

TYÖN PSYKOSOSIAALISET KUOR- MITUSTUSTEKIJÄT JA VOIMAVA- RATEKIJÄT

Case: Yritys X

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Carita Korhonen	
Työn nimi Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja voimavaratekijät Case: Yritys X	
Päiväys 26.11.2021	Sivumäärä/Liitteet 50/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yritys X	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Nykyään monelle työpaikalle keskeisimpiä työturvallisuusriskejä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Niitä ei välttämättä tunnisteta tai mielletä riskitekijöiksi. Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin pitäisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, jotta saataisiin pidennettyä työntekijöiden työuria ja vähennettyä sairaspöissaoloja. Kartoittamalla ja reagoimalla oikealla tavalla työntekijöiden psykososiaalisiin kuormitustekijöihin saadaan vähennettyä stressiä ja lisättyä voimavaroja.</p> <p>Tämän työn tekeminen oli ajankohtainen, sillä toimeksiantaja ei ollut aikaisemmin tutkinut laajasti työntekijöidensä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Kohdeyrityksen työn luonne on myös sen kaltainen, että psykososiaaliset kuormitustekijät korostuvat. Työ rajattiin Yritys X:n myyntityötä tekeville työntekijöille. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä kuormitustekijät tuovat Yritys X:n työntekijöille eniten kuormitusta ja mitkä tekijät taas tuovat voimavaroja. Alakysymyksenä oli, kuinka esimies ja työnantaja voisivat vähentää työntekijöidensä psykososiaalista kuormitusta. Lisäksi työssä haluttiin selvittää, kuinka työntekijä itse voisi vaikuttaa psykososiaaliseen hyvinvointiinsa. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää Yritys X:n työhyvinvointisuunnitelmassa. Työssä käytettiin teoreettista viitekehystä sekä määrällistä tutkimusta. Teoriaosuudessa keskityttiin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, voimavaratekijöihin, kuormitustekijöiden haitallisiin vaikutuksiin ja siihen, ketkä pystyisivät vaikuttamaan psykososiaaliseen kuormittumiseen. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus toteutettiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, jonka ansiosta saatiin syvällisempää tietoa vastaajien näkemyksistä.</p> <p>Tulosten avulla saatiin tärkeää tietoa Yritys X:n työntekijöiden kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Tuloksista huomattiin, että työntekijöiden psykososiaalisessa hyvinvoinnissa olisi parantamisen varaa. Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia viimeisen kuuden kuukauden ajalta. Tuloksista ilmeni, että ongelmia on muun muassa varsinaisen työajan ulkopuolella työskentelyssä, epäsäännöllisissä työajoissa sekä liiallisessa työn määrässä. Tuloksista myös ilmeni työntekijöiden kokemia myönteisiä voimavaroja, joita olivat muun muassa asiallinen kohtelu työpaikalla ja töissä oli mahdollisuus oppia sekä kehittyä. Lisäksi avointen kysymysten ansiosta saatiin selville työntekijöiden ideoita siihen, mihin johto sekä esimies voisivat panostaa, jotta saataisiin vähennettyä kuormitustekijöitä. Työntekijät halusivat parannusta esimiehiltä sekä johdolta muun muassa työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun, sanalliseen kannustamiseen, auttamiseen sekä työilmapiirin kehittämiseen.</p>	
Avainsanat Psykososiaalinen kuormitus, työhyvinvointi, määrällinen tutkimus	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Carita Korhonen	
Title of Thesis The psychosocial factors of workload and resources in work Case: Company X	
Date 26.11.2021	Pages/Appendices 50/1
Client Organisation /Partners Company X	
<p>Abstract</p> <p>Nowadays many workplaces find psychosocial workload an essential risk in work safety. Psychosocial factors are not necessarily considered a risk. Psychosocial workload often connects with the content or the organizing of work or the social functionality of the community. Psychosocial factors should be given more attention to lengthen employees' careers and to reduce sick leaves. By mapping and reacting correctly to the psychosocial workload stress can be reduced and resources increased.</p> <p>This thesis is topical as the client organisation had never examined the psychosocial factors in their employees' workload. The nature of the work done in the target company is prone to increase the psychosocial workload. The thesis is narrowed down to the sales staff of company X. The goal of the study was to figure out which factors create most workload to the personnel and which factors provide resources. Another aim was to discover how the superiors and the employer could reduce the psychosocial workload of their employees. The thesis also addressed means for the employees themselves on how to affect the psychosocial wellbeing. The results of the research were to be utilized in the work -wellbeing plan of company X. The theoretical framework of the thesis consists of psychosocial workload, resource factors, the negative impacts of the workload and who could affect the psychosocial workload. The thesis contains Quantitative research, which was conducted using a structured questionnaire. The survey also included open questions, which gave a more profound point of view on the topic.</p> <p>The results provided important information of the psychosocial factors of the employees. One could notice from the results that the psychosocial wellbeing could be improved. The questionnaire investigated the employees' experiences from the past six months. The results transpired that irregular hours, excessive workload and working after hours caused problems. The study also provided information about resources, such as proper treatment and the possibility to learn and develop. The questionnaire allowed the respondents to open the factors that the superiors could improve to reduce the workload. The employees requested the superiors to arrange improvements such as equal treatment, verbal encouragement and enhancing the working environment.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Psychosocial workload, wellbeing at work, quantitative research</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	PSYKOSOSIAALISTA KUORMITUSTA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT	8
2.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	8
2.1.1	Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät	9
2.1.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	10
2.1.3	Työyhteisön sosiaaliset kuormitustekijät	11
3	PSYKOSOSIAALISTEN KUORMITUSTEKIJÖIDEN JA VOIMAVARATEKIJÖIDEN VAIKUTUKSET ..	13
3.1	Työstressi ja työuupumus.....	13
3.2	Masennus ja burn-out	15
3.3	Työnimu ja Flow-tila.....	16
4	PSYKOSOSIAALISIIN KUORMITUSTEKIJÖIHIN JA VOIMAVAROIHIN VAIKUTTAMINEN.....	19
4.1	Työnantajan ja esimiehen vaikutus kuormitustekijöihin.....	19
4.2	Työsuojelun ja työterveyshuollon vaikutus kuormitustekijöihin	21
4.3	Työntekijän vaikutus kuormitustekijöihin ja voimavaroihin	22
4.3.1	Palautumisen ja taukojen vaikutus työntekijän voimavaroihin.....	23
4.3.2	Työn tuunaamisen vaikutus työntekijän voimavaroihin	24
4.3.3	Mindfulnessin vaikutus työntekijän voimavaroihin.....	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
5.1	Työn tutkimusmenetelmä ja aineiston kokoaminen	27
5.2	Avoimet kysymykset, kyselylomakkeen johdanto tekstit ja tutkimuksen analysointi	29
6	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET	30
6.1	Tulokset työn järjestelyyn, sisältöön ja sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä	30
6.2	Tulokset työn voimavaratekijöistä	33
6.3	Tulokset avoimista kysymyksistä	33
	TUTKIMUKSEN PÄTEVYYS, LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	35
6.4	Tutkimuksenpätevyys ja luotettavuus	35
6.5	Opinnäytetyön eettiset ohjeistukset	36
7	TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	37
8	POHDINTA JA JATKOTOIMENPITEET	40
	LÄHTEET	43

