

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

## Työsuojelunäkökulma työn psykososiaaliseen ylikuormitukseen

Yksilön tarina työn muutoksen ja uuvuttavuuden kuvaajana

*Merja Karjalainen*

Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä  
(210 op)

5/2020



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä (210 op)

---

Tekijä: Merja Karjalainen

Opinnäytetyön nimi: Työsuojelunäkökulma työn psykososiaaliseen ylikuormitukseen – Yksilön tarina työn muutoksen ja uuvuttavuuden kuvaajana

Sivumäärä: 60 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja: Juha Niiranen

---

Toiminnallinen opinnäytetyöni liittyy tietokirjaani *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu* (Basam Books 2020).

Opinnäytetyöni produktina on tietokirjani luku: *Rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä*. Produktini on omakohtainen tarina psykososiaalisen kuormituksen kumuloitumisesta ja työsuojeluviranomaisen toiminnasta, kun viranomainen selvittää, onko työnantaja toiminut työturvallisuuslain mukaisesti. Produktini tekee näkyväksi, mitä tarkoittaa työnantajaa sitova työturvallisuuslain velvoite, että työ ei saa vaarantaa työntekijän henkistä eikä fyysistä terveyttä. Produktini myös kuvaa asiakasaloitteisen työsuojelutarkastusprosessin vaiheet asiakkaan näkökulmasta ensimmäisestä puhelinsoitosta poliisitutkintaan ja syyttäjän syyttämispäätökseen.

Opinnäytetyöni toiminnan kuvausosuudessa tarkastelen produktia – ja tietokirjaani – osana yli kolmekymmenvuotista toimittajan uraani, ammatti-identiteettini eri vaiheita sekä ammatillista eetostani. Ylikuormituskokemuksestani, sen tuottamasta terveydellisestä uhkasta ja irtisanoutumisestani päätoimittajan tehtävästä sanoitan henkilökohtaisen ammatillisen muutostarinan.

Olen yhä samoilla jäljillä kuin toimittajan urani alussa: toivon voivani auttaa työlläni muita ja viedä yhteisiä asioita eteenpäin edes pienin askelin. Siihen tämäkin opinnäytetyöni tähtää: laajentamaan työn kuormittavuudesta, työuupumuksesta ja kuormituksen terveysvaikutuksista käytävää keskustelua sekä herättelemään käytännön muutoksiin.

Työn tuottama psykososiaalinen ylikuormitus on terveysriski, joka altistaa masennuksen lisäksi vakaville fyysisille kansantaudeillemme, kuten sydän-, verisuoni-, tuki- ja liikuntaelinsairauksille sekä diabetekselle. Tilastojen mukaan kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta on lisääntynyt 2000-luvulla. Sadattuhannet palkansaajat kertovat vuonna 2019 valmistuneessa Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa palautuvansa työstä henkisesti ja fyysisesti huonosti tai melko huonosti.

On aika tarkastella työsuojelun keinoin, mikä työssä kuormittaa ja altistaa uupumukselle ja miten työn kuormitustekijöitä töissä hillitään ja poistetaan. Näkökulma on työsuojelun mukaisesti työn ominaisuuksissa, työn teon tavoissa ja olosuhteissa.

Työsuojelu on työpaikkatasoista yhteistoimintaa, josta viime kädessä vastaa työnantaja. Työsuojeluviranomainen valvoo, että vähintään työturvallisuuslain minimivaatimukset toteutuvat työpaikoilla. Aineistoni osoittaa, että työsuojeluviranomainen on 2010-luvulla valpastunut valvomaan työpaikkojen psykososiaalista kuormitusta.

---

Asiasanat: työuupumus, jaksaminen, työsuojelu, kuormittavuus, työhyvinvointi, johtaminen, työura

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Degree Programme in Workplace Community Development

---

Author: Merja Karjalainen

Title: The occupational health and safety aspect of work overstress – An individual story as a representation of the changing and exhausting working life

Number of Pages: 60 and 3 attachment pages

Supervisor: Juha Niiranen

---

This functional thesis is related to my non-fiction book titled *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu* (Limits of copying. Psychosocial burden, work-related exhaustion and occupational health and safety) which is published in Finnish in the autumn 2020 by Basam Books.

This thesis includes a chapter of my non-fiction book as a product (chapter 6: *Rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä* – I loved my work until I began to hate it). The purpose of the product was to represent how a work-related overstress cumulated and how the safety authorities worked out whether the employer had obeyed the law to resolve the causes of the unhealthy stress. The method of the product was a first-person narrative. The result of the product was to point out the responsibilities of an employer to take care of planning, supervising and leading healthy working conditions. The conclusion of the product – an employer is facing a charge of crime because of an employee's work-related psychosocial overburden – may indicate changes in interpretations of the law and in the activity of the authorities.

The chapters before the product on the other hand describe the personal process: how a professional identity of a journalist has changed many times during the career from a student to an editor-in-chief and how it changed while creating the product. On the other hand there are references to studies, surveys and statistics which concern well-being and stress at work in the beginning of decade 2020.

---

Keywords: exhaustion, stress, burnout, occupational health and safety, well-being at work, leadership, career

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Opinnäytetyöni produktin tarkoitus ja tavoitteet .....	6
1.2	Opinnäytetyöni taustalla olevat omat motiivini .....	7
1.3	Opinnäytetyöni rajaukset .....	8
2	Produkti menetelmä- ja oppimisprosessina.....	10
2.1	Taustalla tarinallistaminen toimittajan työvälineenä.....	10
2.2	Tarinallistaminen oman ammatti-identiteettini uusiutumisen välineenä.....	11
2.3	Ilman tietokirjaani ei olisi produktiani .....	13
3	Mitä merkitystä produktillani on?.....	14
3.1	Produktini yhteiskunnallinen merkitys .....	14
3.2	Mikä on produktini luotettavuusarvo ja anti työpaikoille? .....	15
3.3	Produktini merkitys minulle .....	17
4	Aiheen yhteiskunnallinen ajankohtaisuus .....	18
4.1	Työelämän jatkuva muutos koskee kaikkia.....	18
4.2	Ihmisen kognitiiviset kyvyt ovat koetuksella .....	20
4.3	Psykososiaalinen työkuormitus syntyy monista tekijöistä .....	21
4.4	Mitä on työuupumus?.....	23
4.5	Kuormituksen kustannukset voivat olla arvaamattomat.....	24
5	Työkuormitukseen ja työuupumukseen tarvitaan työsuojelunäkökulma .....	26
5.1	Työturvallisuuslaki turvaa fyysisen ja henkisen terveyden .....	26
5.2	Valtakunnallinen työsuojeluviranomainen toimii viidellä vastuualueella ....	28
5.3	Työsuojeluviranomaisen keinot puuttua työpaikkojen työsuojeluepäkohtiin .....	29
5.4	Työsuojeluviranomainen on valpastunut valvomaan psykososiaalista työkuormitusta 2010-luvulla.....	30
5.5	Työpaikoilla työsuojelu perustuu yhteistoimintaan .....	31
5.6	Viranomaishavainto: työpaikoilla taidot eivät riitä kuormituksen tunnistamiseen ja hallintaan.....	32
6	Produkti: Rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä .....	34
6.1	Suutarin lapsen jalkoja palelsi.....	34

6.2	Kuormitus kasvoi korkoa korolle .....	36
6.3	Missio onnistui, kuormitus jäi.....	40
6.4	Haluan elämäni takaisin.....	43
6.5	Sirkushevosen kuolema .....	46
6.6	Työsuojeluviranomaiselta poliisille esitutkintaan ja lopulta syyttäjälle .....	48
7	Työsuojelu kuuluu kaikille – vai kuuluuko?.....	53
	LÄHTEET .....	55
	LIITE .....	61

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Opinnäytetyöni produktin tarkoitus ja tavoitteet

Toiminnallisen opinnäytetyöni produkti on omakohtainen kertomus yksilötason psykososiaalisesta työkuormituksesta ja työsuojelun viranomaisprosessista omassa tapauksessani.

Produktin olen sijoittanut opinnäytetyöni kuudenneksi luvuksi otsikolla *Rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä*, ennen loppulukua. Produktia edeltävä tekstiosuus taustoittaa, millä tavalla työelämä on muuttunut 2020-luvulle tultaessa ja miten työsuojeluviranomaisen toimintaa psykososiaalisen kuormituksen valvojana 2010–2020-lukujen taitteessa voi tulkita. Lisäksi raportoin aluksi omaa ajattelu- sekä tiedonhaku- ja tiedostamisprosessiani.

Produktini tarkoitus on tehdä oman tarinani avulla näkyväksi kaksi kehityskulkua:

- a) Psykososiaalisen ylikuormituksen työperäiset syyt, sen aiheuttamat yksilölliset oireet sekä vaikutukset työhön, voimavaroihin ja terveyteen.
- b) Työsuojeluviranomaisen toiminnan eri vaiheet, kun viranomaisen selvittää, onko työnantaja toiminut työturvallisuuslain mukaisesti.

Perustelen produktini tarpeellisuutta näillä seikoilla:

- a) Psykososiaalista työkuormitusta ja ylikuormituksen aiheuttamaa työuupumusta ei tällä hetkellä tarkastella työpaikoilla eikä julkisessa keskustelussa riittävästi työlähtöisenä ilmiönä. Työn tuottaman ylikuormituksen todelliset syyt jäävät tunnistamatta ja työolosuhteet muuttamatta.
- b) Työturvallisuuslain velvoitteita ei tunneta riittävän hyvin työnantajien eikä työntekijöiden keskuudessa.
- c) Työsuojeluviranomaisen toimintaa ei tunneta riittävästi työpaikoilla eikä laajemmin yhteiskunnassa. Haluan omalla produktillani näyttää, miten työsuojeluviranomainen toimii, kun asiakas ottaa viranomaiseen yhteyttä epäillessään työpaikkansa työolosuhteiden olevan vaaraksi terveydelle.

Produktini aineisto sisältyy yhtenä lukuna syksyllä 2020 ilmestyvään tietokirjaani *Jakamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu* (Basam

Books). Tietokirjani – ja produktini – tavoite on osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun työn muutoksista, kuormituksesta, työsuojelun sisällöstä ja työnantajan vastuista sekä vaikuttaa työsuojelun käytäntöihin työpaikoilla.

Sanomani on, että työsuojelun periaatteiden ja toimintatapojen tuntemus ja hyödyntäminen kuuluvat nykyajan työyhteisö- ja työnantajataitoihin. Työn psykososiaalinen ylikuormitus on työturvallisuuslain tarkoittama terveysriski. Ylikuormituksen ehkäiseminen ja minimoiminen on lain mukaan viime kädessä työnantajan vastuulla.

## 1.2 Opinnäytetyöni taustalla olevat omat motiivini

Toimitustyötä eri rooleissa ja erilaisissa julkaisuissa yli kolmenkymmenen vuoden ajan tehneenä olen tottunut tuomaan havaitsemani ilmiöt ja ongelmat julkisuuteen. Toimittajana olen välittänyt haastateltavieni tarinoita yhteisesti jaettaviksi ja liittännyt yksilötarinoiden yhteyteen tutkimustietoa ja ajankohtaisia yhteiskunnallisia konteksteja.

Olen toki poiminut juttujen aiheita myös läheltä itseäni ja varsinkin päätoimittajana pääkirjoituksissa kertonut jotain itsestäni. Kuitenkin kuulun siihen ammatilliseen traditioon, jossa toimittaja on tiedonvälittäjä ja yleisönsä palveluksessa, ja siihen harvoin tarvitaan minämuotoisia tilityksiä. Tiedotusvälineiden tehtävä on levittää mahdollisimman totuudenmukaista tietoa, eikä toimittaja saa valjastaa julkista vallankäytön kanavaa ja kulloistakin mediavälinettä omiin tarkoituksiinsa.

Omasta minästä etäännyttävää kerrontatapaa vahvistavat taannoiset yliopisto-opintoni. Suomen historian pääaineopiskelijalle oman kokemuksen tarinallistaminen ja käyttäminen tutkimuskohteena eivät kuulu metodeihin, eivät kuuluneet ainakaan 1980–1990-luvuilla.

Oma raju, fyysiseen sairastumiseen johtanut ylikuormituskokemukseni, eettinen ristiriita omien arvojeni ja työnantajan toiminnan välillä sekä työsuojeluviranomaisen toimenpiteet saivat minut kuitenkin ”tulemaan ulos kaapista”. Jos minä aihepiiriin tuntevana ja ylikuormituskokemuksen läpikäyneenä en kykene olemaan avoin, jakamaan oppimaani ja tuomaan keskusteluun uusia näkökulmia, kuka sitten voi sen tehdä?

Tunnistan nämä lähtökohdat halussani osallistua julkiseen kuormitus- ja työuupumuskeskusteluun:

1. Ärtymys, joka kohdistuu työuupumus- ja kuormituskeskustelun kapeuteen ja tietämättömyyteen työturvallisuuslain velvoitteista. Keskustelu lipsahtaa helposti työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien ja yksityiselämän haasteiden pohtimiseksi ja työn ongelmat psykologisoidaan yksilön ongelmiksi.
2. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin tuntemus, jonka olen aihepiiriin erikoistuneena journalistina yli kymmenen vuoden aikana hankkinut.
3. Oma kokemus työn ylikuorman aiheuttamasta (fyysisestä) sairastumisesta. Olen yksi monista. Ylikuormituksen sairastuttamia on Suomessa kymmeniätuhansia, ja psykososiaalisen kuormituksen kasvaessa yhä useampi sairastuu, ellei työnteon olosuhteita saada muutettua.
4. Oikeudentajuni, jonka mukaan työelämä perustuu lakien ja sopimusten noudattamiseen.
5. Oma kokemus työsuojelun asiakasaloitteisesta viranomaisprosessista. Nykyisin viranomaisen koetaan työpaikoilla etäiseksi ja vieraaksi, eikä siltä osata hakea tukea työsuojelun ongelmiin.

### 1.3 Opinnäytetyöni rajaukset

Hyödynnän tässä opinnäytetyössä osaa niistä aineistoista ja lähteistä, jotka sisältyvät tietokirjaani. Opinnäytetyöni on kuitenkin oma itsenäinen teoksensa. Se on työelämän muutosten ja työsuojelun periaatteiden tarkastelussa huomattavasti kirjaani suppeampi. Toisaalta omia kokemuksiani, ajatuksiani ja tuntojani analysoin opinnäytetyöni raporttiosuudessa laajemmin ja henkilökohtaisemmin kuin kirjassani.

Tietokirjaani varten haastattelin kolmeatoista 32–61-vuotiasta henkilöä, jotka kaikki oli työterveyshuollossa määritelty työssään uupuneiksi. Lainasin heidän kertomuksiin tietokirjaani konkretisoidessani eri alan ammattilaisten työn kuormitustekijöitä sekä kuormituksen moninaisia terveysvaikutuksia. Opinnäytetyöstäni rajaan pois nämä teemahaastattelut. Näin työelämän muutoksia käsittelevä osuus ei laajene liikaa ja pitäydyn rajatusti otsikon mukaisessa työsuojelunäkökulmassa.

Tietokirjaani varten tekemiini asiantuntijahaastatteluihin ja taustoittaviin keskusteluihin viittaan opinnäytetyössäni vain muutamissa kohdissa, mutta olen merkinnyt



kaikki nämä haastattelut ja keskustelut lähdeluetteloon erilliseksi kokonaisuudeksi. Keskusteluilla, joista osaa voi pitää konsultointeina, on ollut merkitystä ajatteluni kirjastamiselle, joidenkin tietojen ja tulkintojen tarkistamiselle sekä joidenkin kirjallisten lähteiden löytämiselle. Kaikesta tekstistä ja tulkinnoista vastaan kuitenkin itse.

Tietokirjaani varten tutustuin omaan työsuhteeseeni liittyneiden työsuojelun tarkastuskertomusten lisäksi kahdeksaan muuhun tarkastuskertomukseen. Näistä kuusi sain pyynnöstäni käyttöni Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen kirjaamosta. Kaksi muuta valitsin internethaun tuloksista: työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomukset ovat julkisia asiakirjoja, joita käsitellään muun muassa kuntien ja seurakuntien hallintoelimissä. Tässä opinnäytetyössä lainaan vain omaa tapaustani koskevia tarkastuskertomuksia, osana produktiani.

Produktistani olen jättänyt pois tietokirjani sen osuuden, jossa kuvaan irtisanoutumiseni jälkeen pitkään jatkunutta väsymystä monine kognitiivisine ja fyysisine oireineen. Olen jättänyt produktista pois myös kirjaani sisällyttämäni väsymys- ja kiitollisuuspäiväkirjan lainaukset. Päiväkirjamerkintöjen avulla jäsensin irtisanoutumiseni jälkeen pettymyksiäni ja pelkojani sekä ylläpidin itsetuntoani, mutta ne eivät mahdu opinnäytetyöni otsikon alle.

Opinnäytetyöstäni olen rajannut pois myös sen tietokirjani osuuden, jossa arvioin toimittajan työn ja kustannusalan muutoksia urani ajalta 1980-luvun lopulta 2020-luvulle. Vaikka toimitustyö on ollut työelämän murroksen pioneerialoja, tärkeintä on kiinnittää huomio muutoksiin, jotka koskevat käytännössä jollakin tavalla kaikkia töitä ja ammatteja.

Kaikki tietoperustana käyttämäni tilastoaines on koottu ja myös julkaistu ennen kevään 2020 koronapandemiaa. Poikkeustilan mahdollisia vaikutuksia esimerkiksi työn kuormittavuuskokemuksiin ei käyttämissäni lähteissä näy.

## 2 Produkti menetelmä- ja oppimisprosessina

### 2.1 Taustalla tarinallistaminen toimittajan työvälineenä

Tämä opinnäytetyö on laittanut minut pohtimaan tarinaa ja tarinallistamista. Olen tutustunut itselleni aiemmin etäiseksi jääneisiin tutkimuskäsitteisiin metodologisten artikkeleiden, Vilma Hännisen väitöskirjan ja tutkija Anu Järvensivun työelämätarinoita käsittelevän tietokirjan avulla.

Kerronnallisessa tutkimuksessa tarina määritellään ajassa etenevien tapahtumien tai tapahtumakulkujen kuvaukseksi. Tarina vastaa kysymykseen, mitä on tapahtunut jonkin tietyn tapahtumien virrasta leikatun jakson aikana. Tapahtumakulut voidaan kuvata ja välittää eteenpäin monilla eri ilmaisutavoilla, kuten sanoin, kuvin, jopa näytellen tai sekoittaen lukuisia eri ilmaisutapoja samaan tarinaan tai ”esitykseen”. Perinteisesti tarina rakentuu alusta, keskikohdasta ja lopusta. Jos tapahtumien kulku ei etene kronologisesti vaan sisältää takaumia tai tapahtumia aletaan purkaa lopusta alkuun, ollaan kertomuksen alueella. Kertomus on tarinaa dramatisoidumpi ja provosoi vastaanottajaa eläytymään. (Heikkinen 2018, 172–173. Hänninen 2018, 189–191.)

Hannu L.T. Heikkinen suomentaa narratiivisen tutkimuksen (englanniksi *narrative research/inquiry*) nimenomaan kerronnalliseksi, ei kertomuksellisuudeksi. Kertomuksellisuus viittaa lähinnä vain lopputulokseen, kertomukseen. Kerronnallisuus puolestaan sisältää lopputuotoksen lisäksi kertomisen prosessin. Tämän määritelmän koen läheiseksi jo toimittajantyöni vuoksi. Toimittajana olen ollut osa haastateltavieni tarinoiden ja julkisuuteen välittämieni kertomusten prosessia.

Kun olen välittänyt yksilötason tarinoita julkisuuteen, olen häivyttänyt itseni ja antanut huomion tarinoideni kohteille. Ilman muotoilemiani aiheita, löytämiäni haastateltavia, esittämiäni kysymyksiä ja kirjoitusvaiheessa tekemiäni rajoituksia ja korostuksia noita lehtijuttuja ei kuitenkaan olisi syntynyt.

