, avointa ja läpinäkyvää. Esimiehen yhtenä tärkeänä perustehtävänä on saada työntekijät tuntemaan itsensä hyödylliseksi sekä tärkeiksi ja kohdella jokaista yksilönä. Lisäksi esimiehen tulee luoda työympäristöstä sellainen, jossa jokainen jäsen voi käyttää omaa osaamistaan täysimääräisesti. Olennaista hyvän työympäristön luomisessa on se, että tieto kulkee avoimesti ja vastavuoroisesti myös muiden mielipiteitä kuunnellaan. Samalla henkilölle sallitaan enemmän autonomiaa ja rohkaistaan heitä osallistumiseen sekä oman osaamisensa kehittämiseen. On kuitenkin tärkeää muistaa, ettei johtamisen onnistuminen riipu ainoastaan esimiehestä itsestään, vaan siihen vaikuttaa myös alaisten

toiminta. Toisin sanoen johtajuus rakentuu koko työyhteisön toimivuudesta ja onnistuneesta molemmin puolisesta vuorovaikutuksesta, eikä yksinään esimiehen ominaisuuksista. (Manka & Manka 2018, 135 – 136, 142.)

Psykologinen pääoma

Vaikka kaikki muut edellä mainitut työhyvinvoinnin osa-alueet olisivatkin muodollisesti kunnossa, ei se takaa työhyvinvointia, sillä työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat vahvasti myös yksilön asenne, oma henkinen ja fyysinen kunto sekä oma psykologinen pääoma. Psykologinen pääoma kuvastaa yksilöä ihmisenä ja se heijastuu kykyyn hallita omaa elämää ja tuntea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma kattaa henkilön itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin sekä sitkeyden. Vaikka psykologiseen pääomaan vaikuttavatkin osaltaan perimä, kasvatus sekä olosuhteet, voi sitä myös opetella ja kehittää. (Manka & Manka 2018, 77, 158 – 159.)

Hyvän itseluottamuksen omaava ihminen uskoo omiin kykyihinsä hallita erilaisia tilanteita ja asettaa itselleen korkeita ja haasteellisiakin tavoitteita sekä menee niitä kohti motivoituneesti, määrätietoisesti ja lannistumatta. Sillä, miten omia kykyjään arvioi, on merkityksellisiä vaikutuksia. Se, ettei usko omiin kykyihinsä, luo stressiä ja estää ihmisen koko potentiaalin käytön. Itseluottamus voi myös vaihdella olojen ja tilanteiden mukaan, sitä voi itse kehittää ja siihen voi vaikuttaa myös muiden arviot. Toiveikkuus puolestaan ilmenee halussa asettaa vaativiakin tavoitteita. Toiveikas ihminen on itsenäinen ja itseohjautuva, eikä siten kaipaa muilta rajoittavaa tai käskytävää ohjausta. Sitkeytensä puolesta ihminen on joustava, eikä lannistu pienistä vastoinkäymisistä, vaan jaksaa niistä huolimatta yrittää aina uudelleen. Realistinen optimisti pitää vastaan tulevia ongelmia enemmänkin haasteina, mikä saa hänet yrittämään vielä entistä enemmän. (Manka & Manka 2018, 161 – 167.)

3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys on korostunut viime vuosien aikana yhä enemmän työhyvinvointia tarkastellessa (Virolainen 2012, 18). Psyykkinen työhyvinvointi näyttäytyy työpaikalla hyvänä työilmapiirinä ja yhteistyön sujuvuutena. Työtehtävät koetaan mielekkääksi, hyvin järjestetyksi ja mitoitetuksi ja se on tekijälleen sopivan

haastavaa. Työntekijä hallitsee oman työnsä, tehden sen tuottavasti ja laadukkaasti ja saa työyhteisöltään arvostusta sekä tukea työtehtävissään. Henkilöstön hyvinvointi ja motivaatio ilmenee tuottavana ja laadukkaana työskentelynä. (Mattila & Pääkkönen 2015, 5.)

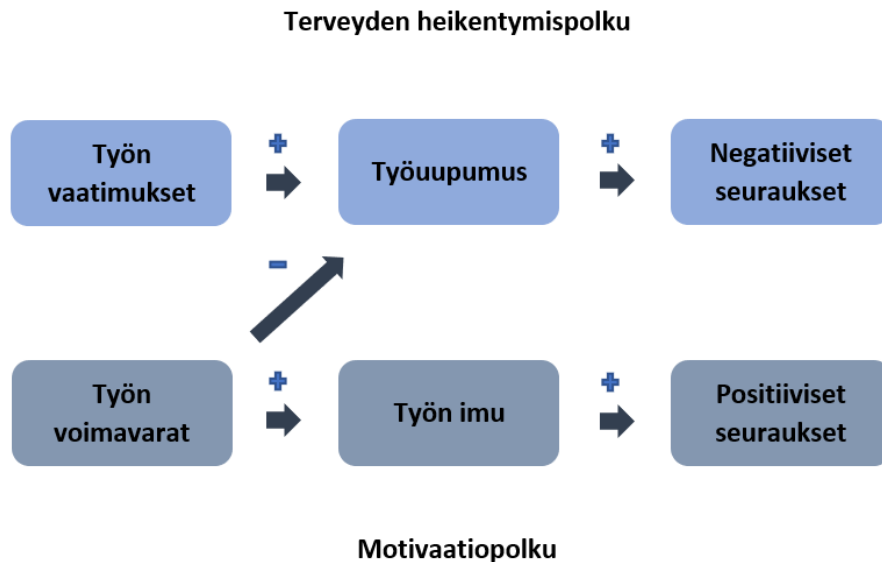
Parhaimmillaan psyykinen työhyvinvointi näyttäytyy **työn imuna**, johon liittyy korkea myönteinen tunnetila. Se näkyy tarmokkuutena, omistautumisena sekä nautintona työhön uppoutumisesta. Työn imuun liittyvä omistautumisen ja energisyyden kokemus kasvattavat hyvinvointia sekä onnellisuutta. Samalla se näkyy oma-aloitteellisuutena sekä parempina tuloksina työssä. Työn imua kokeva henkilö viihtyy omassa työssään, vaikka työ olisikin haastavaa. Hän haluaa tehdä aina parhaansa ja ponnistella kohti omia tavoitteitaan ja nauttii siitä, että voi saada omassa työssään aikaan tuloksia. Lisäksi hän tahtoo tukea työyhteisöään tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn imu tarkoittaa siis sekä hyvinvointia työntekijälle, mutta myös parempaa tuottavuutta työpaikalle. (Hakanen 2011, 6 – 7, 19 – 23.)

Kuitenkin työstä johtuva **psyykinen pahoinvointi** on nykypäivänä jo melko yleistä (Virolainen 2012, 18). Kohtuullinen määrä kuormittumista on normaali osa työtä, eikä siitä ole terveydelle haittaa. Tavallisesti työn tarjoamat haasteet vaikuttavat työntekijän motivaatioon positiivisesti ja lopulta haasteiden ylittäminen ja työssä onnistuminen tuntuu palkitsevalta ja vaivan arvoiselta. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.) Liiallinen negatiivinen paine muuttuu kuitenkin tekijälleen haitalliseksi ja sen seuraukset voivat olla hyvinkin vaarallisia (Manka & Manka 2018, 175). Myös yhteistyövaikkeudet sekä organisaation haitalliset toimintatavat voivat johtaa liialliseen psyykkiseen kuormittumiseen, jonka myötä työntekijän kyky vastata työn vaatimuksiin heikkenee (Mattila & Pääkkönen 2015, 6). Psyykinen pahoinvointi näyttäytyy työn stressaavuutena, työpaineena sekä huonona työilmapiirinä (Virolainen 2012, 18).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työn kuormittavuutta ja työn imun syntyä voidaan tarkastella organisaatiotutkijan Demeroutin sekä hänen kollegoidensa Bakkerin ja Schaufelin laatiman Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla, jonka mukaan työn asettamien vaatimusten

sekä työssä tarpeellisten voimavarojen keskinäinen suhde määrittelee kokonaishyvintä työssä (Hakanen 2011, 104 – 106). Mallin mukaan jokainen työ, sen luonteesta riippumatta sisältää sekä vaatimuksia, että voimavaroja (Schaufeli 2017, 121). Mallin kehityskulkua voidaan tarkastella alla olevasta kuviosta (ks. kuvio 6).



Kuvio 6. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Manka 2015, 38, muokattu).

Työn vaatimukset

Työn vaatimuksella tarkoitetaan työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatiosta johtuvia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä ylimääräisiä ponnisteluja. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn määrästä, aikapaineista, tai jostain muusta työn aiheuttamasta tunnekuormituksesta johtuvat tilanteet. Kokemuksiin työn vaatimuksista kuuluu aina voimavarojen vähenemistä. Aina työn vaatimukset eivät kuitenkaan merkitse negatiivista, vaan ne voidaan nähdä myös työn positiivisina puolina. Työn vaatimukset voivat kuitenkin muuttua haitallisiksi stressitekijöiksi, mikäli ne pitkäaikaisesti edellyttävät ylimääräisiä ponnisteluja oman suorituskykynsä säilyttämiseksi. (Manka 2015, 38.) Kuormitusta voi syntyä myös liian alhaisista työn vaatimuksista (Schaufeli 2017, 121). Työn vaatimuksia kuvaavista työn psyykkisistä kuormitustekijöistä on kerrottu tarkemmin luvussa 3.3.

Työn voimavarat

Työn voimavarat liittyvät niihin työn ominaisuuksiin, joiden avulla voidaan vähentää työn vaatimuksia. Ne myös edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista ja voivat innostaa henkilökohtaiseen kasvuun sekä työssä oppimiseen. (Manka 2015, 38.) Työssä käytettävät voimavarat ovat usein maksuttomia ja suhdanteista riippumattomia ja siksi niitä voikin milloin tahansa kehittää työyhteisössä. Lisäksi työn voimavaratekijät voivat vaihdella samassa työssä eri aikojen mukaan. (Hakanen 2011, 50 – 51.)

Työn voimavaratekijöitä voivat olla muun muassa tiimin toimivuus, hyvä työilmapiiri sekä työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki ja luottamus (Schaufeli 2017, 123). Hankalissa työtilanteissa esimieheltä tai työkavereilta saatava tuki, ohjaus sekä palaute voivat olla keskeisimpiä työn voimavaratekijöitä. Tunne siitä, ettei jää yksin hankalassa tilanteessa on yksi arvokkaimpia työhyvinvoinnin lähteitä. (Hakanen 2011, 57.) Neuvojen tai avun pyytämistä ei saa pitää merkinä ammattitaidottomuudesta, vaan sen sijaan siihen tulisikin työyhteisössä kannustaa (Järvinen 2020, 102). Työyhteisöltä ja esimieheltä saadun tuen lisäksi myös organisaatiolta saatu tuki voi tuntua tärkeältä. Organisaatiolta saatava tuki ilmenee työntekijän käsityksenä siitä, kuinka hyvin organisaatio arvostaa työntekijöitään ja välittää heidän työhyvinvoinnistaan. Työarjessa voi tulla vastaan myös muita tilanteita, joissa puolestaan joku toinen voimavaratekijä nousee sosiaalista tukea tärkeämmäksi. (Hakanen 2011, 57, 61.)

Lisäksi työtehtävien monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet, osaamisen hyödyntäminen ja mahdollisuus sen kehittämiseen, käytettävät työvälineet, työn ja työntekijän yhteensopivuus sekä uran tulevaisuuden näkymät ovat mahdollisia voimavaratekijöitä. (Schaufeli 2017, 123.) Myös työtehtävien ja työn tavoitteiden selkeys, itsenäisyys, riittävä mahdollisuus säädellä omaa työtä, kokemus oman työnsä merkityksellisyydestä, asiakastyön palkitsevuus, työaikojen joustavuus, työn varmuus, oikeudenmukaisuus, perhemyönteinen työkuulttuuri sekä yhteistyön sujuminen eri organisaation toimijoiden kesken voivat tuntua tärkeiltä työn voimavaratekijöiltä. Osalle merkityksellisiä voimavaratekijöitä voivat olla myös ulkoinen palkitseminen, esimerkiksi palkan, palkkioiden sekä uranäkymien turvin. (Hakanen 2011, 53 – 69.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen hallintaan vaikuttavat vahvasti henkilön omat henkilökohtaiset voimavarat (Schaufeli 2017, 121). Tästä syystä ihminen siis itse tulkitsee kuormitustekijöitä eri tavoin, omista sen hetkisistä voimavaroistaan riippuen (Manka 2015, 49). Yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ovat muun muassa sitkeys, minäpystyvyys, tavoitteellisuus, optimismi, joustavuus, omien rajojen asettaminen, kyky ennakoida sekä kyky ja halu kehittää itseään (Schaufeli 2017, 121, 123). Lisäksi kuormittumiseen vaikuttavat oma terveydentila sekä työn ja yksityiselämän välinen tasapaino. Tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat lisäksi oma ammattitaito sekä kokemus oman työn hallinnasta. (Mattila & Pääkkönen 2015, 9.)

Pitkäaikainen kuormittuminen kuluttaa voimavaroja ja lopulta heikentää terveyttä (Mattila & Pääkkönen 2015, 9). Jaksamisen kannalta onkin erittäin tärkeää ylläpitää tasapainoa työn voimavarojen ja vaatimusten välillä (Hakanen 2011, 88). Kun työn vaatimukset ovat korkealla, eikä työn voimavaratekijät riitä kompensoimaan kuormitusta, alkavat työntekijän voimat vähentyä. Tämä epäsuhta työn vaatimusten ja työntekijöiden voimavarojen välillä voi johtaa heikkoon suorituskyykyyn, työnteon heikkenemiseen, vähäiseen organisaatioon sitoutumiseen, ahdistuneisuuteen, uniongelmiin, lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja lopulta jopa työuupumukseen saakka. (Schaufeli 2017, 121, 123.)

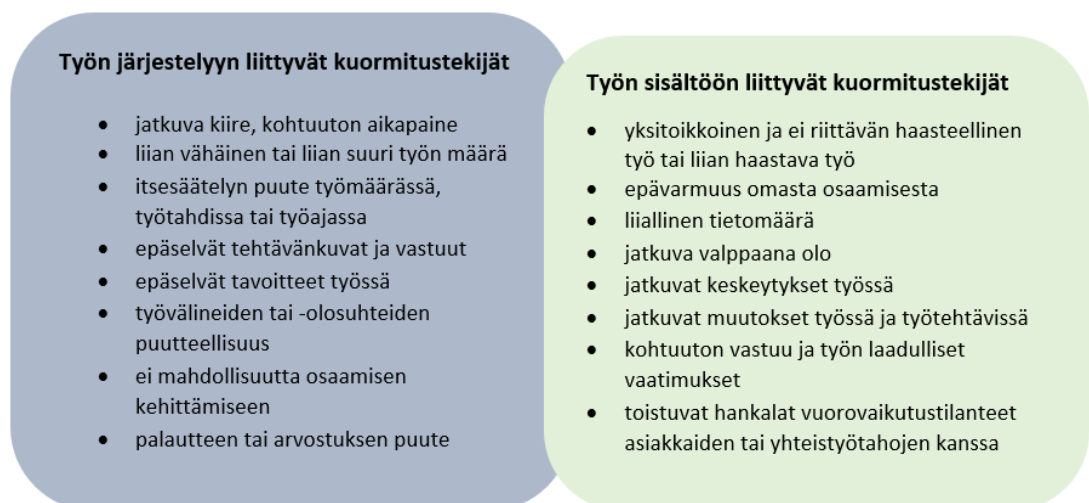
3.3 Psyykkisen työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Tässä kappaleessa pureudutaan syvemmin työn vaatimukseen eli psyykkistä hyvinvointia kuormittaviin tekijöihin. Psyykkiset kuormitustekijät tarkoittavat niitä tekijöitä, jotka saavat aikaan kitkaa työssä koettujen vaatimusten sekä voimavarojen välillä (Psykososiaalinen kuormitus n.d.). Psyykinen kuormittuminen voi ilmetä sekä henkisenä, että ruumiillisena kuormittumisena ja se voidaan jakaa luonteensa puolesta määrälliseen tai laadulliseen kuormitukseen. Työ voi esimerkiksi olla määrällisesti kuormittavaa tilanteissa, joissa sitä on liian paljon tai sen tekemiseen liittyy ainaista aikapainetta sekä kiirettä. Myös tilanteet, joissa työtä on liian vähän, voivat olla kuormittavia. Tällaista tilannetta kutsutaan alikuormitukseksi. Kuormitus on tyyliään laadullista tilanteissa, joissa työ rasittaa muistia tai edellyttää nopeita reakti-

oita, herkeämätöntä tarkkaavaisuutta tai kohtaamisia ihmisten kanssa. Liian yksinkertainen ja helppo työ on taas puolestaan laadullisesti alikuormittavaa. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.) Tällöin työntekijä voi kokea, ettei hän pysty hyödyntämään omaa kyvykkyyttään työssään (Nummelin 2008, 73).

Sopivasti kuormittava työ on se, jota yleisesti tavoitellaan. Sopivasti kuormittavassa työssä työn määrä ja haastavuus koetaan sopivaksi. Lisäksi työ on psyykkisesti vaativaa, mutta siihen voidaan kuitenkin vaikuttaa omien valintojen kautta. Hallinnan tunne säilyy, koska työntekijällä on tarpeeksi osaamista työnsä tekemiseen. Työ on sopivan kuormittavaa silloin, kun työntekijä kokee voivansa toteuttaa itseään omassa työssään. (Nummelin 2008, 69.)

Työn psyykkiset kuormitustekijät (ks. kuvio 7) voidaan luokitella niiden luonteensa puolesta työn järjestelyihin tai työn sisältöihin liittyviin kuormitustekijöihin (Mattila & Pääkkönen 2015, 6). Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka liittyvät töiden organisoitiin, jakamiseen sekä työolosuhteiden huolehtimiseen työpaikalla. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät puolestaan tarkoittavat työtehtäviin sekä työn ominaispiirteisiin liittyviä tekijöitä. (Työn psykososiaaliset kuormitustekijät 2017, 1.)



Kuvio 7. Työn psyykkiset kuormitustekijät (Työn psykososiaaliset kuormitustekijät 2017, 1; Psykososiaalinen kuormitus n.d., muokattu).

Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Työn hallinnan tunne, eli se, kuinka paljon työntekijä pystyy vaikuttaa omaan työtehtäviinsä ja siihen, millä tahdilla työtään tekee, on yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä lähteitä (Manka & Manka 2018, 28). Siitä huolimatta yksi yleisimmistä kuormitustekijöistä on kiire (Virolainen 2012, 18). Liian suuri työn määrä voi johtaa siihen, että töitä tehdään työpäivän jälkeenkin kotona. Lisäksi jo pelkkä tietoisuus kaikista tekevästä jääneistä töistä voi vaikeuttaa työstä irrottautumista ja lisätä työasioista muurehtimista. Lopulta se heijastuu negatiivisesti työntekijän työstä palautumiseen. (Kinnunen 2017, 137.) Aina kuitenkin hetkellinen työn runsaus ja siihen liittyvä kiire eivät ole haitallisia, sillä ne voivat saada aikaan myös niin sanottua ”tekemisen meininkiä” (Hakanen 2011, 107). Tiettyyn rajaan asti aikapaine on normaalia ja kuuluu elämään. Pitkään jatkuessaan se voi kuitenkin aiheuttaa tekijälleen riittämättömyyden tunnetta. (Nummelin 2008, 22.) Lisäksi haitallista kuormitusta voi aiheuttaa liian suuren työmäärän lisäksi myös se, ettei työtä ole tarpeeksi (Västilä 2017). Tällöin tekemisen into muuttuu helposti kyllästymiseksi (Nummelin 2008, 73).