LIITE 1. OPINNÄYTETYÖN KYSELYLOMAKE 46

1 JOHDANTO

Panostamalla työhyvinvointiin voidaan pidentää työuria sekä saadaan työntekijöiden vaihtuvuutta vähennettyä. Työhyvinvoinnilla on myös yhteys työtapaturmien ja sairauspoissaolojen ehkäisyyn. Erilaisten mittareiden ansiosta pystytään seuraamaan työhyvinvointia esimerkiksi kehityskeskustelujen, työilmapiirikyselyjen ja sairauspoissaolojen avulla. Hyvän työilmapiirin ansioista yrityksen voitto, tuottavuus, maine ja asiakastytyväisyys paranevat. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työhyvinvoinnin toimenpiteiden toteuttamisessa esimies on todella tärkeässä roolissa. Myös työturvallisuuslaki velvoittaa esimiehiä pitämään huolta siitä, että sekä psyykinen että fyysinen kuormitus pysyvät hyvänä. Tarvitaan myös tunneosaamista, sillä parhaimmillaan johtaminen on toimivaa vuorovaikutusta työntekijöiden sekä esimiesten kesken. Työyhteisön toimivuudesta sekä oman itsensä johtamisesta ei ole pelkästään esimies vastuussa vaan myös työntekijä itse on siitä vastuussa. Mikään yritys ei tule pärjäämään pitkälle, jos työhyvinvoinnista ei pidetä huolta tai sitä ei seurata. Työhyvinvointiin vaikuttaa todella moni asia, eikä siihen voi vain yksi henkilö tehdä muutosta. (Manka & Manka 2016, 9–10.)

Työhyvinvoinnin yksi tärkeimmistä osista on psykososiaalinen kuormitus. Psykososiaaliset kuormitustekijöitä on kolme osa-aluetta ja ne jaetaan työn sisältöön, työn järjestelyyn ja työn sosiaalisuuden toimivuuteen. (Työsuojeluhallinto 2018.) Meille syntyy väistämättä kuormitusta työn sisällöstä sekä ihmisten kohtaamisista johtuen. Parhaimmillaan kuormitusta on sopivasti ja työntekijät saavat voimia hyviin saavutuksiin. Kun taas pahimmillaan kuormitusta voi olla niin paljon, että työntekijät stressaavat, josta johtuen he väsyvät, jännittävät lihaksia, mieltä ja nukkuvat huonosti. Lopulta työntekijät voivat sairastua fyysisesti tai psyykkisesti ilman riittävää palautumista. (Karjalainen 2020, 37.)

Tämän työn tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät kuormittavat eniten Yritys X:n työntekijöitä ja mitkä tekijät taas tuovat voimavaroja. Tavoitteena on myös saada selville, kuinka esimies sekä johto voisivat vähentää työntekijöidensä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Pelkästään esimies tai työnantaja eivät ole vastuussa työntekijöidensä hyvinvoinnistaan, vaan myös työntekijä itse on siitä vastuussa. Tästä syystä työhön on myös lisätty erilaisia ohjeita ja neuvoja siitä, kuinka työntekijä itse voisi vaikuttaa omaan psykososiaaliseen hyvinvointiinsa. Työn teoriaosuudessa kerrotaan myös, mitä työntekijälle voi tapahtua, jos haitallisia kuormitustekijöitä on liian paljon tai ne jatkuvat liian pitkään. Sekä mitä myönteisiä asioista voi tapahtua työntekijälle, kun on tarpeeksi voimavaroja. Näiden tietojen avulla saadaan arvokasta tietoa siitä, miten tärkeää on tutkia psykososiaalista hyvinvointia ja miten merkityksellinen tämä työ on. Tämän työn keräämiä tietoja on tarkoitus hyödyntää Yritys X:n työhyvinvointisuunnitelmassa.

Tutkimus kohdistuu myyntityötä tekevään yritykseen. Yritys X:ssä tehdään joka toinen vuosi henkilöstötutkimus, ja siinä samalla tutkitaan ohuesti kuormitustekijöitä, mutta suurempaa tutkimusta psykososiaalisista kuormitustekijöistä ei ole tehty. Toimeksiantaja haluaa, että työntekijät voivat mahdollisimman hyvin kaikilla mittareilla mitattuna. Siksi on erityisen tärkeää tutkia heidän työnteki-

jöidensä hyvinvointia, jotta kuormitustekijöihin voitaisiin ajoissa puuttua ja niitä voitaisiin ennaltaehkäistä. Tutkimuksessa kysytään arkaluontoisia asioita Yritys X:n työntekijöiltä, joten tästä johtuen toimeksiantajan nimeä ei tulla työssä mainitsemaan.

2 PSYKOSOSIAALISTA KUORMITUSTA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan jakaa kolmeen osaluokkaan, joita ovat työn järjestelyihin ja työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Jos näistä kuormitustekijöistä ei pidetä huolta tai ne on mitoitettu väärin tai ne ilmaantuvat huonossa olosuhteessa, niin nämä kuormitustekijät saattavat olla haitallisia työntekijöille. Haitallista kuormitusta voi ilmaantua työpaikalla ihan kenelle vain ja missä vain. Sopiva kuormitus taas lisää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. (Työsuojelu 2021.) Kuormitus vain lisääntyy, jos työntekijällä on enemmän tekemistä kuin mitä siihen on aikaa. Hetkelliset kiireet eivät saata rasittaa liikaa, jos niiden jälkeen jää aikaa palautua ja toipua. (Karjalainen 2020, 26.)

2.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Olipa työskentelymme millainen tahansa, niin toimimme aina jonkinlaisessa psykososiaalisessa ympäristössä. Siihen kuuluvat yhteistyö, vuorovaikutus, työn johtaminen ja organisointi sekä kunkin henkilöhistoria ja yksilöllinen käytös. Kun taas psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat organisaation ja työyhteisön kulttuuri, sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, arvot, normit, työn sisältö sekä vastuunjako. (Karjalainen 2020, 37.) Työ koetaan entistä enemmän henkisesti raskaammaksi ja se on lisääntynyt 2000-luvulla. Näin kokee työntekijöistä 50-60 % työolotutkimuksen ja työolobarometrin mukaan. Työsuojeluviranomaiset kertoivat, että koko Suomessa vuonna 2018 noin 750 asiakasta otti heihin yhteyttä liittyen työkuormitukseen. Yleisimmät syyt työsuojeluhallinnon yhteyden ottamiseen olivat liiallinen työmäärä, kiire, korkeat vaatimukset, ongelmat tiedonkulussa tai yhteistyössä. Kaikkiin toimialoihin ja tarkastuksiin lisättiin kuormitustekijöiden valvonta vuonna 2018. Tarkastuksia tehtiin yli 26 000 eri työpaikkaan ja siitä neljäsosalla eli yli 6500 työpaikassa huomattiin, että psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei ollut tutkittu riittävästi tai ei ollenkaan. Psykososiaalista kuormitusta on nyt valvottu vuosittain yli 3000 tarkastuksella, joista kolmasosasta löytyi parannettavaa psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. (Karjalainen 2020, 60–62.)