Minulle haastateltavieni tarinat ovat olleet, Heikkisen termiä käyttäen, eräänlaisia ammatillisia työvälineitä (Heikkinen 2018, 183). Nekin tarinat ovat pyrkineet totuuteen, kuten journalismin vaatimuksiin kuuluu, ja käsitelleet kulloinkin ajankohtaisia ilmiöitä ja toisaalta yleisinhimillisiä elämänkulkuja. Joillekin haastateltavilleni journalistiseen työprosessiin osallistuminen on tarjonnut jopa terapeutisia ulottuvuuksia, ja he ovat saaneet työvälineitä omaan identiteettityöhönsä. Voisin jatkaa pohtimalla, miten

haastateltavien kertomat tarinat vaikuttavat toimittajaan – sillä ne vaikuttavat – mutta en lähde siihen arviointiin tässä yhteydessä.

Mutta olenko kirjoittanut toimittajana tapahtumakulut kirjaavia tarinoita vai lukijaa eläytymiseen houkuttelevia kertomuksia? Ehkä jotain siltä väliltä, ja ennemminkin tunnekokemuksiin houkuttelevia kertomuksia kuin viileitä tarinoita. Se ollut tietoinenkin tavoite. Kaikki julkaisutoiminta kilpailee ihmisten huomiosta ja ajasta. Käsiteltävät asiat on esitettävä niin, että ihminen kokee aiheen tulevan lähelle, puhuttelevan häntä ja että hänelle jää jokin tunnekokemus – ja sen lisäksi toivottavasti muistijälki itse asiasta.

## 2.2 Tarinallistaminen oman ammatti-identiteettini uusiutumisen välineenä

Opinnäytetyöni produktissa käytän nyt omaa tarinaani ammatillisena työvälineenä – ja hyödynnän siinäkin kertomuksen keinoja vähintään takaumissa ja erilaisissa tekstilainauksissa. Produktiani voi kutsua myös narratiiviseksi analyysiksi: luon aineistojeni pohjalta uuden kertomuksen, joka nostaa esiin keskeisiksi arvioimiani teemoja. Toteutan narratiivista tietämistä: tuotan temaattisesti ja johdonmukaisesti etenevän tarinan. Onnistuneimmillaan se tarkoittaa narratiivisen tietämisen tapaa yhtenä järkiperäisen ajattelun muotona. (Heikkinen 2018, 181.)

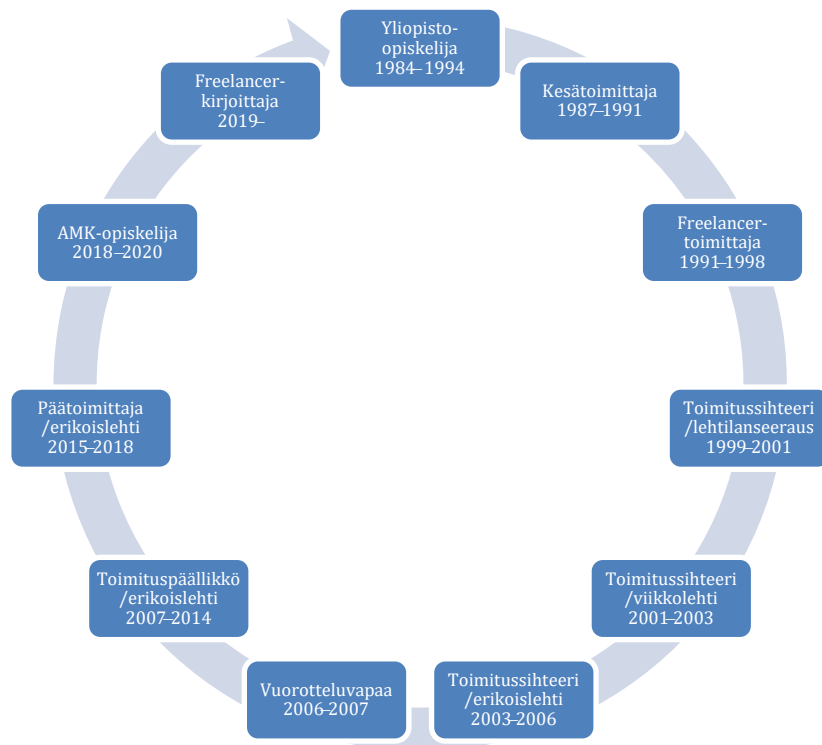
Produktiani voi kutsua myös autoetnografiaksi. Autoetnografiassa tutkija erittelee teoreettisin välinein henkilökohtaista tarinaansa. (Hänninen 2018, 193.) Tosin produktini henkilökohtainen tarina ei ole päiväkirjamuodossa, mutta tutkin aiheitani sisältäpäin osallistuen, tarkastellen ja kuvaillen. Kun yleensä etnografiassa tutkitaan muita, autoetnografiassa pyritään luomaan ymmärrys kulttuurisesta kokemuksesta henkilökohtaisen kautta. (Kukkurainen 2019.)

Voin muotoilla produktini autoetnografisuuden näin: tutkin työn ylikuormitusprosessia ja työsuojeluviranomaisen toimintaa henkilökohtaisen kertomukseni kautta. Todellisuudessa tutkin myös henkilökohtaista tarinaani osana työelämän muutosta, osana nykyajan työn kuormitustekijöitä ja osana viranomaisen toimintaa omassa työsuhteessani.

Narratiivisuuteen kuuluu ajatus, että minuus on moniulotteinen ja muuttuva kulttuurinen prosessi. Ihminen rakentaa ja purkaa identiteettiään – kertoo itselleen tarinaa

itsestään elämänsä aikana useastikin. Identiteettiään määritellesään ihminen vastaa kysymykseen, kuka hän on. Vastaavasti ihminen voi kysyä itseltään, kuka ja millainen hän on oman ammattinsa edustajana. Silloin hän määrittelee omaa ammatillista identiteettiään. (Hänninen 2000, 60–62. Kaasila 2008, 44. LaPointe & Tienari 2013, 8.)

Tiedostan, että ammatillinen identiteettini on muutoksessa – kuten se on ollut muutoksessa monta kertaa aikaisemminkin työurani aikana (kuvio 1.). Henkilökohtaisen tarinani tutkiminen palvelee nykyistä käännekohtaa ja identiteettityötä.



Kuvio 1. Ammatti-identiteettini muutokset tehtäväkuvien mukaan ajalla 1984–2020.

Tässä opinnäytetyössä keskityn urani ja ammatti-identiteettini tuoreimpaan murrosvaiheeseen: irtisanoutumiseen päätoimittajan tehtävästä, uudelleen ja uudelle alalle opiskelijaksi hakeutumiseen sekä asenteeni muuttumiseen työvälinnettäni – kirjoittamista – kohtaan.

Tarkastelen sisäistä tarinaani toisaalta oman työni ja toisaalta viranomaistoiminnan kontekstissa. Voin jopa seurata läheltä viranomaisdiskurssia, kun viranomainen ra-

porteissaan arvioi työkuormitustani ja minun sekä työnantajan toimintaa. Olen jättänyt tämän viranomaiskielen ja -ilmaisutavan näkyviin produktiini niihin kohtiin, joissa lainaan työsuojelun tarkastuskertomuksia. Tätä diskurssia en kuitenkaan analysoi.

Ammatti-identiteettini uusiutuminen on aiemmin lähtenyt ensisijaisesti sisäisestä muutoskaipuusta, jota olen sitten toteuttanut uudessa ammatillisessa ympäristössä ja muodossa. Ura on mennyt ulkoisestikin ammattikuntani mittareilla eteenpäin, työpaikka kerrallaan.

Nytkin voin löytää itsestäni sisäisen muutostarpeen ja -halun. Tässä identiteettimuutoksessa on mukana kuitenkin sellaisiakin elementtejä (esimerkiksi terveys), joihin minun on sopeuduttava.

Lisäksi tässä muutoksessa on mukana halua päästää itseni vapaaksi joistakin ”näin toimittajan uran kuuluu mennä” -tarinoista. Mitä vapaampi olen ulkoisista uran tunnusmerkeistä – olen taas freelancer, kuten olin urani alussa – sitä paremmin tiedostan ammatillisen eetoksen arvon itselleni. Ammatillisella eetoksella tarkoitetaan ammatikunnan vakiintuneita ja itse määrittelemiä moraaliperusteisia toimintatapoja (LaPointe & Tienari 2013, 8, 14–16). Toimittajien ammatillisen eetoksen periaatteet on kirjoitettu Journalistin ohjeisiin.

### 2.3 Ilman tietokirjaani ei olisi produktiani

Päätin pian irtisanoutumiseni ja työsuhteeni päättymisen jälkeen maaliskuussa 2018, että kirjoitan kirjan työuupumuksesta työsuojelun näkökulmasta. Se, että pystyin aloittamaan aineistojen kokoamisen vasta toukokuun lopussa 2019, kuvaa väsymykseni sitkeyttä ja syvyyttä. Vielä tuolloinkaan kesällä 2019 en oikein saanut otetta kirjoittamisesta, en kirjan rajauksesta enkä kokonaisuuden hahmottamisesta. Ajatukset tuntuivat yhä puuroutuvan, mutta tein hiljalleen työuupuneiden ja asiantuntijoiden haastatteluja ja kokosin lähteitä.

Halusin antaa kirjassani äänen työssään uupuneille, joita hain ja löysin varsin helposti verkostojeni sekä Facebookin kahden työuupuneiden ryhmän kautta. Ensimmäisen työssään uupuneen haastattelun tein 10.6. ja viimeisen 12.9.2020. Ne olivat yhtä ta-

paamista lukuun ottamatta puhelinhaastatteluja. Asiantuntijahaastattelut, nekin valtaosin puhelimitse, aloitin kesäkuussa 2019, ja niistä viimeiset tein tammikuussa 2020.

Kesän 2019 aikana kirjoittamisesta ei tuntunut tulevan mitään. Oma kokemukseni oli kuin tulppa kirjoittamisen ja ajattelun tiellä. Lopulta päätin, että kirjoitan ensin oman kokemukseni pois alta, jotta voin avoimemmin mielin paneutua yleisiin työelämän muutoksiin, yleisiin psykososiaalisen työkuormituksen aiheisiin ja muiden työssään kuormittuneiden tarinoihin. Kirjoitin tässä opinnäytetyössä produktina käyttämäni osuuden liki valmiiksi elokuussa 2019, ja täydensin sitä loppuvuoden 2019 aikana vain niiltä osin, jotka koskivat poliisitutkinnan etenemistä.

En kertonut haastateltavistani kenellekään, että työsuojeluviranomainen selvitti parhaillaan entisen työnantajani toimien laillisuutta. Kerroin vain, että seuraan tapausta, jossa viranomainen ottaa kantaa siihen, onko työnantaja laiminlyönyt velvollisuutensa arvioida ja poistaa kuormituksen terveysriski. Mietin, toiminko eettisesti oikein. Minulla ei mielestäni kuitenkaan ollut muuta vaihtoehtoa, sillä en voinut tietää, miten viranomaisprosessissa käy, enkä halunnut kääntää huomiota itseeni. En myöskään halunnut saattaa varsinkaan asiantuntijahaastateltaviani noloon tilanteeseen, koska puhuimme työsuojelusta, kuormituksesta, työuupumuksesta sekä työturvallisuuslaista yleisellä ja periaatteellisella tasolla.

Kun tein haastatteluja, niiden rinnalla perehdyin erityisesti työsuojeluviranomaisen ja muun julkishallinnon julkaisuihin, tilastoihin ja lakeihin. Julkishallinnon tuottamat lähteet koin tärkeiksi. Niiden avulla saan toisaalta etäisyyttä henkilökohtaiseen kokemukseeni. Toisaalta voin sijoittaa kokemani osaksi yhteiskunnallista kontekstia ja niitä periaatteita, joilla viranomaiset suomalaista työsuojelua ohjaavat.

### 3 Mitä merkitystä produktillani on?

#### 3.1 Produktini yhteiskunnallinen merkitys

Työsuojeluviranomaista edustavien asiantuntijoiden haastattelut ja heidän kirjoittamansa työturvallisuuslain tulkinnat, työsuojeluviranomaisen psykososiaalista kuormitusta koskevat ohjeistukset, uudenlainen raportointi, syksyllä 2019 julkaisema uusi

kuormituksen kyselymenetelmä ja uusi runkosuunnitelma vuosille 2020–2023 – ne kaikki vahvistivat käsitystäni, että työsuojelu on murroksessa ja että olen osaltani viemässä murrosta eteenpäin. Tätä käsittelemme luvussa 5.4.

Yritin etsiä työsuojeluaiheisesta ja varsinkin työturvallisuuslakia käsittelevästä kirjallisuudesta oikeustapauksia, joissa työnantaja olisi joutunut vastuuseen psykososiaalisen kuormituksen tuottamista terveysuhkista. Asiantuntijahaastatteluiltani tiedustelin samaa asiaa. Lisäksi tiedustelin sähköpostitse kolmestatoista Akavaan, kahdeksasta SAK:hon ja kahdeksasta STTK:hon kuuluvasta ammattiliitosta, oliko liitoissa viety työturvallisuusrikoksia oikeuteen työuupumuksen perusteella.

Oikeustapausten etsinnän tulos oli laiha. Kuormitusta on käsitelty oikeudessa häirinnän, epäasiallisen kohtelun, työaika-rikkomusten ja työtapaaturmien yhteydessä, mutta sellaisenaan se ei ole kelvannut syytteen nostamisen perusteeksi.

Kun oma tapaukseni eteni työsuojeluviranomaiselta poliisiin esitutkintaan ja syyttäjä teki asiassa syyttämispäätöksen haastaen entisen työnantajani oikeuteen, tiedän tapauksellani olevan yhteiskunnallista merkitystä. Käypä oikeudessa miten tahansa, iso periaatteellinen askel työsuojelun historiassa on otettu. Syytekynnys on ylitetty: pitkäkestoinen psykososiaalinen ylikuormitus voi antaa aiheen epäillä työturvallisuusrikosta.

### 3.2 Mikä on produktini luotettavuusarvo ja anti työpaikoille?

Voin ja lukijani voi pohtia näitä näkökulmia:

Onko tietokirjani, opinnäytetyöni ja produktini motiivina katkeruus entistä työnantajaani kohtaan? Olenko kostonhimoinen?

Jos omassa työsuojelutapauksessani viranomainen olisi toiminut toisin, millä tavalla se olisi vaikuttanut tulkintoihini ja asenteisiini työsuojelua ja työsuojeluviranomaista kohtaan? Suhtaudunko työsuojeluviranomaiseen nyt liiankin myönteisesti, kriitikittömästi?

Millä tavalla olen sokea arvioimaan omaa ylikuormituskokemustani? Mitä korostan? Mitä en tunnista ja havaitse? Mitä en kenties myönnä, ehkä itsellenikään?

Millä tavalla poikkeuksellisen kuormittavan työrupeaman jättämä pitkäkestoinen väsymys on vaikuttanut ajatteluuni, tiedonkeruuseen sekä tiedon ja oman kokemukseni analysointiin? Onko väsymykseni estänyt minua näkemästä jotain olennaista?

Kaikesta rajallisuudesta(ni) huolimatta uskon produktini – ja tietokirjani – tarjoavan tärkeää tietoa ja tukea työnantajille, esimiehille, työntekijöille, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle ja työyhteisöille. Olen käyttänyt lukuisia puolueettomia tietolähteitä taustoittamassa ilmiötä, jonka konkretisoin kokemani kautta.

Kun kerron produktissani työkuormituksen kumuloitumisesta, yrityksestäni vaikuttaa työnantajaani ja asiani viemisestä työsuojeluviranomaisen selvitettäväksi, tulen kertoneeksi myös epäonnistumisista. Ylikuormitusta ei onnistuttu työsuhteessani ratkaisemaan, mikä tarjoaa lukijalle mahdollisuuden oppia minun ja työnantajani toiminnasta. Yritystäni vähentää työkuormitustani voi kutsua myös epäonnistuneeksi kehittämisprosessiksi. Siinä konkretisoituu se, että ilman työnantajan ja esimiehen riittävää tukea työntekijä ei voi yksin muuttaa kuormitusta tuottavia rakenteita, toimintatapoja ja työmäärää.

Oma kuormituskokemukseni ja perehtyminen työsuojelun periaatteisiin on tehnyt minusta hyvin suoraviivaisen, jyrkänkin. En ymmärrä enää oikeastaan lainkaan niitä pohdintoja, joissa työn tuottama ylikuormitus selitetään yksilöllisillä ominaisuuksilla.

Kirjassani kirjoitan näin:

”Työssä uupumisen riskiin liitetään tiettyjä persoonallisuustekijöitä: palavaa intoa työhön, tunnollisuutta, huolellisuutta, kunnianhimoisia tavoitteita, sitoutuneisuutta, velvollisuudentuntoa ja kiltteyttä.

Samoilla luonnehdinnoilla voimme kuvailla ihanteellisia työntekijöitä, joiden ansiosta työt tulevat tehdyiksi, jälki on laadukasta sekä uuden oppiminen ja kehittäminen kuuluvat ammattitaitoihin. Kiltteys tarkoittaa työyhteisössä usein diplomaattisuutta ja joustavuutta.

On ristiriitaista ja epäoikeudenmukaista syyllistää uupuneita niistä ominaisuuksista, joita heiltä toisissa tilanteissa ja olosuhteissa toivotaan. Me suomalaiset olemme kansakuntanakin ylpeitä tunnollisuudestamme ja kunnollisuudestamme.”

(Karjalainen 2020, 18.)



### 3.3 Produktini merkitys minulle

Jätin kirjani käsikirjoituksen kustannustoimittajalle tammikuussa 2020. Tätä opinnäytetyön raporttia kirjoittaessani keväällä 2020 olen seurannut työsuojelutapaukseni viranomaiskäsittelyä kahden vuoden ajan. Oikeusprosessi viivästyy ja toteutuu aikaisintaan syksyllä 2020 koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolosuhteiden vuoksi. Poikkeusolosuhteisen vuoksi sovimme kirjani kustantajan kanssa myös kirjani julkaisuajankohdan siirtämisestä syksyyn 2020 suunnitellun huhtikuun sijaan.

Viranomaiskäsittely etenee asiallisesti omassa tahdissaan mutta inhimillisestä näkökulmasta kovin hitaasti. Kun olen yrittänyt kerätä voimia ja katsoa eteenpäin, viranomaisprosessin eri vaiheet ovat tipauttaneet minut uudestaan kuopan pohjalle miettimään, miten tässä näin kävi. Mitä minulle ylikuormittuessani ja sairastuessani tapahtui? Olinko ollut väärällä alalla yli kolmekymmentä vuotta? Kun irtisanouduin, mistä kaikesta luovuin ja pystyisinkö enää koskaan abstraktia ajattelua vaativaan kirjoittamiseen?

Kirjoitan tähän seuraavaksi asian, jota tuskin sanon julkisesti usein ääneen: En voi suositella kenellekään työnsä uuvuttamalle ja sairastuttamalle sitä, että hän joutuu yksin viemään asiansa työsuojeluviranomaisen käsittelyyn, kuten minä tein. Työpaikallani ei ollut työsuojeluvaltuutettua, eikä oma ammattiliittoni – kuten monet muutkaan ammattiliitot eivät – hoida työturvallisuusrikoksia.

Työsuojelun viranomaisprosessin tuottama kokemus itsessään on raskas ja kuormittava. On kyettävä kirjoittamaan ja sanoittamaan kokemansa. On jaksettava etsiä mahdollisimman paljon ja mahdollisimman selkeitä kirjallisia todisteita – kuten sähköposteja ja terveydenhuollon dokumentteja – kertomansa tueksi.

Kaiken rasittavuuden jälkeen voin kuitenkin todeta, että produktini ja opinnäytetyöni raportti – sekä tietokirjani – ovat saaneet minut pitkästä ajasta suorastaan rakastamaan kirjoittamista.