Työaikojen joustavuus tarjoaa työntekijöille paremman mahdollisuuden yhteensovitaa työtä ja työn ulkopuolista elämää. Joustavassa työssä olevat ovat yleensä valmiita vastavuoroisesti joustamaan myös työnantajan tarpeiden mukaisesti. Joustavuuden myötä työntekijät voivat voida paremmin ja kokevat tullessaan myös yksilöllisesti huomioituiksi. (Hakanen 2011, 56.) Työajan joustavuudella voi kuitenkin olla omat kääntöpuolensa, sillä vaarana voi olla työn ja vapaa-ajan välisen rajan sumentuminen. Etenkin asiantuntijatyötä tekevien keskuudessa koetaan usein työn vaativan jatkuvasti tavoitettavissa oleva. Itsesäätelyn puute voi johtaa siihen, että töitä haalitaan määrällisesti liian paljon. Tämä johtaa helposti siihen, että työpäivät venyvät ja työ sekä vapaa-aika sulautuvat keskenään, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti perhe-elämään sekä sosiaalisiin suhteisiin. Näiden yhteisvaikutuksena työhyvinvointi heikkenee ja kuormittuneisuus lisääntyy. (Västilä 2018.)

Hallinnan tunteella tarkoitetaan lisäksi yksilön luottamusta omaan kykyynsä selvittää erilaisissa tilanteissa. Itseluottamuksen ylläpitämisen kannalta merkittävää on palautteen saaminen niin esimieheltä, kuin työtovereiltakin. (Manka & Manka 2018, 161 – 162.) Ilman palautetta ei työntekijä voi olla varma siitä, että hän tekee asioita oikein.

Sen lisäksi voi tulla ikävä kokemus siitä, ettei omalla työpanoksellaan ole minkäänlaista merkitystä. Tämä taas voi Hakasen mukaan johtaa työn mielekkyyden katoamiseen ja tylsistymiseen. Saatu palaute merkitsee saajalleen myös sitä, että työntekijän tekemä työ on huomattu. (Sarkkinen 2017.) Kun työntekijä antaa työilleen ja työpaikalleen parastaan, on jo työntekijän motivaation kannalta erityisen tärkeää, että nämä aikaansaannokset ja ponnistelut huomioidaan. Siten työntekijä voi kokea olevansa arvostettu. Oli palaute sitten positiivista tai negatiivista, on se siitä huolimatta hyödyllistä. (Hakanen 2011, 59.) Palautteenannon tyylillä on kuitenkin suuri merkitys. Asiattomana tai epäoikeudenmukaisena pidetty palaute vaikuttaa työmotivaatioon ja koettuun stressitasoon negatiivisesti. (Näin ehkäiset työstressiä n.d.)

Myös työroolin ja tavoitteiden epäselvyydellä on työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia (Manka & Manka 2018, 174). Omaa työtä on hankala tehdä, jos ensisijaiset työtehtävät, vastuut tai työhön liittyvät tavoitteet eivät ole selvät. Lisäksi jokaisen työntekijän pitäisi voida ymmärtää, mitä työnantaja tai esimies häneltä odottaa. Työpaikan odotuksia on vaikea täyttää, jos toimenkuva ja roolit ovat epäselvät. Työntekijän voi olla myös hankala suorittaa omia työtehtäviään, jos hän ei ole saanut siihen tarvittavaa perehdytystä tai koulutusta. Lisäksi työtehtävien suorittamiseen käytettävien työkalujen ja resurssien tulee olla kunnossa. (Järvinen 2020, 57, 102.) Jos ne eivät ole kunnossa, takkuu työnteko niin fyysisesti, kuin psyykkisestikin (Västilä 2017).

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn vaatimustasoon nähden riittävä osaaminen on yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä. Jos työntekijä kokee oman osaamistasonsa puutteelliseksi, voi se aiheuttaa tunnetta työnhallinnan menettämisestä ja sitä kautta kuormittumisen. Erityisesti nykypäivänä osaamisen ylläpitäminen on tärkeää. Samalla se voi myös aiheuttaa paineita työntekijöille, jos he kokevat oman osaamisensa riittämättömäksi. (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 6.) Osaamisen kannalta onkin tärkeää osata tunnistaa oman henkilökohtaisen osaamisen rajat. Nämä rajat ohjaavat sitä, millaisiin odotuksiin työntekijä voi itse vastata ja mihin taas ei. Voikin tulla tilanteita, joissa työntekijän on kieltäydyttävä hänelle ohjatuista tehtävistä sen takia, ettei hänellä yksinkertaisesti ole tarvittavaa osaamista sen suorittamiseksi. (Järvinen 2020, 57, 102.)

Pitkän työuran myötä voi helposti rutinoitua omiin, monipuolisiinkin työtehtäviin. Kii-reisessä arjessa rutiinit voivat tuntua pelastukselta, muttei ne kuitenkaan usein pidä yllä motivaatiota, saati työn imua koko työuran ajan. Toisaalta myös työssä tapahtuvat jatkuvat muutokset ja liian lyhyt aika uuden tiedon omaksumiseen ja muutokseen sopeutumiseen saattavat olla uhka ammatilliselle osaamiselle. Tämä taas voi entises-tään heikentää motivaatiota ja ammatillista itseluottamusta. (Hakanen 2011, 120.) Muutos on kuitenkin tänä päivänä työelämän pysyvä olotila ja se onkin yksi merkittä-vimmistä liiallisen psyykkisen kuormituksen aiheuttavista tekijöistä. Muutos tuo pai-netta uuden oppimiseen, vanhoista toimintatavoista luopumiseen ja uusiin toiminta-tapoihin mukautumiseen, mikä voi luoda työntekijöille turvattomuuden tunnetta ja pelkoa. Lisäksi se voi hetkellisesti horjuttaa myös hallinnan tunnetta. (Mattila & Pääk-könen 2015, 8.)

Etenkin asiantuntijatyössä kohtuuton vastuu ja ylenmääräinen tietomäärä voivat koi-tua ylitsepääsemättömiksi (Västilä 2017). Tietoa löytyy paljon ja monesta eri kana-vasta ja voikin olla vaikea erottaa sitä, mikä tieto on oman työn kannalta olennaista ja tärkeää. Työn kannalta tärkeän tiedon hakeminen voi viedä paljon tärkeää aikaa itse työltä. (Näin ehkäiset työstressiä n.d.) Lisäksi toistuvat keskeytykset hankaloitta-vat keskittymistä, kuormittavat työmuistia ja venyttävät työtehtävien valmiiksi saat-tamista (Västilä 2017.) Samalla ne teettävät turhaa lisätyötä, altistavat virheisiin ja voivat siten johtaa hallinnan tunteen heikentymiseen työssä ja lisääntyneeseen työ-stressiin. Useat yhtäaikaisesti hoidettavat työtehtävät voivat puolestaan hankaloitta-vat työn ennakoitavuutta sekä suunnittelua. (Näin ehkäiset työstressiä n.d.) Lisäksi tällainen ”multitaskaaminen” voi aiheuttaa sähläystä, virheitä ja unohduksia. Myös työtehtävästä toiseen hyppiminen kuluttaa turhaa aikaa sekä kuormittaa. Nykypäi-vänä ”multitaskaukselle” altistavat erityisesti tietotulva, vaihtelevat työkalut, työn sirpaloituminen sekä työympäristössä vallitseva rauhattomuus. (Järvinen 2020, 122.)

Myös jatkuva valppaana oleminen voi kuormittaa. Tämä voi korostua esimerkiksi aloissa, joissa ajatuksen herpaantuminen voi aiheuttaa suuriakin vahinkoja. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijät ovat varuillaan jatkuvasti. Lisäksi asiakastyö voidaan

kokea kuormittavaksi, koska siinä tulee olla jatkuvasti vuorovaikutustilanteissa. Etenkin hankalien tai vaativien asiakkaiden kohtaaminen vuodesta toiseen lisää työn kuormitusta ja horjuttaa jaksamista. (Västilä 2017.)

3.4 Psyykkisen kuormituksen vaikutukset

Vaikkei työhyvinvointi olekaan ainoastaan työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden ehkäisemistä, voivat kuitenkin nämä työpahoinvointiin johtavat tekijät toimia huomattavana esteenä työhyvinvoinnin kokemiselle (Virolainen 2012, 30). Pitkään jatkuva kuormittuminen kuluttaa voimavaroja ja horjuttaa terveyttä. Psyykkisen pahoinvoinnin oireet voivat heijastua yksilön itsensä lisäksi myös työyhteisöön ja koko organisaatioon. Työyhteisössä voi esiintyä yhteistyöhaluttomuutta, henkilöstön välisiä ristiriitoja tai jopa henkistä väkivaltaa. Nämä verottavat merkittäväällä tavalla työn sujuvuutta sekä tuloksellisuutta. Lopulta koko organisaatiossa jatkuva kuormittuminen ilmenee erilaisina työkykyyn liittyvinä ongelmina. (Mattila & Pääkkönen 2015, 9.) Organisaatiossa pahoinvointi ilmenee toistuvina poissaoloina, ylitöinä, lisääntyneenä henkilöstön vaihtuvuutena sekä huonontuneena työnantajakuvana. Nämä puolestaan vaikuttavat yrityksen tuottavuuteen, kustannuksiin sekä kilpailukykyyn. (Workplace Stress 2016, 6.) Vaikka työpahoinvoinnilla on monenlaisia eri taloudellisia vaikutuksia yrityksen toimintaan, kohdistuu sen merkittävin seuraus silti työntekijöihin itseensä (Kaijala & Tolvanen 2020, 215). Psyykinen kuormitus voi pahimmillaan viedä työntekijältä koko työkyvyn (Järvinen 2020, 92 – 93).

Stressi

Jokainen työssäkäyvä kokee ajoittain stressiä. Stressin syntymisessä keskeisessä roolissa ovat työn ja työyhteisön tiettyjen piirteiden lisäksi ihminen itse, sillä jokainen kokee näitä tekijöitä eri tavalla, omista sen hetkisistä voimavaroistaan riippuen (Manka 2015, 49). Stressiä syntyy tilanteessa, jossa työn vaatimukset eivät vastaa työntekijän voimavaroja ja kykyjä selvitä siitä (Workplace Stress 2016, 2).

Yleensä stressi nähdään epätoivottuna seuralaisena. Kuitenkin stressi on myös osa tavallista arkielämää ja sitä voidaan kokea myös myönteisesti. (Manka 2015, 21.)

Tiettyyn rajaan asti kiireen ja epävarmuuden synnyttävä stressi koetaan myönteisesti, sillä se voi vaikuttaa positiivisesti työssä aikaansaamiseen (Manka & Manka 2018, 32). Pitkittyessään stressi kuitenkin lakkaa olemasta hyödyllinen ja sen haitalliset seuraukset yksilön hyvinvointiin voivat olla hyvinkin vakavat (Virolainen 2012, 31). Negatiivinen stressi kuvastaa oireita, joita ovat hermostuneisuus ja ahdistuneisuus. Lisäksi se voi aiheuttaa kyynistä asennetta, uniongelmia, masentuneisuutta sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. Vakavimmillaan jatkuva stressi voi johtaa jopa työuupumukseen saakka. (Manka & Manka 2018, 32.)

Kognitiivisesta näkökulmasta stressi näkyy henkilöllä vaikeutuneena päätöksentekokykyinä, keskittymisvaikeuksina sekä muistihäiriöinä (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 41). Stressin fyysiset seuraukset ilmenevät puolestaan vastustuskyvyn heikkenemisenä, työtapaturmina ja lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Lopulta ne saattavat johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja mahdollisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Lisäksi stressi voi altistaa huonoille elintavoille. (Manka 2015, 58 – 59.) Se voi myös lisätä riskiä sairastua erilaisiin fyysisiin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (Workplace Stress 2016, 6). Motivaation näkökulmasta stressi voi ilmetä innottomuutena sekä aloitekyvyttömyytenä ja käyttäytymisen näkökulmasta eristäytymisenä. Toisin sanoen ihminen voi alkaa eristäytyä porukasta sekä olla poissa töistä. (Manka 2015, 59.)

Stressillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Työstä johtuva stressi aiheuttaa huomattavan paljon kuluja ja heikentää työtehokkuutta. Se on myös nykypäivänä yksi yleisimmistä sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen 2012, 31.) Stressi on siis nykypäivänä valitettavan yleistä. Stressin yleisyydestä kertovat myös Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen tulokset. Tutkimuksen mukaan 70 prosenttia tutkimukseen vastanneista palkansaajista koki olevansa vähintään jonkin verran stressaantunut. Näistä 13 prosenttia koki stressitasonsa melko suureksi ja 4 prosenttia suureksi. (Sutela ym. 2019, 303.)

Työuupumus

Työuupumus on liiallisen ja pitkittyneen stressin aiheuttama häiriötila, jolle on tyypillistä jatkuva, kokonaisvaltainen ja lopulta uupumisasteiseksi kehittynyt henkinen ja fyysinen väsymys, epäonnistumisen tunne, huonontunut ammatillinen itsetunto sekä kyyninen ja negatiivinen asenne työtä ja työkavereita kohtaan (Smith, Segal & Robinson 2019; Manka 2015, 35, 81). Lisäksi uupunut kärsii usein myös muista stressioireista, kuten ahdistuneisuudesta, unettomuudesta ja muistiongelmista (Mellanen & Mellanen 2020, 96). Työuupumus on hiljalleen kehittynyt lopputulos tilanteesta, jossa työntekijä on antanut itsestään liikaa liian pitkään. Stressissä ihmisellä on jäljellä vielä voimavaroja, joiden avulla hän pystyy selviämään yli kuormittavasta tilanteesta. Kun tilanne on johtanut työuupumukseen asti, ei henkilöllä enää ole jäljellä voimavaroja kuormituksen voittamiseen. (Manka 2015, 81 – 82.)

Työuupumus on aina työperäistä. Vaikka siihen saattavatkin vaikuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät, eivät kuitenkaan nämä muilla elämän osa-alueilla esiintyvät ongelmat voi yksinään johtaa työuupumukseen. Ne voivat kuitenkin kiihdyttää työuupumuksen kehittymistä tilanteissa, joissa työkuormitusta on jo liikaa. (Manka 2015, 82.) Työuupumus kehittyy työntekijän ja työn keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Näin ollen työuupumukseen johtavia tekijöitä löytyykin tavallisesti sekä työstä, että työntekijästä. Uupuneet työntekijät ovatkin usein alun perin motivoituneita työntekijöitä, jotka työskentelevät jaksamisen kannalta epäsuotuisissa olosuhteissa. (Mellanen & Mellanen 2020, 99.) Uupumiselle altistavina tekijöinä voidaan pitää tuen puutetta, riittämättömiä yöunia, pessimististä kuvaa ja näkemystä itsestä sekä maailmasta, perfektionistisia ja liian korkeita vaatimuksia omaa toimintaa kohtaan sekä korostunutta tarvetta tehokkuuteen (Smith ym. 2019). Lisäksi korostunut velvollisuudentunto ja voimakas sitoutuminen sekä vajavaiset yksilön tai työyhteisön ongelmanratkaisukeinot ristiriitaisissa tilanteissa voivat altistaa työuupumukselle (Manka 2015, 82).

Työuupumus on vakavasti otettava asia, sillä se voi pitkällä aikavälillä johtaa työkyvyn ja terveyden heikkenemiseen (Virolainen 2012, 37). Työuupumus voi altistaa muun muassa masennukseen, uni- ja päihdehäiriöihin sekä erilaisiin stressiperäisiin sairauk-

siin (Mellanen & Mellanen 2020, 96). Lisäksi se lisää riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja sydän- ja verisuonitauteihin. Masennustilat aiheuttavat eniten työkyvyttömyyttä ja erilaiset mielenterveysongelmat puolestaan johtavat useimmiten ennen aikaiselle eläköitymiselle. (Virolainen 2012, 37.) Työuupumus on nykypäivänä selvä uhka Suomen työelämässä. Joka vuosi reilu 10 prosenttia palkansaajista kokee kärsivänsä jossain määrin työuupumuksesta. (Halme ym. 2019, 151 – 153.)

Kyllästyminen

Kyllästymistä voidaan pitää työn imun vastakohtana ja yhtenä työpahoinvoinnin ilmentymänä. Työhön kyllästymisellä tarkoitetaan työssä koettua rutinoitumisen ja tylsyyden tilaa, jossa työntekijä ei saa omille vahvuuksilleen vastinetta. (Hakanen 2011, 118.) Tällöin työntekijän voimavarat ovat alikäytössä, koska hän ei tiedä, mihin niitä työssään käyttäisi (Nummelin 2008, 86). Tämä heikentää työntekijän työmotivaatiota, jolloin hän turhautuu, eikä työn tekeminen tunnu enää mielekkäältä. Työhön kyllästymiseen kuuluu myös kokemus työn merkityksettömydestä sekä kadonnut tulevaisuuden työnäkymä. Toisin sanoen työn eteen tehtävät ponnistelut alkavat tuntua turhilta. Lopulta kyllästyminen johtaa negatiiviseen ”olen vain töissä täällä” -asenteeseen, mikä taas heikentää työntekijän työmoraaalia sekä työhyvinvointia vielä entisestään. (Hakanen 2011, 118 – 119.)

Kyllästymisen tunteita voivat aiheuttaa monet eri tekijät. Näitä voivat olla esimerkiksi itsenäisyydenpuute, yksitoikkoinen työ, työn ennakoimattomuus, arvostuksen ja kiitoksen puute, töiden huono suunnittelu, epäkannustava ja epäreilu johtaminen, jatkuvat huonosti organisoidut ja epämotivoivat muutokset, hyödyttömät byrokraattiset ja itse työn kannalta epäoleelliset toimintatavat sekä tiukat säännöt. Myös jatkuva ylikuormitus sekä työpaikan negatiivinen ilmapiiri voivat johtaa työhön kyllästymiseen. (Hakanen 2011, 118 – 120.)

Ei kuitenkaan ole olemassa sellaista työtä, jossa ei koskaan joutuisi kokemaan negatiivisia tuntemuksia (Järvinen 2020, 61). On normaalia, että välillä työssä koetaan kyllästymisen tunteita (Nummelin 2008, 86). Lisäksi jokaiseen työhön kuuluu tylsiä rutiineja, aloittamisen vaikeutta, epäonnistumisen ja osaamattomuuden hetkiä sekä hankalia asiakkaita. On siis aivan normaalia, että välillä työ tuntuu innostavalta ja

mielekkäältä ja välillä taas raskaalta sekä turhautavalta. Lopulta työhön suhtautuminen voi tuntua siis erittäinkin ristiriitaiselta. (Järvinen 2020, 60 – 61.)