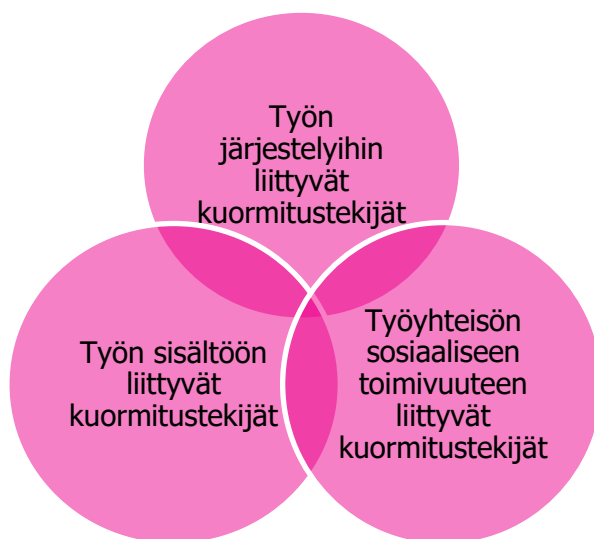
Psyykkiset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön sekä itse työhön. Työn psyykkistä kuormitusta aiheuttavat Uusitalo-Arolan (2019, 166, 167) mukaan muun muassa seuraavat asiat:

- Työ on kiireistä tai sitä on liikaa.
- Tavoitteet ovat epäselviä.
- Työntekijä ei voi itse säädellä työmääräänsä tai työtahtiaan.
- Työt keskeytetään jatkuvasti tai töissä on häiritseviä esteitä.
- Taloudelliset tekijät tai vastuu toisista ihmisistä on epäsuhdassa toimintamahdollisuuksien kanssa.
- Työntekijä kokee pitkittynyttä epävarmuutta.
- Työssä tapahtuu jatkuvasti muutoksia.
- Arvostusta tai palautetta ei saa riittävästi.

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät puolestaan työyhteisön vuorovaikutukseen. Työn sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat Uusitalo-Arolan (2019, 166, 167) mukaan muun muassa

- Seksuaalinen häirintä.
- Epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu.
- Epäjohdonmukainen esimiestyö.
- Heikko tiedonkulku.
- Yhteistyön sujumattomuus työkavereiden kanssa.
- Työskentely yksin ja erillään muista.
- Kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet esim. oppilas-, asiakas tai potilassuh-teissa.

Seuraavassa kuvassa 1 on esitetty, miten psykososiaaliset kuormitustekijät pystytään jakamaan kolmeen osa-alueeseen. Nämä kuormitustekijät jaetaan työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin. (Työsuojeluhallinto 2019).



KUVA 1. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden osa-alueet (Työsuojeluhallinto 2019)

2.1.1 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työtehtäviin, työn jakamiseen, suunnitteluun ja siitä huolehtimiseen liittyvät tekijät. Näitä haitallisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa liika tai liian vähäinen työmäärä, aikapaine, työaikoihin liittyvät haittatekijät sekä puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa. Myös epäselvät tavoitteet, työtehtävät, työn jako ja vastuut liittyvät työn järjestelyn kuormitustekijöihin. (Työsuojelu 2019.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan suomalaisten työelämässä kiire on yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Noin 50 % työntekijöistä kokee joutuvansa kiirehtimään saadakseen

työn valmiiksi. Kuitenkaan työn kiireisyys ei ole ainoastaan kielteinen asia, sillä sopivalla aikapaineella voidaan saada tehostettua työskentelyä. Kiireestä johtuvia haittoja lieventää muun muassa työn palkitsevuus, arvostus omasta työntekemisestä ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn. Yleensä kiireestä syntyy stressiä, jonka jatkuessa pitkään voi työntekijän hyvinvointi laskea ja tämä edelleen johtaa tuottavuuden laskuun. Lisäksi todella moni työtapaturmista tapahtuu kiireessä. Kiireen jatkuessa pitkään voi asioihin paneutuminen, uudistaminen ja toiminnan kehittäminen kärsiä. Myös käytettävää aikaa vuorovaikutukseen sekä johtamiseen jää liian vähän. Kiireen tunteen työpäikällä voi aiheuttaa sekä ulkoiset, että sisäiset tekijät. Ulkoisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi asiakkaiden asettamat tiukat aikataulut. Sisäisissä tekijöissä kiire voi johtua esimerkiksi vähäisistä resursseista suhteessa työtehtävien määriin. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27.)

Kiireen hallitsemisella tarkoitetaan ajankäytön hallintaa. Positiivisia vaikutuksia työn hallinnan kokemiseen on huomattu olevan esimerkiksi ajanhallinnankeinoilla. Kehittämällä toimintatapoja sekä ajanhallintaa voidaan helpottaa työntekijän kiirettä, mutta moniin kiireen taustatekijöihin tai tilanteisiin ei työntekijä pysty itse vaikuttamaan, joten hyvää vuorovaikutteista johtamista tarvitaankin kiireen vähentämiseen. On erityisen tärkeää kehittää ja keskustella yhdessä kiireen hallitsemisesta työntekijöiden kanssa. Tavoitteena on se, että työntekijöiden työskentely on mahdollisimman häiriötöntä ja kehitetään työskentelyn organisointia sekä tehdään yhteiset pelisäännöt kaikille. Työntekijät ja esimiehet voivat yhdessä luoda hyvää työhyvinvointia sekä auttaa jakamaan kiireen tunnetta avoimilla keskusteluilla, tuen ja yhteisöllisyyden vahvistamisella. (Puttonen ym. 2016, 27.)

Melkein kaikissa työtehtävissä on laatuvaatimuksia ja tulostavoitteita. Asiakkaat ja esimies kohdistavat työntekijöihin erilaisia vaatimuksia ja moni työntekijä joutuukin elämään työpaikalla arvostiriidan kanssa. Haluttaisiin tehdä laadukkaasti ja paremmin työt, mutta työpaikan ajalliset resurssit eivät siihen riitä. Huonosti organisoitu työ lisää kiireen tunnetta, ja kysymys kuuluukin, onko annetut työt mahdollista suorittaa annetussa ajassa. (Nurmi 2016, 24–25.)

2.1.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Näitä haitallisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työn yksitoikkoisuus, jatkuva valppaana oleminen, liian korkeat laadulliset vaatimukset, liika tieto liian lyhyessä ajassa, jatkuvat keskeytykset, vastuun suuri määrä tai jatkuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakaspalvelussa. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Työympäristömme sekä sen tuottamat haasteet ovat yhteydessä kognitiiviseen kykyymme. Jos valaistuksemme on heikko tai työskentelemme hälyn keskellä, niin se laittaa työntekijän pinnistelemaan enemmän mitä normaalisti. Työntekijöille melu nostaa verenpainetta ja kiihdyttää aivojen, hermoston sekä sisäelimestön toimintaa. Jos työntekijöillä työvälit eivät toimi kunnolla, niin osa työnajasta menee sen selvittämiseen, kun itse työtehtävään. Työn keskeytyessä, työntekijän psyykinen pakka menee sekaisin hetkellisesti. Tutkijat tarkoittavat keskeytyksillä sitä, että yksilö ei voi itse työskennellessään vaikuttaa katkoksen ajankohtaan esimerkiksi joku henkilö haluaa hänen huomionsa, jonkin yhteydenpitovälityksellä tai fyysisesti paikan päällä. Keskeytyksistä johtuen henkilöllä

sekoittuu ja hidastuu tiedonkäsittelyprosessi. Lisäksi keskeytykset lisäävät virheitä, pakottavat ponnistelemaan enemmän ja niistä tulee huono fiilis. (Karjalainen 2020, 24–25.)