Vuosikymmenien ajan kirjoittamisella on ollut minulle ammatillinen välinearvo, minkä vuoksi siitä ehti tulla suorittamista ja lopulta vastenmielistä. Nyt saatoinkin kirjoittaa itseni ulos tilanteesta, jonka olisi voinut tulkita myös jonkinlaiseksi ammatilliseksi umpikujaksi.

Tässä kohdassa muistan kuvataiteilija Kirsi Kurosen öljyvärimaalauksen *Vapauteen*. Ostin taulun vuonna 2013 tältä vuosikymmenien jälkeen tapaamaltani lapsuudenystävältäni hänen syntymäkaupungissaan Pieksämäellä pitämästään näyttelystä. Maalauksessa etualalla seisova, puoliksi varjon peittämä turkoosi kapea ihmishahmo laskee ylös kohotetuista käsistään turkooseja pikkulintuja lentämään kaartuen kohti ympyrän suurta keskustaa, valoa. Ympyrä vie syvemmälle värikehä kerrallaan: laitojen ruskean- ja tummanpunainen muuttuu kirkkaan punaisen ja oranssin kautta keltaiseksi ja lopulta lähes valkeaksi palloksi, joka näyttää imaisevan pienet lentäjät äärettömyyteen. Nyt keväällä 2020 koen olevani tuo hahmo, joka päästää sisäiset sanansaattajansa vapauteen tietämättä tarkalleen, minne niiden matka johtaa.

Ammatillinen identiteettini on jälleen kerran uusiutunut. Mutta onko se uusiutunut muutostarinan, sankaritarinan, kärsimystarinan, oppimistarinan vai jonkin muun tarinan kautta? (Järvensivu 2014, 27, 29, 62–63, 144, 155.) Huomaan, että en edes halua itse antaa tarinalleni etuliitettä. Muutostarinan hyväksyn, koska se on neutraali ilmaisu. Mutta muuten kyse on minun elämäni tarinasta, yhdestä taitekohdasta, elämänvaiheesta.

## 4 Aiheen yhteiskunnallinen ajankohtaisuus

### 4.1 Työelämän jatkuva muutos koskee kaikkia

Vain muutos on pysyvää -hokemalla on kuvattu suomalaista työelämää parikymmentä vuotta. Työn isot murrokset ovat toki alkaneet jo huomattavasti aikaisemmin teollistumisen ja kaupungistumisen edetessä, mutta vauhti on kiihtynyt 2000-luvulla. Samanaikaisesti on ollut ja on edelleen menossa monenlaisia ja monen tasoisia kehityskulkuja.

Tekniikka synnyttää uusia ammatteja ja tekee tarpeettomaksi toisia. Maapallon toimiminen yhtenä suurena markkina-alueena vaikuttaa vastaavalla tavalla, kun kannattavuuden ja osaamisen nimissä tuotantoja siirrellään maasta toiseen. Yrityksiä, organisaatioita ja työtehtäviä lakkautetaan, yhdistellään ja ulkoistetaan. On digitalisaatiota, robotisaatiota, globalisaatiota ja alustataloutta – sekä verkostomaisuutta, etätyötä,

pätkä- ja vuokratyösuhteita, itsensätyöllistämistä, ja paljon muuta. Ammatit, työn sisällöt, tekemisen tavat, työtilat ja työyhteisömme muuttuvat, yhteiskunta ympärillämme muuttuu, maailma muuttuu. (Arnberg, Karjalainen & Pietikäinen 2019, 5–18.)

Verkostoihin ja yhteistyöketjuihin perustuvassa ajassamme muutoslaineet hipaisevat välillisesti kaikkia. Projekti- tai työryhmissä työskentely yli organisaatorajojen on lisääntynyt 2010-luvulla. Se tarkoittaa, että todennäköisesti pääsee sivullisena osalliseksi jonkun muun muutoksista, vaikka ne eivät juuri sillä hetkellä osuisi suoraan omalle kohdalle. Eniten oman työpaikan rajoja ylittävää yhteistyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt ja esimiehet, molemmista ryhmistä noin 60 prosenttia. (Työolobarometri 2018, 35.)

Tuoreimman, vuoden 2018 työolobarometrin mukaan vuoden aikana tehtäviä on jaettu organisaatiomuutoksen vuoksi uudelleen useamman kuin joka toisen suomalaisen työpaikalla. Liki joka toisen työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä ja tietojärjestelmiä. Mitä isompi organisaatio, sitä yleisempiä muutokset ovat. (Mt, 25–27.)

Virtuaalisia välineitä työssään käyttävien osuus on kasvanut 2010-luvulla harppauksin. (Mt, 36.) Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan peräti 90 prosenttia kaikista palkansaajista käyttää työssään digitaalisia sovelluksia – tosin niiden hyödyntämisaste, käyttäjän taidot ja koetut vaikutukset työhön vaihtelevat. Digitaalisuus kuuluu liki jokaisen ylemmän toimihenkilön työhön. Työntekijäasemassa olevista 73 prosenttia käyttää digitaalisia sovelluksia tai välineitä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 82–83.)

Useampi kuin joka kolmas työskentelee kireiden aikataulujen tai nopean tahdin siivittämänä päivittäin ja toinen kolmannes viikoittain. Näiden vähintään viikoittain kiirettä kokevien yli 60 prosentin lisäksi 13 prosenttia kertoo tahdin kiristyvän kuukausittain ja 16 prosenttia satunnaisesti. Jäljelle jääkin enää vain kaksi sadasta, joilla ei ole koskaan aikataulupaineita. (Työolobarometri 2018, 93.)

On olemassa myös töitä, jotka eivät tule oikeastaan koskaan valmiiksi tai joita ainakin voi jatkaa loputtomiin. Se onnistuu, kun tietotekniset työvälineet – tietokone, kännykkä, virtuaaliset kokous- ja viestintäsovellukset – ovat koko ajan ulottuvillamme. Rajoja työn ja vapaa-ajan välille on ihmisen itsensäkin vaikea piirtää. Esimerkiksi lo-

malla työsähköposteja lukee vähintään viikoittain useampi kuin joka kolmas. Ylemmistä toimihenkilöistä työsähköpostiaan seuraa lomalla 75 prosenttia, 43 prosenttia vähintään parin päivän välein. (Sutela ym. 2019, 255, 344.)

Kriittisimmät väittävät, että tietotekniikan ja ihmisen likeinen suhde on tehnyt meistä verkottuneita ja sosiaalisia ”ihmiskoneita”. Ihmisen koko persoona ja koko elämä on alistettu työlle ja otettu työprosessien osaksi. (Jakonen & Silvasti 2015, 11.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan alemmista toimihenkilöistä joka toinen kokee, että digitalisaatio on lisännyt työtä koskevaa valvontaa – tunnetta, että he ovat valvonnan kohteina. (Sutela ym. 2019, 344.)

#### 4.2 Ihmisen kognitiiviset kyvyt ovat koetuksella

Työn kehittämisen asiantuntijat käyttävät termiä kognitiivinen ergonomia, joka yrittää sovittaa yhteen teknisten laitteiden hyödyntämisen sekä ihmisen tiedonkäsittelyn kyvyt ja rajoitukset. (Työterveyslaitos 2019a.)

Kognitiiviset eli tiedolliset taitomme ovat paitsi yksilöllisiä, ne myös vaihtelevat vireytemme ja kuormittuneisuutemme mukaan: Kuinka tarkkaavaisesti havainnoimme lukemaamme, näkemäämme ja kuulemaamme? Mitä muistamme ja opimme, ja kuinka paljon unohdamme? Pystymmekö ajattelemaan selkeästi ja muodostamaan kokonaiskuvaa aistimastamme? Kykenemmekö ratkaisemaan ongelmia ja tekemään päätöksiä? Vai puuroutuuko pääkoppa? Takkuileeko ajatus? Hukkuvatko sanat? Tuntuuko, että hetkellisesti katoavat sellaisetkin taidot, jotka ovat aiemmin tulleet automaattisesti selkäytimestä? Toisin sanoen: kuinka hyvin aivomme jaksavat käsitellä kaiken sen virike- ja tietotulvan, josta (työ)elämämme täyttyy. (Kalakoski & Paajanen 2019, 46.)

Kognitiiviset kykymme ovat yhteyksissä myös työympäristöömme ja sen tuottamiin haasteisiin. Jos työskentelemme hälyn keskellä tai jos työtilamme valaistus on heikko, se laittaa meidät pinnistelemaan normaalia enemmän. Samoin käy, jos yrittää keskittyä tilassa, jossa kuuluu puhetta ja näkyy liikettä. Meluisuus kiihdyttää hermoston, aivojen ja sisäelimestön toimintaa sekä nostaa verenpainetta. Jos työvälineemme eivät toimi kunnolla, osa kapasiteetistamme kuluu muussa kuin itse työtehtävässä. Jos tie-

totulva tukkii sähköpostimme ja pääkoppamme, joudumme koko ajan seulomaan, mihin kiinnitämme huomiota ja minkä ohitamme merkityksettömänä. Jos multitaskingamme eli teemme monia asioita samanaikaisesti, toimintamme pirstaloituu emmekä keskity kunnolla oikein mihinkään. (Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus 2019, 10–16.)

#### 4.3 Psykososiaalinen työkuormitus syntyy monista tekijöistä

Olipa työsuhteemme millainen tahansa, toimimme aina jonkinlaisessa psykososiaalisessa ympäristössä.

Psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, organisaation ja työyhteisön kulttuuri, arvot, normit ja vastuunjako sekä työn sisältö. Tästä eri tavoin kohtaamastamme ihmisten ja työnteon rakenteiden monipuolisesta kudelmasta sekä työmme sisällöstä syntyy väistämättä kuormitusta. Parhaimmillaan se pysyy sietokykymme rajoissa ja voi toimia voimavarana kirvoittaen meitä hyviin saavutuksiin. Pahimmillaan se stressaa niin, että väsymme, jännitämme lihaksiamme ja mieltämme, nukumme huonosti ja ilman riittävää palautumista lopulta sairastumme fyysisesti tai psyykkisesti.

Liiallinen kuormitus ja stressi tarkoittavat ristiriitaa: työ vaatii enemmän kuin tekijällä on syystä tai toisesta voimia tehtäviensä hoitamiseen. Silloin työsuojelun termein puhutaan haitallisesta kuormituksesta. (Työsuojelusanasto 2006, 112–114. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019b.)

Työn psykososiaalisen kuormituksen lähteitä voi tarkastella eri kulmista. Näin ne määrittelee työsuojeluviranomainen (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019c. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus 2019, 6.):

1. Työn sisältö ja tehtävät voivat olla luonteeltaan kuormittavia, esimerkiksi:

- Työ on yksitoikkoista ja yksipuolista.
- Työ on sirpaleista.
- Työ keskeytyy jatkuvasti.
- Työ edellyttää jatkuvaa valppautta.
- Työhön liittyy korkeita laatuvaatimuksia.
- Työssä käsitellään suuria tietomääriä tai tietotulva on hallitsematon.

- Työhön liittyy suuri vastuu.
- Työ sisältää vaikeita vuorovaikutustilanteita asiakkaiden kanssa.
- Työhön liittyy väkivallan uhkaa.

2. Työn järjestelyt voivat kuormittaa, kun työtä ja siihen liittyviä tehtäviä ei ole suunniteltu, jaettu ja mitoitettu oikein. Esimerkiksi:

- Työ ei jakaudu tasaisesti tekijöiden kesken. Jollakulla töitä on liikaa, jollakulla ehkä liian vähän.
- Työmäärä on liiallinen työaikaan nähden, ja tekemisessä on jatkuva kiireen tuntu.
- Työaika rasittaa: tehdään vuorotyötä, yötyötä tai työhön liittyy paljon matkustamista, jota ei lasketa työaikaan, eikä palautumiselle ehkä jää tarpeeksi aikaa.
- Töitä tehdään toistuvasti varsinaisen työajan ulkopuolella.
- Työssä joutuu liikkumaan jatkuvasti ehkä pitkiäkin matkoja esimerkiksi toimipisteestä toiseen.
- Työnteon olosuhteet ja välineet eivät ole ajan tasalla, tai välineitä ei osata käyttää oikein puutteellisen perehdytyksen vuoksi.
- On epäselvää, mitä itse kunkin tehtäviin kuuluu ja mitkä ovat itse kunkin vastuut.
- On epäselvää, mitkä ovat oman työn tavoitteet ja miten ne suhteutuvat työkavereiden ja yrityksen tai organisaation tavoitteisiin.

3. Työyhteisö voi kuormittaa, esimerkiksi:

- Työ on yksinäistä, yksin tehtävää. Joku voidaan myös tahallisesti eristää joukosta fyysisesti tai sosiaalisesti.
- Esimies ei tue työssä riittävästi.
- Työkavereilta ei saa tukea työn tekemiseen.
- Tieto ei kulje riittävästi: vuorovaikutus ei toimi esimiehen ja / tai työkavereiden kanssa.
- Tasapuolisuus ei toteudu.
- Esiintyy syrjintää, häirintää ja / tai epäasiallista kohtelua, avoimesti tai piilotettuna.

4. Myös työn olosuhteet voivat kuormittaa, esimerkiksi:

- Työ on fyysisesti raskasta, mikä voi väsyttää.

- Työhön liittyy tapaturman, loukkaantumisen ja ehkä kuoleman riski, mikä voi tuottaa turvattomuutta ja pelkoa.
- Työssä on kemiallisia, fysikaalisia ja biologisia uhkatekijöitä, jotka voivat pelottaa, sisäilmaongelmia, melua, virustartunnan vaara, ja niin edelleen.

#### 4.4 Mitä on työuupumus?

Amerikkalaiset psykologit tunnistivat työperäisen voimakkaan väsymyksen oireyhtymän 1970-luvulla. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18.) Meidän sanastoomme *burnout* ja sen dramaattinen suomennos loppuunpalaminen ilmaantuivat 1980-luvulla. (Hoskola 1989, 81.)

Työsuojelun sanastossa työuupumuksella tarkoitetaan psyykkistä uupumustilaa, johon usein liittyy kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Työsuojelusanasto 2006, 64.)

Terveyskirjasto on samoilla linjoilla: pitkittyneen työstressin luomaan häiriötilaan kuuluvat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon huononeminen. Työuupumus voidaan ilmoittaa terveystiedoissa koodilla ICD-10:Z73.0. Koodi tarkoittaa, että ihmisellä on ”elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma”, mutta sairausloman ja Kelan sairauspäivärahan syyksi se yksin ei yleensä kelpaa. (Ahola, Tuisku, & Rossi, 2018.)

Työterveyslaitos käynnisti syksyllä 2019 kolmivuotisen tutkimushankkeen, jossa muun muassa luodaan työuupumuksen vaiheiden ja syvyyden arviointiin asteikko ja yritetään helpottaa työuupumuksen tunnistamista, ehkäisemistä ja seurantaa. Työterveyslaitoksen uusi hanke lähtee ajatuksesta, että monioireisen pitkittyneen työstressin – eli työuupumuksen – ensisijaisia oireita ovat krooninen väsymys, kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan vaikeudet. Ne kaikki yhdessä aiheuttavat neljättä keskeistä oiretta eli henkistä vetäytymistä. Ensisijaisten oireiden rinnalla esiintyy usein toissijaisia: masentuneisuutta, psykologista pahoinvointia ja psykosomaattisia oireita. (Hakanen 2019a.)

Työuupumusta voi tarkastella myös vastavuoroisuuden puutteena ja epätasapainona: ihminen antaa työlle enemmän kuin saa takaisin. Sen vuoksi hänen henkiset voimavaroinsa hupenevat, mikä johtaa uupumiseen ja edelleen henkiseen etääntymiseen työstä. Sen lopputuloksena on kyynisyys. (Mt.)

WHO:n kansainvälisessä tautiluokituksessa työuupumusta kutsutaan työperäiseksi ilmiöksi. Kun työperäistä stressiä ei ole onnistuttu ratkaisemaan, työstressi aiheuttaa voimien hupenemista tai uupumusta, saa ottamaan etäisyyttä työhön tai lisää kielteisyttä työtä kohtaan ja vähentää työtehoa. WHO painottaa, että ilmiö liittyy työhön eikä työuupumus-käsitettä pidä käyttää muiden elämäntilanteiden yhteydessä. (World Health Organization 2019.)

#### 4.5 Kuormituksen kustannukset voivat olla arvaamattomat

Suomessa eläkeiät nousevat ja työuria halutaan pidentää. Työkyvyttömyyden vuoksi eläkkeelle jäi kuitenkin vuonna 2018 liki 20 000 suomalaista: seitsemän prosenttia eli noin tuhat työkäistä enemmän kuin edellisenä vuonna. (Eläketurvakeskus 2019a.)

Työuupumus ja psykososiaalinen kuormitus eivät ole työkyvyttömyyseläkkeen suoriansyitä. Pitkäkestoinen psykososiaalinen ylikuormitus altistaa kuitenkin monille kansantaudeillemme.

Kun keskimääräinen työaika ylittää neljäkymmentä tuntia viikossa ja varsinkin kun viikkotyöaika menee pitkäkestoisesti yli viidenkymmenen tunnin, sekä masennuksen että sepelvaltimotaudin riski kasvaa. Psykkisen kuormittumisen ohella sydänsairauksien uhka lisääntyy, kun työn tavoitteet on asetettu korkealle mutta vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat heikot. Työn kohtuuttomat tavoitteet voivat kiristää työtah-  
tia ja kasvattaa työmäärää, ja niilläkin on yhteys uupumisen ja mielen kuormittumisen ohella sydämen ja verisuonten sairauksiin. Sydän rasittuu lisäksi, kun työ sisältää toistuvasti yllättäviä tilanteita eli ennakoimattomuutta ja työn hallinnan tunne vähenee. Kiire ja liiallinen työmäärä lisäävät alttiutta paitsi masennukseen myös tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Kiire herpaannuttaa tarkkaavaisuutta, mikä puolestaan voi johtaa tapaturmiin. (Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus 2019, 11–15.)



Tutkimusten mukaan vakavasti työuupuneista liki 50 prosenttia potee tuki- ja liikuntaelinsairautta, 45 prosenttia masennusta ja lähes 30 prosenttia sydän- ja verisuonitautia. (Ahola 2018a. Hakanen 2019b.)

Työuupumustilastot ovat 2010-luvun alusta. Niiden mukaan joka neljäs työssä käyvä suomalainen tuntee työuupumusta ja 2–3 prosenttia potee vakavaa työuupumusta. (Ahola ym. 2018.) Jo näillä vanhentuneilla luvuilla voi saada huolestuttavia lukuja: Työuupumuksen oireista kärsii noin 640 000 ja vakavasta työuupumuksesta 51 000–77 000 suomalaista. Tässä vertailun pohjana on työllisten määrä Suomessa, noin 2,56 miljoonaa henkeä (Tilastokeskus 2019).

Tilastokeskuksen tuoreessa työolotutkimuksessa kuusi prosenttia palkansaajista kokee palautuvansa työstä henkisesti huonosti tai melko huonosti (Sutela ym. 2019, 311). Kun heidän osuutensa suhteutetaan työllisten määrään, saadaan jo yli 153 000 uupumusvaarassa olevaa. Työolotutkimuksessa lisäksi kuusi prosenttia ilmoitti palautuvansa työstä fyysisesti huonosti tai melko huonosti (mt). Tästä voi nostaa mietittäväksi, koskeeko vakava työssä uupumisen riski jo 200 000 tai jopa 300 000 työikäistä suomalaista.

Nykyisten kaksi- ja kolmekymppisten odotetaan tekevän töitä ainakin 67–68-vuotiaiksi – tämän hetken eläköitymisikä on keskimäärin 61,5 vuotta. (Eläketurvakeskus 2019b ja 2020.) Nuorten ikäluokkien työkykyä ja pitkiä työuria vaarantavia tekijöitä tilastoista löytyy jo nyt. Alle 35-vuotiaista korkeakouluopiskelijoista joka kolmatta painaa runsas stressi, ylirasitus ja huolet, jotka valvottavat öisin. Korkeakouluopiskelijoista kohonnut uupumusriski on vähintään joka kymmenennellä. (Kunttu, Pesonen & Saari 2017, 36, 70, 84.)