Hetkellinen kyllästyminen ei ole vaarallista, vaan parhaimmillaan jopa hyödyllistä uudistumisen näkökulmasta. Pitkittyessään kyllästyminen tunne muuttuu kuitenkin haitalliseksi. (Hakanen 2011, 118.) Pitkään kestävä kyllästyminen tunne viestii siitä, että työstä on tullut haitallisen rutiininomaista, eikä siten tarjoa enää tarpeeksi vaihtelua (Nummelin 2008, 86). Kyllästyminen on todettu aiheuttavan useita samoja negatiivisia seurauksia työuupumuksen kanssa. Sen on todettu vaikuttavan koettuun stressitasoon, terveyteen sekä työkykyyn. Lisäksi tutkimukset osoittavat kyllästyminen olevan myös yhteydessä heikentyneeseen elämänlaatuun ja työtyytyväisyyteen sekä lisäävän riskiä työpaikan vaihtamiseen ja poissaoloihin. Lisäksi sen on todettu korreloivan masennusoireiden ja päihteiden väärinkäytön kanssa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 118.)

3.5 Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen

Nykypäivän työmarkkinoilla käydään kovaa kilpailua alojen parhaista osaajista. Yhdessä työpaikan erottavaksi menestystekijäksi onkin noussut se, miten työntekijöitä työssään kohdellaan (Järvinen 2020, 18, 55.) Lisäksi työntekijöiden henkilökohtaiset odotukset työhyvinvointia kohtaan ovat muuttuneet ja odotukset sen ylläpitämisestä jatkavat kasvamistaan (Mellanen & Mellanen 2020, 226). Työnantajien odotetaan ottavan nykypäivänä yhä suurempaa vastuuta työntekijöidensä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisestä (Työn murros Suomessa 2020, 65). Voidaan siis sanoa työhyvinvoinnin olevan merkittävä tekijä hyvän sisäisen, mutta myös ulkoisen työnantajakuvan rakentumisessa (Kaijala & Tolvanen 2020, 63).

Ei riitä, että työhyvinvointi on pintapuolisesti kunnossa, vaan sen tulee olla aidosti nivoutunut organisaation arvomaailmaan ja organisaatiokulttuuriin (Virolainen 2012, 105). Lisäksi sen tulee olla linkitettyä organisaation visioon ja strategiaan. Käytännössä työhyvinvointiajattelua tulisi pitää mukana organisaation jokapäiväisessä ajat-

telussa ja toiminnassa. (Mellanen & Mellanen 2020, 226.) Tämän myötä työntekijöiden työhyvinvointiin panostettaisiin niin ikään automaattisesti (Virolainen 2012, 105).

Tuloksellisuutta ei saa pitää työhyvinvoinnin johtamisen lähtökohtana. On kuitenkin selvää, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta työntekijöiden työsuoritukseen ja tätä kautta myös koko yrityksen menestykseen (Viitala 2014, 11). Työhyvinvoinnin kehittäminen tulisikin nähdä enemminkin investointina, joka suunnitelmallisella, pitkäjänteisellä ja koko organisaation läpileikkaavalla työllä tuottaa yritykselle sekä suoria, että epäsuoria vaikutuksia (Virolainen 2012, 135). Tarkoin suunnitellut ja hyvin toteutetut työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet maksavat itsensä keskimäärin jopa kuusinkertaisesti takaisin. Onnistuneen työhyvinvoinnin johtamisen tulokset näkyvät vähentyneissä sairaspöissaoloissa sekä enneaikaisen eläköitymisen aiheuttamissa kuluissa. Lisäksi se kasvattaa työntekijöiden motivaatiota, työtyytyväisyyttä sekä sitoutumishalukkuutta. (Kauhanen 2016, 17 – 18.)

Työhyvinvoinnin johtamiselle on yrityksen kannattavuuden lisäksi myös ihan lain velvoittamia perusteita. Lait ja alojen työehtosopimukset säätelevät minimivaatimuksia työntekijöiden työelämän oikeuksille ja velvoitteille. Vaikka työnantajalla onkin merkittävä vastuu työhyvinvoinnin kokonaisuudesta, ei saa unohtaa myös muiden tahojen roolia ja vastuuta työhyvinvoinnin kehittämisessä. Todellisuudessa työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on työnantajan, työnantajan edustajien, työntekijöiden, työntekijöiden edustajien, työterveyshuollon sekä muiden ulkoisten sidosryhmien yhteispeliä, jossa jokaisella on oma tärkeä roolinsa. (Alahautala & Huhta 2018, 26.)

Työnantajan vastuu hyvinvoinnin kehittämisessä

Lainsäädäntö määrittelee työnantajalle yksiselitteiset työntekijöidensä työkykyä koskevat velvoitteet sekä oikeudet, jotka tulee pitää päätöksenteon pohjana ja minimivaatimuksina työhyvinvointia suunniteltaessa. Alahautalan ja Huhdan (2018) mukaan työhyvinvoinnin näkökulmasta huomioon otettavia lakeja ovat

- Työsopimuslaki
- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Sairausvakuutuslaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Henkilötietolaki sekä
- Tietosuojaja-asetus.

Lisäksi lakeja paremmista ehdoista voidaan sopia työehtosopimuksilla, paikallisilla sopimuksilla tai yrityksen sisäisillä käytänteillä. Työnantajalla on aina oikeus tarjota työntekijöilleen parempia etuja sekä esimerkiksi kattavampaa työterveyshuoltoa, kuin mitä laissa on määrätty. Usein minimivaatimusten mukainen toiminta ei olekaan pitkällä aikavälillä järkevää, mikäli halutaan aidosti pitää huolta henkilöstön työhyvinvoinnista ja saada minimoitua esimerkiksi sairaspöissaoloista aiheutuneita kuluja. (Mts. 25, 30 – 34, 37.)

Voimassa olevat työsopimussuhteet synnyttävät työnantajan velvoitteet huolehtia alaiustensa työhyvinvoinnista ja siksi Työsopimuslaki on yksi työhyvinvoinnin johtamisen keskeisistä laeista. Työhyvinvointiin liittyvät velvoitteet, vastuut sekä oikeudet ovat voimassa aina työsopimussuhteiden voimassaoloajan. (Alahautala & Huhta 2018, 28.) Työnantajan on työsuhteen ajan huolehdittava tarpeellisilla toimenpiteillä siitä, ettei työstä seuraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on siitä huolehtiessaan huomioitava työntekijän henkilökohtaisten edellytyksien lisäksi myös työhön ja työolosuhteisiin sekä muuhun työympäristöön liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§.) Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijöille tulee luoda mahdollisimman optimaaliset edellytykset tehdä työtä hyvin ja jaksaa työssä (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 5). Käytännössä se vaatii riittäviä resursseja sekä selkeitä työn tavoitteita, joiden myötä työtä voidaan tehdä tehokkaasti (Mellanen & Mellanen 2020, 224). Lisäksi työnantajan tulee pitää huolta siitä, että työntekijöiden kuormitus pysyy sopivana (Esimiesten perehdyttäminen 2020, 11).

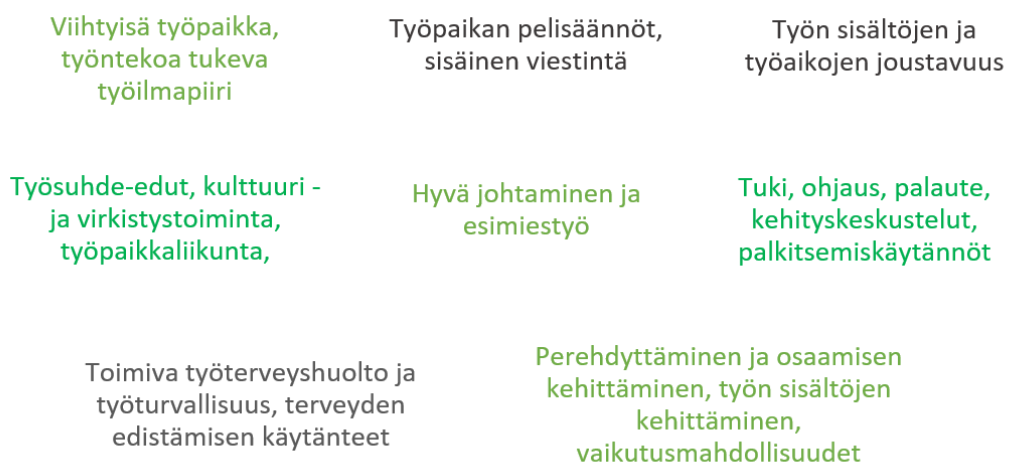
Lisäksi työnantajaa velvoittaa Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. Tämän lain mukaan työnantaja on veloitettu käsittelemään yhteistoiminnassa yhdessä työntekijöidensä kanssa työterveyttä ja työturvallisuutta koskevia asioita sekä edistämään yhteistyötä sekä vuorovaikutusta työyhteisön keskuudessa. Tämän tarkoituksena on kehittää työnantajan sekä työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta sekä varmistaa myös työntekijöiden mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviin asioihin. (Esimiesten perehdyttäminen 2020, 13 – 14.) Esimerkiksi työkykyä ylläpitävä toiminta, niin sanottu TYKY-toiminta on oiva esimerkki toiminnasta, jossa työnantaja yhdessä työntekijöidensä sekä eri yhteistyökumppaneiden kanssa pyrkivät tukemaan ja kehittämään työntekijöiden työkykyä työuran erilaisissa vaiheissa. Tällaisessa TYKY-toiminnassa voidaan kehittää työkykyä monin eri tavoin. Sen painopisteet voivat vaihdella esimerkiksi työn, työympäristön, työyhteisön, henkilöstön terveyden tai ammatillisen osaamisen ympärillä. (Virolainen 2012, 147 – 148.)

Konkreettisen toiminnan lisäksi työnantaja on myös veloitettu tekemään työpaikkaselvityksiä erinäisten ammattitautien varalle. Vaikkei psykososiaaliset sairaudet kuuluukaan tällä hetkellä ammattitautilistalle, on myös niiden ehkäisy otettava huomioon työsuojelua toteuttaessa. (Alahautala & Huhta 2018, 75 – 76.) Työnantajan on myös otettava toiminnassaan huomioon henkilöstön yksityisyyteen liittyvät seikat. Työnantajalla on kuitenkin lupa käsitellä työsuhteen kannalta olennaisia tietoja työntekijöistään. (Esimiesten perehdyttäminen 2020, 15.)

Työnantaja on myös veloitettu tarjoamaan alaisilleen mahdollisuuden käyttää työterveyshuollon palveluita siinä laajuudessaan, mitä työ luonteensa ja olosuhteidensa puolesta edellyttää (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4§). Lisäksi työnantajan on veloitettu maksamaan työntekijöilleen sairausajalta palkkaa (Alahautala & Huhta 2018, 23). Työnantajan on myös laadittava erinäisiä kirjallisia dokumentteja työterveyteen liittyen sekä sovittava työterveyshuollon kanssa työkykyä turvaavista käytänteistä, joiden perusteella työntekijöille voidaan myös tarpeen tullen antaa varhaista tukea (Manka & Manka 2018, 93). Varhaisen tuen mallin avulla voidaan tukea työntekijöiden työssä jaksamista puuttamalla työkykyä uhkaaviin epäkohtiin (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 6 – 7).

Loppujen lopuksi työelämän laatu syntyy kuitenkin arkipäiväisinä tekoina työpaikoilla. Vaikka lainsäädäntö sekä muut työelämää varten solmitut sopimukset määrittelevätkin työn tekemisen reunaehdot, ovat työnantajan tekemät sisäiset päätökset sekä toimintamallit niitä tekijöitä, jotka lopulta ratkaisevat yksittäisten työntekijöiden tilanteita ja kokemuksia. Juurikin se, kuinka ihmisiä todellisuudessa työarjessa kohdellaan, ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, koetaanko työssä työtyytyväisyyttä tai -pahoinvointia. (Viitala 2014, 13.) Työhyvinvoinnin johtamisessa erilaiset työhyvinvointikysymyksiin liittyvät taidot ovat tärkeitä. Kaikkein keskeisintä on kuitenkin se, että esimiehillä on avoin ja positiivinen asenne työhyvinvointia kohtaan, sillä jo se itsessään ohjaa esimiehiä työhyvinvointia vahvistavaan toimintaan. (Virolainen 2012, 105, 111.) Se, että työpaikalta löytyy aidosti tukeva esimies ja ymmärtävä työnantaja, ovat yksi keskeisimmistä työntekijän jaksamista ja työkykyä tukevista tekijöistä (Ahola 2011, 35).

Työnantaja voi vaikuttaa monin eri tavoin henkilöstönsä työhyvinvointiin. Näistä osa on listattu alla olevaan kuvioon (ks. kuvio 8). Tästä listauksesta merkittävimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat kuitenkin niitä tekijöitä, jotka näkyvät organisaation arkipäiväisessä toiminnassa. Näitä ovat muun muassa vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiestyön laatu, viihtyvyys työpaikalla sekä työntekijöiden keskinäinen välittäminen. (Virolainen 2012, 152.)



Kuvio 8. Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja (Virolainen 2012, 153; Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 10, muokattu).

Onnistuneessa työhyvinvoinnin johtamisessa on tarkoin määriteltynä se, mitä työhyvinvointi yritykselle tarkoittaa. On siis mietittävä, miten se ilmenee, mitä eri osa-alueita se pitää sisällään ja mihin se vaikuttaa. (Mellanen & Mellanen 2020, 227.) Työhyvinvoinnin johtamisen tulisi olla organisaatiossa harkittua ja suunnitelmallista toimintaa, joka sisältää tarkoin suunnitellun kokonaisuuden lisäksi myös selkeät kehittämissuunnitelmat ja siihen varatut resurssit (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 3).

Lisäksi on sisäistettävä se, ettei työhyvinvointi tule koskaan valmiiksi, vaan sitä täytyy ylläpitää sekä myös kehittää jatkuvasti (Virolainen 2012, 105). Toteutuksen lisäksi yhtä tärkeää on suunnitella sitä, miten työhyvinvointia aiotaan jatkossa seurata ja mitata (Mellanen & Mellanen 2020, 227). Työhyvinvoinnin säännöllinen mittaaminen on tärkeää, sillä sen myötä voidaan saada tärkeää tietoa työoloista, henkilöstöstä, sekä työpaikan ilmapiiristä. Mittaamisen avulla voidaan tarkkailla sitä, ollaanko työhyvinvoinnin kehittämisessä menossa oikeaan suuntaan. Tulosten perusteella voidaan tehdä seuraavat mahdolliset kehitystoimenpiteet ja näin ennaltaehkäistä työpahoinvointia myös jatkossa. (Virolainen 2012, 111.)

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan mitata muun muassa työhyvinvointi-, työstressi- ja työilmapiirikyselyillä, kehityskeskusteluilla, terveystarkastuksilla sekä muilla kuormittumista kuvaavilla mittareilla ja seuraamalla sairauspoissaolojen ja työterveyskustannuksia. Myös HR-järjestelmistä sekä eläkevakuutusyhtiöltä voidaan saada osviittaa mahdollisista työpahoinvoinnin merkeistä. (Manka & Manka 2018, 95; Esimiesten perehdyttäminen 2020, 6.) Lisäksi henkilöstön vaihtuvuus sekä halukkuus suositella yritystä työnantajana muille kuvastavat rehellisesti työhyvinvoinnin tilaa (Virolainen 2012, 113).

Mittareiden lisäksi esimiehen tulisi seurata ja kiinnittää huomiota myös työn tekemisessä ilmeneviin, yleisiin merkkeihin, jotka voivat antaa osviittaa mahdollisista ongelmista tai työpahoinvoinnista. Näitä merkkejä voivat olla vaikeudet huolehtia omista töistä tai työn tavoitteiden saavuttamisesta. Esimiehen tulee aina pyrkiä selvittämään tilannetta, mikäli hänellä on herännyt huoli työntekijänsä työkyvystä. (Ahola 2011, 39.) Lisäksi esimiehen velvollisuuksiin kuuluu tarttua havaitsemiinsa epäkohtiin, vaikka se

voikin tuntua haastavalta. Jos esimies havaitsee alaisessaan liiallista kuormitusta, tulisi esimiehen auttaa työntekijäänsä priorisoimaan työtään sekä huolehtia siitä, että työ on tekijälleen sopivaa. (Mellanen & Mellanen 2020, 230.) Kun työntekijän jaksamisessa ilmenevät ongelmat huomataan tarpeeksi ajoissa, voidaan niihin reagoida jo ennen, kun ne ehtivät yltyä pahemmaksi (Ahola 2011, 39). Ongelmien huomaaminen ei aina edellytä sen kummempia työkaluja tai prosesseja. Jo pelkällä läsnäololla, eli aikaa viettämällä sekä kuulumisia kyselemällä voidaan päästä jo pitkälle. (Mellanen & Mellanen 2020, 229.)

Työntekijän vastuu hyvinvoinnin kehittämisessä

Myös työntekijöillä on omat vastuualueensa oman työhyvinvointinsa ylläpitämisessä ja edistämässä (Alahautala & Huhta 2018, 71). Työnantaja ei voi yksin onnistua työhyvinvoinnin johtamisessa, sillä onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää myös omaa työkykyään ylläpitävän sekä toimivan ja yhteen hiileen puhaltavan työyhteisön (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 6; Alahautala & Huhta 2018, 71).

Työntekijän velvollisuuksiin on ottanut kantaa myös Työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää toimimaan työnantajan laatimien määräysten ja ohjeiden mukaisesti ja huolehtimaan oman turvallisuutensa lisäksi lähtökohtiensa ja hänelle annettujen mahdollisuuksien mukaisesti myös muiden turvallisuudesta ja terveydestä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§). Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan asettamia ohjeita ja pelisääntöjä, vaikka hän olisi niiden sisällöstä eri mieltä. Noudattamisvelvoite ei kuitenkaan koske tilanteita, jotka voivat aiheuttaa vaaraa terveydelle tai hengelle. Lisäksi työntekijän tulee heti ilmoittaa mahdollisista havaitsemistaan työturvallisuuteen tai terveyteen vaikuttavista epäkohdista työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle, sekä mahdollisuuksiensa mukaisesti poistaa nämä vaaraa aiheuttavat epäkohdat. (Alahautala & Huhta 2018, 72 – 74.)

Lisäksi keskeinen osa työntekijän vastuuta on oma käyttäytyminen työyhteisössä (Kauhanen 2016, 87 – 88). Tähän ottaa kantaa myös Työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työntekijää välttämään työkavereihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§). Työyhteisön toimivuuden ylläpitämiseksi jo-

kaisen tulee kiinnittää huomiota omaan asenteeseensa sekä omiin vuorovaikutustaitoihinsa. Lisäksi on tärkeää arvostaa oman työn lisäksi myös muiden työtä. (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 6.)