Digitaaliset välineet voivat tuoda lisää keskeytyksiä työhön, joka taas nostaa työn sirpaleisuutta, työtahtia ja määrää. Monessa työpaikassa koetaan hankalina asioina opetella uusia järjestelmiä liittyen robotteihin ja digitalisaatioon. Teknisten laitteiden ja sovellusten käyttäminen voivat tuoda työntekijöille haasteita. Myös kasvokkain tapaamiset vähentyvät, josta voi tulla työntekijälle yksinäisyyden tunne. Tunnistettavia kuormitustekijöitä ovat toimenkuvan epäselvyys ja tekniset häiriöt. Digitalisaation tuomia haasteita ovat myös vaatimus uuden oppimiseen, tiedon määrä ja osaamisen puute. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Digitalisuudesta on myös paljon hyötyä. Esimerkiksi väärinkäsityksiä on paljon vähemmän, tietoa saa nopeasti ja sitä on paremmin saatavilla. Työskentely erilaisten teknisten sovellusten ja välineiden avulla sujuu paljon turvallisemmin sekä helpommin kuin ennen. Myös työsuojelutyössä on voitu paremmin hankkia tietoja erilaisten sovellusten avulla ja sitä kautta tietoja pystytään hyödyntämään paremmin. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Digitaalisuus auttaa meitä pitämään yhteyttä muihin ihmisiin. Lisäksi voimme tiedottaa muita ihmisiä ja ylläpitää yhteisöllisyyttä. Tämä tukee kaikkien ihmisten hyvinvointia varsinkin, jos työkaverit ovat etäällä toisistaan. (Karjalainen 2020, 22–23.)

2.1.3 Työyhteisön sosiaaliset kuormitustekijät

Työn kannalta sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät varsinaiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Näitä haitallisia tekijöitä ovat muun muassa seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, epätasa-arvoinen kohtelu tai epäasiallinen kohtelu. (Työsuojeluhallinto 2019.) Tasa-arvolaisessa seksuaalisella tai sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan syrjintää. Seksuaalinen häirintä on joko henkistä tai fyysistä häirintää eli ei-toivottua seksuaalista käytöstä. Tarkoituksena on loukata henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta ja luoda uhkaava, halventava, ahdistava tai nöyryyttävä ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä taas tarkoittaa henkilön sukupuoli-identiteetin, sukupuoleen tai sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä. Tarkoitus on sama mikä seksuaalisessa häirinnässä eli loukata henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Tärkeintä on saada häirintä loppumaan häirintätilanteissa. Jos henkilö kokee, että oppilaitos, järjestö, työnantaja tai palvelun tarjoaja on laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä poistamaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää siitä tiedon saatuaan, niin hänellä on oikeus hakea tasa-arvolain mukaan käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. (Tasa-arvovaltuutettu 2021.)

Työpaikkakiusaamiseen kannattaa puuttua heti, sillä mitä nopeammin siihen reagoidaan, niin sitä nopeammin se saadaan yleensä pysähtymään. Kiusaaminen voi esiintyä esimerkiksi työn vaikeuttamisena, sosiaalisena eristämisenä, juoruamisena tai henkilö saa ala-arvoisia työtehtäviä. Henkilö, joka tuntee olevansa kiusattu niin hänestä voi tuntua pelottavalta, ahdistavalta ja nöyryyttävältä. Pitkään jatkuessa kiusaamisen aiheuttama henkinen kuormitus voi olla niin suuri, että se voi johtaa sairastumiseen. Henkilön ei tarvitse yksin ottaa puheeksi kiusaamisesta kiusaajan kanssa vaan oma esimies, työpaikan työsuojeluvalltuutettu tai luottamusmies voivat auttaa. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu puuttua kiusaamiseen. (Mieli 2021.) Työturvallisuuslaissa (2002/738, 28§) kerrotaan,

että: *”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”* (Työturvallisuuslaki 2002/738, 28§).

Miten kiusaamisen sitten tunnistaa? Tällaisia hälyttäviä merkkejä ovat työn laadun heikkous, lisääntyneet sairauspoissaolot ja työn suorittamisen huono laatu, joka näkyy esimerkiksi myöhästelynä, työntekijän käyttäytymisen muutoksena, työilmapiirin kiristymisenä tai virheinä työsuorituksessa. Tärkeää on ottaa asia mahdollisimman nopeasti esille, kun jokin noista asioista huomataan. Näissä keskusteluissa paras lähestymistapa on ratkaisukeskeinen. Siinä keskustelussa pyritään siihen, että syyllistämisen tai syytelyjen sijaan kuvataan tavoiteltua: Mietitään mitä odotetaan toiselta henkilöltä, mistä halutaan päästä eroon, mitä halutaan saada aikaan keskustelulta, mihin suuntaan halutaan mennä, jotta tämä ongelma saataisiin korjattua. (Manka & Manka 2016, 151–152.)

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työpaikan ilmapiiri. Sillä hyvä ilmapiiri yhdistetään työntekijän kokevan työn imua, luovaa ongelmanratkaisua sekä halun tehdä työtehtävät parhaalla mahdollisella tavalla. Kun taas huono työilmapiiri kuormittaa työtä ja heikentää työhyvinvointia. Yleensä työntekijöiden kuuluu olla tekemisissä muiden työkavereiden kanssa ja on normaalia, että toisen henkilön kanssa yhteistyö sujuu helpommin, kuin toisen henkilön kanssa. Tähän vaikuttaa muun muassa erilaiset tavoitteet, kommunikointitavat ja persoonallisuudet. On kuitenkin hyvä muistaa, että kaikista henkilöistä ei välttämättä tarvitse tykätä. Työntekijöiden kannattaa esimerkiksi opetella erilaisuuden hyväksymistä. Joskus on hyvä pitää omat mielipiteensä ja tunteensa omana tietonaan. Tämä on tärkeä taito ja sitä sanotaan tunnetyöläisyydeksi, jossa omia tunneilmaisuja rajoitetaan. Esimerkiksi terapeutilta odotetaan tietynlaista käytöstä. Tunnetyöstä aiheutuu kuormitusta työntekijälle, koska silloin hän joutuu piilotelemaan todelliset tunteensa ja ilmaisemaan sellaisia tunteita, joita ei oikeasti koe. (Pennonen 2021, 119–120.)

Oikeudenmukaisuus, avoin ilmapiiri sekä toista kunnioittava käytös yhdessä muodostavat työyhteisötaitojen perustan. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta käytöksestään ja suhtautumisestaan toisiin työkavereihin sekä panostuksestaan työyhteisöön. Yhteisöllisyyttä pystytään edesauttamaan olemalla itse aktiivinen, käyttäytymällä hyvin, noudattamalla työyhteisön sääntöjä, puuttumalla aktiivisesti asioihin, jotka haittaavat työn tekemistä ja puhumalla asiat suoraan sille henkilölle, jota jokin asia koskee. (Pennonen 2021, 120.)