Jopa 16–18-vuotiaiden lukiolaisten koulu-uupumus on lisääntynyt 2010-luvun aikana: opetusministeriön selvityksen mukaan lukiotyöistä liki 20 prosenttia ja -pojista lähes 10 prosenttia kokee itsensä uupuneeksi. (Lukioselvitys 2017, 37.)

Syyskuussa 2019 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos julkisti kouluterveyskyselyn tulokset, joiden mukaan opiskelijana riittämättömyyttä tuntee useampi kuin joka viides peruskoulun 8.- ja 9.-luokkalaisista. Näistä 14–16-vuotiaista varsinkin tytöt – heistä 28 prosenttia – kipuilevat opiskeluissaan riittämättömyyden kanssa enemmän kuin pojat. Nämäkin luvut ovat nousseet edellisestä mittauksesta vuodelta 2017. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Yhteiskunnan ja yritysten tasolla pelissä on paljon. Yksinkertaisimmillaan voimme pyöritellä välittömiä kustannuksia. Yhden sairauspäivän hinta on työnantajalle vähintään 350 euroa ja asiantuntijatyössä jopa lähes tuhat euroa. (Schugk 2017, 12. Eläkevakuutusyhtiö Varma 2019.) Vuosittain sairauspoissaoloina menetetään vähintään 3,4–3,6 miljardin euron työpanos. (Terveystalo 2019, 8. Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Kun työuupumus alkaa näkyä sairauslomissa, siinä vaiheessa se on jo muhinut pitkään ja laukaissut jonkin fyysisen tai psyykkisen diagnosoitavan sairauden. Työuupumuksen ryydittämistä työpoissaoloista tulee helposti vähintään muutaman kuukauden mittaisia. Työtehon aleneminen leikkaa tuottavuutta ennen ja jälkeen sairauslomien. Lisäksi menetetään näkymättömiä mahdollisuuksia – muotitermein potentiaalia – yksilön, työpaikan ja yhteiskunnan näkökulmasta. Ihminen ei voi antaa työssä parastaan eikä kehittää uutta, kun hänen työtehonsa, luovuutensa ja oppimis- ja ongelmanratkaisukykynsä eivät ole parhaimmillaan.

Ylikuormituksessa ja työuupumuksessa myös yksilötasolla pelissä on paljon: terveys, työura, loppuelämä. Henkilökohtaiset taloudelliset menetykset tulevat inhimillisten menetysten päälle.

## 5 Työkuormitukseen ja työuupumukseen tarvitaan työsuojelunäkökulma

### 5.1 Työturvallisuuslaki turvaa fyysisen ja henkisen terveyden

Työsuojelu tarkoittaa toimia, joilla ylläpidetään ja edistetään työn ja työolojen turvallisuutta sekä työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä. (Työsuojelusanasto 2006, 28.) Työsuojelun viranomaisvalvonta pyrkii turvaamaan sen, että työturvallisuuslain vähimmäisvaatimukset toteutuvat työpaikoilla.

Ensimmäinen työturvallisuuslaki on vuodelta 1889, silloiselta nimeltään Keisarillisen Majesteetin Armollinen Asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta (Hoskola 1989, 20). Työturvallisuus onkin perinteisesti ymmärretty hyvin fyysisesti: ammattitautien, tapaturmien ja tapaturmaisten kuolemien torjumisena. Eteenpäin on menty: työtapaturmissa kuolleiden määrä on saatu putoamaan alle kymmenesosaan siitä, mikä tilanne oli vielä 40–50 vuotta sitten. Vuonna 2018 suomalaisilla

työpaikoilla kuoli tapaturmaisesti 14 työntekijää, kun ajanjaksolla 1964–1975 työpaikalla menetti henkensä keskimäärin liki 200 työntekijää vuodessa. Vuonna 1973 sattui noin 213 000 työtapaturmaa ja vuonna 2018 hieman yli 126 000. (Työtapaturmat 1973, 1974, 1975, 9 ja 11. Työtapaturmat 2009–2018, 3.)

Työssä väsymisestä ja jopa työssä viihtymisestä on keskusteltu työsuojelun piirissä jo 1920-luvulla. Psykologisempaa otetta johtamiseen ja esimiestyöhön on kaivattu sotien jälkeen 1940-luvulta, ja stressistä on puhuttu 1970-luvulta. (Rissanen 1999, 15.) Vuoden 1958 työturvallisuuslakiin termi henkinen terveys lisättiin 1987. (Työturvallisuuslaki 28.6.1958/299, 9a § [16.1.1987/27].)

Nykyisessä, vuodelta 2002 peräisin olevassa työturvallisuuslaissa lain tarkoitus ja soveltaminen ilmaistaan näin:

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja.

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

(Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738, 1–2 §.)

Työturvallisuuslakiin kirjatun työnantajan huolehtimisvelvoitteen laki määrittelee muun muassa näin:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

(Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738, 8 §.)

Lisäksi työturvallisuuslakiin on kirjattu työn kuormittavuuden välttämistä ja vähentämistä käsittelevä pykälä:

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

(Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738, 25 §.)

Koska työturvallisuuslakiin sisältyy vaatimus huolehtimisveloitteesta sekä terveyttä vaarantavien tekijöiden tunnistamisesta, poistamisesta ja vähintään minimoimisesta, kärjistän: jos työ uuvuttaa ja sairastuttaa työntekijän, työnantaja on rikkonut lakia. Työn psykososiaalista kuormitusta ja ylikuormituksen seurauksia – kuten työuupumusta sekä psyykkistä ja fyysistä sairastumista – pitää siis tarkastella työpaikoilla ja julkisuudessa myös työsuojelun näkökulmasta.

## 5.2 Valtakunnallinen työsuojeluviranomainen toimii viidellä vastuualueella

Ylimpänä työsuojeluviranomaisena valtiollista ohjaus-, päätös- ja valvontavaltaa käyttää sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto. Sen ohjauksessa toimii viisi alueellista viranomaista, eli viidessä aluehallintovirastossa on kussakin oma työsuojelun vastuualueensa. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019a.)

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue kattaa Kainuun, Pohjois-Pohjanmaan ja Lapin. Länsi- ja Sisä-Suomen työsuojelun vastuualueeseen kuuluvat Pirkanmaa, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa ja Pohjanmaa. Itä-Suomen työsuojelun vastuualueella ovat Etelä-Savo, Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala. Lounais-Suomen työsuojelun vastuualue muodostuu Satakunnasta, Varsinais-Suomesta ja Ahvenanmaasta. Etelä-Suomen työsuojelun vastuualue sisältää Uudenmaan, Kanta-Hämeen, Päijät-Hämeen, Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019e.)

Näistä ministeriön ja aluehallintovirastojen toimijoista muodostuu työsuojeluhallinto. Työpaikoilla työsuojelulainsäädännön noudattamista valvova työsuojelutarkastaja toimii viranomaisen edustajana, virkamiehenä.

### 5.3 Työsuojeluviranomaisen keinot puuttua työpaikkojen työsuojeluepäkohtiin

Työsuojelutarkastaja voi puuttua työpaikalla havaitsemiinsa epäkohtiin antamalla työnantajalle toimintaohjeen, määräaikaan sidotun kehotuksen tai väliaikaisen käyttökiellon sekä ilmoittamalla työturvallisuusrikosepäilystä poliisille. (Työsuojelun valvontalaki 2006, 8–9. Yleinen valvontaohje 2016, 14–16. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 3. luku 13 §–16 §.)

Työsuojelutarkastaja voi antaa toimintaohjeen, kun hänen havaitsemansa asia rikkoo lakia. Toimintaohje velvoittaa työnantajan korjaamaan tilanteen lainmukaiseksi, mutta toimintaohjeen noudattaminen jää usein työnantajan vastuulle. Sitä ei välttämättä enää valvota kuin vasta seuraavan työsuojelutarkastuksen yhteydessä. Toisaalta jos paljastuu, että työnantaja ei ole noudattanut toimintaohjetta, siitä voi seurata työsuojelutarkastajan kirjallinen kehotus tai työsuojeluviranomaisen velvoittava päätös.

Työsuojelutarkastaja voi antaa kehotuksen havaitsemastaan lakia rikkovasta asiasta, joka aiheuttaa ”vähäistä suurempaa” haittaa tai vaaraa. Kehotukseen liittyy velvoite hoitaa asia kuntoon määräajassa. Jos kehotusta ei noudateta, tarkastaja vie asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Työsuojeluviranomainen voi tehostaa veloitetta uhkasakolla tai teettämis- tai keskeyttämisuhkalla. Teettämisuhka tarkoittaa, että viranomainen voi teettää vaaditut toimet työnantajan kustannuksella. Keskeyttämisuhka tarkoittaa, että viranomainen voi keskeyttää toiminnan, jos veloitetta ei noudateta.

Jos työstä aiheutuu tekijälle välitöntä hengen tai terveyden menettämisen vaaraa, työsuojelutarkastaja voi määrätä väliaikaisen käyttökiellon, joka tulee voimaan heti. Tämä koskee yleensä koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen tai työmenetelmän poistamista käytöstä, kunnes lainvastainen vaarallinen tilanne on korjattu. Työsuojelutarkastaja vie antamansa väliaikaisen käyttökiellon aina työsuojeluviranomaisen käsitteilyyn. Psykososiaalisen kuormituksen poistamiseksi käyttökieltoon turvaudutaan tuskin koskaan – tai kuten psykososiaalisen kuormituksen valvontaohjeissa todetaan: käyttökielto tulee harvoin kyseeseen (Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta 2018, 17).

Työsuojeluviranomaisen pitää lain mukaan ilmoittaa poliisille esitutkintaan rikos, jonka se on valvonnassa havainnut. Toisaalta työturvallisuuslaissa todetaan, että ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos tekoa voi pitää vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

#### 5.4 Työsuojeluviranomainen on valpastunut valvomaan psykososiaalista työkuormitusta 2010-luvulla

Vuosina 2016–2019 psykososiaalista kuormitusta valvottiin kaikilla toimialoilla ja liki kaikilla työsuojelutarkastuksilla. Tarkastetuilla työpaikoilla on vuodesta 2016 lähtien arvioitu vähintään sitä, onko psykososiaaliset kuormitustekijät huomioitu työpaikan vaarojen arvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä. Molemmat – sekä vaarojen arviointi että työpaikkaselvitys – ovat pakollisia, lakien määrittämiä tehtäviä ja asiakirjoja, joista vastaa työnantaja. (Aho 2016, 4–5.)

Jo aiemmin, vuonna 2013, työsuojeluvalvonnan tueksi oli laadittu psykososiaalisen kuormituksen valvontaohje, jonka uusi versio on vuodelta 2018. Valvontaohjeet ovat työsuojelutarkastajille paitsi käytännön työkalu, myös viranomaisen keino yhdenmukaistaa työkuormituksen seuranta ja tehdä valvonnasta entistä läpinäkyvämpää. (Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta, 5.) Yhdenmukaistaminen tarkoittaa muun muassa sitä, että työsuojelutarkastusten pitää noudattaa samoja periaatteita eri puolilla Suomea ja eri tarkastajien tekeminä. Asiakkaiden – työnantajien ja työntekijöiden – suuntaan viranomainen on avoin, sillä valvontaohjeet ovat kenen tahansa luettavissa [tyosuojelu.fi](http://tyosuojelu.fi)-sivustolla.

Työsuojeluviranomaisen uusi terävämpi suhtautuminen psykososiaaliseen kuormittumiseen näkyy myös siinä, että se arvioi valvonnan havaitsemaa työkuormitusta omana ilmiönään raportissaan ensimmäisen kerran kesällä 2019. Arvioinnissa käytetyt tilastot ovat vuodelta 2018. (Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakaslähtöinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018.)

Pian raportin jälkeen syyskuussa 2019 julkistettiin uusi, eri yhteistyötahojen avustuksella työpaikoilla testattu Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely. Kyselyn kanssa samoihin aikoihin syksyllä 2019 sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi työsuoje-

lua ohjaavan runkosuunnitelman vuosille 2020–2023. Runkosuunnitelmassa ja varsinkin sitä taustoittavassa, Työterveyslaitoksen laatimassa työelämän muutoksia esittelevässä toimintaympäristöanalyysissä työelämän muutoksista kumpuava psykososiaalinen kuormitus on näkyvästi esillä. (Tervettä työtä 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus 2019. Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023.)

### 5.5 Työpaikoilla työsuojelu perustuu yhteistoimintaan

Käytännön työsuojelu on aina työpaikkatasoista yhteistoimintaa, jota ohjaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työpaikalla työsuojeluyhteistoiminnan osapuolet ovat työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Jos työsuojeluvaltuutettua ei ole, työsuojeluasiat pitää käsitellä yhdessä työntekijöiden kanssa. Työturvallisuuslain mukaisesti työnantaja voi asettaa itselleen sijaisen eli nimetä erillisen työsuojelupäällikön. Nimikkeet työpaikoilla voivat vaihdella: esimerkiksi turvallisuus- tai työturvallisuuspäällikkö, työhyvinvointipäällikkö tai työympäristöpäällikkö. Tai englanniksi HSE-, HSEQ- tai (*Health, Safety, Environment, Quality*) OSH-manager (*Occupational Health and Safety*). Työsuojelupäällikkö työpaikalla on aina: ellei häntä ole erikseen nimetty, tehtävästä vastaa toimitusjohtaja. (Mannermaa, Katri 2018, 47, 50–51.)

Työntekijöiden on lain mukaan valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja tälle kaksi varavaltuutettua, kun työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää. Pienemmilläkin työpaikoilla valtuutetut voidaan valita. Valtuutettujen toimikausi kestää yleensä kaksi vuotta, joillakin aloilla kaudeksi on määritelty neljä vuotta. Joillakin työpaikoilla työntekijöiden edustajana ja työsuojeluvaltuutetun apuna toimii työsuojeluasiamiehiä, joista on sovittu työmarkkinajärjestöjen sopimuksissa. (Mt, 48 ja 56–57. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44, 30 §.)

Kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kaksikymmentä työntekijää, työsuojelun yhteistoiminnan tueksi on perustettava työsuojelutoimikunta. Ellei toisin sovita, se koostuu neljästä, kahdeksasta tai kahdestatoista jäsenestä, joista neljännes edustaa työnantajaa ja kolme neljäsosaa työntekijä- ja toimihenkilötehtävissä toimivia.

Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat työsuojelutoimikuntaan, ja työsuojelupäällikkö osallistuu kokouksiin, vaikka hän ei olisi toimikunnan jäsen. (Mt, 59. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44, 39 §.)

Työnantaja vastaa siitä, että työsuojelun tueksi on laadittu lakisääteiset asiakirjat ja että ne ovat ajan tasalla. Näitä pakollisia asiakirjoja ovat työsuojelun toimintaohjelma, vaarojen arviointiasiakirjat sekä työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma. (Rintala 2018, 150–152. Mannermaa, 42–44, 76. Paanetoja 2018, 323–325.)

Mikä on työntekijän vastuu? Työturvallisuuslaki lähtee työntekijän yleisissä velvollisuuksissa siitä, että tämä noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän on toimittava niin, että hän ei vaaranna omaa eikä muiden turvallisuutta eikä terveyttä. Hänen on myös ilmoitettava havaitsemistaan työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista työnantajalle – käytännössä esimiehelle – ja työsuojeluvaltuutetulle. Työturvallisuuslain ilmoitusvelvollisuus käsittelee valtaosin laitteiden, koneiden, työvälineiden ja henkilönsuojaimien puutteita ja vikoja, mutta mukana ovat myös työolosuhteet ja -menetelmät. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 4. luku 18 § ja 19 §. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Yksityiskohtaiset perustelut, 18 § ja 19 §. HE 59/2002. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019d.)

## 5.6 Viranomaishavainto: työpaikoilla taidot eivät riitä kuormituksen tunnistamiseen ja hallintaan

Kokemus siitä, että työ on henkisesti raskasta, on lisääntynyt 2000-luvulla. Niin kokee nyt 50–60 prosenttia palkansaajista – työolobarometrin ja työolotutkimuksen prosentit vaihtelevat hieman. (Työolobarometri 2017, 111. Sutela ym. 2019, 128.)

Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista 62 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 66 prosenttia pitää työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Koulutuksen perusasteen suorittaneista vastaavan kokemuksen jakaa kolmannes. Työn henkinen rasittavuus keskittyy tutkijoiden mukaan tiettyihin ammatteihin: eri alojen erityisasiantuntijoille, terveydenhuollon asiantuntijoille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille sekä hoivapalvelujen työntekijöille. (Sutela ym. 2019, 128.)



Työssä kuormittumiseen ei työpaikoilla osata puuttua työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla, niin kertoo työsuojeluviranomaisen valvontahavainto vuodelta 2018. Työsuojelutarkastajat ovat havainneet työssä kuormittumisen hoitamisessa kolme yleisintä puutetta:

1. Työnantaja tai esimies ei toimi ajoissa, jos työntekijä kuormittuu työssä terveyttä vaarantavalla tavalla.
2. Työnantaja ei tiedä tai tunne velvollisuuttaan toimia, kun työssä kuormittuminen koskee vain yhtä työyhteisön jäsentä.
3. Työpaikalla on epäselvyyttä siitä, miten työntekijä voi ilmoittaa kuormittumisestaan työnantajalle.

(Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakaslähtöinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018, 12.)

Työsuojeluviranomainen sai vuonna 2018 koko Suomessa noin 750 asiakkailta tullutta yhteydenottoa, jotka liittyivät työkuormitukseen. Helpoin tapa ottaa yhteyttä työsuojeluhallintoon on soittaa valtakunnalliseen palvelunumeroon 0295 016 620, josta puhelun vastaanottaja siirtää puhelun soittajan aiheen mukaiselle asiantuntijalle. (Mt, 5.)

Kuormitusperusteisten asiakasaloitteisten yhteydenottojen syynä vuonna 2018 oli yleisimmin liiallinen työmäärä, aikapaine, koviksi koetut vaatimukset tai yhteistyön, vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat. Yli 60 kuormitustapauksessa työntekijä teki työsuojeluviranomaiselle kirjallisen valvontapyynnön, josta alkoi kuukausien mittainen prosessi. Valvontapyynnöistä 58 johti tarkastukseen. Näistä 58:sta tarkastetusta työpaikasta noin 80 prosentilla lakisääteiset velvollisuudet olivat hoitamatta. Poliisitutkintaan työsuojeluviranomaiselta lähteneitä kuormitustapauksia oli vuonna 2018 koko maassa kolme, joista kaksi koski pelkkää työssä kuormittumista ja yksi sekä kuormittumista että häirintää. (Oma tapaukseni oli toinen noista pelkkää kuormitusta koskeneista. Siitä lisää luvussa 6.) Kun työsuojeluviranomainen on havainnut työnantajan toiminnassa merkittäviä laiminlyöntejä ja epäilee työturvallisuusrikosta, työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava asia poliisille. (Mt, 7–8, 12, 14.)

Kaikkiaan työsuojelutarkastuksia tehtiin vuonna 2018 koko maassa yli 26 000. Valtaosa tarkastuksista tehdään työsuojeluviranomaisen aloitteesta, toisin sanoen työsuojeluviranomaisen

jelutarkastaja ilmoittaa työpaikalle tulevansa tarkastuskäynnille. Vuonna 2018 psykososiaalisten kuormitustekijöiden valvonta sisällytettiin kaikkiin tarkastuksiin ja ulotettiin kaikille toimialoille. Neljäsosalla reilusta 26 000 tarkastetusta työpaikasta – eli yli 6 500 työpaikalla – psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei ollut tunnistettu kattavasti tai ei lainkaan. (Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2018, 12, 24.)