Työntekijän on pidettävä myös itse huolta työkyvystään voidakseen suoriutua omaa terveystään vaarantamatta hänelle asetetuista työtehtävistä ja siihen liittyvistä vastuista. Omaa työkykyä voidaan ylläpitää hyvillä elintavoilla sekä yleisen toimintakyvyn ylläpitämisellä. (Alahautala & Huhta 2018, 71.) Yleistä toimintakykyä voidaan varmistaa muun muassa ylläpitämällä omaa markkinakelpoisuuttaan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä huolehtii omalta osaltaan siitä, että hänen tietonsa ja taitonsa pysyvät ajan tasalla. Lisäksi työntekijällä tulisi olla myös käsitystä ja kykyä tunnistaa itse omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. (Kauhanen 2016, 87 – 88.)

Erityisen tärkeää on myös kiinnittää huomiota riittävään palautumiseen. Ihminen kokee nykypäivänä aikaisempaan verrattuna selvästi enemmän kuormitusta myös vapaa-ajalla kaikkine suorituspainoineen. Nykypäivänä on yhä vaikeampaa sulkea ajatukset pois työpäivän jälkeen ja antaa aikaa rentoutumiselle. Tämän voidaankin sanoa olevan nykypäivänä ihan oma taitolajinsa. (Järvinen 2020, 119.) Lisäksi on tärkeää huolehtia terveellisistä elintavoista ja fyysisestä kunnosta sekä ylläpitää yleisesti positiivista ja rakentavaa elämänasennetta, niin omaa elämää, kuin myös työtä kohtaan (Kauhanen 2016, 87 – 88). Tärkeää huolenpitoa on myös se, että pitää hauskaa ja täyttää vapaa-aikansa itselleen mieluisilla asioilla (Nummelin 2008, 92).

Mitä paremmin omasta hyvinvoinnista pidetään huolta, sitä paremmin arjen haasteista voidaan selvitä. Kun työntekijällä on tarpeeksi voimavaroja, pystyy hän myös tunnistamaan omat rajansa paremmin, esimerkiksi työmäärän kasvaessa liian isoksi. Lisäksi hyvinvoiva työntekijä osaa tunnistaa itsestään alkavan stressin merkkejä. Tämä jos jokin, on stressin hallinnan kannalta avaintaito. Sen sijaan sellainen työntekijä, jonka voimavarat ovat lopussa, puurtaa yksin eikä osaa tunnistaa tilanteensa todellista laitaa. Kun alkaa huomaamaan itsessään stressin merkkejä, olisi hyvin tärkeää pysähtyä ja pohtia sitä, mikä stressaavan tilanteen on aiheuttanut. Tässä kohdin asiaan voidaan vielä vaikuttaa, ennen kuin tilanne kerkeää yltyä pahemmaksi. (Nummelin 2008, 92 – 93.)

4 Asiantuntijatyö

Asiantuntijatyö on luonteeltaan tietotyötä, jossa työskennellään moniulotteisten ja abstraktien asioiden sekä päätösten parissa (Alasoini 2016, 4). Tietotyölle ominaista ovat asioiden luova ideointi ja suunnittelu sekä uudenlaisen tiedon tuottaminen. Asiantuntijatyö on ihmisen päässä tapahtuvaa työtä, jota tehdään usein tietoteknisten laitteiden parissa. (Halme ym. 2019, 19.) Työtehtävät ovat usein tekijälleen haastavia, mutta samalla mielenkiintoisia. Tämä on yksi syy siihen, miksi asiantuntijatyö koetaan usein mielekkääksi työksi. (Virolainen 2012, 204.)

Menestyksellinen asiantuntijatyö vaatii usein korkeaa koulutusta, vuosien työkokemusta sekä jatkuvaa osaamisen ja itsensä kehittämistä (Alasoini 2016, 4). Se sisältää paljon erilaisia tieto-, taito- ja oppimisvaatimuksia (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 81). Lisäksi se vaatii syvällistä osaamista asiasta, jonka parissa työskennellään (Järvinen 2020, 92). Työssä tulee usein hallita monimutkaisia kokonaisuuksia ja osata samalla myös ennakoita tulevaa. Lopulta työ perustuu tiedon analysointiin ja sen tehokkaaseen käyttöön. (Jabe 2017, 71 – 72.) Asiantuntijat ovat siis usein erikoistuneita ainoastaan johonkin tiettyyn asiaan. Tätä kautta he hallitsevat oman tonttinsa hyvin, mutta samalla se rajoittaa heidän työpanoksensa käyttöä yrityksen muissa tehtävissä. (Alasoini 2016, 4.)

Asiantuntijatyö on loppujen lopuksi hyvin itsenäistä työtä, sillä usein työn suunnittelu ja päätökset tehdään itse (Mauno ym. 2017, 81). Tämän myötä asiantuntijatyössä edellytetään joustavuutta, itseluottamusta, kykyä ottaa vastuuta sekä sietää epävarmuutta. Siinä tarvitaan myös sosiaalisia taitoja eli kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa ja verkostoitua. (Jabe 2017, 72.) Vaikka asiantuntijatyö onkin luonteeltaan loppulta melko itsenäistä työtä, saattaa se sisältää paljon työskentelyä erilaisten sidosryhmien kanssa, kuten yhteistyötahojen sekä asiakaskontaktien kanssa (Toivanen ym. 2016, 5). Lisäksi asiantuntijatyötä voidaan tehdä myös erilaisissa tiimeissä sekä projekteissa (Pyöriä 2012, 12).

Menestyksellinen asiantuntijatyö edellyttää luonteensa puolesta tekijältään myös tietynlaisia ominaisuuksia, kuten keskittymiskykyä, paineensietokykyä, pitkäjänteisyyttä sekä ongelmanratkaisutaitoja (Järvinen 2020, 92 – 93). Menestyvä asiantuntija on kunnianhimoinen ja työhönsä sitoutunut sekä luottaa omiin kykyihinsä. Hän osaa myös kiinnittää huomiota yksityiskohtiin, uskaltaa kyseenalaistaa nykyistä toimintaa ja pyrkii parantamaan asioita. Lisäksi hän on sinnikäs ja näkee ongelmat ennen kaikkea haasteina. (Jabe 2017, 72.)

Koska asiantuntijatyö on pään sisällä tapahtuvaa työtä, painottuu siinä fyysisen kuormituksen sijaan enemmän kognitiiviset kuormitustekijät ja psyykinen jaksaminen (Virolainen 2012, 18, 204.) Koska asiantuntijatyötä on jo luonteensa puolesta melko haastavaa kovin yksityiskohtaisesti kuvata, on myös työn tulosten sekä työn kuormituksen seuranta ja arviointi vaikeampaa, kuin muissa ammateissa (Alasoini 2016, 4). On kuitenkin selvää, että erilaisia kuormitustekijöitä asiantuntijatyöstä löytyy. Esimerkiksi erilaiset työhön kuuluvat aikataulut, deadlinet, samanaikaisesti hoidettavat työtehtävät sekä yllätykset ovat asiantuntijoille jo normaali osa työpäivää. Lisäksi asiantuntijan työ on usein sirpaloitunutta, jota erilaiset keskeytykset sekoittavat entisestään. (Toivanen ym. 2016, 3, 5.)

Lisäksi työn ja vapaa-ajan määrittelemisen voi tuoda asiantuntijoille haasteita. Koko aika mukana kulkevat laitteet tekevät itse työn tekemisestä aiempaa joustavampaa. Samalla se voi kuitenkin luoda vääristynyttä kuvaa siitä, että asiantuntijan tulisi olla koko ajan tavoitettavissa. (Toivanen ym. 2016, 5.) Työn ja vapaa-ajan välistä rajaa voi hankaloittaa myös se, että asiantuntijatyötä on mahdollista tehdä myös työpaikan ulkopuolella ja itselleen parhaiten sopivana ajankohtana. Joustava työ tuo paljon mahdollisuuksia, mutta samalla se voi johtaa negatiivisiin hyvinvointivaikutuksiin. (Västilä 2018.) Lisäksi työajan mittaaminen asiantuntijatyön kaltaisessa ajattelutyössä voi olla hankalaa (Halme ym. 2019, 34). Lähtökohtaisesti haastetta tuo jo työn vaikea hahmotettavuus. Asiantuntijatyössä voi olla hankalaa määritellä sitä, mikä lasketaan työksi ja mikä taas ei. Voi jopa olla, ettei asiantuntijantyössä ole sen joustavuuden myötä välttämättä määritelty lainkaan virallista työaikaa. (Pyöriä & Anttila 2017, 18, 112.)

Koska ajatuksia voi olla vaikea päästä pakoon, voi asiantuntijoille koitua suureksi haasteeksi työstä irrottautuminen. Psykkisen hyvinvoinnin kannalta olisi kuitenkin tärkeää, ettei työntekijä enää vapaa-ajallaan ajattelisi liikaa työasioita, sillä tämä heikentää hänen palautumistaan työpäivän aikana syntyneestä kognitiivisesta kuormituksesta. (Virolainen 2012, 204.) Kaiken kaikkiaan asiantuntijatyössä, jos jossain on itsensä johtamisen taidoille käyttöä (Jabe 2017, 72). Ilman niitä voi kuormitus kasvaa ja jaksaminen heikentyä (Västilä 2018).

Tulevaisuuden asiantuntijatyö

Työelämä muuttuu ja se on varmaa. Uusi työelämä ei tule kuitenkaan täysin korvaamaan vanhaa, vaan se rakentuu pikkuhiljaa vanhan päälle ikään kuin uusina kerroksina (Alasoini 2016, 4.) Työelämän muutoksen seurauksena säännönmukaiset, toistuvat ja rutiininomaiset työtehtävät voidaan jatkossa automatisoida. Tämä tarkoittaa siis sitä, että asiantuntijoiden määrä tulee moninkertaistumaan työelämän muutoksen seurauksena. Työntekijöiden rooli muuttuu tiedon tuottamisen sijasta tiedon tulkitsijaksi. Myös aikaisemmin suorittavina töinä pidetyt työt tulevat vaatimaan yhä enemmän inhimillisiä taitoja. (Työn murros Suomessa 2020, 11, 13 – 14, 32.)

Työelämän murros ei koske kuitenkaan vain tietynlaisia ammatteja, vaan päinvastoin. Myös nykyisenlaiset asiantuntijatyöt tulevat muuttumaan. Tulevaisuuden asiantuntijatyössä ajattelu ja asiantuntijuus sekä teknologian merkitys osana työtä tulevat korostumaan entisestään. (Työn murros Suomessa 2020, 11, 13 – 14.) Teknologiakehitys tuo mukanaan työkaluja, joilla voidaan korvata myös tämän hetken rutiininomaisia osia asiantuntijatyöstä. Tämän lisäksi myös tiedon määrä ja saatavuus tulevat lisääntymään merkittäväällä tavalla. Tämä voi vaikuttaa monellakin eri tavalla asiantuntijoiden työn luonteeseen, arvostukseen ja asemaan työmarkkinoilla. (Alasoini 2016, 4 – 5.)

Vaikka asiantuntijatyössä työskennelläänkin jo tänä päivänä eri sidosryhmien kanssa, tulee erilaisissa projekteissa ja verkostoissa työskenteleminen lisääntymään yhä tulevaisuudessa. Lisäksi asiantuntijatyön itseohjautuva työskentely tulee korostumaan entisestään. (Työn murros Suomessa 2020, 14 – 15, 17.) Erilaiset hierarkiatasot tule-

vat erilaisten alustojen myötä vähenemään tulevaisuuden asiantuntijaorganisaatioissa. Tämän myötä työtä voidaan organisoida joustavammin, mutta se kuitenkin synnyttää työn jakamiselle ja organisoimiselle uusia vaatimuksia. (Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta 2017, 103.)

Vaikka työelämän muutos koskettaakin myös asiantuntijatyötä, ei sen ydintä, eli luo-
vaa älykkyyttä vaativia osia pysty teknologiakaan niin helposti korvaamaan (Alasoini
2016, 4 – 5). Ihmisen kohtaamiseen ja vaativaan ongelmanratkaisuun liittyvät työt tu-
levat pysymään jatkossakin ihmisten tekemänä työnä (Työn murros Suomessa 2020,
32). Inhimillisten taitojen lisäksi työelämässä tärkeiksi taidoiksi nousevat erilaiset me-
tataidot. Näitä ovat muun muassa kyky uuden tiedon omaksumiseen sekä ajanhallin-
tataidot. Myös itseohjautuvuus ja yksilön vastuu työelämässä lisääntyvät. (Työ 2040 –
Skenaarioita työn tulevaisuudesta 2017, 11, 85 – 86.) Muutoksen keskellä myös eri-
laiset paineensietokykyyn ja oman työn hallintaan liittyvät metataidot tulevat ole-
maan tärkeitä tulevaisuuden taitoja. Jatkuvasti muuttuvassa sekä vaativassa työelä-
mässä työntekijöiltä edellytetään kykyä priorisoida asioita sekä hallita omaa työtä.
Nämä ovat tärkeitä taitoja myös oman työkuorman hallinnan, stressinhallinnan sekä
palautumisen kannalta. (Työn murros Suomessa 2020, 63.)

Muutos asettaa omat vaatimuksensa osaamisen kehittämiseksi. Jos osaamista ei yllä-
pidetä ja kehitetä, on vaikea pysyä muutoksen perässä. (Hyttinen, Kukkonen & Lind-
holm 2017, 15.) Tämä voi aiheuttaa kuormitusta työntekijöille, sillä he voivat alkaa
pelkäämään oman osaamisensa puolesta (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015,
6). Muutos itsessäänkin voi aiheuttaa työntekijöissä erilaisia pelkoja ja epäluuloja.
Näitä kokemuksia voidaan vähentää avoimella keskustelulla sekä osallistamalla myös
alaisia muutoksen toteuttamiseen. (Mellanen & Mellanen 2020, 230.) Lisäksi työnan-
tajan tulisi rakentaa työntekijöilleen mahdollisuuksia oppia ja kehittää omaa osaa-
mistaan (Työn murros Suomessa 2020, 39).

Ei riitä, että osaamista kehitetään kerran. Sen sijaan jokaisen tulisi sisäistää elinikäi-
sen oppimisen taito, sillä vain näin voidaan varmistaa muutoksen perässä pysyminen
myös jatkossa. Sen lisäksi, että osaamistarpeet muuttuvat, ne myös kasvavat ja
muuttavat muotonsa moniosaamiseksi. Siitä syystä kyky kehittää omaa osaamistaan

on tulevaisuudessa merkittävä työelämän taito. Lisäksi tulevaisuuden työssä edellytetään enemmissä määrin myös tiedonhankintaan sekä -tulkintaan liittyviä taitoja.

(Työn murros Suomessa 2020, 11 – 15, 39.) Työntekijöiltä muutos ja uuden oppiminen edellyttävät aktiivista ja ennakkoluulotonta asennetta. Lisäksi tarvitaan motivaatiota, sinnikkyyttä sekä uskallusta hypätä tuntemattomaan. (Hyttinen ym. 2017, 15.) Vastuu osaamisen kehittämisestä on siis sekä työntekijällä itsellään, että myös työnantajalla. Työnantajalla on tärkeä rooli osaamisen kehittämisen mahdollistajana, mutta työntekijä itse vastaa omasta suhtautumisestaan ja muutoskyvykkyydestään. (Työn murros Suomessa 2020, 39.)

5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset

Tässä kappaleessa käydään läpi sitä, miten tutkimus lopulta toteutettiin ja millaisia tutkimusmenetelmiä siinä hyödynnettiin. Lisäksi käydään lävitse tutkimuksessa saatuja tutkimustuloksia.

5.1 Tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytila ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi haluttiin selvittää keinoja, joilla psyykkistä jaksamista voidaan jatkossa parantaa. Tutkimusta työstiin seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

- Miten työntekijät kokevat oman psyykkisen työhyvinvointinsa nykytilan ja omaan työhön liittyvät kuormitustekijät työssään?
- Miten työntekijät kokevat työssä tapahtuvien muutosten vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiinsa?
- Kuinka psyykkistä jaksamista voitaisiin parantaa?

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksessa teemahaastateltiin Yritys X:ssä järjestelmäasiantuntijana työskenteleviä työntekijöitä. Haastateltavat valittiin tarkoin ja yhtenä keskeisenä kriteerinä valinnassa olivat haastateltaville kertynyt kokemus asiantuntijatyöstä ja sen ominaispiirteistä. Ensimmäiseksi valituille haastateltaville lähetettiin saatekirje (ks. liite 1), jossa kysyttiin heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Lopulta jokainen haastateltavaan kutsuttu ilmoitti haluavansa osallistua tutkimukseen. Suostumuksen jälkeen haastateltaville lähetettiin kalenterikutsut heille sopivaan ajankohtaan. Myöhemmin haastateltaville lähetettiin vielä toinen saatekirje (ks. liite 2), jossa pyydettiin vielä haastateltavien suostumusta haastattelun äänittämiseen. Tämän saatekirjeen mukana lähetettiin myös haastattelussa käytettävä haastattelurunko (ks. liite 3). Tämän myötä haastateltaville annettiin mahdollisuus valmistautua haastatteluun halutessaan etukäteen.

Haastatteluja oli yhteensä kuusi ja ne toteutettiin kesäkuussa 2020 viikkojen 23 – 25 aikana. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, eli haastattelutilanteeseen osallistuivat ainoastaan itse haastattelija sekä tutkimukseen valittu haastateltava. Tällä haluttiin varmistaa se, että haastateltavalla oli mahdollisimman hyvä ja luottamuksellinen olo itse haastattelutilanteessa. Kaikki haastattelut olivat kestoltaan noin tunnin mittaisia. Haastattelujen aikaan maailmassa vallitsi koronapandemia, mistä syystä kaikki haastattelut päätettiin toteuttaa etäyhteyksillä Google Hangouts Meet -työkalua hyödyntäen.

Lopulta puolet haastatteluista äänitettiin ja puolet ei. Haastatteluiden äänittämisen myötä haastattelija pystyi paremmin keskittymään itse haastattelutilanteeseen. Puolet haastatteluista jätettiin haastateltavien toiveen mukaisesti äänittämättä, mutta näiden kohdalla laadittiin kattavat muistiinpanot itse haastattelutilanteen lomassa. Jokaista haastatteluaineistoa pidettiin tästä huolimatta sisällöiltään yhtä arvokkaina. Tällä oli kuitenkin vaikutuksia aineiston analysoinnissa ja tästä syystä ei tämän tutkimuksen tutkimustulos -osiossa voitu käyttää näiden henkilöiden osalta suoria lainauksia. Kattavista muistiinpanoista huolimatta tällä voi myös olla vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Tämän tutkimuksen luotettavuuden toteutumista tarkastellaan tarkemmin luvussa 7.