3 PSYKOSOSIAALISTEN KUORMITUSTEKIJÖIDEN JA VOIMAVARATEKIJÖIDEN VAIKUTUKSET

Tässä luvussa tarkastellaan haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä myönteisten voimavaratekijöiden vaikutuksia eli miten nämä tekijät vaikuttavat ihmisiin. Jos psykososiaaliset kuormitustekijät on mitoitettu väärin tai niihin ei ole puututtu tarpeeksi, niin ne voivat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti. (Työsuojelu 2021.) Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa työntekijöille stressiä, uupumusta, masennusta tai burn-outin. Jos stressi jatkuu pitkään, niin työntekijä saattaa lopulta sairastua psyykkisesti ja fyysisesti. Haitallisesta kuormituksesta puhutaan silloin, kun työ vaatii enemmän mitä työntekijällä on käytettävissä voimavaroja. Voimavaratekijöiden avulla työntekijät voivat kokea esimerkiksi työn imua tai flow-tilan. Voimavarojen ansiosta voidaan saada työntekijät hyvin saavutuksiin. (Karjalainen 2020, 37.)

3.1 Työstressi ja työuupumus

Stressillä tarkoitetaan sitä, että odotukset tai vaatimukset työntekijää kohtaan ovat niin suuret, ettei kykene niistä selviytymään. Se miten suureksi stressi kehittyy niin siihen vaikuttavat työntekijän, että työn ominaisuudet. Stressiherkkyys vaihtelee ihmisten välillä yksilöittäin ja ajankohdittain. Ihmiset reagoivat eri lailla samanlaisissa tilanteissa ja eri elämänvaiheessa sama ihminen voi reagoida eri lailla. Tutkimusten mukaan työstressiä kokee joka neljäs työntekijä Suomessa eli tämä vastaa (22 %) EU maiden keskitasoa. Mikään ärsyke ei varsinaisesti stressaa yksilöitä vaan, ihmisten erilaiset reaktiot ärsykkeisiin riippuvat paljon omasta sieto- ja vastustuskyvystä sekä siihen vaikuttavat omat asenteet ja näkökulmat. (Työterveyslaitos 2020b.)

Stressiä voivat aiheuttaa muun muassa työttömyys, kiire, melu, liian suuri vastuu, äkilliset elämänmuutokset tai perheongelmat. Harvinaisia stressin aiheuttajia ovat traumaattiset tapahtumat, kuten läheisen kuolema, onnettomuudet tai luonnonkatastrofit. Työstressiä voivat aiheuttaa muun muassa kiusaaminen, epäreilu kohtelu, tuen puute, ihmishuononkengemat, työn liian suuret vaatimukset, epämääräinen työnjako, vastavuoroisuuden tai arvostuksen puute tai syyllisyyden tunne tekemättömistä töistä. (Terveyskirjasto 2018.)

Stressin vaikutukset henkilöön ovat fyysisiä, vaikka stressikokemus olisikin psykologinen. Stressistä voi tulla fyysisiä oireita, kuten esimerkiksi huimausta, päänsärkyä, pahoinvointia, vatsavaivoja, hikoilua, sydämentykytystä, tiheytynttä virtsantarvetta, selkävaivoja ja flunssakierrettä. Tavalliset psyykkiset oireet stressistä johtuen ovat ärtyneisyys, levottomuus, masentuneisuus, ahdistuneisuus, muistiongelmät, jännittyneisyys, unen häiriöt ja vaikeus tehdä päätöksiä. Vakavasta stressitilasta voi seurata esimerkiksi työuupumusta, masennusta, päihteiden väärinkäyttöä tai itsetuhoisia ajatuksia. Stressi saattaa näkyä myös sosiaalisessa elämässä muun muassa parisuhde tai perheongelmina. (Terveyskirjasto 2018.) Jotta voitaisiin hallita työperäistä stressiä, niin ensiksi täytyy ennaltaehkäistä työn psyykkistä ja sosiaalista eli psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Huomio on tärkeä kiinnittää varsinkin töiden organisointiin, työyhteisön toimivuuteen, työn sisältöön sekä esimiestyön ja työyhteisössä sosiaalisten suhteiden toimivuuteen. (Työterveyslaitos 2020c.)

Elimistömme pystyy kestämaan hyvin lyhytkestoisia ja koviakin stressijaksoja, mutta tärkeintä on, että henkilö pääsee niiden välissä palautumaan. Henkilön on muistettava myös se, että omilla valinnoilla voidaan joko parantaa, ylläpitää tai jopa pahentaa stressiä. Stressiä ylläpitäviä tekijöitä ovat stressi- ja kuormitustekijöiden lisäksi esimerkiksi huonot elintavat kuten runsas alkoholin käyttäminen, liikunnan tai unen puute ja kiireen luominen sekä ajattelumallit, jotka lisäävät negatiivisia tai merkityksettömyyden tunteita. On myös olemassa positiivista stressiä, jotka auttavat autonomista hermostoa toimimaan paremmin, mutta joista tulee hyvä olo. Tällaista stressiä voi henkilö kokea esimerkiksi harrastuksissa ystävien kanssa tai vaikkapa mielenkiintoista työtehtävää tehdessä. (Pennonen 2021, 30.)

Työuupumuksella tarkoitetaan useimmin oireyhtymää, eikä se ole sairaus. Työuupumukseen kuuluvat kynnisyys, vähentynyt sitoutuneisuus työhön sekä voimakas kokonaisvaltainen väsymys. (Kampman, Heiskanen, Holi, Huttunen & Tuulari 2017, 298.) Kun työstressi pitkittyy, niin siitä voi seurata työuupumusta. Työuupumus tulee siitä, että työntekijä on liian pitkään yli omien voimavarojensa antanut itsestään työlle, eikä ole saanut siitä yhtä paljon vastinetta. Tällä tarkoitetaan, että palautumista ei ole tapahtunut tarpeeksi ja työn vaatimukset ovat liian pitkään ylittäneet voimavarat. Työuupumuksen riskejä ja stressitilanteen kroonistumista voivat kasvattaa se, että työn tavoitteita ei kyetä saavuttamaan tai työn vaatimuksia on enemmän kuin työn voimavaroja. Työuupumuksesta voi tulla jokin muu sairaus tai masennus. Työuupumus voi myös pahentaa työntekijän jo olemassa olevaa sairautta. Tilanne voi myös mennä niin pahaksi, että työntekijä on työkyvytön. Työuupumusta ja masennusta yhdistävät alhainen energisyys, väsymys ja keskittymisvaikeudet. (Pennonen 2021, 31–33.)