Erikseen omana kokonaisuutenaan psykososiaalista kuormitusta on valvottu vuosittain yli 3 000 tarkastuksella, joista liki kolmasosasta löytyi puutteita psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. (Tietoa työsuojeluvalvonnasta 2019, 46.)

## 6 Produkti: Rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä

Tämä luku käsittelee omaa työn psykososiaalista ylikuormitustani, sen aiheuttamaa sairastumistani sekä työsuojeluviranomaisen toimintaa tapauksessani. Työpaikallani ei ollut työsuojeluvaltuutettua eikä luottamusmiestä. Työterveyshuolto oli hankittu os-topalveluna yksityiseltä terveydenhuoltoketjulta.

### 6.1 Suutarin lapsen jalkoja palelsi

Maanantaina 12. kesäkuuta 2017 heräsin kello kuusi, samoihin aikoihin kuin monena muunakin aamuna. Vasen käsivarsi makasi vierelläni veltona kuin keitetty spagetti. Nostin käsivarren oikealla kädelläni ylös, ja se valahti takaisin alas yhtä vetelänä. Vasemmassa kädessä ei ollut tuntoa, enkä pystynyt tarttumaan sillä sängynlaitaan enkä ovenkahvaan.

Oikea käteni toimi, joten sain soitettua sairaalan päivystykseen, josta kehoitettiin soittamaan 112:een. Syrjäkyllillä maalla, Savossa vilttihatun laidoilla, ambulanssin saapumiseen meni puoli tuntia. Ensihoitajien nopean tilannekartoituksen jälkeen minut vietiin pillit pauhaten Mikkelin keskussairaalaan. Olin saanut TIA-kohtauksen.

TIA tulee sanoista *transient ischemic attack* ja tarkoittaa ohimenevää aivoverenkieron häiriötä (Atula 2019). Työterveyslääkäri kutsui myöhemmin TIAani aivoinfarktin eli aivoverisuonitukoksen pikkuveljeksi ja sanoi, että olin ollut onnekas. Pikkuveli ei saanut tukittua aivovaltimoani eikä ehtinyt aiheuttaa pysyvää vauriota. Isonveljen vierailu olisi voinut halvauttaa käteni pysyvästi tai viedä vaikkapa puhe- tai liikuntakyvyn.

Mitä tekemistä TIA-kohtauksellani on psykososiaalisen kuormituksen ja työsuojelun kanssa? Paljonkin. Työni arki oli ollut jo pitkään riipaisevassa ristiriidassa sen tiedon ja niiden hyvien esimerkkien kanssa, joita olin kymmenen vuoden ajan yrittänyt edistää journalismin ja viestinnän keinoin muiden työpaikoilla.

Olin tunnistanut itsessäni ylikuormituksen fyysiset oireet: kroonisiksi käyneet niskan ja yläselän kivut, rintalihasten pinkeyden, kiristyneet leuka- ja poskilihakset. Joskus koski polviin, joskus reisiin tai alaselkään, lähes aina kuitenkin jonnekin. Paino nousi hiljalleen, nukuin vajaita yöunia. Fyysisten oireiden vuoksi kävin tasaisin väliajoin työterveyshoitajalla, -lääkäriissä ja useilla eri fysioterapeuteilla, kaikki työnantajan laskuun. Hoitojen tulokset vaihtelivat liki tyhjänpäiväisestä hetkelliseen helpotukseen.

Olin tunnistanut myös ylikuormituksen psyykkiset oireet jo kaksi vuotta ennen sairauskohtaustani. Olin kirjoittanut päätoimittamani *Työ Terveys Turvallisuus* -lehden terveyspalstalle alkuvuodesta 2016 itsestänselvyyden: terve ihminen väsy, kun kuormitus on liiallista ja pitkäaikaista. Teksti liittyi silloisen uutustuoksen, Heli Nurmen *Työuupumuksen itsehoito – Kuinka kierrän karikot* -kirjan esittelyyn.

Tekstini jatkui kertomuksella edellisen vuoden kesälomastani, josta kaksi ensimmäistä viikkoa oli vierähtänyt lähinnä nukkuessa. Olin unohdellut yksityiselämän tapaamisia. Kodin siivous- ja korjausprojektit eivät olleet edenneet, vaikka sellaiset olivat ennen tuottaneet minulle hyvää lomamieltä. En nauranut enää. Sanat katoilivat sanaristikkoja täyttäessäni. ”Onneksi uupumus on väliaikainen ilmiö”, kirjoitin tuolloin Nurmen kirjan kannustavan sanoman mukaisesti (Karjalainen 2016e, 32).

Työkuorman aiheuttamasta väsymyksestä tuli kuitenkin pysyvä ilmiö. Yritin useaan otteeseen kertoa puhelinkeskusteluissa, kokouksissa ja sähköposteissani työnantajalleni, että kuormani on kohtuuton.

”Katsotaan lähiaikoina lomani, miten ne asettuvat loppuvuoteen. Samalla tarvitaan jokin suunnitelma sille, miten selvitetään alkuvuoden neljän kuukauden pitämättömät vapaapäivät: käytännössä olen tehnyt töitä liki 7 päivänä viikossa ja valtaosin 10–12 tuntia per päivä. Pääsiäisen päivät (pe–ma) taisivat olla ainoat oikeat vapaapäiväni.”

Sähköposti työnantajalleni 4.5.2015

”Katsotaan huomenna, miten toimimme jatkossa. Olen omalta osaltani tullut siihen pisteeseen – kuten olen jo aiemmin todennut – että nykyisellä toimintamallilla en voi jatkaa. Resurssit, tekijät, toimenkuvat, toiminnan tavat ja tavoitteet, kehittämisestä ja kehittymisestä huolehtimiset sekä oma osuuteni suhteessa tuohon kaikkeen on tarpeen käydä lävitse: mikä on tilanne nyt, mitä pitää muuttaa, miten muutokset toteutetaan, mitkä ovat tulevat tavoitteet ja miten ne saavutetaan – ja miten tavoitteet myös resurssoidaan.”

Sähköposti työnantajalleni 11.1.2016

Tämän, kolmantena peräkkäisenä vuonna samaa ongelmaa käsitelleen viestin lähetin TIA-kohtauksen ja kuukauden mittaisen sairauslomani jälkeen:

”Päivänselvää on jo nyt, että entisiin ylityö- ja kuormitusmääriin ei ole paluuta. Suomeksi se tarkoittaa, että työssäni monen käytännön asian on nopeasti muututtava, jotta minulle jää aikaa palautumiseen ja muullekin kuin työlle. Samoin kuormituksen aiheita on saatava vähemmäksi.”

Sähköposti työnantajalleni 27.7.2017

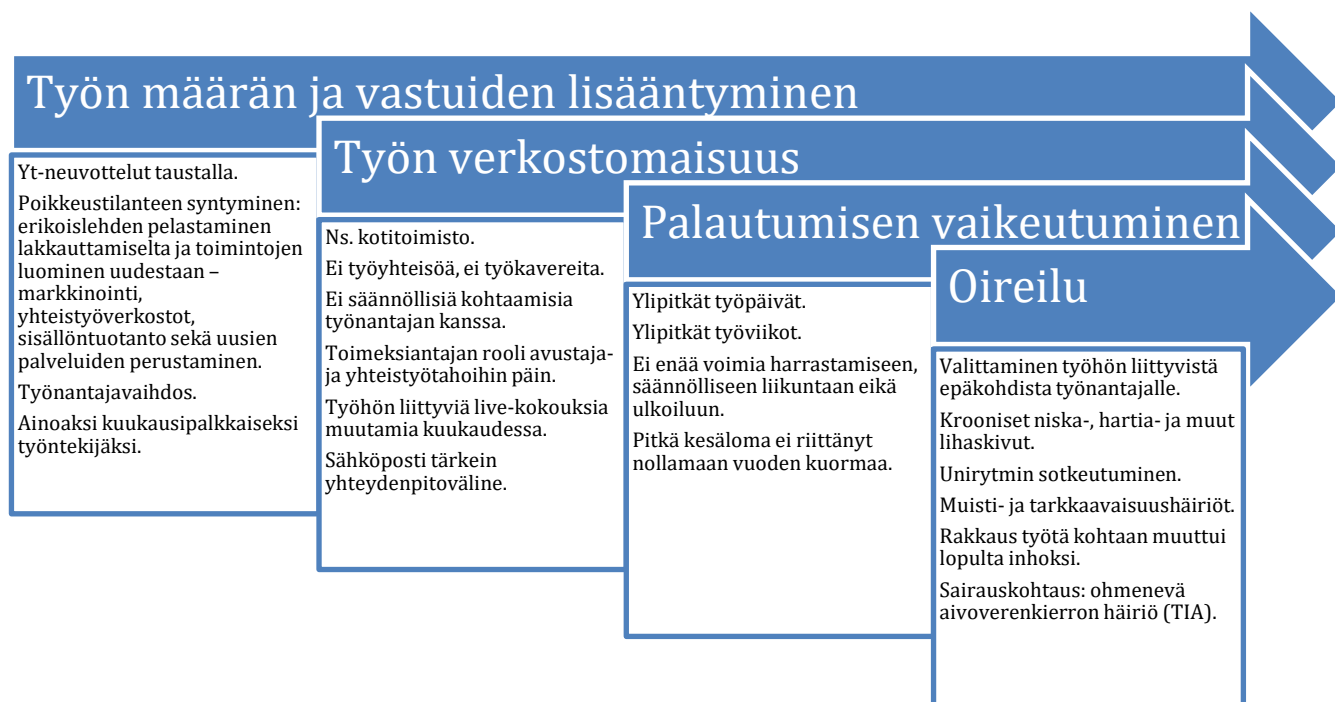
Muuttuivatko työnteon olosuhteet edes sairauslomani jälkeen? Eivätpä juuri. Vain minun suhtautumiseni työhön ja työnantajaani muuttui lopullisesti. Koin saaneeni elimistöltäni varoituksen, jonka ohittaminen saattaisi viedä minut seuraavaksi pyörätuoliin tai ennenaikaisesti hautaan. Tajusin, että nyt viimein keinolla millä hyvänsä minun oli pakko saada enemmän aikaa palautumiseen, lepoon, liikuntaan, harrastuksiin ja monenlaiseen työstä irtautumiseen.

## 6.2 Kuormitus kasvoi korkoa korolle

Kun meillä on tapana laatia työprosesseista kaavioita, yhtä hyvin voimme kuvata kaavioilla kuormittumisen, väsymisen ja uupumisen prosesseja. Tosin vaatii voimia katsoa tilannetta etäisyyden päästä, kuin ulkopuolelta.

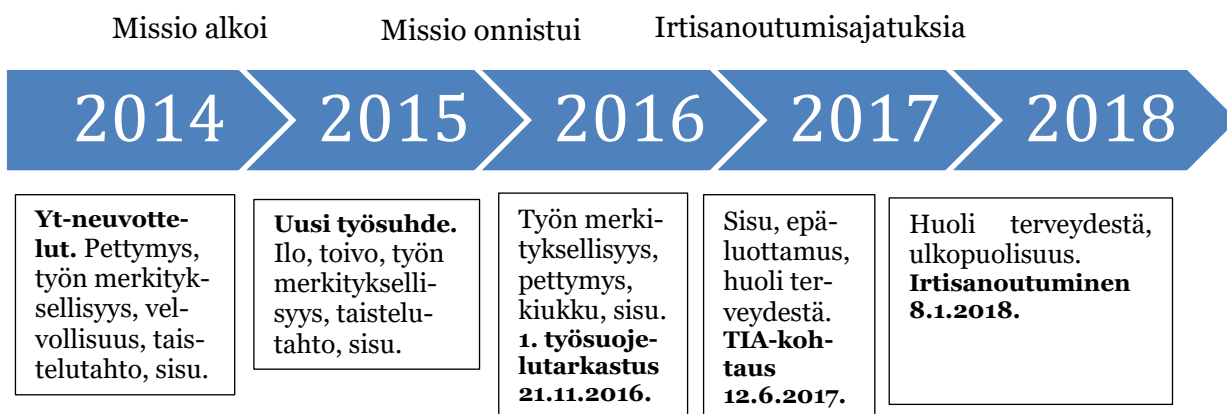
Oman yksinkertaisen kuormitustani kuvaavan prosessikaavioni laadin kirjaani varten, kun irtisanoutumisestani oli kulunut puolitoista vuotta. Siinä vaiheessa oli kulunut viisi vuotta siitä, kun kuormaa oli alkanut kertyä moninkertaisesti aiempaa enemmän eikä minulle jäänyt enää mahdollisuuksia riittävään palautumiseen. Kuormitus kasvoi vuosien kuluessa korkoa korolle.

Kuormitusprosessini näyttäyty tällaisena:



Kuvio 2. Oman kuormitusprosessini syyt ja kuormituksen aiheuttamat oireet.

Minulla työnteon olosuhteisiin liittyvät tunteet ovat tärkeitä. Koen niiden olevan suoraan yhteyksissä työn iloon, työn imuun, motivaatioon, sitoutumiseen sekä jatkuvan kehittämisen ja kehittymisen asenteeseen – tai tuon kaiken vaurioitumiseen ja lopulta katoamiseen. Sitkeydellä ja sisulla selviän pitkiäkin aikoja, kunhan toiveikkuus ja usko parempien aikojen koittamiseen säilyvät.



Kuvio 3. Työhöni ja kuormitukseeni liittyneet päällimmäiset tunteeni aikajanalla.

Oma ylikuormitukseni lähtee edellisen työsuhteen yt-neuvotteluista ja tuplatyöstä (vuosi 2014), jota tein vanhaa hyvästellen ja uutta rakentaen. Yt-neuvottelut ja työsuhteen päätyminen ovat jo itsessään järkytys ja monenlaista ajatusten ja tunteiden työstämistä vaativa vaihe. Tässä tapauksessa lopputulos, lehden ja sitä tehneen toimituksen lakkauttaminen, oli epävirallisesti alusta saakka tiedossa. Silti tein vastarintaa ja yritin osoittaa vaihtoehdoin ja laskelmin yt-neuvottelijoille, miksi lehti kannattaa säilyttää ja miten siitä voidaan saada kannattava.

Taistelutahtoni muutti muotoaan, kun yt-neuvottelujen päätyttyä päätin etsiä lehdelle uuden omistajan. En olisi voinut elää itseni kanssa, jos olisin luovuttanut yrittämättä. Niin suuri oli uskoni siihen, että työturvallisuuden, -hyvinvoinnin ja -kyvyn kehittämiseen tarvittiin työpaikoilla edelleen tukea ja tietoa journalismin muodossa. Pelkän uskon varassa en ollut: lukijapalaute ja teettämäni tuore lukijatutkimus kertoivat lukijoiden tiedonjanosta, sitoutumisesta sekä halukkuudesta tilata lehti myös maksullisena.

Yt-neuvotteluihin liittynyt pettymykseni, suruni ja kiukkuni kulkivat rinnakkain toimeliaisuuden, sisukkuuden, epävarmuuden ja toiveikkuuden kanssa. Lukijoille tärkeä erikoislehti pitää pelastaa lakkautukselta – siitä tuli missioni. Hullun homma, tajusin sen jo urakkaa aloittaessani, mutta hain avukseni laajan, lehden toimituspäällikkönä seitsemän vuoden aikana syntyneen yhteistyöverkostoni. En ollut missioni ja uskoni kanssa yksin.

Olin yhteyksissä ammattiliittoihin suurtilausten saamiseksi. Varmistelin, että monet julkiset asiantuntijatahot jatkavat ja lisäävät sisältöyhteistyötä vastaisuudessa. Kampanjoin lehtimarkkinoinnilla, sähköpostituksilla ja puhelimitse tärkeiden kohderyhmien yhteyshenkilöiden kautta lukijoiden suuntaan, jotta tieto ilmaisjakelulehden muuttumisesta tilauspohjaiseksi levisi. Vakuuttelin ilmoittajille, että tilauksestaan maksavat lukijat ovat entistäkin sitoutuneempi ja valveutuneempi kohderyhmä.

Joka suuntaan sanomani oli, että vuodesta 1971 ilmestyneen arvostetun lehden luotettavuus säilyy – minähän siitä päätoimittajana vastaisin. Kun yhteistyökumppanuudet varmistuivat ja lukijatilauksia alkoi tippua seuraavaksi vuodeksi, luottamus lehteen – ja samalla minuun – veti nöyräksi. Minä puolestani luotin siihen, että lisää resursseja järjestyy alkurutistuksen jälkeen, sillä uskoin toiminnan osoittautuvan taloudellisesti kannattavaksi.

Touhuamisen lomaan lokakuuhun 2014 mahtuu myös polveni ruston siirännäisleikkaus, joka ei estänyt minua tekemästä pitkiä työpäiviä muutamaa toipumispäivää lukuun ottamatta. ”Minultahan leikattiin kätälä, ei pääkoppaani”, tapasin sanoa ja jatkoin läppärini naputtelua – myös läpi joulunpyhien ja uudenvuoden. Kun lehden vanhan kustantajan julkaisema viimeinen numero ilmestyi 2.12.2014, uuden kustantajan ensimmäinen numero ilmestyi 10.2.2015. Siinä välissä oli julkaistu jo uudet verkkosivut loppiaisen jälkeen ja yksi uutiskirjekin ehtinyt lähteä.

Entisestä kuuden hengen toimituksesta uuden kustantajan palvelukseen siirtyi vain yksi, minä, ja muu työpanos ostettiin toimeksiantona ulkopuolelta. Minulla ei ollut työyhteisöä eikä läheisiä työkavereita, vaan työskentelin niin sanotussa kotitoimistossa. Yhteydenpitovälineistä tärkein kaikkiin suuntiin oli sähköposti. Freelancer-taittajan kanssa myös chattailimme eli pikaviestittelimme aktiivisesti varsinkin painetun lehden kahtena viimeisenä taittoviikkona. Aitoja live-kohtaamisia minulla oli eniten yhteistyötahojen ja haastateltavien kanssa. Ne keskitin niihin päiviin, kun kävin töiden vuoksi pääkaupunkiseudulla kolmensadan kilometrin päästä kotityöhuoneestani.

Työnantajani tapasin neljä viisi kertaa vuodessa. Yhtään kehityskeskustelua ei käyty kolmen vuoden mittaisen työsuhteeni aikana. Puhelimessa työnantajan kanssa keskustelimme noin kerran kuukaudessa.

Tärkein ja aktiivisin kontakti oli osakeyhtiöryppääseen kuulunut vastaavaa työtä tekevä kollega. Hänen roolinsa oli epäselvä ja määrittelemätön: hän ei ollut esimieheni, mutta hän oli yksi työnantajayrityksen ja yritysryppään omistajista ja piti lankoja selkeämmin käsissään kuin virallinen esimieheni. Pienen yritysryppään omistajilla ja heidän lähipiirillään oli paitsi pitkä yhteinen historia, myös vakiintunut keskinäinen viestintätyyli – keittiönpöytäkeskusteluista lähtien – minkä vuoksi koin, että tieto minun suuntaani ei kulje tarpeeksi eikä aina ajoissa.

Sähköpostien varaan perustuvan yhteydenpidon koin työlääksi ja usein liian yksipuoliseksi.

”Tiedonkulun ongelmat ovat rasittaneet minua toistuvasti. Siitä olen moneen otteeseen työnantajalle kertonut puhelimessa, kasvotusten ja sähköpostitse. Samoin olen todennut, että kärsin siitä, että en voi tietää, tulevatko luvatut työt ja asiat hoidetuiksi. Minua voi moittia ylivastuullisuudesta, mutta sitä ei ainakaan poista se, että asiat eivät ilman muistuttamista tule tehdyiksi.”

Lainaus on työsuojeluviranomaiselle 23.2.2018 lähettämästäni sähköpostista. Tiedustelin, onko aiheellista tehdä työsuojelutarkastus, nyt toinen, irtisanoutumiseni jälkeen.