Tutkimuksen analysointi aloitettiin haastatteluaineistojen huolellisella litteroinnilla. Litterointi päätettiin toteuttaa, koska se oli aineiston runsauden takia välttämätöntä. Äänitettyjen haastattelujen litteroinnit toteutettiin sanatarkasti, kuitenkin niin, että ylimääräiset äännähdykset ja murteet jätettiin pois. Ne jätettiin pois, koska niillä ei nähty olevan keskeistä merkitystä tutkimuksen analysoinnin ja tulosten kannalta. Myös kirjalliset muistiinpanot litteroitiin, eli muutettiin ymmärrettävämpään muotoon, jotta niitä oli helpompi käsitellä. Litteroinnin jälkeen nämä aineistot lähetettiin vielä haastateltavien tarkistettavaksi. Vasta haastateltavilta saatujen vahvistuksien jälkeen alkoi aineistojen analyysin seuraava vaihe.

Seuraavaksi alkoi tutkimusaineistoon syvälinen tutustuminen. Koska aineistoa kertyi paljon, päätettiin tutkimusaineiston kokonaiskuvan hahmottamisen helpottamiseksi aineistot yhdistää. Näin kaikkiin haastatteluaineistoihin oli helpompi tutustua ja käsitellä yhdessä ja etsiä tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä asioita. Lisäksi aineistoista oli helpompi löytää keskinäisiä yhteyksiä. Kaikki haastatteluaineistot järjestettiin haastattelurungossa olevien apukysymyksien alle. Vastaukset ”värikoodattiin”, jotta voitiin pysyä perillä siitä, mikä vastaus kuului kenellekin haastateltavalle.

Aineistoon tutustumisen jälkeen aloitettiin tutkimustulosten tiivistäminen ja lopullinen koodaus. Tiivistämisen ja koodauksen ohella silmällä pidettiin tutkimuksen tarkoitusta, tutkimuskysymyksiä sekä tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Näin aineistosta osattiin poimia tutkittavan ilmiön kannalta olennaisia asioita. Aineiston selkeyden vuoksi tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat jätettiin pois. Lopulta tiivistetyt aineistot järjestettiin omien lopullisten teemojensa alle. Aineiston koodauksen apuvälineenä käytettiin hyödyksi haastatteluissa käytettyä teemahaastattelurunkoa. Tästä nähtiin olevan selkeää hyötyä, koska ilmiö oli jaoteltu jo haastattelurunkoa suunniteltaessa selkeisiin, tutkittavan ilmiön kannalta keskeisiin teemoihin. Teemahaastattelurunkoa hyödyntämällä aineistosta oli helppo poimia näihin teemoihin kuuluvia asioita. Koska haastatteluiden eri vaiheissa ilmeni myös muihin teemoihin liittyviä asioita, koottiin myös nämä asiat oikean teemansa alle. Tämän tutkimuksen analysoinnissa käytettyjä teemoja voi tarkastella alla olevasta kuviosta (ks. kuvio 9).



Kuvio 9. Koodauksen apuna käytetyt teemat

Aineistoa lähestyttiin teoria- ja aineistolähtöisen lähestymistavan yhdistelmänä. Teorian hyödyntäminen analyysin apuvälineenä tuntui luontevalta, koska haastattelurunko oli rakennettu ilmiöstä saatavan ennakkotiedon pohjalta. Koska haastatteluaineisto koostui haastateltavien henkilökohtaisista ajatuksista ja kokemuksista, oli myös aineistolähtöisen lähestymistavan käyttö tämän tutkimuksen kohdalla perusteltua. Lopputulemana saatiin aikaiseksi tiivis, mutta informatiivinen kokonaisuus. Tässä vaiheessa todettiin myös tutkimusaineiston riittävyys – haastatteluissa oli saatu tarpeeksi aineistoa ilmiön ymmärtämiseksi sekä onnistuneiden johtopäätösten laatimiseksi.

5.2 Tutkimustulokset

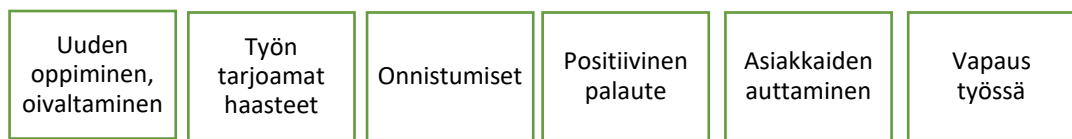
Työn voimavaratekijät

Haastattelun ensimmäisenä teemana käsiteltiin työn voimavaratekijöitä. Työn voimavarat -osion tarkoituksena oli avata keskustelua siitä, millaiset asiat auttavat haastateltavia jaksamaan työssä. Voimavara-aihetta johdateltiin ensin keskustelemalla haastateltavien kokemuksista oman työnsä merkityksellisyydestä ja motivaatiosta. Työn merkityksellisyydestä keskusteltaessa voitiin huomata selvää yhteneväisyyttä haastateltavien vastauksissa. Kaikki haastateltavat kokivat tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Lisäksi kaikki toivat esille työn merkityksellisyydestä keskusteltaessa yrityksen asiakkaat ja heidän auttamisensa. He kokivat tärkeäksi, että asiakkaat pysyvät tyytyväisinä ja pystyvät hyödyntämään järjestelmää onnistuneesti omassa työssään.

Siellä on niin paljon jengiä ja meillä on niin isot asiakkaat, niin kyllä ne hommat täytyy hoitaa ja se on tärkeätä, mitä me tehdään.

Oman työyhteisön ja tämän oman toimialan puitteissa niin kyllä minä koen, että tämä on tärkeitä työtä ja meidän yrityksessä, kun ollaan siinä asiakasrajapinnassa niin tiiviisti, niin sehän on hirveän tärkeitä työtä.

Haastateltavat kokivat olevansa myös motivoituneita työtänsä kohtaan. Motivaatiotekijöistä keskustellessa ilmeni hieman eroavaisuuksia haastateltavien vastauksissa. Jokainen haastateltava pystyi kuitenkin nimeämään itselleen keskeisimpiä työn motivaatiotekijöitä. Esiin nousseita motivaatiotekijöitä on listattu alla olevaan kuvioon (ks. kuvio 10).



Kuvio 10. Asiantuntijoiden motivaatiotekijät työssä

Eniten vastauksissa nousivat esille onnistumiset ja niiden vaikutus motivaatioon. Lisäksi esiin nousi työn haastavuus. Työn koettiin tarjoavan haasteita ja mahdollisuuksia ratkaista erilaisia ongelmia. Haasteiden ylittäminen koettiin lopulta motivoivaksi. Yhdessä haastattelussa nousi esille myös työn haastavuuden mahdolliset haittapuoleet. Yksi haastateltavista nosti esille kokemuksensa siitä, miten liian haastavat työtehtävät voivat vaikuttaa motivaatioon myös negatiivisesti. Haastateltavien mukaan myös jatkuva uuden oppimisen mahdollisuus pitää motivaatiota yllä ja mahdollistaa erilaiset oivallukset. Myös asiakkailta saatu palaute koettiin motivoivaksi. Positiivisen palautteen kerrottiin kannustavan työntekoon vielä entisestään.

Tämä ei ole aina helppoa tämä työ ja tässä pitää hallita niin monta asiaa ja se on tommoista hyvin moniulotteista, niin kyllä ne varmasti tulee ne suurimmat motivaatiotekijät sitten siitä, kun oikeasti onnistut jossain ja oot saanut jonkun jutun ratkaistua, niin sitten tulee se fiilis, että jes mä onnistuin.

Sellainen uuden oppiminen ja oivaltaminen, että kun sitä tapahtuu lähes päivittäin, aina tulee kaikkea uutta eteen ja opittua, että vaikka se on samalla raskasta, niin se on kyllä kanssa sitten motivoi, että huomaa, että pystyy oppimaan ja palasia alkaa loksahdella paikalleen.

Seuraavaksi siirryttiin keskustelemaan tarkemmin tekijöistä, jotka auttavat haastateltavia jaksamaan työarjessa. Jokainen haastateltava osasi nimetä itselleen tärkeitä, työssä jaksamista tukevia tekijöitä. Tuloksista nousi vahvasti esille työyhteisö ja sen antaman tuen merkitys työntekijöiden jaksamisessa ja se koettiin yhdeksi merkityksellisimmäksi työn voimavaratekijäksi. Työyhteisö koettiin sellaiseksi, jolle pystytään puhua avoimesti omista asioista. Lisäksi haastateltavat kokivat voivansa pyytää työyhteisöltään tarvittaessa myös apua.

Meillä on semmoinen tiimi, jossa pystyy myös avautumaan, että jos joku asia ahdistaa tai jos tarvitsee apua jossakin, niin siitä pystyy puhumaan, että ei tarvitse tavallaan kokea sitä, että mä olen nyt ihan yksin näiden ongelmien kanssa.

Lisäksi jaksamista auttavia tekijöitä pohdittaessa nousivat useasti esille työn mielekkyys sekä onnistumisen kokemukset työssä. Jaksamista tukeviksi tekijöiksi nostettiin myös työn ulkopuolinen elämä. Yksi haastateltavista nostikin esille sen, että myös työn ulkopuolisen elämän tulee olla kunnossa, jotta on voimavaroja jaksaa työssä. Lisäksi yksi haastateltava kertoi lähiesimiehensä yhdeksi jaksamistaan tukevaksi tekijäksi, koska lähiesimiehelle pystyy kertomaan avoimesti omista mielteistään.

Tulee niitä onnistumisen tunteita, niin kyllähän se auttaa jaksamaan ja motivoi suuresti jatkamaan sitä hommaa.

Työn kuormitustekijät

Toisena teemana käsiteltiin työn kuormitustekijöitä. Tämän teeman kautta pyrittiin kartoittamaan asiantuntijatyössä kuormittaviksi koettuja tekijöitä sekä niiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Ensimmäiseksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan omaa jaksamistaan tällä hetkellä. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli herätellä haastateltavia kuormitustekijä -teemaan. Haastatteluhetkellä vallitsi maailmanlaajuinen koronapandemia, joka vaikutti myös työntekijöiden työntekoon ja nousi siten luonnollisesti esille myös haastatteluissa. Keskimääräisesti haastateltavat kokivat jaksamisensa vähintään ihan hyväksi vallitsevasta erikoistilanteesta huolimatta. Haastateltavat kokivat saavansa tukea etätyöskentelyyn niin yritykseltä kuin työkavereiltakin. Osa haastateltavista nosti kuitenkin esille myös sen, että tietyt työpäivät tuntuvat muita päiviä kuormittavammilta.

No yleisesti ottaen sanoisin, että on ihan hallinnassa ja jaksan tätä työtä, enkä koe olevani jatkuvasti hirveen ylikuormittunut ja väsynyt tähän työtilanteeseen. Toki nyt, kun on nämä poikkeusolot muutenkin, mitkä täällä hallitsevat, niin se tuo lisähaasteita tähän työn hoitamiseen. Jos mietin ennen tätä poikkeustilanneaikaa niin en mä koe sitä, että mä olisin jatkuvasti kauhean ylikuormittunut, että ihan hyvin mun mielestä mun jaksaminen on.

Tää on ollut sillä lailla muista, kun työstä ja firmasta johtuvista syistä kuormittava kevät, että sattui tämä korona-aika tähän, niin kyllä se (jaksaminen) aika hyvä on suhteutettuna siihen.

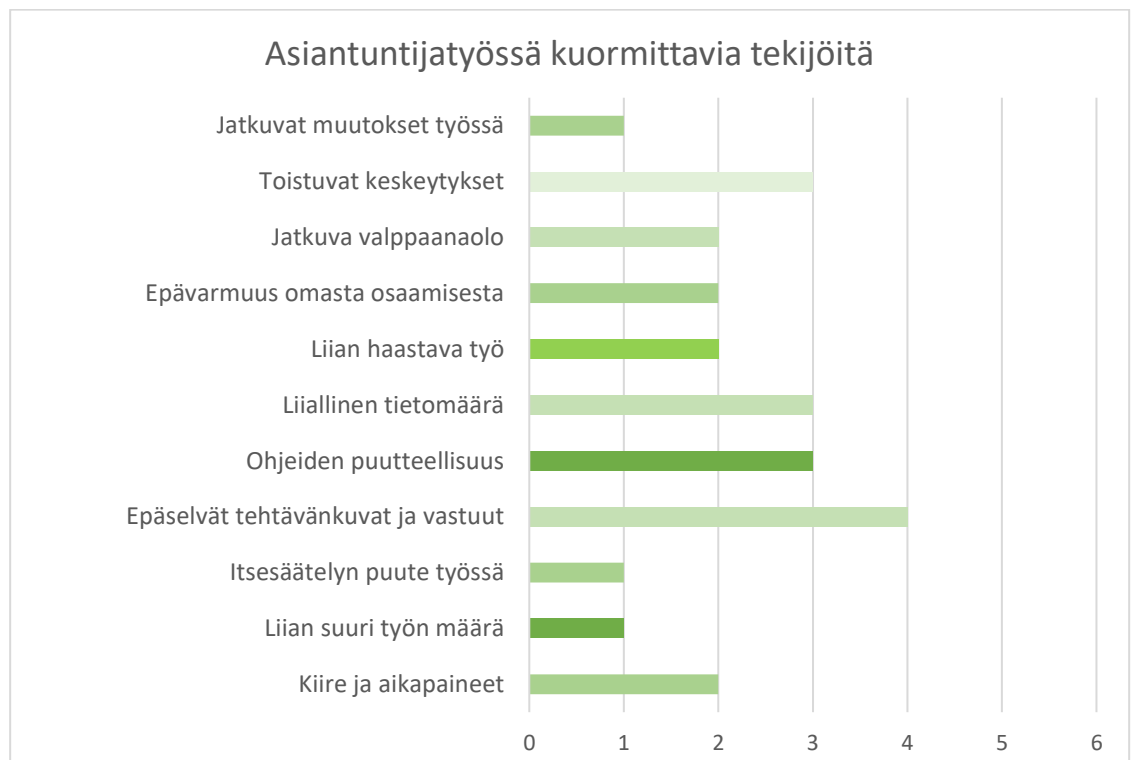
Seuraavaksi keskusteltiin siitä, kokevatko työntekijät usein stressiä työssään ja min-kälaisena stressi koettiin. Vastauksissa kävi ilmi, että jokainen vastaajista kokee negatiivista stressiä työssään vähintäänkin jonkin verran. Negatiivisen stressin syinä tois-tuivat hankaliksi koetut yksittäiset työtehtävät sekä kiire ja aikataulupaineet. Stressiä ei kuitenkaan koettu jatkuvasti, eikä kerrallaan kovinkaan pitkäkestoisesti, vaan stressin kokemukset olivat liittyneet lähinnä yksittäisiin työtehtäviin ja tilanteisiin. Li-säksi puolet haastateltavista osasivat tunnistaa kokevansa ajoittain myös positiivista stressiä. Positiivisen stressin tilanteet ovat liittyneet sellaisiin työtehtäviin ja tilantei-siin, joissa työntekijä itse tuntee olevansa hyvä ja jolloin haluaa antaa parastaan.

Positiivista stressiä, on sitä tekemisen meininkiä ja kun tietää mitä tekee ja vaikka on paljon nii ei haittaa, ei meinaa niin kuin maltaa lopettaa tai suurin piirtein innolla aamulla aloittaa. Mutta sitten on semmoista negatiivistakin, kun jos joku asia ei ratkeakaan.

Keskusteltaessa siitä, miten haastateltavat kokevat pystyvänsä vaikuttaa omaan työ-tänsä ja työtaakkaansa, ilmeni vastauksissa selkeää hajontaa. Osa vastaajista koki voi- vansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työtaakkaansa hyvin, kun taas osa koki, ettei vai- kutusmahdollisuuksia ollut juuri ollenkaan. He, jotka eivät kokeneet omaavansa vai- kutusmahdollisuuksia, perustelivat kokemustaan työn luonteella. Vaikka työtä yrittäi-sikin aikatauluttaa, on työ heidän mukaansa sellaista, jossa asiakas on usein se, joka lopulta määrittelee työntöön tahdin. Työssä voi siis tulla vastaan tilanteita, jotka aja- vat kaiken muun edelle. Näissä tilanteissa asioiden priorisointi koettiin tärkeäksi työn hallinnan keinoksi. Lisäksi hetkittäisten ylitöiden kerrottiin helpottavat työn hallintaa kiireellisinä aikoina.

No se tässä vähän on se ongelma, että kun ei sitä oikein pysty. Tai itse ainakin koen niin, että ei valitettavasti, että sehän olisi hienoa, jos pystyisi jotenkin säätelee sitä. Tottakai voi yrittää tehdä vaikka itselleen jotain aikataulua tai tällaista, niin kun et suunnittelee sitä ajankäyttöä ja sitä työntekoa eteenpäin, mutta sitten taas tilanteet elää niin sitten sieltä voi tulla kuitenkin joku asia yks kaks yllättäen, mikä ajaakin sitten kaiken ohi, mitä sä olet suunnitellut, et sitten se on vaan pakko ottaa siinä heti, niin sillä tavalla tämä on hankalaa, kun ei ole nii ennustettavissa aina nämä tilanteet.

Seuraavaksi haastateltaville annettiin listaus teoreettisen viitekehysten osoittamista, yleisesti asiantuntijatyössä kuormittaviksi koetuista tekijöistä. Listan avulla pyrittiin minimoida riskiä siitä, että jotain jää epähuomiossa sanomatta. Listan kautta haastateltavat pystyivät todennäköisesti sanoittamaan paremmin kuormitustekijöitä, kuin mitä ilman sitä olisi välttämättä voinut. Työssä kuormittavien tekijöiden yhteenveto on nähtävissä alla olevasta kuvioista (ks. kuvio 11). Kuvioon on listattu kaikki ne kuormitustekijät, jotka nousivat haastatteluissa esille vähintään kerran.



Kuvio 11. Asiantuntijatyössä kuormittaviksi koettuja tekijöitä

Suurimpina kuormitustekijöinä nousivat epäselvät tehtävänkuvat ja vastuut, liiallinen tietomäärä, ohjeiden puutteellisuus sekä toistuvat keskeytykset työssä. Tehtävänkuvien ja vastuiden epäselvyys näkyi haastateltavien mukaan siinä, etteivät he aina voineet tietää, kenelle mitkäkin tehtävät kuuluvat. Haastateltavat kokivat, että selvien työnkuvien ja vastuiden myötä myös työn tekeminen olisi helpompaa.

Sitä yritetään onneksi selkeyttää koko aika ja ehkä toivottavasti jonain päivänä se on meille kaikille selvää, että mitä meille kuuluu tänne meidän tehtäviin, mutta tällä hetkellä se ei ole vielä selvää. Niin se on kyllä yksi asia, mikä kuormittaa, koska sitten tarvitsee aina miettiä sitä, että tuleeko nyt joku projekti, mikä sit yhtäkkiä viekin kaiken mun ajan ja energian. Että tuo on kyllä iso juttu.