Usein uni on häiriintynyt uupuneella työntekijällä. Nukahtamisvaikeudet, katkonaiset yöunet tai siten halu nukkua liikaakin saattavat olla uupuneella työntekijällä ongelmana. Yöunet saattavat olla katkonaisia tai uupuneella työntekijällä saattaa olla kateissa kokemus työn hallinnasta ja ammatillisesta itsetunnosta. Lisäksi uupunut työntekijä saattaa myös kokea, ettei pysty suoriutumaan tehtävistä, jotka aikaisemmin on osannut. Näitä oireita voi myös uupunut työntekijä kokea: vaikeutta keskittyä, tarttua toimeen, tehdä tehtävät loppuun asti tai muistaa tehtyjä tai sovittuja asioita. Luovuutta vaativat tehtävät sekä tarkkaavaisuuden säätely, että reagointi häiriötekijöihin tuovat varsinkin ongelmia. Uupuneen henkilön aivojen toiminta on alhaisempaa alueilla, jotka tavallisesti olisivat aktivoituneita. Jotta työntekijä pystyisi suoriutumaan tehtävistä, niin tätä vajetta pyritään korjaamaan muilta aivojen alueilta. Mikä taas kuormittaa mieltä eri tavalla kuin normaalisti. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18–19.)

Mielenterveyshäiriöihin perustuvaa sairauspäivärahaa sai kelalta noin 74 300 suomalaista työntekijää vuonna 2018. Mielenterveydenhäiriöt ovat yleisin syy saada sairaspäivärahaa, ja luku on kasvanut yli neljänneksen, 27 prosenttia vuodesta 2016. Masennus tässä ryhmässä on tavallisin diagnoosi ja sen jälkeen tulevat ahdistuneisuushäiriöt. Suoraa yhteyttä näistä ei voida suoraan osoittaa, mutta molemmat voivat viestiä työuupumuksesta. Suomessa työuupumus ei ole diagnoosi vaan paperissa pitäisi lukea jokin edellä mainituista asioista, jotta työntekijä saa kelan kautta kuntoutusta tai sairaspäivärahaa. (Airaskorpi 2020,91.)

Usein uupuneella työntekijällä on liikaa tehtäviä. Kuormitusta voi lisätä ”pitäisi ja ”täytyisi” ajatukset. Nämä ajatukset johtuvat siitä, että ihminen näkee asian, miten asioiden kuuluisi olla. Sekä sisäiset, että ulkoiset toimintayllykkeet liittyvät uupumukseen. Työuupumuksen ulkoiset toimintayllykkeet koskevat usein työhön, työn määrään, työn luonteeseen tai työpaikan ympäristöön. Esimerkiksi asiakkaan pyyntö, tai esimiehen antama työtehtävä. Sisäiset toimintayllykkeet taas liittyvät työntekijän ajatus- ja toimintamalleihin. Työntekijällä voi olla vahva velvollisuuden tunne, että jokin työtehtävä pitää hoitaa loppuun. Lisäksi työntekijällä voi olla suuri oikeudenmukaisuudentarve, jolloin hänen toimintayllykkeensä on suojella ja puolustaa muita henkilöitä. (Nurmi 2016, 32.)

Työuupumusta voidaan hoitaa työn stressinhallinnan, selviytymiskeinojen, kuormituksen vähentämisen ja voimavarojen vahvistamisen kautta. Aina ei kuitenkaan riitä itsehoito vaan voi olla hyvä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja keskustella tilanteestaan työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin kanssa. Esimiestä voidaan myös pyytää keskustelamaan tästä tilanteesta. Mikäli työtä pystytään järjestämään ja muokkaamaan työssä jaksamista tukevaan suuntaan, voi uupuneen olo helpottua ja vointi kohentua. (Nurmi 2016, 20.)

3.2 Masennus ja burn-out

Masennustila eli depressio on yleinen ja se voi helposti uusiutua. Joskus masennustila voi jäädä pysymään pitkäksi aikaa ja sen lisäksi se on monitekijäinen sairaus. Toimintakyky selvästi laskee, joka kärsii masennustilasta. Lisäksi masennus aiheuttaa paljon kärsimystä itselleen kuin hänen läheisilleen. Työkyvyttömyyden yleisempiä syitä on masennus. Usein masennustilan saa aikaan kriisi, pettyminen, loukkaus tai vaikea uupumus. (Kampman ym. 2017, 10.)

Vakavan masennuksen vuoksi on siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle noin 2900 henkilöä vuonna 2015 ja siitä on yhä tullut suurempi ongelma. Uusissa eläkepäätöksissä yleisin yksittäinen diagnoosi on masennustila. Tämän vuoksi olennaista on ehkäistä masennusoireita, vahvistaa työterveyshuoltoa sekä saada tukea työelämässä selviytymiseen ja selvittää sosiaaliturva. (Kampman ym. 2017, 18.) Jotta pystyttäisiin ehkäisemään masennusta, on työpaikan sekä työterveyshuollon tehtävä tiivistä yhteistyötä. Esimiehen täytyy ottaa puheeksi asia, jos huomaa työntekijän työkyvyn heikenneen. Asian ottaminen esille ja siitä puhuminen kertoo siitä, että esimies ja työyhteisö välittävät sekä haluavat auttaa. Kun työntekijä pääsee työterveyshuollon tai muun terveydenhuollon pariin mahdollisimman aikaisin niin, apu ja hoito voidaan käynnistää heti. Näin masennuksesta ei myöskään koidu vakavaa haittaa työntekijän työ- ja toimintakyvylle. (Kampman ym. 2017, 383.)

Hoitamattomana masennustilat sekä muut mielenterveyden häiriöt voivat aiheuttaa työkyvyttömyyttä sekä saattavat vaikuttaa työn tuottavuuteen. Työkyvyn säilyvyyttä voidaan vaikuttaa tukitoiminnoilla. Masennuksen oireita ovat muun muassa jatkuva väsymys, aloitekyvyn puute, motivaation ja voimavarojen väheneminen, päätöksentekeminen tai keskittyminen on vaikeaa. Nämä edellä mainitsevat oireet voivat alentaa työkykyä. Työntekijän kanssa on syytä ottaa heti puheeksi, jos havaitsee jatkuvasti ongelmallisia merkkejä. Nämä seuraavat merkit voivat viestiä ongelmasta esimerkiksi vetäytyminen, tahattomat laiminlyönnit, virheet, väsyvyys, ilmapiiriongelmat, ärtyneisyys, toistuvat riidat tai herkistyminen. Töissä haitallisen työstressin ennaltaehkäisy pitäisi huomioida ja sen lisäksi

tulisi jatkuvasti kehittää työyhteisöjä ja työtä. Yhdessä sovittu toimintamalli tarvitaan työkykyongelmien varhaiseen tukeen, jotta voidaan antaa tukea työntekijälle työhön palaamiseen, kun hän saapuu pitkältä sairauspoissaololta. (Työterveyslaitos 2020d.)

Burnout on emotionaalisen, fyysisen ja henkisen uupumuksen tila, joka johtuu liiallisesta ja pitkäaikaisesta stressistä. Burnout tulee, kun tuntee olonsa ylikuormittuneeksi, emotionaalisesti tyhjäksi ja eikä pysty täyttämään jatkuvia vaatimuksia. Stressin jatkuessa pitkään, alkaa henkilö menettämään kiinnostuksen ja motivaation, jotka saivat hänet ennen ottamaan tietyn roolin. Burnout vähentää henkilöiden tuottavuutta ja vie energiaa, jolloin henkilöstä alkaa tuntua yhä avuttomalta, toivottomalta, kyyniseltä ja katkeralta. Lopulta henkilöstä saattaa tuntua siltä, ettei hänellä ole mitään annettavaa. Uupumuksen negatiiviset vaikutukset leviävät kaikkiin elämäntilanteisiin kuten, kotiin, työhön ja sosiaaliseen elämään. Burnout voi myös aiheuttaa henkilön keholle pitkäaikaisia muutoksia, jotka tekevät hänestä alttiita sairauksille, kuten vilustumiselle ja flunssalle. Uupumus on siis syytä heti käsitellä läpi, jotta vältetään monet sairaudet. (Help Guide 2020.)