### 6.3 Missio onnistui, kuormitus jäi

Työsuhteeni alussa odottelin yli kaksi kuukautta ensimmäistä palkkaani ja kymmenen kuukautta kirjallista työsopimustani. Molemmat tulivat lukuisten muistuttamisten jälkeen. Oman arvioni mukaan tein vuoden 2015 keväällä viidessä kuukaudessa neljän kuukauden verran ylitöitä, kun normaali työsopimuksen mukainen työaikani oli 37,5 tuntia viikossa. Kevään ylitöiden korvaamisesta puhuin ja kerroin sähköposteissa työnantajalle useaan otteeseen. Työnantaja maksoi kevästä 2015 korvauksena kahden kuukauden ylimääräisen palkan, mutta siitäkin jouduin huomauttamaan moneen kertaan, ennen kuin suoritus tuli tililleni syksyllä.

Sama tyyli jatkui, loppuun saakka: Liikevaihtoon sidottu ensimmäinen bonukseni unohtui vuodeksi maksamatta, kunnes oli jo toisen tilinpäätöksen sekä toisen tulospalkkion aika ja havahduin muistuttamaan saatavistani. Erillistä karhuamista vaati myös bonus uuden lukijatutkimuksen hyvistä tuloksista (2016) – mielestäni laadukkaasta työstä – joka oli julkisesti luvattu työnantajan järjestämässä tilaisuudessa.

Työsopimuksessani mainittu vuosittain päivittyvä palkkamallini ei koskaan kolmen vuoden aikana päivittynyt. Kun irtisanouduin tammikuussa 2018, loppupalkastani puuttui yli 12 000 euroa, jota ammattiliittoni lakimies peräsi useaan otteeseen, ennen kuin se tuli hoidetuksi. Ammattiliiton lakimiehen neuvon mukaisesti tein puuttuvasta loppupalkastani palkkaturvailmoituksen siltä varalta, että rahoja ei kuulu. Minulle se tarkoitti työnantajastani johtuneen kuormituksen jatkumista vielä työsuhteen päättämisen jälkeenkin.

Työsopimuksessani luki näin: ”...kokonaistyöaika noudattaa työehtosopimusta ja täsmätään puolen vuoden jaksoissa. Työnantaja ja työntekijä käyvät kuukausittain seurantalaverin, jossa käydään läpi edellisen kuukauden työajan toteuma ja työtehtävien tilanne sekä sovitaan tarvittaessa toimenpiteet työajan, työtehtävien sekä muiden toimien osalta, jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävistään parhaalla mahdollisella tavalla. Työehtosopimuksen ylittävä työaika korvataan yhteisellä sopimuksella ja työehtosopimusta noudattaen ensisijaisesti vapaana ja toissijaisesti rahana.”



Työsopimukseeni merkittävä 37,5 tunnin viikkotyöaika ei kolmen vuoden aikana kertaakaan täsmätty puolen vuoden jaksoissa. Edellisen kuukauden työajan toteumaa ja työtehtävien tarkastelua varten ei pidetty seurantalavereja.

Työnantaja ei ollut kiinnostunut työhön käyttämästäni ajasta, ennen kuin halusin tai oikeammin vaadin, että ajankäyttöni on seurattava. Se tapahtui ensimmäisen työsuojelutarkastuksen jälkeen, jolloin työsuhteeni oli kestänyt kaksi vuotta. Tuo työsuojelutarkastus tehtiin journalismin nimissä: miten tarkastus etenee käytännössä vaihe vaiheelta on kiinnostava jutunaihe lehdessä, joka käsittelee työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Työsuojelutarkastus toteutettiin marraskuussa 2016, ja tarkastusraportti on päivätty 8.12.2016. Aukeaman juttu julkaistiin *Työ Terveys Turvallisuus* -lehdessä keväällä 2017.

Kirjasin helmikuusta 2017 lähtien työtuntini ja lähetin ne viikoittain sähköpostitse työnantajalleni, joka kuittasi niiden tulleen perille. Kirjaukset osoittivat yli 40:n ja yli 50:n ja jopa 60 tunnin työviikkoja. Jokin lehden painoonmeno edeltänyt työpäivä oli alkanut aamukahdeksalta ja päättynyt puoliltaöin. Joskus olin tehnyt töitä flunssaisena ja kuumeisena, koska lehti oli saatava aikataulujen mukaisesti painokuntoon.

Vuodet 2015 ja 2016 olivat täynnä vastaavia työviikkoja, ja varsinkin kevät 2015 vieläkin pahempia. Painettu lehti ilmestyi kuudesti ja toimituksen sähköinen uutiskirje 14–15 kertaa vuodessa. Lisäksi julkaistiin mainostajien uutiskirjeitä, tehtiin ilmoitus- ja levikkikampanjoita, päivitettiin verkkosivuja – ja verkkosivut uudistettiinkin jo kertaalleen sen jälkeen, kun ne oli perustettu tammikuussa 2015.

Juridisesti päätoimittaja vastaa kaikesta julkaisunsa nimissä levitettävästä materiaalista ja siitä, että journalismin pelisääntöjä noudatetaan. Aineistojen suunnittelun, tilaamisen, hyväksymisen ja hiomisen lisäksi tuotin paljon sisältöjä itse: kirjoitin uutisia ja artikkeleita painettuun lehteen, uutiskirjeisiin ja verkkosivuille, otin valokuvia, levitin painetussa lehdessä ja verkkosivuilla julkaistua materiaalia sosiaalisessa mediassa, tein taittajan kanssa mediakortit ja muut ilmoitusmyynnin tukimateriaalit, ja niin edelleen. Sen päälle tulivat tutkimusten ja alan ilmiöiden seuraamiset sekä yhteistyösuhteiden hoitamiset.

Vain harvoin pystyin pitämään koko viikonlopun vapaata. Kahtena kesänä pidin viisi viikkoa lomaa sekä kahtena vuonna joulun ja uudenvuoden aikaan kaksi viikkoa vapaata. Keväisin en pitänyt talvilomia.

Kerroin jo työsuhteeni ensimmäisenä vuonna kuormastani osakeyhtiöryppään kahdessa sisaryrityksessä työskenteleville kollegoille, joista toinen kuului pienen osakeyhtiöryppään omistajiin.

”Tämä päivä on ollut jo 12-tuntinen. Työsopimuksessa sanotaan, että kokonaistyöaika noudattaa työehtosopimusta. En tiedä, milloin se toteutuu.”

Sähköpostini työnantajayritykseni yhdelle omistajalle ja hallituksen jäsenelle 9.2.2015

”Sen verran tulevasta syksystä, että minun on pakko pitää huoli jaksamisestani. Mennyt kevät ja viime syksy ilman vapaita aiheuttivat sen, että lomasta kolme viikkoa meni muisti- ja väsymysoireiluissa, osittain myös vain nukkuessa. Nyt olen jälleen elävien kirjoissa, joten entiseen rumbaan en aio päätyä.”

Sähköpostini samalle työnantajayritykseni omistajalle ja hallituksen jäsenelle 28.7.2015

”Minä olen heräillyt henkiin tällä viikolla – en ole eläessäni ollut näin väsynyt kuin menneen kevään ja oikeammin vuoden jäljiltä. Kahdeksan kuukautta ilman vapaapäiviä 10–12 tunnin työpäivillä teki tehtävänsä: muistikatkoksia ja muita väsymysoireita sekä ihan tolkutonta unentarvetta. Enää en vastaavaan kokemukseen suostu.”

Sähköpostini saman työnantajan tytäryrityksessä työskennelleelle kollegalle 31.7.2015

Sain sympatiaa, kuten sain työnantajaltanikin, mutta mikään ei olennaisesti muuttanut. Meni kauan aikaa tajuta, että niin kauan kuin työni ulospäin näkyvät osuudet tulivat hoidetuiksi, kukaan ei ollut aidosti kiinnostunut voinnistani eikä olosuhteista, joissa työni tein.

Ulospäin eli yhteistyökumppaneiden suuntaan pidin kulissit kunnossa alusta loppuun. Yritin täyttää sopimukset, sitoumukset ja säälliset toimintatavat freelancer-toimittajiin, -kuvaajiin ja -taittajaan, lehtipainoon, verkkosivujen tekniseen toteuttajaan, julkisiin työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin organisaatioihin, ilmoittajiin sekä messuja tapahtumajärjestäjiin. Siinäkin oli kyse vastuuntunnosta ja varmaankin myös omien kasvojeni säilyttämisestä: tunsin yhteistyökumppanit, olin pyytänyt heidät ja heidän edustamansa tahot mukaan lehden pelastusurakkaan. Heitä en halunnut pettää.

#### 6.4 Haluan elämäni takaisin

Palataanpa tunteiden aikajanelle (kuvio 3.). Työsuhteeni ensimmäinen vuosi (2015) alkoi toiveikkudella, jonka rinnalle vähitellen ilmaantui ilo: missiöni onnistui, lehti jäi henkiin, ja toiminta oli alusta alkaen taloudellisesti kannattavaa. Taistelutahto, sitkeys ja voimat ylittänyt uurastaminen olivat tuottaneet tulosta.

Lehden tarkastettu yli 56 000 kappaleen ilmaisjakeluun perustunut levikki vaihtui alle kymmeneen prosenttiin entisestä, mutta maksullisia tilauksia kertyi riittävästi ja ilmoitusmyynti jopa virkistyi aiemmasta. Osakeyhtiön tilitiedot ovat julkisia: hieman alle puolen miljoonan liikevaihdolla liikevoitto oli ensimmäisenä vuonna liki 25, toisena melkein 10,5 ja kolmantena lähes 18 prosenttia.

Olinkin vilpittömästi hämmästynyt, kun investointi- ja rekrytointihalukkuutta ei hyvästä taloudellisesta tuloksesta huolimatta löytynytäkään. Jo olemassa olleesta ylikuormituksestani ja väsymyksestäni huolimatta – joista siis kerroin tasaisesti työnantajalleni – minun vastuullani oli etsiä uusia palkkioperusteisia avustajia ja ratkaista itse kuormitusongelmani. Yhtälö oli hankala: jotta olisin voinut delegoida tehokkaammin ja muuttaa työnteon tapoja, muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen olisi pitänyt jäädä aikaa. Nyt aikani meni välttämättömimmistä tehtävistä huolehtimiseen.

Koin tilanteen rasittavaksi myös siksi, että se soti tavoitteitani ja persoonaani vastaan. Olen ennakoija – proaktiivinen – niin yksityiselämässäni kuin ammatillisesti: suunnittelen tulevaa, toimin suunnitelmien toteutumiseksi, ja tavoitteiden saavuttaminen palkitsee, minkä jälkeen asetan uusia tavoitteita. Kyky katsoa eteenpäin on yksi päätoimittajan perusedellytyksistä.

Nyt koin horisontin kaventuvan ja juuttuvani paikalleni tahmaan, jonka polkeminen ja josta eteenpäin pyristely kuluttivat voimiani entisestään. Lisäksi tilanne turhautti. Jotta lehden levikki, vaikuttavuus ja tunnettuus olisivat kohentuneet, niiden eteen olisi mielestäni pitänyt ponnistella kunniahimoisemmin. Surin monia tarjolla olleita mutta käyttämättä jääneitä mahdollisuuksia.

Oma osaamisenikaan ei mielestäni ollut parhaassa mahdollisessa käytössä, ja kerroin senkin työnantajalleni. Totesin työnantajalleni, vertausta taustastani hakien: maalla

kasvaneena olen kirjaimellisesti aloittanut lannanluonnista, ja koin olevani jälleen vastaavissa hommissa. Lannanluontiakaan en inhonnut ja minun panostani tarvittiin siihen aikansa, mutta se ei ollut elämäntehtäväni.

Kun en mielestäni tullut kuulluksi ja kun työnantaja lisäksi petti toistuvilla unohteluiltaan luottamukseni, hämmennyksen jälkeen kiukku alkoi kasvaa. Siinä vaiheessa työsuhteeni oli noin vuoden mittainen.

Kun olin valinnut missioni (tai se minut?) olin samalla rakentanut itselleni ansan. Kuinka voisin jättää lehden, jonka olin halunnut jäävän henkiin? Kuinka voisin irtautua lukijoista, jotka ovat superhyviä tyyppejä ja aina halukkaita oppimaan uutta kehittäessään työpaikkojaan ja työyhteisöjään? Kuinka voisin luopua ammatistani, jossa pääsin käyttämään osaamistani ja oppimaan uutta itseäni kiinnostavasta aihepiiristä?

Kuinka pärjäisin ilman lukijoiden palautetta, joka kertoi, että teen työtä, jolla on muille merkitystä? Sehän on aina ollut motiivini: tehdä työtä, joka auttaisi muita ja parantaisi maailmaa edes pienin askelin. Kun sain lukijatutkimuksen tulokset keväällä 2016, onnistumisen ilon ja ylpeyden kyljessä kulki nöyryys. Tutkimukseen vastanneista 767 lukijasta 97 prosenttia oli tyytyväisiä ja 34 prosenttia erittäin tyytyväisiä lehteen. Runsas, noin 670 lukijan omin sanoin ilmaisema palaute mykisti, esimerkiksi: *”Omalla alallaan johtava lehti Suomessa.”* *”Ajankohtaista tietoa kompaktissa paketissa.”* *”Jokaisen numeron lukemisen jälkeen olen parempi ihminen, työntekijä ja työkaveri.”* (Karjalainen 2016b, 12–13; 2016d, 5.)

Tyytymättömyys työolosuhteitani kohtaan ei kuitenkaan kadonnut minnekään. Muistan sanoneeni työnantajalleni puhelimesta muutamaan kertaan tiukasti, että haluan elämäni takaisin. Vaikka olin aina rakastanut työtäni, se ei ollut estänyt minua rakastamasta muutakin, jolle oli jäänyt myös aikaa.

Nyt työ hallitsi kaikkea ajankäyttöäni ja työhuone kotiani. En jaksanut nauttia luonnosta asuinympäristössäni maalla enkä kulttuurista kaupunkireissuillani. Työn ulkopuolisia sosiaalisia suhteita sekä harrastuksia oli pakko rajoittaa paitsi ajanpuutteen myös väsymiseni vuoksi. Olin ansassa, tai vankilassa. Työntantajani suuntaan koin huu-tavani tuuleen.

Työni antoi mahdollisuuden muuttaa oma kokemukseni julkisiksi teksteiksi ja jutun-aiheiksi.

Pääkirjoitus otsikolla *Sähläyksestä kiireen säätämiseen*:

”Myös työyhteisössä kiire pilaa paljon. Yhteistä projektia tekevä työkaveri lähettää toistuvasti viestejä, joihin toivoo reagointia heti tai parin tunnin sisällä. Kokous perutaan tunti ennen alkamistaan. Joku porukasta on joka kerta myöhässä sovitusta tapaamisesta. Valmistumisaikataulut lipsuvat, ja aina yhteen suuntaan, yli.”

”Yhden tai muutamien myöhästelyistä tulee kaikkien riesa, ja kiire lähtee kiertoon. Yleensä kiire kristallisoituu ketjussa viimeisenä olevan työpisteeseen: hän paikkaa parhaansa mukaan kaikkien muiden lipsumiset ehkä kohtuuttomallakin venymisellä. Kun paikkaus tapahtuu muutaman kerran, voi puhua hyvästä paineensietokyvystä. Kun tilanne toistuu, voi lopulta puhua jopa hyväksikäytöstä.”

”Aikavarkaan viesti – varmaan tahaton – kanssaan toimiville on: en kunnioita sinua, en sinun töitäsi enkä sinun työaikaasi. Työyhteisössä sellainen sanoma tuhoaa ja tulehduttaa. Aikavarkaudet voi mitata myös menetettyinä euroina, kun monen työaika kuluu viipyjää odotellessa.”  
 ”Vaikka ongelmat helposti henkilöityvät, niihin pääsee neutraalisti käsiksi tarkastelemalla tehtäviä, rakenteita, kulttuuria, tiedonkulkua, delegointia, resursseja, prosesseja. Työpaikalla kaiken kaveruudenkin keskelläkin ykkösenä sittenkin on työ ja sen tavoitteet.”

(Karjalainen 2015c, 5.)

*Myötätuntoa töihin* -otsikon alla laajemman artikkelin johdantoteksti:

”Myötätuntoinen johtaminen on sukua palvelevalle johtamiselle, jonka määritelmän mukaan esimies on aidosti kiinnostunut työntekijöistä, edistää heidän kehittymistään ja tukee heidän työhyvinvointiaan työssä. Yhtä kaikki: niin hyvä johtaminen kuin työkaveruus sisältää sen, että välittää.”  
 ”Pikaohje myötätuntoisempaan työympäristöön (mukaeltu versio CoPassion-tutkimushankkeen ohjeesta):

1. Huomaa, että se toinen on siinä lähelläsi. (Tietoisuus)
2. Päätä, että haluat kohdata hänet. (Tunne)
3. Tee jotain! (Toiminta)”

(Karjalainen 2016c, 19.)

*Anna pisteet työhyvinvoinnillesi* -otsikko johdatteli tekstiin, joka esitteli Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan *Työhyvinvointi*-kirjan:

”Kukaan ei ole yksin vastuussa työhyvinvoinnistaan, ja toisaalta voi huomata olevansa töissä aika yksin hyvinvointipohdintojensa kanssa. Kiinnostaako ketään, jos ei naurata eikä naureta? Miksi jokainen huolehtii vain

omasta tontistaan? Eikö kukaan koskaan kysy, mitä sinulle kuuluu – tai ainakaan halua kuulla rehellistä vastausta? Onko hyvinvointi tämän työpäivän tavoite ja osa strategiaa?”

(Karjalainen 2016a, 5.)

## 6.5 Sirkushevosen kuolema

Kun työn iloni oli alkanut rapista, jäljelle jäivät sisu ja velvollisuudentunto. Minulla oli takanani noin viidenkymmenen ikävuoden kokemus siitä, että jos voimat uhkaavat loppua, otetaan sisu avuksi, ja kaikki tarpeellinen tulee lopulta aina tehtyä. Ensimmäisen kerran olin kuitenkin tilanteessa, jossa en enää päässyt oikein koskaan keräämään voimia ja palautumaan. Keski-ikäisenä olisin kuitenkin tarvinnut palautumiseen enemmän aikaa kuin milloinkaan ennen.

Painoin itsepäisesti eteenpäin, vaikka vauhtini alkoi hidastua ja jouduin pinnistelemaan saavuttaakseni omat laatuvaatimukseni. Saatoin sanoa, että aivot eivät toimi. Se tarkoitti esimerkiksi sitä, että keskittyminen ja kokonaisuuksien hahmottaminen takkuilivat eikä julkisuuteen menevien tekstien kirjoittaminen sujunut. Tai kirjoittaessani sähköposteja kirjaimia tai sanoja jäi uupumaan tai kirjaimet olivat väärässä järjestyksessä.

Luotin ja tiesinkin, että seuraavana aamuna taas kirkastuisi ja hommat jatkuisivat. Motivaationa oli pakko. Toimitustyössä toisiinsa kytköksissä olevista lenkeistä muodostuu napakka ketju, jossa jokainen ketjun lenkki hoitaa oman osuutensa sovitussa aikataulussa, jotta lukijoille ja muille asiakkaille annetut aikataulu- ja sisältölupaukset voidaan lunastaa. Tuon ketjun pitämisestä vastasin minä.

Pyörittelin ajatusta irtisanoutumisesta jo pitkään ennen sairauskohtaustani. Muistutin itseäni yhdestä omasta totuudestani: aina on olemassa vaihtoehto. Vaikka tänään näyttäisi, että jumissa ollaan, viimeistään huomenna tajuaa, että jotain on tehtävissä. Täytyy vain katsoa vähän eri kulmasta ja ehkä astua askel tai puolikas johonkin suuntaan, jotta näkisi hieman toisin. Silti jatkoin, vaikka olin kadottanut sen sirkushevosen riemun, josta olin kirjoittanut pääkirjoituksessani vielä elokuussa 2015:

”Suhde työhön – tai lomaan – on meillä jokaisella omanlaisensa, ja niin pitää ollakin. Itseäni olen kutsunut (vanhaksi) sirkushevoseksi: kun loman

jälkeen haistan maneesin tuoksun, vedän syvään henkeä, korjaan ryhtiäni ja alan innoissani kuopia maata. Jos sirkushevonen minussa ei herää, on muutosten aika, pienten tai sitten suurempienkin.”