Se tavallaan ehkä olisi selkeämpää, jos meillä olisi omat tonttimme, miten me hoidettaisiin. Miten me tällä hetkellä, niin se on toisaalta vahvuus, mutta toisaalta tällä hetkellä me hoidetaan niin paljon ristiin, että se tuntuu, että se on aika paljon vaadittu, että sä osaat niin kuin vähän jokaisesta. Eli se ehkä voisi vähän selkeyttää sitä, että jos meillä olisi selkeämmät tehtäväkuvat ja vastuut, mutta kuten sanottu, sitten on helppo paikata tai helppo ja helppo, mutta pystyy tarvittaessa paikkaamaan toista, mutta onhan se omalla tavalla kuormittavaa.

Työtä keskeyttävät erilaiset viestintäkanavat sekä yhtäkkiä tulevat kiireellisemmät tehtävät. Liiallista tietomäärää puolestaan perusteltiin muun muassa työn osaamisalueen laajuudella. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi, että tietoa tulee paljon ja monien eri kanavien kautta. Tietoa on myös sekavasti ja vaikeaa löytää. Myös ohjeiden puutteellisuus herätti keskustelua. Ohjeiden puutteellisuuden koettiin hankaloittavan työntekoa sekä aiheuttavan turhaa lisätyötä. Valittujen kuormitustekijöiden lisäksi haastateltavat tiedostivat myös muiden kuormitustekijöiksi listatuttujen asioiden olevan läsnä omassa työssään, vaikkeivat niitä kokeneetkaan itselleen kuormittaviksi.

Muutosten vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin

Seuraavaksi keskusteltiin tulevaisuudesta ja siitä, tapahtuuko työssä paljon muutoksia. Kaikki haastateltavat totesivat, että työssä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Yrityksessä on tapahtunut sisäisesti isoja muutoksia, mutta myös teknologiakehityksen koettiin muuttavan työtä. Haastateltavat kertoivat yrityksen tarjoaman ohjelmiston kehittyvän koko ajan. Yksi haastateltavista nostikin esille sen, että työ on jo nyt muuttu-

nut aikaisempaa monimutkaisemmaksi. Lisäksi hän arvioi, että työ voi tulevaisuudessa muuttua entistä hankalammaksi ja monimutkaisemmaksi, vaikka sama muutos saattaakin asiakkaille näkyä helpompana ja helpottavan asiakkaan työtä. Lisäksi toinen haastateltava nosti esille kokemuksensa siitä, että ohjelmistot muuttuvat jo ennen kuin vanhaa keretään edes kunnolla oppia käyttämään. Yksi haastateltavista koki myös työn luonteen muuttuvan, kun asioita hoidetaan yhä enemmän etänä.

Muuttuu koko aika tosi paljon ja tuntuu, että aina on kyllä joku juttu meneillään, mikä muuttuu, että eipä täällä mikään pysy ennallaan.

Kaikki on mennyt sähköisempään suuntaan ja tämmöiseen, että tuolla toimitaan tuolla pilvessä ja paperittomasti ja näin, että kyllä tämä on semmoinen hyvä kehityssuunta mun näkökulmasta.

Ketään haastateltavista ei kuitenkaan ahdistanut ajatus tulevaisuudesta. Osa on siitä huolimatta kokenut työssään tapahtuvia muutoksia myös joissain tilanteissa hieman stressaaviksi. Tähän yksi haastateltavista kuitenkin lisäsi, että hän kokee muutokset siitäkkin huolimatta hyvänä asiana, sillä asiat muuttuvat usein parempaan suuntaan. Haastateltavat nostivat esille sen, että muutosten kannalta on tärkeää, että on itsellään positiivinen asenne oppimista kohtaan. Yhden haastateltavan mukaan on myös tärkeää, että on luonteeltaan utelias ja haluaa ottaa asioista selvää. Keskeisenä asiana koettiin myös se, miten muutokset käytännössä toteutetaan. Osa haastateltavista nostikin esille sen, että kokee Yritys X:n hoitaneen muutokset hyvin.

Kukaan haastateltavista ei ollut huolissaan siitä, miten heidän osaamisensa tulee jatkossa riittämään. Osa toikin esille sen, että uskoo oppivansa uudet asiat niin kuin ovat tähänkin mennessä oppineet. Lisäksi suurin osa haastateltavista kertoi odottavansa enemmänkin mielenkiinnolla sitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Keskimääräisesti vastaajat kokivat muutoksen enemmän neutraalisti kuin ahdistavana tai innostavana.

Tälläkin hetkellä mä joudun koko ajan opettelemaan uutta ja näin, että se on ihan arkea.

Tulevaisuus ei ahdistaa ja osaaminen tulee riittämään, kun vaan itse pysyy mukana ja aktiivisena ja ottaa asioista selvää ja sillä tavalla positiivisesti suhtautuu siihen, siihen tämmöiseen tekniseen kehitykseen.

Seuraavaksi keskusteltiin siitä, miten työnantaja ja lähiesimies huolehtivat työntekijöidensä osaamisesta ja minkälaista tukea ja apua työntekijät työnantajaltaan ja lähiesimieheltään kaipaisivat. Haastateltavat kertoivat työnantajan ja lähiesimiehen järjestävän ulkoisia koulutuksia sekä sisäisiä perehdytyksiä mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi yksi haastateltavista nosti esille kokemuksensa siitä, että lähiesimies suhtautuu positiivisesti perehdytyksiin ja uskoo hänen järjestävän niitä myös tulevaisuudessa. Yksi haastateltavista kertoi sisäisten perehdytysten lisääntyneen, mitä oli toivottu. Hänellä oli tunne siitä, että toiveita on kuunneltu.

On myös näitä sisäisiä perehdytyksiä ja ilmeisesti niitä nyt on tulossa enemmän, että nehan on ollut kuitenkin aika vähäisiä mun mielestä tähän asti. Niin niitä on nyt tulossa, niin se on kyllä tosi kiva. Ja niitä just kaipaisin ja onneksi ne on tulossa, että siitähän me ollaan sanottu, niin mun mielestä meidän pyyntöihimme on tavallaan reagoitu, et kun niitä nyt järjestetään, niin se on kiva. Meitä on kuultu.

Haastateltavat kokivat pääsevänsä erilaisiin koulutuksiin, mikäli niitä itse ehdottaa. Toisaalta esiin nousi myös se, ettei tarvittavia koulutuksia ole aina edes olemassa. Myös yksi haastateltavista kertoi työn olevan opeteltavissa vain tekemisen kautta ja todellisten tilanteiden tullessa vastaan. Täysin valmistavia koulutuksia ei tähän työhön ole hänen sanojensa mukaan edes saatavilla.

Lisäksi haastateltavat nostivat esille myös työntekijöiden oman vastuun tärkeyden osaamisen kehittämisessä. Työntekijät kertoivat huolehtivansa itse osaamisensa ylläpitämisestä aktiivisella asenteella ja itseohjautuvalla otteella. Lisäksi he kertoivat hakevansa oma-aloitteisesti tietoa eri lähteistä. Myös tässä teemassa nousi esille ohjeiden epäselvyys. Yksi haastateltavista nosti esille tarpeen selkeämmille ja helpommin löydettäville ohjeille työnteon tueksi. Yrityksen järjestämien koulutuksien ja perehdytysten lisäksi työntekijöille on haastateltavien mukaan annettu lupaa itseopiskeluun työajalla. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että usein aikaa ei siihen omien työkiireiden takia kuitenkaan todellisuudessa löydy. Yksi haastateltavista toi kuitenkin

esille myös sen, että tässä on myös paljon kyse omasta aikatauluttamisesta. Hän koki, että välillä aikaa löytyy enemmän ja välillä taas vähemmän.

Se on kyllä hirveän pitkälle itsestä kiinni tässä työssä ja kyllähän työnantaja voi aina tukea just näillä, että voi järjestää koulutusta ja muuta, mutta kyllä tässä pitää olla sellainen luonne, että kiinnostaa kaivella itsekin ja vähän selvittää.

Enkä mä odota esimieheltä sitä, että hän sanoisi, et nyt perehdyt tuon päivän, vaan mä järjestän itse ne ajat sinne mun kalenteriin, kun mä opiskelen ja välillä sitä aikaa on enemmän ja välillä sitä on vähemmän. On sitten taas toisaalta asioita, mitä mä olen saanut opiskella ja rakentaa hyvinkin rauhassa, kun se on pakko tehdä. On paljon asioita, jotka olen jo itse oppinutkin jo, että ei niin kuin tarvitsekaan opastaa. Mä aika itseohjautuvasti sitä hoidan.

Keinot psyykkisen kuormituksen ehkäisemiseen

Seuraavaksi keskusteltiin psyykkisen kuormituksen ehkäisemiseen liittyvistä asioista. Tällä teemalla haluttiin herätellä haastateltavien ajatuksia siitä, miten he kokevat palautuvansa omasta työstään tällä hetkellä. Lisäksi haluttiin saada aikaiseksi näkemyksiä siitä, miten he itse voivat vaikuttaa työssä palautumiseensa. Tämän teeman kohdalla keskusteltiin myös siitä, miten työnantaja, lähiesimies ja muut työyhteisön jäsenet voisivat omalta osaltaan auttaa psyykkisen kuormituksen ehkäisemisessä.

Ensimmäisenä kysyttiin, miten haastateltavat kokevat pystyvänsä irrottautumaan työstään vapaa-ajalla sekä palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta. Kaikki kokivat pystyvänsä irrottautumaan työstään vapaa-ajalla. Haastatteluissa kävi ilmi valtaosan olevan hyvin tarkka siitä, etteivät työpäivät veny. Tarpeen tullen he kuitenkin kertoivat olevansa valmiita joustamaan ja tekemään ylitöitä. Vaikka työstä irrottautuminen koettiin onnistuvan, nousi haastatteluissa esille etätyöskentelyn tuomat haasteet työstä irrottautumisessa. Osa koki etätyöskennellessään työstä irrottautumisen olevan hieman hankalampaa, kuin mitä se normaalitilanteessa toimistolla työskennellessä olisi. Lisäksi jokaiselle haastateltavalle saattoi satunnaisesti tulla mieleen yksittäisiä työasioita myös vapaa-ajalla. Näitä tilanteita ei kuitenkaan koettu häiritseviksi.

Ajoittain ne työasiat tulee mieleen vapaa-ajallakin, kun tämä ei ole ihan semmoista, että kun sitä mieltä ei voi sulkea täysin, jos sulla on joku siellä, joka mietityttää. Mutta ei se vaivaa, että sitten kun mä lähden tekemään ihan jotain muuta, niin kyllä pystyn työt unohtamaan vapaa-ajalla. Asiantuntijatyössä vaan on niin, että sitä ei voi ihan täysin sitä niin sanottua työpaikan ovea sulkea kuitenkaan.

Jokainen haastateltavista osasi tunnistaa elämästään myös keinoja, joilla huolehtii jaksamisestaan vapaa-ajalla. Työstä irrottautumisessa ja jaksamisen ylläpitämisessä auttoivat työn ulkopuolinen elämä, kuten perhe ja erilaiset harrastukset. Haastateltavat pyrkivät pitämään huolta jaksamisestaan erilaisten harrastuksien ja muiden mielekkäiden vapaa-ajan tekemisten avulla. Lisäksi ajanvietto perheen kanssa auttoi työstä irrottautumisessa.

On oikeastaan vuosien myötä kehittynyt ne omat tavat, että millä saadaan ajatukset irtautumaan.

Liikun aika paljon, että liikunta on semmoinen, mikä auttaa jaksamaan.

Lisäksi haastateltavien kanssa keskusteltiin siitä, miten he pyrkivät huolehtimaan jaksamisestaan työpäivän aikana. Haastateltavat kertoivat pyrkivänsä huolehtimaan työnsä tauottamisesta työpäivän aikana. Valtaosalla jäi kuitenkin usein toinen kahvitauoista pitämättä heidän omasta tahdostaan. Yksi haastateltavista toi myös esille sen, että toimistolla työskennellessään työn tauottaminen tuntuu helpommalta. Toinen haastateltavista puolestaan koki, että etänä työskennellessään tauoista tulee pidettyä paremmin kiinni, kuin toimistolla ollessaan.

Kun mietittiin, mitä voisi tehdä toisin, että jaksaisi paremmin työssä, nousi kaikille haastateltaville mieleen joitain potentiaalisia kehityskohtia. Keskusteluissa nousivat esille mahdollisina kehityskohteina muun muassa työn tarkempi taottaminen sekä liikunnan ja unen lisääminen. Myös oman vaatimustason lasku sekä se, että miettisi, tarvitseeko asiasta todella stressata, nousivat esille aiheesta keskusteltaessa.

Seuraavaksi keskusteltiin haastateltavien kanssa työilmapiiristä sekä siitä, miten yhteistyön koettiin sujuvan työyhteisön sisällä. Haastateltavat kokivat työilmapiirin työ-

yhteisön sisällä pääosin todella hyväksi. Työasioissa yhteistyön koettiin sujuvan kaikkien kanssa siitakin huolimatta, vaikkei kemiat työasioiden ulkopuolella välttämättä niin hyvin kohtaisikaan. Apua saa aina tarvittaessa oman tiimin lisäksi myös muista tiimeistä. Haastatteluissa nousivat myös esille se, että osan kanssa asiat sujuvat paremmin, kuin toisten. Sellaiset tilanteet, joissa koettiin kitkaa työyhteisön jäsenten kanssa, koettiin kuormittaviksi. Lisäksi yksi haastateltavista kuvaili työnantajan tuoneen mukanaan nuorekkaan ja tekevän ilmapiirin.

Työasioissa meillä kaikilla on hyvin vahvana se, että halutaan tehdä työmme hyvin ja se, että halutaan pitää asiakkaat tyytyväisenä ja näin, niin me kyllä autamme toisiamme.

Seuraavaksi kysyttiin, miten haastateltavat kokevat yrityksen nykyisten toimintatapojen tukevan jaksamista. Kaikki kokivat työnantajan tarjoamat edut hyväksi ja jaksamista tukeviksi. Haastateltavien mukaan työnantaja tarjoaa työntekijöilleen erilaisia ravinto- ja liikuntaetuja, kattavaa työterveyttä, erilaisia vapaa-ajan toimintoja sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä luentoja. Myös etätyömahdollisuutta ja joustavaa työaika pidettiin hyvinä työnantajan tarjoamina etuina sekä jaksamista tukevinä tekijöinä. Osa haastateltavista kuitenkin koki, ettei pysty täysin hyödyntämään joustavaa työaika työn sidoksisuuden takia.

Lisäksi yksi haastateltavista kertoi työnantajalla olevan moderni ajatusmaailma, ja että yritys ottaa mielellään uusia ideoita käyttöön. Hän nosti esille työpaikan seinällä olevan Failboard -taulun, jonka tarkoituksena on viestiä siitä, ettei virheen tekemistä tarvitse pelätä. Sen sijaan tärkeintä on se, että edes yrittää. Myös lähiesimiehen koettiin ottavan hyvin vastaan erilaisia toimintatapoihin liittyviä ehdotuksia ja pyrkii haastateltavien mukaan myös kokeilemaan niitä. Kaiken kaikkiaan työnantaja ja lähiesimies koettiin hyvinkin positiivisesti.

Mun mielestä tosi hyvin, siis työnantajalla (muutettu) on kaikki nämä ihan loistavia. Ainakin mun mielestä on todella hyvä työterveys ja sitten meillähän on hirveästi tämmöisiä vapaa-ajan juttuja ja kaiken maailman vähän semmoista hömpää ja kaikki tämmöiset, minkä tarkoituksena on tukea sitä, että töissä voi olla kivaakin, ettei sen aina tarvitse olla sellaista ankeata puurtamista, että meillä on myös vähän semmoista rennompaa vapaamuotoista toimintaa ja kivaakin meininkiä.

Kyllä ne on hyvinkin jaksamista tukevia ja semmoisia työntekijöitä arvostavia ne toimintatavat ja semmoisia, sanotaan, että osoitetaan luotamusta työntekijöihin, kun annetaan mahdollisuus tehdä niin itsenäisesti sitä työtä.

Seuraavaksi keskusteltiin siitä, miten haastateltavat kokevat saavansa tukea omaan työssä jaksamiseensa työnantajalta, lähiesimieheltä tai työkavereilta. Haastateltavat kokivat saavansa hyvin tukea työkavereiltaan sekä lähiesimieheltään. Jokainen heistä koki, että voi puhua työkavereilleen ja lähiesimiehelleen avoimesti, esimerkiksi tilanteissa, joissa kokisi, että työtä on liikaa. He myös kokivat, että lähiesimies kuuntelee alaisiaan, ottaa tosissaan heidän asiansa ja pyrkii mahdollisuuksiensa mukaan auttamaan heitä. Myös työkavereilta on helppo pyytää tarvittaessa apua. Lisäksi haastateltavat kokivat työnantajan tukevan hyvin jaksamista. Yksi haastateltavista kertoi työnantajan tarjoavan erilaisia välineitä jaksamisen tueksi. Hänelle on sanojensa mukaisesti jäänyt positiivinen kuva siitä, että Yritys X huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Joo kyllä se on varmaan kaikista tärkein juttu just se, että siitä voi sanoa ja siitä voi puhua ja kyllähän lähiesimieskin (muutettu) parhaansa mukaan järjestää sitten kalenterista tilaa jollekin tietylle asialle, että jos on jotain isoja juttuja meneillään, niin kyllä se sillä tavalla tukee. Totta kai se ei ole aina helppoa, kun meillä on rajalliset resurssit ja paljon hommia, mutta kuitenkin yritetään auttaa meitä. Työkavereilta saa lähinnä tsemppiä, että ei kai siinä, voi just jakaa niitä asioita ja kysellä.

HR toimii tosi mahtavasti ja tukee sitä jaksamista - - työnantajana niin Yritys X (nimi muutettu) on todella hyvä ja semmoinen jaksamista tukeva, että työhyvinvointiin panostava.

Kun kysyttiin, mitä voisi tehdä toisin, jotta työssä voisi jaksaa paremmin, ilmeni vastauksissa selkeää hajontaa. Vastauksissa nousivat esille tarvetta koulutusten ja perehdytysten lisäämiseen sekä ohjeiden selkeyttämiseen. Lisäksi lähiesimieheltä toivottiin systemaattisempaa otetta jossain asioissa, resurssointiin kannanottoa ja sitä kautta työn organisointia. Resurssoinnin ja työn organisoinnin kerrottiin voivan selkeyttää työntekoa, joka puolestaan auttaisi jaksamaan. Lisäksi toivottiin, että lähiesimies olisi vielä enemmän läsnä alaistensa työarjessa.

Psyykkisen kuormituksen vaikutuksen työntekijöissä

Lopuksi haastateltaville annettiin lista, johon oli listattu erilaisia psyykkisen kuormituksen mahdollisia vaikutuksia ihmiseen. Erilaiset vaikutukset laitettiin haastattelurunkoon näkyviin siitä syystä, että ne nähdessään saattoi haastateltavilla olla helppompi sanoittaa omia kokemuksiaan. Listaus haastattelurungossa esillä olevista vaikutuksista on nähtävissä alla olevasta kuviosta (ks. kuvio 12).

kyllästyminen, heikentynyt työmotivaatio, negatiivinen stressi, innottomuus, vaikeutunut päätöksentekokyky, keskittymisvaikeudet, muisti- ja oppimisvaikeudet, aloittekyvyttömyys, hermostuneisuus, ahdistuneisuus, kyyninen asenne työtä työtä ja/tai työkavereita kohtaan, heikentynyt ammatillinen itsetunto, epäonnistumisen tunne, masentuneisuus, jatkuva ja kokonaisvaltainen henkinen ja/tai fyysinen väsymys.