Syyt loppuun palamiselle voivat olla hyvinkin konkreettisia ja johtuvat työnkuvasta sekä työnantajasta. Burnout on tutkijoiden mukaan yhteydessä työn resurssien epäsuhtaan ja työn määrään. Myös laadulliset tekijät aiheuttavat burnoutia, kuten ristiriitaiset tavoitteet tai epäselvät roolit. Jos työntekijällä on ristiriidassa keskenään, että ei tiedä mitä häneltä odotetaan tai mitä asioita häneltä odotetaan, niin siitä voi syntyä uupumista, kyynisyyttä tai tunne siitä, ettei oma osaaminen riitä. Vähäisellä tuella ja palautteen saannilla on myös huomattu yhteyksiä burnoutiin. Työterveyden ammattilaiset Kirsi Ahola, Katinka Tuisku ja Helena Rossi kertovat, että ihmiset ovat alttiimpia loppuun palamiselle, jos henkilön persoonallisuuteen kuuluu: vaativuus omaa itseään tai omaa työtä kohtaan, velvollisuudentunto, vaikeutta tunnistaa ja ilmaista tunteitaan tai on epävarma ja suhtautuu kyynisesti maailmaan. On myös tutkittu, että yhteys loppuun palamiseen on perfektionismilla. (Airaskorpi 2020, 98.)

3.3 Työniimu ja Flow-tila

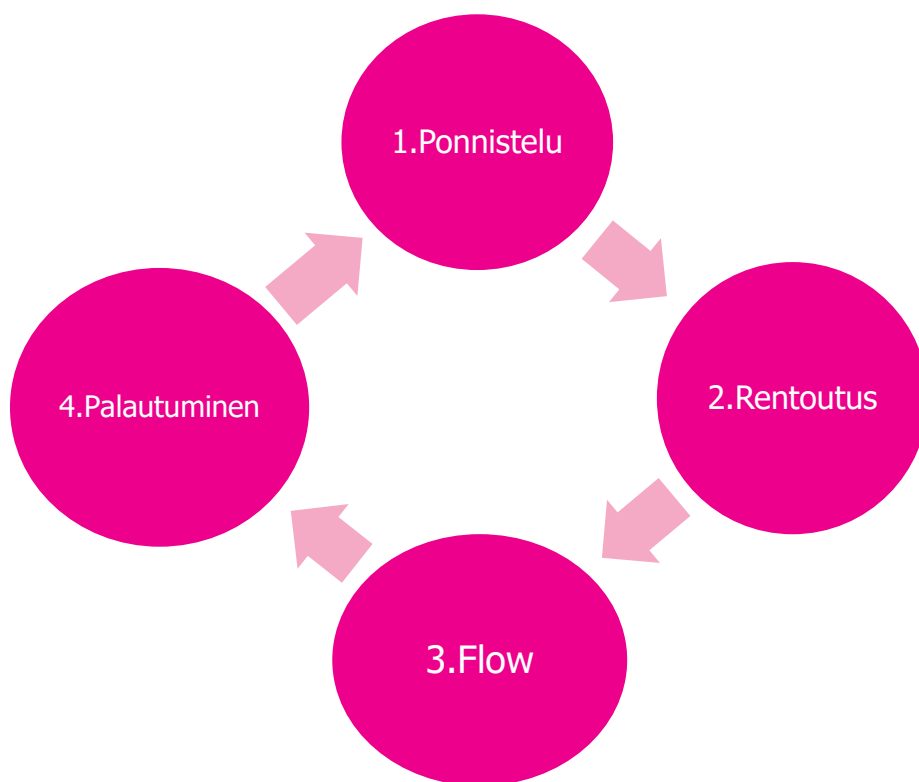
Työn imu on positiivinen, työhön liittyvän hyvinvoinnin täyttävä, vaikuttavamotivoiva tila, jota voidaan pitää työuupumuksen vastakohtana. Työntekijät ketkä kokevat työn imua, niin heillä on paljon energiaa ja he ovat innokkaita työssään. Työn imun avulla pystytään kokemaan flow-tila, jossa työntekijä menettää ajantajunsa ja kaikki häiriötekijät heikentyvät. Työn imua kokevalla työntekijällä ei ole vain kykyä olla energinen, vaan hän käyttää energiaansa innokkaasti työhönsä. Lisäksi työn imu heijastaa intensiivistä osallistumista työhön. (Bakker & Leiter 2010, 1–2.)

Työn imulla tarkoitetaan työntekijän suhteellisen pysyvään ja myönteiseen motivaatioon sekä emotionaaliseen hyvinvoinnin tilaan, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tarmokkuuden kokemus kuvaa työntekijän energisyyttä, sinnikkyyttä ja halua panostaa työhön. Työhön omistautumisessa on kyse työn merkityksellisestä kokemisesta ja innostuksesta. Uppoutuminen työhön puolestaan ilmenee työhön paneutumisenä ja keskittymisenä niin, että aika tuntuu kuluvan siivillä. Työn imua kokeva henkilö nauttii työn tekemisestä omasta halustaan ja hänellä on paljon energiaa sekä positiivisia tunteita työtä kohtaan. Työn imun on todettu olevan yhteydessä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen sekä hyviin työsuorituksiin. (Pennonen 2021, 33–34.)

Työhön liittyvät voimavaratekijät auttavat saamaan työn imun kokemisen. Työn imu auttaa työntekijää onnistumaan ja tuo työntekijälle halun työskennellä hyvin. Voimavarat, jotka liittyvät työtehtäviin ovat muun muassa monipuolisuus, palkitsevuus ja kehittävyys. Voimavarat, jotka liittyvät työn järjestämiseen ovat muun muassa työaikojen joustavuus, selkeät tavoitteet ja oman työhön vaikutusmahdollisuudet. Voimavarat, jotka liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen ovat muun muassa palautteet, arvostaminen, työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus, huomaavaisuus, selkeät käytännöt johtamisessa sekä muiden työntekijöiden kokemana työn imu. Voimavaratekijät, jotka liittyvät organisaatioon ovat muun muassa työpaikan ilmapiiri, työpaikan varmuus, asenteet ja tukeminen työn sekä elämän yhteensovittamiseen. (Työterveyslaitos 2021e.)

Flow-tilalla tarkoitetaan sitä, että henkilö pystyy uppoutumaan täysin tekemäänsä asiaan ja lisäksi kykenee hyödyntämään kaikkia taitojaan. Mielessä ei pyöri mikään muu ylimääräinen asia vaan henkilö pystyy keskittymään vain yhteen asiaan. Flow-tilassa oleva henkilö on uppoutunut todella vahvasti tekemäänsä asiaan, ettei hänen aivokapasiteetillensa jää muulle ylimääräiselle tilaa. Jotkut jopa kokevat, että syvässä flow-tilassa siirtyvät ennemminkin kokijaksi kuin tekijäksi. (Venäläinen 2020, 15.)