(Karjalainen 2015b, 3.)

Sitten tuli se aamu, jolloin aivoni eivät todellakaan toimineet kuten ennen. Enää ei ollut kyse kivun sietämisestä ja sisusta, vaan vakavan sairastumisen uhkasta, joka toi mukanaan huolen ja pelon. Aivoistani ei löytynyt kuvauksissa näkyviä vaurioita, mutta TIA-kohtauksen jälkeen väsymys hallitsi päiviäni entistä enemmän, hain puhuessani sanoja kaukaa muistilokeroistani, haparoin suuntavaistoni kanssa ja unohtelin tavaroitani milloin minnekin. Radikaali muutos suhteessani työhön alkoi tuon kuukauden sairausloman aikana. Sirkushevonen minussa lakkasi kuopimasta.

Sairauslomani osui kesäaikaan, jolloin olisin muutenkin lomaillut. Sen jälkeen ehdotin työnantajalleni nelipäiväistä työviikkoa, mihin tämä suostui, mutta järjestelyt jäivät omalle kontolleni.

Hoidin työni pinnistellen. Elimistöni varoitteli ylikuormituksesta pitkin syksyä 2017: väsytti, huimasi, sydän muljahteli, verenpaine heitteli, olo oli pahoinvoiva. Työterveyshoitaja ja -lääkäri suhtautuivat oireisiini vakavasti. Halusin työterveysneuvottelun, jossa työnantajani joutuisi keskustelemaan työtilanteestani työterveyshuollossa, lääkärin ja minun läsnä ollessa.

”Aineistosta ilmenee, että työntekijälle on syntynyt vuoden 2017 aikana ylitöitä ja hän on ilmoittanut työnantajalle, että työkuormalle on tarpeen tehdä jotain. Työntekijällä on pitämättä olevien lomapäivien osalta ollut lupa tehdä nelipäiväistä työviikkoa kesän 2017 jälkeen, mutta työntekijän mukaan työmäärä ei antanut moneen viikkoon mahdollisuutta siihen.”

”Aineistosta ilmenee, että 30.11.2017 on pidetty työntekijän ja työterveyshuollon aloitteesta työterveysneuvottelu, jossa on käsitelty työntekijän liiallista työkuormaa, pitämättömiä lomiam ja ylitöiden määrää. Muistioon on kirjattu niiden olevan työkykyä vaarantava riskitekijä.”

”Työajanseurannasta ilmenee, että työntekijä on joulukuussa 2017 pitänyt joitakin pitämättömiä lomapäiviä. Työntekijän mukaan työnantaja ei työterveysneuvottelun jälkeenkään pyrkinyt aktiivisesti poistamaan ylitöiden syitä eikä ole hankkinut lisäresursseja työkuorman vähentämiseksi, joten työntekijä teki ratkaisun irtisanoutua ja työsuhde päättyi 8.2.2018.”

(Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomus 2018/27730.)

Muistan sanoneeni työnantajalleni työterveysneuvottelun jälkeen ollessamme vielä työterveyshuollon porraskäytävässä, että en haluaisi työurani tuhoutuvan. Edelleenkin minulle jäi vaikutelma, että toinen osapuoli ei tajunnut, kuinka vakavien asioiden äärellä olimme. Päätoimittajan, kuten kaikkien omilla aloillaan toiminnoista vastaavien päälliköiden kuuluu venyä, sietää stressiä ja hoitaa vastuunsa kokonaisuudesta kelloa tarkasti tuijottamatta. Mutta ihanko totta venymiselle ei ole mitään rajaa, ei edes terveyden vaarantuessa?

Pian työterveysneuvottelun jälkeen hakeuduin pariksi päiväksi vieraisiin maisemiin Kajaaniin sekä Nurmekseen Pielisen rannalle. Kainuussa ja Pohjois-Karjalassa oli jo talvi aluillaan, kun Etelä- ja Keski-Suomi rämpi vesisateessa ja maahan märkänneissä puiden lehdissä. Kuulaassa hiljaisuudessa kirkastui nopeasti: olin osuuteni urakasta tehnyt ja irtisanoutumiseni oli enää vain ajan kysymys. Joulun ja uudenvuoden rauhoittumisen aikaan sain ratkaistua, että heti tammikuun ensimmäisenä työpäivänä ilmoitan päätökseni työnantajalleni.

Huolehdin maailmalle työnantajalle lupaamani mukaisesti viimeisen päätoimittamani lehden ja siihen liittyneen uutiskirjeen. Lisäksi hyvästelin yhteistyökumppanit. Haluan vieläkin uskoa, että työni lopputuloksesta ei näkynyt, kuinka tympääntynyt ja uupunut olin.

## 6.6 Työsuojeluviranomaiselta poliisille esitutkintaan ja lopulta syyttäjälle

Työnantajani yrityksiin tehtiin ensimmäinen työsuojelutarkastus vuoden 2016 lopulla. Antaessaan tuolloin työnantajalleni toimintaohjeet työsuojelutarkastaja toteaa tarkastuskertomuksessaan näin:

”Työnantajalla ei ollut työsuojelun toimintaohjelmaa.”

”Työterveyshuollon työpaikkaselvitys on tehty 19.9.2016, ja siinä on tunnistettu työn aiheuttama kiire kuormitustekijäksi. Tarkastuksella käydyssä keskustelussa tuli kuitenkin esille muita työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Tarkastuksella jäi epäselväksi, onko työterveyshuolto käsitellyt työpaikkaselvityksen yhteydessä riittävän kattavasti työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä.”



”Työterveyshuollon työpaikkaselvitys ei ollut työpaikalla työntekijöiden nähtävillä.”

”Työnantaja oli osittain tunnistanut työhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Näkemykseni mukaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei kuitenkaan ollut tunnistettu ja arvioitu riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti, jotta työnantaja voisi tehdä tarvittavia johtopäätöksiä siitä, onko työoloissa sellaisia haitallisia kuormitustekijöitä, jotka edellyttävät toimenpiteitä haitallisen työkuormituksen ehkäisemiseksi.”

(Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomus 2016/37127.)

Työnantajani saamasta neljästä toimintaohjeesta vain yksi oli johtanut käytännön toimenpiteisiin: työterveyshuollon työpaikkaselvitys oli laitettu nähtäville, jaettu sähköpostitse. Yhdessä sitä ei sen enempää käsitelty.

Toinen työsuojelutarkastus tehtiin työnantajayritykseeni vuonna 2018, irtisanoutumiseni jälkeen. Tarkastuskertomus valmistui syyskuussa 2018. Siinä tarkastaja toteaa muun muassa näin:

”Työntekijä on kokenut kuormittumista työssä, ja kuormittuminen on aiheuttanut työntekijälle terveydellistä haittaa. Työn haitallisina kuormitustekijöinä työntekijä on kokenut kohtuuttoman työmäärän ja siitä johtuvan suuren ylitöiden määrän, työpäivien ja työviikkojen pituuden, kohtuuttoman vastuun ja huonon tiedonkulun.”

”Työnantajan mukaan työntekijällä oli paljon kuormitusta pohjalla, kun hän aloitti työt uuden kustantajan palveluksessa. Työnantaja uskoo työntekijän kokeneen merkittävää työssä kuormittumista, mutta ei itse osaa sanoa, onko asiassa kyse terveyttä vaarantavasta kuormituksesta työssä.”

”Näkemykseni mukaan työnantaja on ollut tietoinen epäilyistä työssä kuormittumisesta jo vuodesta 2015 alkaen, kun työntekijä on toistuvasti tuonut esille suuren työmäärän ja tehtyjen ylitöiden määrää. Työnantajan ei käytössä olevan aineiston perusteella ole hyödyntänyt työterveyshuollon asiantuntemusta työterveyshuollon kanssa sovitun varhaisen tuen mallin mukaisesti. Aineiston perusteella katson, että työnantaja ei ole viivytyksettä ryhtynyt selvittämään kuormittumista aiheuttavia kuormitustekijöitä siten, että työnantaja voisi päättää, millaiset toimet ovat tarpeen vaaran vähentämiseksi.”

”Huomioiden kuitenkin se, että työntekijä itse on ollut jo kuormittunut ja työnantaja on ollut siitä tietoinen, katson, että työnantajan työntekijälle antama valtuutus itse hankkia avustajia ei ole riittävän tehokas toimenpide työn kuormitustekijöiden vähentämiseen. Työntekijä on ollut ainut työsuh-

teessa oleva työntekijä. Siitä huolimatta, että työntekijällä on ollut toimenkuvansa mukaisesti paljon vastuuta ja itsenäinen asiantuntijatyypinen toimenkuva, on työn suunnittelu ja organisointivastuu työnantajalla.”

”Työterveyshuollon 10.1.2017 toteuttaman työpaikkaselvityksen mukaan työpaikalla ei ole toteutettu työturvallisuuslain mukaista työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työnantaja tuo selvityksessään esille, että kaikkien konsernin lehtien toimintamalli on sama. Työnantajan mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen työn vaarojen selvittämistä ei ole katsottu tarpeelliseksi eikä siten ole tehty. Työpaikkaselvityksen yhteydessä on ollut käytettävissä 21.11.2016 toteutetun tarkastuksen tarkastuskertomus, jossa työnantajalle on annettu toimintaohje selvittää työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät, jotka voivat aiheuttaa haitallista työkuormitusta. Näkemykseni mukaan työnantaja ei ole noudattanut annettua toimintaohjetta eikä ole toteuttanut järjestelmällistä työn vaarojen selvittämistä.”

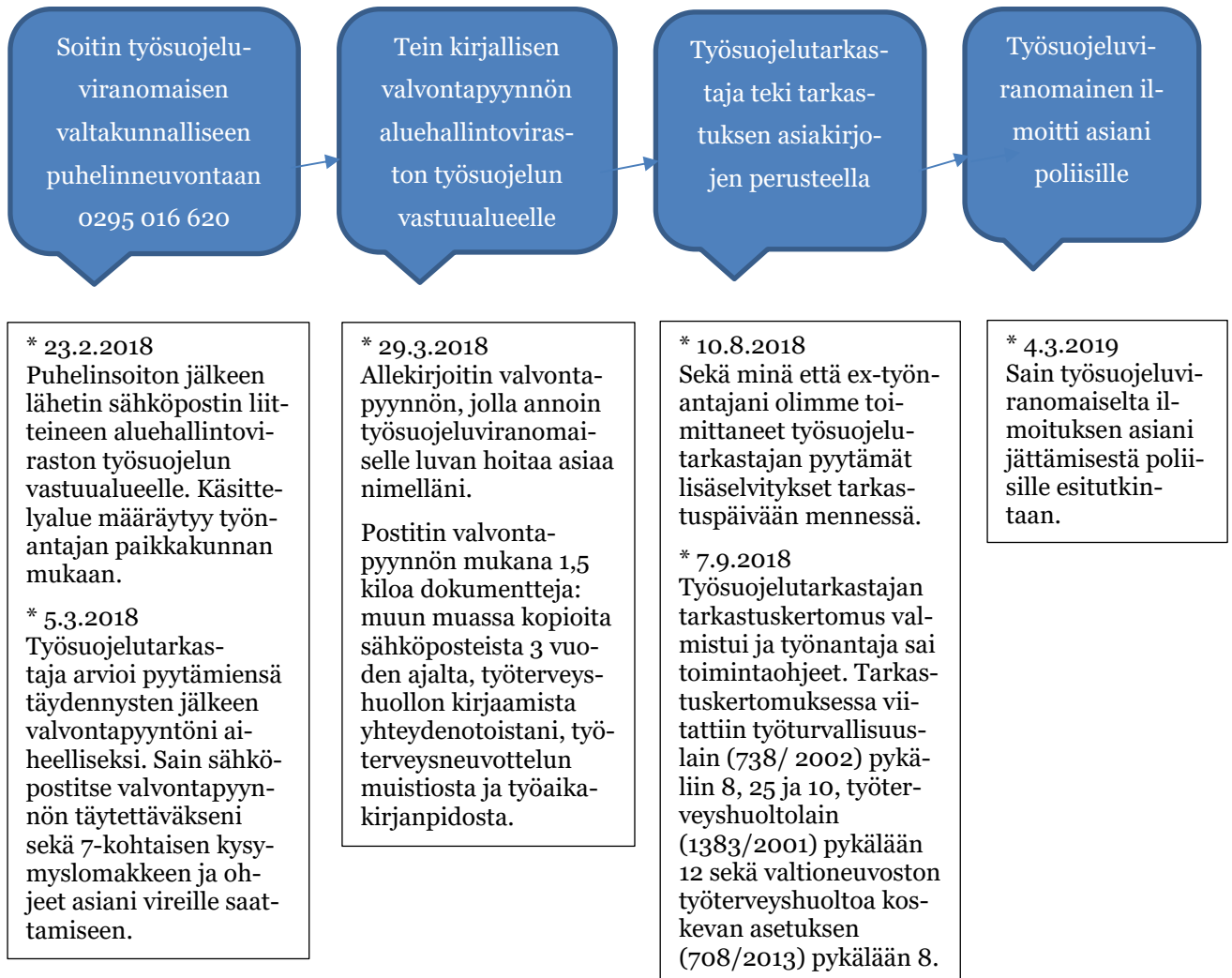
(Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomus 2018/27730.)

Sain 4.3.2019 päivätyn ilmoituksen Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajalta. Otsikolla *Asian siirtäminen esitutkintaan* ilmoitettiin minulle näin:

”Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 50 §:ssä on säädetty, että jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten.”

”Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan on todennäköisiä perusteita epäillä, että tarkastuskertomuksessa mainittuja työturvallisuuslain 8 §, 10 § ja 25 § säädettyjä työturvallisuusmääräyksiä on rikottu rikoslain 47 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Näin ollen työsuojeluviranomainen on ilmoittanut asian poliisille esitutkintaa varten.”

Työsuojelutarkastuksen käynnistymisen ja työsuojeluviranomaisen päätöksen välissä kului minun asiassani melkein vuosi. Siitäkin saa piirrettyä prosessin:



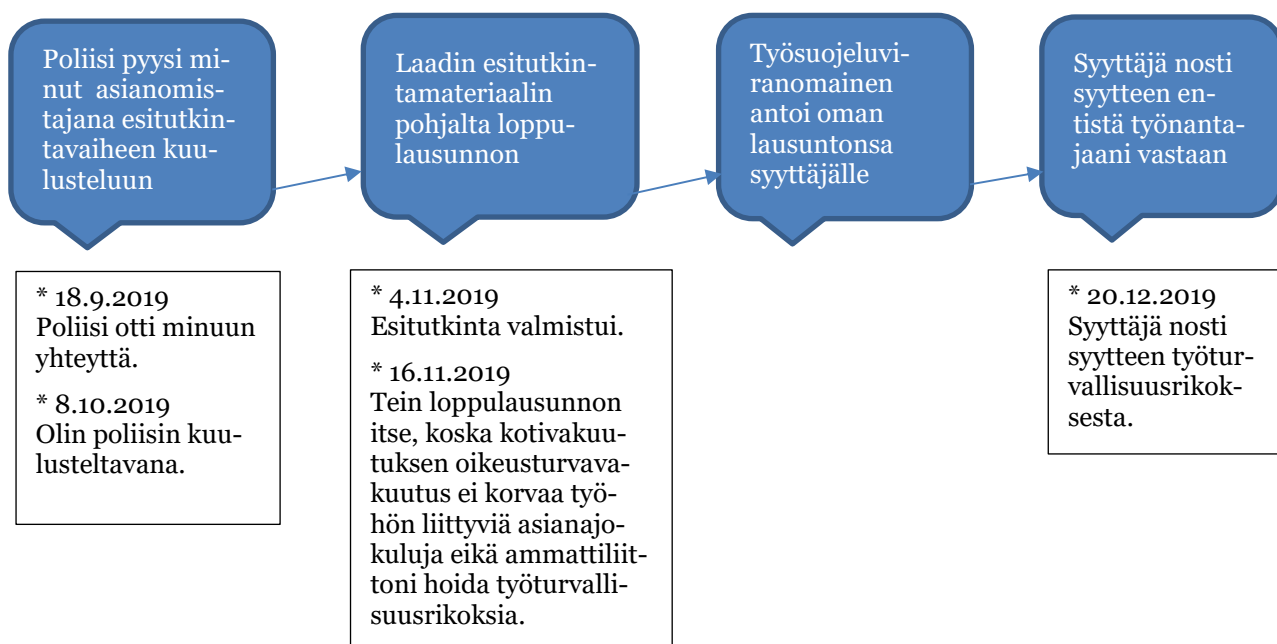
Kuvio 4. Tapaukseni eteneminen työsuojeluviranomaiselta poliisitutkintaan.

Asian siirtymisestä työsuojeluviranomaiselta poliisille ja poliisin aloittaman esitutkinnan välissä kului noin puoli vuotta. Esitutkinta päättyi asianosaisten eli entisen työnantajan edustajan ja minun vapaamuotoisiin loppulausuntoihin. Sen jälkeen työsuojeluviranomainen antoi oman lausuntonsa syyttäjälle.

Työsuojelun valvontaa koskevan lain mukaan työsuojeluviranomaisella on oikeus tulla kuulluksi esitutkintavaiheessa. Samoin laki velvoittaa syyttäjää syyteharkinnan aikana

varaamaan työsuojeluviranomaiselle mahdollisuuden lausunnon antamiseen. Kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa suullisesti, työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus. (Ullakonoja 2018, 375. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44, 50 §.)

Tapauksessani syyttäjä teki syyttämispäätöksen työturvallisuusrikoksesta 20.12.2019.



Kuvio 5. Poliisitutkinnan eteneminen syyteharkintaan ja syyttäjän päätökseen.

Työturvallisuusrikos vanhenee kahdessa vuodessa, koska sen enimmäisrangaistus on korkeintaan vuosi vankeutta (Rikoslaki 19.12.1889/39, 8. luku 1 §.). Vanhenemisen lähtölaskenta alkoi työsuhteeni virallisesta päättymisestä 8.2.2018, koska työolosuhteeni olivat jatkuneet kohentamattomina työsuhteeni loppuun saakka.

Tässä luvussa 6.6 mainitut työturvallisuuslain pykälät ja rikoslain 47. luvun ensimmäinen pykälä ovat opinnäytetyön liitteenä.

## 7 Työsuojelu kuuluu kaikille – vai kuuluuko?

Nykymuotoinen työturvallisuuslain turvaama työsuojelu koskee työpaikkoja, joilla on työnantaja ja työntekijöitä. Myös työsuhteessa tehtävä etä-, verkosto- ja matkatyö kuuluu työsuojelun piiriin.

Jos työsuhdetta ja työnantajaa ei ole, jää työsuojelun ulkopuolelle. Se on työelämän ja työnteon muotojen monipuolistuessa iso yhteiskunnallinen haaste.

Tarvitseeko työturvallisuuslakia muuttaa? Vai mikä on se jokin muu yhteiskunnan määrittelemä toimintatapa, minimi ja valvonta, jolla pyritään huolehtimaan työolosuhteiden turvallisuudesta sekä terveyden ja työkyvyn säilymisestä? Hyvinvointivaltiossa, jota ylläpidetään yhteisillä verovarilla, yhteiskunnalla on intressi ja velvollisuuskin osallistua kansalaistensa työkyvyn tukemiseen.

Tietämättömyys työturvallisuuslain sisällöstä ja velvoitteista on jo nykymuotoisen työsuojelun iso ongelma. Mielestäni koulutuksen pitää monella tasolla radikaalisti uudistua. Tällä en tarkoita, että vain työsuojelutehtävissä toimivien koulutuksen on uudistuttava, vaan kaikkeen ammatti-, yrittäjyys- ja esimieskoulutukseen pitää sisällyttää perustiedot ja -taidot työsuojelusta. Työsuojelun periaatteiden ja toimintatapojen tuntemus kuuluvat nykyaikaisiin työyhteisö- ja työnantajataitoihin, kuten johdannossa jo kirjoitin.