Kuvio 12. Psyykkisen kuormituksen mahdollisia vaikutuksia ihmiseen (vrt. esim. Smith ym. 2019; Manka 2015, 35, 81).

Lähes jokainen haastateltava kertoi kokeneensa työuransa aikana lähes kaikkia listassa olevia oireita lyhytkestoisesti. Tästä huolimatta he eivät kuitenkaan kokeneet olevansa mitenkään erityisen ylikuormittuneita. Lisäksi he kertoivat kokeneensa tunteukset enemmänkin normaalina, kuin epänormaalina. Yksi haastateltavista nosti myös esille sen, että on tärkeää olla itseään kohtaan armollinen. Toinen haastateltavista taas kuvaili työtään luonteensa puolesta sellaiseksi, joka vaatisi ajoittain pientä taukoa.

Oikeasti mä voisin täpätä ihan joka ikisen kohdan tästä listalta ja mä veikkaan, että suurin osa ihmisistä joskus on kokenut tai hetkellisesti edes kokee kaikkia näistä tunteista, että en mä nyt koe kuitenkaan olevani mitenkään ylikyyninen tai jotenkin kauhean masentunut ja ahdistunut, että pääsääntöisesti voin sanoa, että mä voin kyllä ihan hyvin, mutta olen mä silti kokenut näitä kaikkia joskus.

Haastateltavat eivät kokeneet tarvitsevansa tällä hetkellä tukea lähiesimieheltään tai työnantajaltaan jaksamiseensa liittyen. Joka tapauksessa he kuitenkin kokivat voidensa tarpeen tullen puhua avoimesti lähiesimiehelleen ja työkavereilleen tuntemuk-

sistaan. Lisäksi he uskoivat saavansa tarvittaessa heiltä myös apua. Yksi haastateltavista nostikin esille sen, että mikäli hän hakisi apua lähiesimieheltään esimerkiksi kylästymiseen, uskoi hän, että asialle voitaisiin tehdä jotain, esimerkiksi työnkuvia muokkaamalla talon sisällä. Toisen haastateltavan mukaan on keskeistä, että itse oppii oivaltamaan ja erottamaan nämä ohimenevät tunteet ja tekee niille asioille jotain, mihin pystyy vaikuttamaan. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi työnantajayrityksensä olevan sellainen, jossa on pehmeät arvot. Hänen kokemuksensa mukaan ihmiset nähdään yrityksessä ihmisinä, eikä vain suorittajina tai rahantekovälineinä.

6 Johtopäätökset

Vaikka psyykkinen kuormittuneisuus on nykypäivänä jo hyvin yleistä (Halme ym. 2019, 151 – 153), olivat tämän tutkimuksen tulokset loppujen lopuksi monilta osin positiivisia. Työstä löytyi paljon kuormitustekijöitä, mutta samalla myös voimavaratekijöitä. Näiden voimavaratekijöiden avulla työntekijät voivat kompensoida työssä koettuja vaatimuksiaan (Manka 2015, 38). Lisäksi haastateltavat tiedostivat useiden eri kuormitustekijöiden olevan läsnä työarjessa, vaikeivat he välttämättä niitä laske-neet omassa työssään kuormittaviksi. Tämä todentaa väitettä siitä, että asiantuntija-työ pitää sisällään paljon erilaisia kuormitustekijöitä. On kuitenkin syytä muistaa se, että jokainen työ sisältää kuormitustekijöitä. Keskeistä jaksamisen kannalta onkin se, missä suhteessa kuormitustekijöitä ja voimavaratekijöitä työssä ilmenee. (Schaufeli 2017, 121.)

Vaikka työhyvinvoinnin kokeminen onkin yksilöllistä, eikä siksi sitä voida yleistää, löytyi haasteltavien vastauksissa paljon yhteneväisyyksiä. Vaikka tutkimuksessa saadut tulokset olivatkin osiltaan positiivisia, löytyi sieltä myös selkeitä kehityskohteita. Tulosten yhteneväisyyksien perusteella voidaan vetää selkeitä johtopäätöksiä sekä tarjota toimeksiantajayritykselle konkreettisia kehitysehdotuksia oman henkilöstönsä psyykkisen kuormituksen ehkäisemiseen. Lisäksi tutkimustuloksista löytyi yhteneväisyyksiä myös aiheesta saatavan teoretiedon kanssa, minkä myötä tuloksia on helppo peilata jo aiemmin tiedettyyn.

Nykytila ja kehitysehdotukset

Kaikkia haastateltavia yhdistivät stressin läsnäolo ja ilmentyminen työarjessa. Negatiivista stressiä koettiin työssä vähintään jonkin verran ja lyhytkestoisesti kerrallaan. Stressin kokemukset liittyivät usein tiettyihin työtehtäviin, joiden ominaispiirteisiin kuuluivat vaikeat työtehtävät sekä kiire ja aikapaineet. Työn tekemistä hankaloittivat ja kuormittumista aiheuttivat puolestaan toistuvat keskeytykset, liiallinen tietomäärä, ohjeiden puutteellisuus sekä epäselvät tehtäväkuvat ja vastuut. Nämä ovat myös niitä tekijöitä, joiden on yleisesti todettu laskevan työn hallinnan tunnetta. Työn hallinnan tunnetta olisi kuitenkin tärkeä ylläpitää, sillä se on yksi keskeisimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä (Mattila & Pääkkönen 2015, 9).

Näistä edellä mainituista kuormitustekijöistä muodostuukin tämän tutkimuksen keskeisimmät kehityskohteet. Koska stressiä koetaan lopulta suhteellisen usein, olisi työnantajan perusteltua keskittyä sitä synnyttäviin tekijöihin ja pohtia erilaisia työkaluja, joilla stressiä voitaisiin vähentää. Stressiä aiheuttavia työtehtäviä tarkastelemalla, tietomäärän hallinnalla sekä dokumentaation, tehtäväkuvien ja vastuiden selkeyttämisellä voitaisiin sujuvoittaa työntekoa ja vähentää psyykkistä kuormitusta. Lisäksi näillä toimenpiteillä voidaan vaikuttaa myös kiireen tuntuun ja työn hallinnan tunteeseen.

Liiallista tietomäärää hallitsemalla sekä ohjeiden selkeyttämisellä voitaisiin varmistaa se, että työn kannalta olennaiset tiedot löytyvät nopeammin ja helpommin (Näin ehkäiset työstressiä n.d). Lisäksi työtehtävien selkeyttäminen säästäisi työntekijöitä aikaa mahdollisilta turhilta töiltä. Tämä helpottaisi myös itse työn tekemistä, kun työntekijöillä on tiedossaan ensisijaiset työtehtävänsä (Järvinen 2020, 57). Toistuvien keskeytyksien minimoiminen puolestaan auttaisi henkilöstöä keskittymään olennaiseen sekä vähentäisi riskiä mahdollisiin virheisiin (Näin ehkäiset työstressiä n.d). Toistuvien keskeytyksien minimoimiseen voivat vaikuttaa myös työntekijät itse, esimerkiksi erilaisten viestimien hallinnalla.

Tutkimustulokset osoittivat myös muutosten vaikuttavan työntekijöiden psyykkiseen jaksamiseen jonkin verran. Muutoksilla koettiin olevan vaikutusta siitäkin huolimatta, vaikkei työntekijät olleetkaan huolissaan siitä, miten he tulevat pysymään muutosten

perässä. Kokonaisuudessaan muutokset vaikuttivat työntekijöihin enemmän neutraalisti, kuin kuormittavasti tai innostavasti. Keskeisenä tekijänä muutosten vaikutuksessa jaksamiseen nähtiin se, miten muutos käytännössä toteutetaan. Vastausten perusteella työntekijät kokivat saavansa vaihtelevasti tukea oman osaamisensa kehittämiseen. Haastatteluiden mukaan työnantaja järjestää sekä ulkoisia, että sisäisiä koulutuksia, mutta kävi myös ilmi, ettei tarvittavia koulutuksia ole aina edes saatavilla. Lisäksi työnantajan kerrottiin tarjoavan alaisilleen mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan työajalla, mutta toisaalta koettiin, ettei aikaa itsenäiselle opiskelulle työkiireiden takia aina ole. Vaikka yritys antaakin mahdollisuuksia uuden oppimiseen, ei tästä mahdollisuudesta ole käytännössä aina hyötyä, jos sitä ei tosiasiasa useinkaan keretä hyödyntämään. Koska työntekijöillä itsellään oli motivoitunut ja itseohjautuva suhtautuminen uuden oppimiseen, voitaisiin tarvittavan ajan järjestämällä saada merkittäviä mahdollisuuksia työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Lisäksi osaamisen kehittäminen vaikuttaisi positiivisesti myös tässä tutkimuksessa kuormitustekijöinä ilmenneisiin tekijöihin, kuten kokemukseen liian haastavasta työstä sekä epävarmuuteen omasta osaamisesta. Lisäksi tämä auttaisi työntekijöitä pysymään yhä paremmin muutosten perässä.

Kuormitustekijöiden vastapainoksi työstä löytyi myös työntekijöille merkittäviä työn voimavaratekijöitä. Merkittäviä yhdistäviä voimavaratekijöitä haastateltavien keskuudessa olivat kokemus työyhteisön, lähiesimiehen ja työnantajan tuesta. Omalle tiimille, työyhteisölle ja lähiesimiehelle koettiin voivan puhua avoimesti ja heiltä voi tarvittaessa pyytää apua. Tämä onkin hyvin tärkeää, sillä kokemus siitä, että saa tukea hankalassa tilanteessa, on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä (Hakanen 2011, 57). Lisäksi työnantajan koettiin toimintatapojensa sekä työsuhde-etujensa osalta jaksamista tukevaksi ja alaiensa työhyvinvoinnista välittäväksi. Myös lähiesimies koettiin hyvin jaksamista tukevaksi, alaisiaan kuuntelevaksi ja alaisistaan välittäväksi. Häneltä kuitenkin toivottiin yhä systemaattisempaa otetta tietyissä asioissa, kannanottoa resursointiin ja sitä kautta työn organisointiin sekä vielä enemmän läsnäoloa alaiensa työarjessa. Näihin edellä mainittuihin työntekijöiden toiveisiin olisi lähiesimiehen siis hyvä tarttua omien mahdollisuuksiensa mukaan.

Vaikka työstä löytyikin useampia kuormitustekijöitä, koettiin työ siitä huolimatta mielekkääksi, merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Nämä työn voimavaratekijät ovat myös teorian mukaan psyykkisen työhyvinvoinnin tärkeitä lähteitä (Hakanen 2011, 54, 65). Motivaatiotekijöistä merkityksellisimpänä koettiin onnistumisen hetket, uuden oppiminen ja kehittyminen sekä positiiviset palautteet. Huomionarvoista motivaatiotekijöissä oli se, ettei mikään haastatteluissa mainituista tekijöistä ollut ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten rahaa tai palkkioita. Työntekijöille ei siis ole niin merkityksellisiä ulkoiset tekijät, kuin esimerkiksi työssä onnistuminen ja kehittyminen. Vaikka työstä löytyikin jo monia merkityksellisiä voimavarojatekijöitä, on niitä aina kannattavaa ylläpitää ja kehittää vielä entisestään.

Lisäksi työntekijät kokivat voivansa irrottautua työstään vapaa-aikana. Tämä on hyvin tärkeää ja mahdollistaa riittävän palautumisen (Kinnunen 2017, 137). Lisäksi oma perhe ja harrastukset koettiin tärkeiksi tekijöiksi, jotka auttavat työntekijöitä työstä irtautumisessa. Haastatteluissa kuitenkin nousi esille se, etteivät suurin osa haastateltavista pidä päivän kolmatta taukoaan. Tästä muodostuikin kehitysehdotus myös työntekijöille itselleen. Työn tauottaminen on tärkeää, jotta palautuminen voi alkaa jo työpäivän aikana.

Myös psyykkisen kuormituksen vaikutuksista voidaan päätellä, ettei psyykkisen työhyvinvoinnin tila ole yrityksessä täysin optimaalinen, mutta ei kuitenkaan hälyttävä, sillä työntekijät jaksavat omien sanojensa mukaan ihan hyvin. Haastatteluissa kävi ilmi, että lähes kaikki psyykkisen kuormituksen vaikutukset ovat joskus näkyneet lyhytkestoisesti ja jossain määrin lähes jokaisessa haastateltavassa heidän työuransa aikana. Haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet olevansa tällä hetkellä erityisen stressaantuneita, uupuneita, tai tarvitsevansa tukea omaan jaksamiseensa liittyen. Lisäksi työntekijät kokivat voivansa keskustella työkavereiden ja lähiesimiehensä kanssa avoimesti ja uskoivat saavansa jaksamiseensa tarvittaessa myös apua. Positiivista on jo sekin, että työntekijöillä on kykyä tunnistaa itsessään mahdollisia negatiivisia merkkejä, sillä se on tärkeä taito myös tulevaisuuden kannalta. Näin työntekijät osaavat myös itse reagoida asiaan jo ennen, kuin tilanne kerkeää mennä pahemmaksi (Nummelin 2008, 92 – 93).

Kaiken kaikkiaan Yritys X:n työntekijöiden psyykkisen jaksamisen nykytila on siis ihan hyvällä tasolla. Työntekijöiltä löytyy tarpeeksi voimavaroja työn kuormitustekijöihin verrattuna, minkä myötä he selviytyvät työpäivistä, kokevat positiivisia tunteita työhön liittyen ja saavat palautettua vapaa-ajallaan työn aiheuttamasta kuormituksesta. Siitä huolimatta kehitettävää löytyi. Edellä mainittujen kehityskohteiden toteuttamisen myötä voidaan varmistaa työntekijöiden työssä jaksaminen myös jatkossa.

7 Pohdinta

Tutkimuksen onnistuminen

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Yritys X:n järjestelmäasiantuntijoiden psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli tarjota toimeksiantajayritykselle konkreettisia kehitysehdotuksia henkilöstönsä psyykkisen jaksamisen kehittämiseen. Tutkimuksen kautta saatiin monipuoliset vastaukset tutkimuksen alussa asetettuun tutkimusongelmaan ja siitä johdettuihin tutkimuskysymyksiin. Haastatteluista saatujen vastausten avulla saatiin vastauksia ilmiöön eli kattava kuva toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkisestä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tutkimuksen toimeksiantaja sai ajantasaisen katsauksen työntekijöidensä psyykkisen työhyvinvoinnin tilasta sekä tutkimuksen, jonka tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden jaksamisen tukemisessa. Tutkimukselle asetettujen tavoitteiden täytymisen myötä tutkimusta voidaan pitää onnistuneena.

Tutkimuksen luotettavuuden toteutuminen

Tutkimuksen luotettavuuteen kiinnitettiin huomiota heti tutkimusprosessin alusta lähtien. Jokaista tutkimukseen liittyvää valintaa ja päätöstä pohdittiin tarkkaan. Lisäksi kaikki tutkimukseen liittyvät asiat dokumentoitiin ylös, jotta näihin oli mahdollista tarvittaessa palata myös myöhemmin. Näillä varmistettiin tutkimuksen luotettavuutta siitä huolimatta, vaikkei tutkimuksen tekijällä itsellään ollut juurikaan aikaisempaa tutkimusenteko taustaa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakennettiin tuoreella, luotettavalla ja monipuolisella lähdemateriaalilla. Teoreettisen viitekehysten myötä voitiin saavuttaa tarvittava ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä. Riittävän ennakkokäsityksen myötä tutkimuksessa osattiin keskittyä ilmiön kannalta olennaisiin asioihin ja kysyä ilmiön kannalta oleellisia kysymyksiä. Tutkimusote valittiin siten, että voitiin saada mahdollisimman syvä näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Puolistrukturoitu haastattelumuoto antoi tilaa haastateltavien omille näkemyksille ja kokemuksille. Lisäksi analyysi toteutettiin huolellisesti pitäen huolta siitä, ettei siinä kadotettu mitään tutkimuksen kannalta olennaista tietoa. Näillä kaikilla toimenpiteillä varmistettiin tutkimuksen validiteetti, eli se, että tutkimuksessa tutkittiin oikeita asioita (Kananen 2017, 175 – 176).

Tutkimukseen valittiin henkilöitä, joille oli kertynyt omakohtaista kokemusta asiantuntijatyöstä ja sen ominaispiirteistä. Näin voitiin varmistaa se, että tutkimusaineistoa kerättiin sellaisilta henkilöiltä, joille oli kertynyt tietoa tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Haastattelussa haastattelukysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman ymmärrettäviksi. Tämän lisäksi haastateltava pyrki haastatteluissa avaamaan käsiteltävien teemojen taustoja mahdollisimman hyvin. Haastateltaville annettiin myös mahdollisuus kysyä, jos jokin kysymys oli jäänyt epäselväksi. Lisäksi haastateltaville annettiin mahdollisuus tutustua haastattelurunkoon jo hyvissä ajoin ennen itse haastattelutilannetta. Tämän myötä minimoitiin riskiä siitä, että jotain tärkeää jää haastattelutilanteessa sanomatta. Haastatteluissa haastattelija tietoisesti pyrki olla vaikuttamatta haastateltaviin tavalla, joka olisi voinut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin.

Tutkija tiedosti sen, että tutkimus käsittelee haastateltavien kohdalla hyvinkin henkilökohtaisia ja arkoja asioita. Haastateltaville pyrittiin luomaan luottamuksellinen ja turvallinen olo koko tutkimusprosessin ajan. Tämä toteutettiin anonymiteetin varmistamisella sekä luomalla mahdollisimman rento ja turvallinen olo haastattelutilanteeseen. Materiaalia käsiteltiin niin, että haastateltavien anonymiteetti säilyi. Lisäksi haastattelumateriaalit hävitettiin heti tämän tutkimuksen valmistuttua. Myös tutkimustuloksissa haastateltavien vastaukset tuotiin esille niin, ettei niitä voi yhdistää vastaajiin.

Osa haastatteluista äänitettiin ja osa ei. Heidän kohdallaan, joilla haastattelua ei äänitetty, tehtiin kattavat muistiinpanot haastattelutilanteen aikana. Sillä, ettei osan haastattelua äänitetty, kunnioitettiin haastateltavien omaa tahtoa. Tämä on kuitenkin voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Muistiinpanojen tekeminen saattoi viedä huomiota itse haastattelutilanteelta, joten on riski, että joitain merkityksellisiä asioita on voinut jäädä huomaamatta. Kirjalliset muistiinpanot pyrittiin kuitenkin litteroimaan heti haastattelutilanteen jälkeen, jolloin haastattelijalla oli vielä tuoreessa muistissa haastattelussa käytyt asiat.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin varmistamaan myös tutkimusaineistojen vahvistettavuudella. Haastatteluiden litteroinnin jälkeen litteroidut haastatteluaineistot tarkastutettiin haastateltavilla ja annettiin mahdollisuus korjata mahdollisia väärinymmärryksiä. Tällä tavoin huolehdittiin myös tutkimuksen reliabiliteetista eli tutkimustuloksen pysyvyydestä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että mikäli tutkimus tehtäisiin uudelleen, saataisiin aikaiseksi samanlaisia tuloksia. (Kananen 2015, 344.) Muilla tavoin psyykkisen työhyvinvoinnin reliabiliteettia on hankala mitata, sillä henkilöiden jaksaminen vaihtelee. Eli vaikka tutkimus toistettaisiin myöhemmin samoilla menetelmillä ja samoille henkilöille, voi vastauksissa ilmetä siitä huolimatta eroavaisuuksia.

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta työntekijää. Tämä otanta koettiin riittäväksi, sillä määrällä saatiin tarpeeksi materiaalia ilmiön ymmärtämiseksi. Vaikka kyläläntymistä ei voidakaan Vilkan (2015, 152) mukaan pitää optimaalisimpana riittävyyden mittarina tutkimuksissa, joissa tutkitaan henkilöiden henkilökohtaisia kokemuksia, oli saturaatiota kuitenkin huomattavissa myös tässä tutkimuksessa. Haastatteluissa nousi esiin paljon samankaltaisuutta. Saatujen aineistojen pohjalta pystyttiin tekemään onnistuneet johtopäätökset toimeksiantajayrityksen työntekijöiden psyykkisestä jaksamisesta.

Vertaus aikaisempiin tutkimuksiin

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet psyykkisen kuormituksen yleistyneen Suomessa. Vaikka tämän tutkimuksen tulokset olivatkin monilta osin positiivisia, on niistä

tunnistettavissa myös samanlaista negatiivista kehityssuuntaa, kuin muissakin tutkimuksissa. Tämä tutkimus osoitti negatiivisen stressin olevan jonkin verran läsnä asiantuntijoiden työarjessa. Stressin kokemukset liittyivät usein hankaliin työtehtäviin sekä kiireeseen ja aikapaineeseen. Lisäksi työpäiviä varjostivat muun muassa toistuvat keskeytykset, liiallinen tietomäärä sekä epäselvät tehtävänkuvat ja vastuut. Myös tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimus osoitti työn psyykkisen rasittavuuden syntyvän kiireen kokemuksesta, liian tiukoista aikatauluista, käsiteltävästä tietomäärästä sekä toistuvista keskeytyksistä (Sutela ym. 2019, 128 – 129, 135). Tämän lisäksi myös Työterveyslaitoksen toteuttama tutkimus osoitti kiireen ja toistuvien keskeytyksien varjostavan asiantuntijatyötä tekevien työpäiviä ja jaksamista (Toivanen ym. 2016, 5 – 6.) Näiden tulosten osalta on tämä tutkimus siis samassa suunnassa myös muiden tutkimuksien kanssa, mikä lisää myös tämän tutkimuksen luotettavuutta. Lopputulemana voidaan siis todeta näiden edellä mainittujen seikkojen olevan todellinen haittatekijä nykypäivän työelämässä.

CGI:n toteuttaman tutkimuksen mukaan 35 prosenttia tutkimukseen vastanneista ahdisti tulevaisuus sekä se, miten he tulevat pysymään työn murroksen perässä (Työn murros Suomessa 2020, 28). Sen sijaan tämä tutkimus osoitti, ettei Yritys X:n työntekijöitä ahdisti ajatus tulevaisuudesta, eivätkä he pelkää oman osaamisensa puolesta, vaikka työssä tapahtuukin paljon muutoksia. Tältä osin tämän tutkimuksen tuloksia voidaan siis pitää positiivisempina.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan jopa 35 prosenttia palkansaajista jäi pohtimaan häiritsevästi työasioita myös vapaa-ajalla (Sutela ym. 2019, 137). Lisäksi YTN:n laatiman tutkimuksen mukaan työstä palautuminen on hälyttävällä tasolla. Sen mukaan vain kolmasosa koki palautuvansa hyvin työkuormituksestaan työpäivän jälkeen (Keränen ym. 2018, 22.) Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan pitää tähän verran positiivisempina, sillä tässä tutkimuksessa haastatellut asiantuntijat kokivat palautuvansa työpäivästä ja pystyvänsä irrottautua työstään vapaa-ajalla.

Jatkotutkimus

Tämän tutkimuksen tutkimuskohteeksi valikoitui tällä kertaa vain pieni joukko koko toimeksiantajayrityksen asiantuntijatyötä tekevistä työntekijöistä. Tästä syystä olisi kannattavaa ja kaikkien edun mukaista kohdistaa seuraavaksi psyykkisen työhyvinvoinnin tutkimus koko yrityksen henkilökuntaan. Lisäksi henkilöstön psyykkistä jaksamista olisi tärkeää kartoittaa säännöllisin väliajoin, sillä siihen vaikuttaa monet eri asiat ja tilanteet, kuten yrityksessä tapahtuvat muutokset sekä yksilöiden omat elämäntilanteet. Näin voidaan ennaltaehkäistä työntekijöiden psyykkistä kuormittamista, ja varmistaa heidän psyykkinen jaksamisensa myös tulevaisuudessa, minkä voidaan nähdä olevan yleisesti yksi merkittävimmistä tulevaisuuden haasteista työelämässä.

Lähteet

Ahola, K. 2011. Tue Työkykyä: käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä: työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Alasoini, T. 2016. Esipuhe. Julkaisussa Asiantuntijatyön johtaminen ja työelämän muutos. Toim. Vainio, L. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.5.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115052/HAMK_asiantuntijatyon-johtaminen_2016_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Creswell, J.W. 2016. 30 Essential Skills for the Qualitative Researcher. California: SAGE Publications.

Crossman, A. 2020. An Overview of Qualitative Research Methods. Artikkelili laadullisesta tutkimusotteesta ThoughCo:n www.-sivustolla. Viitattu 12.2.2020. <https://www.thoughtco.com/qualitative-research-methods-3026555>.

Davies, M. 2007. Doing a Successful Research Project: Using Qualitative or Quantitative Methods. New York: Palgrave Macmillan.

Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. 2020. 3. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskuksen julkaisema opas. Toim. Rauramo, P. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja teollisuusryhmä. Viitattu 22.7.2020. https://ttk.fi/files/7208/Esimiesten_perehdyttaminen_26109.pdf.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Työstressin teoreettisia malleja: Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Julkaisu teoksessa Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.8.2020. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf.

Halme, M., Karas, J., Manninen, K., Marttinen, K., Murto, A. & Teikari, M. 2019. Työelämän kapinalliset: Totuuksia kellokorteista ja kahvihuoneista. Helsinki: Otava.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 25.5.2020. <https://janet.finna.fi>, KauppamariTieto.

Hyttinen, M., Kukkonen, P. & Lindholm, T. 2017. Kirjoitus julkaisussa Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Raportti työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. Viitattu 5.9.2020. <https://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%C3%B6-2040-Skenaarioita-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>.

- Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 15.7.2020. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf.
- Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 30.9.2020. <https://janet.finna.fi>, KauppakamariTieto.
- Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. 2015. Ilmarisen julkaisema työhyvinvoinnin opas. Viitattu 20.7.2020. https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvinvointia_tuloksellisesti.pdf.
- Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä: 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma Talent.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Keränen, T., Oksanen, J. & Multisilta, V. 2018. YTN data 2017. Työmarkkinatutkimus ylemmistä toimihenkilöistä. Viitattu 5.9.2020. https://ytn.fi/wp-content/uploads/2018/11/ytn_data_2017_raportti.pdf.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Julkaisu teoksessa Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Kirjoitus julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Toim. Valli, R. & Aaltola, J. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kritz, R. 2014. Työperäinen stressi ja sen hallinta. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto, Materiaalitekniikan koulutusohjelma. Viitattu 23.8.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/123456789/22550/kritz.pdf?sequence=3>.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. 2. painos. Liettua: Talentum.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 28.5.2020. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Julkaisu teoksessa Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Mäki-kangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit: Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Julkaisu teoksessa Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Näin ehkäiset työstressiä. N.d. Julkaisu Työterveyslaitoksen www. -sivustolla. Viitattu 25.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/ehkaise-tyostressia/>.
- Pajo, B. 2018. Introduction to research methods: a hands-on approach. Los Angeles: Sage.
- Psykososiaalinen kuormitus. N.d. Julkaisu psyykkisistä ja sosiaalisista kuormitustekijöistä Työturvallisuuskeskuksen www. -sivustolla. Viitattu 3.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus.
- Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. 2017. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2017. Viitattu 19.4.2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/1231702/Psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla_25_11_2015.pdf/f083e3fb-f25f-44cf-8c45-d1ec414e41d4.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Julkaisu teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. & Anttila, T. 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Sarkkinen, M. 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Artikkelipalautteenannon vaikutuksesta työhyvinvointiin Työterveyslaitoksen www. -sivustolla. Viitattu 25.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>.

Schaufeli, Wilmar B. 2017. Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Journal of Organizational Dynamics* (2017), 2, 120 – 132. 13 p. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>.

Smith, M., Segal, J. & Robinson, L. 2019. Burnout Prevention and Treatment. Artikkel. Viitattu 3.5.2020. <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>.

Sutela, H., Pärnäinen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977 – 2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 19.4.2020. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. AikaJärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitoksen julkaisema tutkimus asiantuntijatyön ajanhallinnasta. Työterveyslaitos. Viitattu 31.5.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_asiantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta. 2017. Raportti työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. Viitattu 5.9.2020. <https://www.demoselsinki.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%C3%B6-2040-Skenaarioita-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>.

Työkykytalo. N.d. Työterveyslaitoksen julkaisema tietopaketti työkyvystä Työterveyslaitoksen www. -sivustolla. Viitattu 5.2.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.

Työn murros Suomessa. 2020. CGI:n julkaisema tutkimusraportti tulevaisuuden työelämästä ja työn murroksesta 2020. Viitattu 20.8.2020. https://www.fi.cgi.com/hubfs/Tyon_murros_Suomessa_2020.pdf?utm_campaign=FIIPS%20Ty%C3%B6n%20murros%20tutkimus&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_yecPZYD4vcBpkSiOx-khELIE1VA5pCqq_rs40NMq7X3XzzacnVTOlmybbxJcgseJiObYUs9Y8vZZIV74TUBohileg58A&_hsmi=81009502&utm_source=hs_automation&utm_content=81009502&hsctaTracking=c19d9221-8487-4a88-8915-08ef317ec2c3%7C43eba580-1e6d-4664-8bd0-391ff2b3fc1c.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu 21.12.2001. Viim. muutos 29.12.2016. Viitattu 17.7.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos 5.7.2019. Viitattu 12.7.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Viitattu 18.8.2020. <https://janet.finna.fi>, Ellibs.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virkkunen, J. 2013. Koettu kiire, työn hallinnan mahdollisuudet ja uupumus tietotyössä. Sosiaalipolitiikan Progradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Viitattu 22.8.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84981/gradu07034.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Västilä, T. 2017. Mitä on työn psykososiaalinen kuormitus? Artikkelitelmä Telma-lehden www.-sivustolla. Viitattu 25.4.2020. <https://telma-lehti.fi/mita-tyon-psykososiaalinen-kuormitus>.

Västilä, T. 2018. Työn ja vapaan rajalla. Artikkelitelmä Telma-lehden www.-sivustolla. Viitattu 25.4.2020. <https://telma-lehti.fi/tyon-ja-vapaan-rajalla>.

Workplace stress. A collective challenge: World day for safety and health at work 28 April 2016. 2016. International Labour Organization. Viitattu 3.5.2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe-work/documents/publication/wcms_466547.pdf.

Liitteet

Liite 1. Ensimmäinen saatekirje

Moikka!

Sain mahdollisuuden toteuttaa **opinnäytetyöni** [REDACTED] ja olenkin sitä ahkerasti edistänyt tämän kevään aikana. Opinnäytetyössäni tutkin asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työssä jaksaminen on aiheena itselleni lähellä sydäntä ja nykypäivänä myös hyvin keskeinen puheenaihe. Monet tutkimustulokset osoittavat psyykkisen kuormittavuuden olevan asiantuntijatyössä jo arkipäivää.

Kaiken työn hektisyyden keskellä elämme lisäksi maailmassa jännittävää aikaa: työn murros ja teknologian nopea kehittyminen vaikuttavat myös asiantuntijatyöhön tuoden paljon uusia mahdollisuuksia. Samalla ne kuitenkin edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä sekä sopeutumista uusiin tapoihin tehdä työtä.

Kaiken tämän kiireen ja muutoksen keskellä on tärkeää muistaa pysähtyä pohtimaan omaa jaksamistaan, sillä liiallisella psyykkisellä kuormituksella voi olla ihmiselle hyvinkin vaarallisia seurauksia. Työntekijän oman vastuun lisäksi, myös työnantaja on hyvin keskeisessä roolissa työntekijöidensä työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyöni avulla toivon voivani tarjota teille mahdollisuuden reflektoida omaa tilannettanne ja sitä, mitkä tekijät omassa työssänne kuormittavat ja mitkä taas auttavat jaksamaan. Samalla toivon tarjoavani [REDACTED] tutkimuksen, jota he voivat hyödyntää työntekijöidensä psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Opinnäytetyössäni tutkin aihetta seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

- Miten työntekijät kokevat oman psyykkisen työhyvinvointinsa nykytilan ja omaan työhön liittyvät kuormitustekijät työssään?
- Miten työntekijät kokevat työssä tapahtuvien muutoksien vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiinsa?
- Kuinka psyykkistä jaksamista voitaisiin edistää?

Tarkoituksenani on toteuttaa aineistonkeruu noin tunnin mittaisena, laadullisena teemahaastatteluna. Haastattelu on tarkoitus toteuttaa rentona jutusteluna, jota kuitenkin johdattelee erikseen laatimani haastattelurunko. Haastattelu toteutetaan täysin luottamuksellisesti, jolloin vastauksia ei voida missään vaiheessa yhdistää vastaajiin. Tarkoituksena olisi toteuttaa aineistonkeruuta viikolla 24.

Olisin todella kiitollinen, jos voisit osallistua haastatteluun. Jos mainitsemani ajankohta ei sovi, voit myös ehdottaa itsellesi sopivampaa ajankohtaa viikosta 24 alkaen. **Ilmoittaisitko minulle jokatapauksessa siitä, voitko osallistua vai et.** Jos sinulle heräsi jotain kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä, niin kerron mielelläni lisätietoja.

Liite 2. Toinen saatekirje

Huomenta,

Kiitos vielä osallistumisestasi haastatteluun! Tämän sähköpostin liitteistä löytyy haastattelurunko, johon voit halutessasi tutustua etukäteen.

Haastattelutilannetta ja aineiston käsittelyä sujuvoittaakseen pyytäisin vielä suostumustasi siihen, että haastattelu nauhoitetaan. Nauhoite käsitellään täysin luottamuksellisesti ja poistetaan heti litteroinnin jälkeen. Jos et halua, että haastattelua nauhoitetaan, ilmoitaisitko siitä minulle.

Aurinkoista päivää! :)

Liite 3. Teemahaastattelurunko

Työ

1. Kertoisitko työtehtävistäsi?

Työn voimavarat

1. Kuinka merkitykselliseksi koet oman työsi?
2. Miten motivoitunut koet olevasi työtäsi kohtaan?
 - a. Mitkä ovat työssäsi suurimmat motivaatiotekijät?
3. Mitkä tekijät työssäsi auttavat sinua jaksamaan?

Työn kuormitustekijät

4. Miten kuvailisit omaa jaksamistasi työssä tällä hetkellä?
5. Koetko usein stressiä työssäsi? Millaista?
6. Kuinka hyvin koet pystyväsi vaikuttamaan omaan työhösi ja työtaakkaasi?
7. Valitse alla olevasta listasta sinua kuormittavia tekijöitä ja perustele. Onko jotain lisättävää?

Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät:

1. jatkuva kiire, kohtuuton aikapaine
2. liian vähäinen tai liian suuri työn määrä
3. itsesääntelyn puute työmäärässä, työtahdissa tai työajassa
4. epäselvät tehtäväkuvat ja vastuut
5. epäselvät tavoitteet työssä
6. työvälineiden tai – olosuhteiden puutteellisuus
7. ei mahdollisuutta osaamisen kehittämiseen
8. palautteen tai arvostuksen puute
9. etätyö

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät:

1. yksitoikkoinen ja ei riittävän haasteellinen työ tai liian haastava työ
2. epävarmuus omasta osaamisesta
3. liiallinen tietomäärä
4. jatkuva valppaana olo
5. jatkuvat keskeytykset työssä
6. jatkuvat muutokset työssä ja työtehtävissä
7. kohtuuton vastuu ja työn laadulliset vaatimukset
8. toistuvat hankalat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden tai yhteistyötahojen kanssa

Työssä tapahtuvat muutokset

8. Tapahtuuko työssäsi paljon muutoksia? Millaisia?
 - a. Miten näet työsi muuttuvan esim. teknologiakehityksen myötä?
9. Miten koet työssä tapahtuvien muutosten vaikuttavan työssä jaksamiseesi?
10. Ahdistaako sinua tulevaisuus ja se, miten osaamisesi tulee riittämään?
11. Miten työnantaja huolehtii osaamisestasi?
12. Minkälaista tukea ja apua kaipaisit?
13. Miten itse huolehdit oman osaamisesi ylläpitämisestä?

Psyykkisen kuormituksen ehkäiseminen

14. Miten koet pystyväsi irroittautumaan töistä vapaa-ajalla?
 - a. Entä palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta?
15. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi työssä ja vapaa-ajalla?
16. Mitä voisit itse tehdä toisin, jotta jaksaisit paremmin työssäsi?
17. Millaiseksi koet työilmapiirin ja yhteistyön sujumisen työyhteisön sisällä?
18. Miten koet yrityksen nykyisten toimintatapojen tukevan jaksamistasi?
19. Miten koet saavasi tukea omaan työssä jaksamiseesi?
 - a. Työnantajalta, lähiesimieheltä ja työkavereilta?
20. Mitä mielestäsi voisi tehdä toisin, jotta jaksaisit paremmin työssäsi?
 - a. Työnantajan, lähiesimiehen ja työkavereiden osalta?

Psyykkisen kuormituksen vaikutukset

21. Oletko joskus tuntenut työssäsi joitain näistä, jos niin mitä?:

kyllästyminen, heikentynyt työmotivaatio, negatiivinen stressi, innottomuus, vaikeutunut päätöksentekokyky, keskittymisvaikeudet, muisti- ja oppimisvaikeudet, aloittekyvyttömyys, hermostuneisuus, ahdistuneisuus, kyyninen asenne työtä työtä ja/tai työkavereita kohtaan, heikentynyt ammatillinen itsetunto, epäonnistumisen tunne, masentuneisuus, jatkuva ja kokonaisvaltainen henkinen ja/tai fyysinen väsymys.

22. Jos olet, oletko saanut tukea siihen?
 - a. Millaista tukea tarvitsit?