Tarvitsemme vähintään sen oivaltamista, että jokaisen työn kuormitus- ja vaaratekijät pitää arvioida, tekipä työtä verkostoissa, alustoilla, monipaikkaisesti, etänä, alihankkijana, freelancerina tai yrittäjänä. Vaarojen arvioinnin voisi vaatia pakolliseksi asiakirjaksi jo jokaiselle yritystä perustavalle – myös yksinyrittäjälle. Seuraava haaste sitten on, miten työn vaarojen arvioinnista ja muista jo nyt lakisääteisistä asiakirjoista tehdään toimivia arjen työvälineitä.

Entä mikä on työterveyshuollon nykyistä aktiivisempi rooli työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnassa ja psykososiaalisen ylikuormituksen ehkäisemisessä? Miten työnantaja – käytännössä ylin johto – johtaa työsuojelua ja miten se sitouttaa ja perehdyttää työnantajaa edustavat esimiehet työturvallisuuslain vastuisiin?

Miten töissä luodaan ja kasvatetaan toisesta välittämisen kulttuuria? Miten se kulttuuri voisi ylittää myös työsuhteiden rajat ja ulottua monimuotoisiin verkostoihin, jotta psykososiaalinen työkuormitus ei uuvuttaisi eikä uhkaisi kenenkään terveyttä?

Millä tavalla digitaalisuutta voidaan hyödyntää nykyistä paremmin myös jaksamisen tukemisessa?

Omasta epäonnistuneesta työn kuormituksen ”kehittämispöytäkirjastani” ja yrityksestäni vaikuttaa työnantajaani voi oppia sen, että työn tuottama ylikuormitus pitää aina ottaa vakavasti ja siihen pitää löytää tehokkaat ratkaisut ajoissa. Työnantaja ei saa jättää työntekijää vain ”tuunaamaan” eli muokkaamaan oma-aloitteisesti työtään, kun ylikuormitus on pitkäkestoista ja uhkaa terveyttä. Jos työpaikalla on epäselvyyttä työturvallisuuslain tulkinnasta, tietoa ja apua on etsittävä ja sitä saa myös työsuojeluviranomaiselta.

Myös työmarkkinajärjestöjen on aika herätä ja luoda selkeät ohjeet ja toimintatavat, miten psykososiaaliseen kuormitukseen puututaan työsuojelun keinoin.

## LÄHTEET

- Aho, Reetta 2016. Psykososiaalinen kuormitus esillä lähes kaikilla tarkastuksilla. Työsuojeluhallinnon julkaisussa Ts-nyt – Ammattiasiaa työsuojelusta 2/2016, s. 4–5.
- Ahola, Kirsi 2018a. Pidetäänkö työuupumusta sairautena muissa maissa? Duunitoh-  
tori Työterveyslaitoksen Työpiste-verkkolehdeissä 25.1.2018. Viitattu 30.11.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyopiste/pidetaanko-tyouupumusta-sairautena-muissa-maissa/>
- Ahola, Kirsi 2019b. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Julkaisussa Työsuojeluvalvon-  
nan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023. Toimittaneet Uusitalo,  
Hanna & Ruotsala, Riikka. Työterveyslaitos. [https://www.tyosuojelu.fi/docu-  
ments/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi)
- Ahola, Kirsi; Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2018. Työuupumus (burnout). Duode-  
cim Terveyskirjasto: Lääkärikirja Duodecim, artikkeli 29.6.2018. Viitattu 25.7.2019.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)
- Arnberg, Reija; Karjalainen, Merja & Pietikäinen, Virpi 2019. Työn ja talouden uudet  
muodot. Essee osana yhteisöpedagogi työelämän kehittäjänä -opintoja Humanisti-  
sessa ammattikorkeakoulussa Helsingissä 2.5.2019.
- Aulankoski, Sanna & Lundahl, Maaret 2018. Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työ-  
uupumuksesta. Helsinki: Duodecim.
- Eläketurvakeskus 2019a. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yhä useammin masen-  
nuksen vuoksi. Tiedote 4.4.2019. [https://www.etk.fi/tiedote/tyokyvyttomyyselak-  
keelle-siirrytaan-yha-useammin-masennuksen-vuoksi/](https://www.etk.fi/tiedote/tyokyvyttomyyselak-<br/>keelle-siirrytaan-yha-useammin-masennuksen-vuoksi/)
- Eläketurvakeskus 2019b. Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. Viitattu  
25.7.2019. [https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ika-  
luokilla-oma-elakeikansa/](https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ika-<br/>luokilla-oma-elakeikansa/)
- Eläketurvakeskus 2020. Eläkkeelle jääminen myöhentyi selvästi. Eläketurvakeskuk-  
sen tiedote 27.2.2020. [https://www.etk.fi/tiedote/elakkeelle-siirtyminen-myohentyi-  
selvasti-2019/](https://www.etk.fi/tiedote/elakkeelle-siirtyminen-myohentyi-<br/>selvasti-2019/)
- Eläkevakuutusyhtiö Varma 2019. Poissaolokustannuslaskuri. Viitattu 23.12.2019.  
<https://www.varma.fi/muut/laskurit/poissaololaskuri/>
- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen ilmoitus 4.3.2019. Diaa-  
rinumero ESAVI/ESAVI/2778/2019.
- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomus  
2016/37127. (Päiväys 8.12.2016.)
- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomus  
2018/27730. Diaarinumero ESAVI 5753/05.13.02.00/2018. (Päiväys 7.9.2018.)
- Hakanen, Jari 2019a. Uutta näkemystä työuupumukseen. Työterveyspäivät Helsingissä 8.10.2019, lehdistömateriaali, Työterveyslaitos.
- Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.  
HE 59/2002.

Heikkinen, Hannu L.T. 2018. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, s. 170–187. Toimittanut Valle, Raine. 5. painos. Keuruu: PS-kustannus.

Hoskola, Helena 1989. Sata vuotta työsuojelua Suomessa. Työsuojelulainsäädännön synty ja kehitys 1889–1989. Tampere: Työsuojeluhallitus.

Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 8/2019. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti\\_Hairinta\\_2018\\_print.pdf/04564a36-04e7-bb12-e8ed-d1159bca6dc6?t=1561543699663](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_Hairinta_2018_print.pdf/04564a36-04e7-bb12-e8ed-d1159bca6dc6?t=1561543699663)

Hänninen, Vilma 2018. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, s. 188–208. Toimittanut Valle, Raine. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hänninen, Vilma 2000. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Acta Universitatis Tampereensis 696.

Jakonen, Mikko & Silvasti, Tiina 2015. Johdanto. Palvelukseen halutaan: Talouden uudet muodot. Kirjassa Talouden uudet muodot, 9–23. Helsinki: Into Kustannus.

Journalistin ohjeet 2013 ja liite 2011. Julkisen sanan neuvosto. Viitattu 20.4.2020. [https://www.jsn.fi/journalistin\\_ohjeet/](https://www.jsn.fi/journalistin_ohjeet/)

Järvensivu, Anu 2014. Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kaasila, Raimo 2008. Eri lähestymistapojen integroiminen narratiivisessa analyysissä. Teoksessa Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä, s. 40–66. Toimittaneet Kaasila, Raimo; Rajala, Raimo & Nurmi, Kari. E. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kalakoski, Virpi & Paajanen, Teemu (2019). Kognitiivinen kuormitus. Julkaisussa Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023, 46–48. Toimittaneet Uusitalo, Hanna & Ruotsala, Riikka. Työterveyslaitos. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi>

Karjalainen, Merja 2016a. Anna pisteet työhyvinvoinnillesi. Työ Terveys Turvallisuus 5/2016, Ajassa-palsta, 5.

Karjalainen, Merja 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Käsikirjoitus. Helsinki: Basam Books.

Karjalainen, Merja 2016b. Kiitos palautteesta, hyvät lukijat. Työ Terveys Turvallisuus 4/2016, Lukijoilta-palsta, 12–13. Myös verkossa: <https://www.tttlehti.fi/kiitos-palautteesta-hyvät-lukijat/>

Karjalainen, Merja 2016c. Myötätuntoa töihin. Työ Terveys Turvallisuus 3/2016, 19.

Karjalainen, Merja 2015a. Paha puhe osuus uupuneeseen. Työ Terveys Turvallisuus 1/2015, Terveysteksti-palsta, s. 36.



Karjalainen, Merja 2016d. Parempi ihminen, työntekijä ja työkaveri. Pääkirjoitus. Työ Terveys Turvallisuus 4/2016, 5. Myös verkossa: <https://www.tttlehti.fi/paatoimittajalta-parempi-ihminen-tyontekija-ja-tyokaveri/>

Karjalainen, Merja 2015b. Sirkushevonen haistaa maneesin tuoksun. Pääkirjoitus. Työ Terveys Turvallisuus 4/2015, 3. Myös verkossa: <https://www.tttlehti.fi/sirkushevo-nen-haistaa-maneesin-tuoksun/>

Karjalainen, Merja 2015c. Sähläyksestä kiireen säätämiseen. Pääkirjoitus. Työ Terveys Turvallisuus 6/2015, 5. Myös verkossa: <https://www.tttlehti.fi/sahlayksesta-kiireen-saatamiseen/>

Karjalainen, Merja 2016e. Uupunut on tienhaarassa. Työ Terveys Turvallisuus 2/2016, Terveydeksi-palsta, 32.

Kukkurainen, Marja-Liisa 2019. Autoetnografia – päiväkirjaan perustuva tutkimus. LAMK Pro -verkkolehden artikkeli 4.1.2019. Viitattu 16.3.2020. <http://www.lamkpub.fi/2019/01/04/autoetnografia-paivakirjaan-perustuva-tutkimus/>

Kunttu, Kristiina; Pesonen, Tommi & Saari, Juhani 2017. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48. Helsinki: YTHS. [https://www.yths.fi/app/uploads/2020/01/KOTT\\_2016-1.pdf](https://www.yths.fi/app/uploads/2020/01/KOTT_2016-1.pdf)

LaPointe, Kirsi & Tienari, Janne 2013. HR, identiteettityö ja ammatillinen eetos. *Työn tuuli* -lehti 2/2013, 7–18. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tt-2\\_2013.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tt-2_2013.pdf)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Lukioselvitys 2017. Kooste lukion nykytilaa ja kehittämistarpeita koskevista selvityksistä ja tutkimuksista. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:49. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160349/okm49.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paanetoja, Jaana 2018. Työterveyshuolto osana työturvallisuutta. Teoksessa Työturvallisuus oikeus, 311–335. Keuruu: Edita.

Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työ- ja tasa-arvo-osasto. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen\\_tyokuormituksen\\_valvontaohje/](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/)

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Rissanen, Panu 1999. Hyvää työtä – 110 vuotta työsuojelua Suomessa. Näyttely Työväen keskusmuseossa 7.9.1999–1.10.2000. Tampere: Työväen keskusmuseo.

Schugk, Jan 2017. Työkykyjohtamisella tuloksiin. Elinkeinoelämän keskusliitto 4.4.2017. <https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/10/Ty%C3%B6kykyjohtamisella-tuloksiin-170404.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Menetetyn työpanoksen aiheuttamat kustannukset. Tiivistelmä. Viitattu 12.3.2020. <https://oikeusministerio.fi/documents/1271139/1332445/Menetetty+ty%C3%B6panos+tiivistelm%C3%A4.pdf/bd09958c-c302-42a1-b98d-cdd5e002ed11>

Sutela, Hanna; Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Suomen Virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)

Tervettä työtä 2019. Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:63. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161787/STM\\_63\\_2019\\_Tervetta\\_tyota.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161787/STM_63_2019_Tervetta_tyota.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Aikasarja perusopetus 8. ja 9. lk, lukio, aol 2006–2019. Indikaattori: Riittämättömyyden tunne opiskelijana, %. Kouluterveyskysely 2017 ja 2019. Viitattu 12.10.2019. (Pojat) [https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary\\_trendi?alue\\_o=87869&mittarit\\_o=199594&mittarit\\_1=199900&mittarit\\_2=200022&sukupuoli\\_o=143998#](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary_trendi?alue_o=87869&mittarit_o=199594&mittarit_1=199900&mittarit_2=200022&sukupuoli_o=143998#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Aikasarja perusopetus 8. ja 9. lk, lukio, aol 2006–2019. Indikaattori: Riittämättömyyden tunne opiskelijana, %. Kouluterveyskysely 2017 ja 2019. Viitattu 12.10.2019. (Sukupuoli: Yhteensä) [https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary\\_trendi?alue\\_o=87869&mittarit\\_o=199594&mittarit\\_1=199900&mittarit\\_2=200022&sukupuoli\\_o=143993#](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary_trendi?alue_o=87869&mittarit_o=199594&mittarit_1=199900&mittarit_2=200022&sukupuoli_o=143993#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Aikasarja perusopetus 8. ja 9. lk, lukio, aol 2006–2019. Indikaattori: Riittämättömyyden tunne opiskelijana, %. Kouluterveyskysely 2017 ja 2019. Viitattu 12.10.2019. (Tytöt)

[https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary\\_trendi?alue\\_o=87869&mittarit\\_o=199594&mittarit\\_1=199900&mittarit\\_2=200022&sukupuoli\\_o=144002#](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary_trendi?alue_o=87869&mittarit_o=199594&mittarit_1=199900&mittarit_2=200022&sukupuoli_o=144002#)

Terveystalo 2019. Tekemättömän työn vuosikatsaus. Yhteenveto tuloksista 29.10.2019. Viitattu 12.3.2020. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Palvelut/Tekemattoman-tyon-kustannukset/>

Tietoa työsuojeluvalvonnasta 2019. Psykososiaalisen kuormituksen valvonta -tietolaatikko. Julkaisussa Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023. Toimittaneet Uusitalo, Hanna & Ruotsala, Riikka. Työterveyslaitos. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi>

Tilastokeskus 2019. Työllisyysaste. Findikaattori 26.11.2019. Viitattu 18.12.2019. <https://findikaattori.fi/fi/41>

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus 2019. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus\\_psykososiaalinen\\_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b?t=1568019548404](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b?t=1568019548404)

Työolobarometri 2018, loppuraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2018. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap\\_32\\_2018\\_Tyoolobarometri\\_2017.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019a. Organisaatio. Viitattu 29.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/organisaatio>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 22.11.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019c. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 3.7.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019d. Työntekijän vastuu. Viitattu 5.1.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyontekija>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019e. Yhteystiedot. Viitattu 29.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/yhteystiedot>

Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2018 (2019). Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5/2019. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Vuosikertomus\\_2018/a4fbab39-fe32-16ed-7901-8a90356f2ffd](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Vuosikertomus_2018/a4fbab39-fe32-16ed-7901-8a90356f2ffd)

Työsuojelun valvontalaki 2006. Esitteitä 2006:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/302807/Ty%C3%B6suojelun+valvontalaki.+Sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+esiteit%C3%A4+2006+2/a9653eb5-8f25-4cbb-9112-9a433e1fce8b>

Työsuojelusanasto 2006. TSK 35. Keuruu: Työterveyslaitos & Sanastokeskus.

Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023. Toimitaneet Uusitalo, Hanna & Ruotsala, Riikka. Työterveyslaitos. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi>

Työtapaturmat 1973, 1974, 1975. Suomen virallinen tilasto XXVI A:27/1976. Helsinki/Valtion painatuskeskus: Työsuojeluhallitus. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/160783/xtapat\\_1973-1975\\_1976\\_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/160783/xtapat_1973-1975_1976_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työtapaturmat 2009–2018. Tilastojulkaisu 2019. Tapaturmavakuutuskeskus. <https://indd.adobe.com/view/baa94c89-d2b1-4fa3-b10c-f421c41208a4>

Työterveyslaitos 2019a. Kognitiivinen ergonomia. Viitattu 2.8.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 28.6.1958/299 (16.1.1987/27).

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Ullakonoja, Vesa 2018. Työsuojelun valvonta ja sen merkitys. Teoksessa Työturvallisuuslaki, 361–379. Keuruu: Edita.

World Health Organization 2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Verkkouutinen 28.5.2019. Viitattu 12.3.2020. [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

Yleinen valvontaohje 2016. Työsuojelun ohjeita 1/2016. Työsuojeluosasto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Valvontaohje012016.pdf/762e2623-c2f7-4a4b-afa5-82ac272cbd01>

## **Asiantuntijahaastattelut ja taustakeskustelut**

Arkko-Liekari, Auli, työsuojelutarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 19.12.2019.

Hakanen, Jari 2019b. Tutkimusprofessori, Työterveyslaitos. Sähköpostikirjeenvaihto Merja Karjalaisen kanssa 16.,17. ja 18.12.2019.

Hannonen, Heli, työterveyspsykologi, Työterveyslaitos. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 2.7.2019.

Lundell, Susanna, tutkija, oikeustieteen tohtorikoulutettava. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 12.6.2019.

Löppönen, Leena, lakimies, Palvelualojen ammattiliitto PAM. Tapaaminen Merja Karjalaisen kanssa 29.5.2019.

Mattila-Holappa, Pauliina, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 12.12.2019.

Moilanen, Seija, psykososiaalisen työkuormituksen asiantuntija, Työturvallisuuskeskus. Tapaamiset Merja Karjalaisen kanssa 11.3. ja 7.5.2019

Ojanen, Jyrki, vastaava lakimies, Rakennusliitto. Puhelinkeskustelu Merja Karjalaisen kanssa 17.5.2019.

Paanetoja, Jaana, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti, Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän työneuvoston sihteeri. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 19.6.2019.

Peltonen, Tero, lakimies, Tehy. Tapaaminen Merja Karjalaisen kanssa 31.5.2019.

Rintala, Jenny, ylitarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 7.8.2019.

Rönholm, Tuija, ylitarkastaja, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 17.1.2020.

Sokero, Noora, yksikönjohtaja, Skanska Talonrakennus Oy/Väli-Suomi. Tapaaminen Merja Karjalaisen kanssa 1.7.2019.

Sortti, Toni, varatuomari, asianajaja, Asianajotoimisto Roihu. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 27.6.2019.

Suomaa, Leo, entinen ylijohdaja ja työsuojeluosaston päällikkö sosiaali- ja terveysministeriössä. LinkedIn-keskustelu Merja Karjalaisen kanssa 1.10.2019.

Uusitalo, Hanna, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 10.12.2019.

Vastamäki, Jaana, erityisasiantuntija, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja tasa-arvosasto. Haastattelija Merja Karjalainen, puhelinhaastattelu 9.9.2019 ja sähköpostikeskustelu 16.12.2019.

## **SÄHKÖPOSTITIEDUSTELUT AMMATTILIITTOIHIN**

Touko–kesäkuussa 2019 kolmeentoista Akavaan, kahdeksaan SAK:hon ja kahdeksaan STTK:hon kuuluvaan ammattiliittoon Merja Karjalaisen lähettämä sähköpostiviesti otsikolla: *Työuupumus työturvallisuusrikoksena: onko liitossanne oikeustapauksia?*

## LIITE

### **Luvussa 6.6 mainitut työturvallisuuslain pykälät**

(Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

#### **8 §**

##### **Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite**

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

#### **10 §**

##### **Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi**

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;

- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveys- huollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikka- selvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa.

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

## **25 §**

### **Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen**

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

**Luvussa 6.6 mainittu rikoslain luku 47** (Laki rikoslain 47 luvun 1 § ja 8 §:n muuttamisesta. 397/2012.)

## **1 §**

### **Työturvallisuusrikos**

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta:

- 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, tai
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava *työturvallisuusrikoksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään 21 luvun 8–11 ja 13 §:ssä.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain (738/2002) 63 §:ssä, työterveyshuoltolain (1383/2001) 23 §:ssä, eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain (1016/2004) 13 §:ssä tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.