Seuraavaksi esitellään flow'n neljää eri vaihetta. Jotta työntekijä voi kokea flow'ta yksittäisenä kokemuksena, niin on ensiksi käytävä kolme ensimmäistä vaihetta läpi. Jos taas haluaa flow'n kokea pitkäkestoisesti ja kokemuksia syventäen on käytävä neljäs vaihe läpi, joka on palautuminen. (Venäläinen 2020, 45.)



KUVA 2. Flow'n vaiheet (Venäläinen 2020, 46)

Flow'n ensimmäinen vaihe on ponnistelu. Flow-tilaan ei pääse helposti vaan se vaatii hieman työtä. Ensimmäiseksi on keskityttävä johonkin tekemiseen, jotta siihen voidaan uppoutua. Aluksi ponnistelu

voi tuoda hieman henkilölle stressin tunnetta, mutta se ei haittaa, kunhan se ei jatku pitkään ja eikä se ahdistaa liikaa. (Virtanen 2020, 46.) *”Ponnistelu on ikään kuin latausvaihe, jossa aivot ylikuormitetaan informaatiolla”* (Virtanen 2020, 46). Toisena vaiheena tulee rentoutus ja sen voi toteuttaa monin eri keinoin. Rentoutus voi joillekin henkilöille tapahtua luonnostaan tekemisen yhteydessä, mutta toisille rentoutuneisuuden tunteeseen ei pääse pitkstä ponnistelusta huolimatta ja se tuntuu enemmänkin vaivalloiselta. Tällöin kannattaa pitää pieni tauko ja suunnata huomio hetkeksi muualle. Tauko voi olla esimerkiksi hengitysharjoitus, musiikin kuuntelua, taiteen katsomista tai mitä tahansa muuta tekemistä, joka auttaa rentoutumaan. Sen sijaan mobiilipelit, sosiaalinen media ja uutissivut saattavat helposti kuormittaa aivoja jo ennestään koetun stressin lisäksi, joten ne eivät ole toimivin tapa päästä rentoutumiseen. Hyvän tauon jälkeen työntekijä pystyy toimimaan rauhallisemmin ja tasaisemmin eivätkä aivot ole enää ylivirittyneet. Kolmantena vaiheena tulee tavoiteltu flow. Tämän jälkeen henkilö pystyy menemään parempaan suoritustilaan ja näin hänelle tulee ”uusi normaali tila”. Kuitenkaan aina ei päästä flow-tilaan, jos esimerkiksi henkilöllä on liian vaikeita haasteita tai on liikaa ulkoisia häiriöitä. Lisäksi aivot eivät tarvitse lisää flow’ta eivätkä suorituskyykyä, jos työntekijällä on liian helppo työ. Sen sijaan helpolla työssä on työntekijällä edellytykset rentoutukseen. Neljäntenä vaiheena on palautuminen. Työntekijän huippusuorituksen jälkeen tarvitaan palautumisaikaa. Sillä ei ole biologisesti tervettä pysyä flow-tilassa aina. Tarvitaan myös asian sisäistämistä palautuksen lisäksi, koska aivojen täytyy siirtää opitut tiedot lyhytkestoisesta muistista pitkäkestoiseen muistiin. Näin vahvistetaan muistot ja voidaan osaamista kehittää. Kun taitotaso kehittyy työntekijällä, niin on sitä helpompaa päästä flow-tilaan. (Venäläinen 2020, 48.)

4 PSYKOSOSIAALISIIN KUORMITUSTEKIJÖIHIN JA VOIMAVAROIHIN VAIKUTTAMINEN

Tässä luvussa kerrotaan kuinka esimies, työnantaja, työsuojelu, terveydenhuolto ja työntekijä voivat vähentää psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Sekä kuinka työnantaja, esimies ja työntekijä voivat lisätä voimavaroja. Lisäksi kappaleeseen on lisätty erilaisia keinoja, kuinka työntekijä pystyy itse vaikuttamaan omiin voimavaroihin sekä miten saadaan lisättyä myönteistä hyvinvointia työpaikalle. Näitä voimavaroihin vaikuttamisen keinoja ovat muun muassa tauot, palautumiset, työn tuunaamiset ja mindfulness harjoitukset. Kuitenkaan työ ei aina kuormita haitallisesti, vaan siihen liittyy myös paljon positiivisia asioita eli voimavaratekijöitä. Kun tunnistetaan työn voimavaratekijät, voidaan vähentää ja ennaltaehkäistä haitalliset kuormitustekijät. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

4.1 Työnantajan ja esimiehen vaikutus kuormitustekijöihin

Ne kuormitustekijät, jotka aiheuttavat työntekijälle vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle, niin työnantajan on ryhdyttävä toimiin ja hänen on oltava selvillä työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työnantajan tulee tämän lisäksi seurata työyhteisöä ja reagoida jos joku työntekijöistä kuormittuu työssään terveyttään vaarantavasti. Esimiehen tehtävänä on jatkuvasti seurata turvallisuutta työtavoissa ja työyhteisön tilaa. Tavoitteena on löytää haitalliset kuormitustekijät ajoissa. Ratkaisut ongelmatilanteisiin löytyvät helpoiten, jos päästään niihin puuttumaan aikaisin. Työyhteisön työkuormitusta voidaan seurata esimerkiksi kehityskeskusteluilla, henkilöstökeskusteluilla ja valvomalla turvallisia työtapoja. Työnantajan pitää järjestää riittävä perehdytys esimiehille. Näin pystytään ajoissa havaitsemaan työntekijöiden haitalliset kuormitustekijät. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että esimies kykenee reagoimaan hälytysmerkkejä haitallisesta kuormittumisesta. Näitä ovat muun muassa lisääntyneet sairauslomat, työn laadun tai suorituksen heikkeneminen, muutoksia käyttäytymisessä, sosiaalisten kontaktien vähentyminen ja lisääntyneet vaaratilanteet. (Työsuojelu hallinto 2019.)

Esimiehellä on suuri vastuu tunnistaa haitalliset kuormitustekijät, mutta myös työntekijät voivat itse vaikuttaa kuormituksen vähentämiseen esimerkiksi olemalla ystävällinen, osoittamalla kiitollisuutta ja luomalla hyvää henkeä. Näiden lisäksi myös työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa esimiestä puuttumaan haitalliseen työpaikan kuormitukseen. (Työturvallisuuskeskus 2020a.) Jos työntekijällä huomataan, että hänen työnsä kuormittaa häntä terveyttään vaarantavalla tavalla, niin työnantajan täytyy heti puuttua ja selvittää kuormitustekijät, jotta voitaisiin vähentää ja välttää vaarat. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 25§).

Ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja omaa työkykyä ei voida jättää pelkästään työnantajan aktiivisuuden varaan, vaan omaan jaksamiseen ja itsensä kehittämiseen kannattaa suhtautua vakavasti. Myös omalla toiminnallaan voidaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. (Duunitori 2018.) Ei kannata lähteä kehittämään liian montaa asiaa kerrallaan vaan on aina hyvä tukeutua konkreettiaan. Henkilökuntaa kannattaa osallistaa työhyvinvoinnin kehittämiseen, kun tavoitteena on nostaa työn sujumista ja organisaation tulosta. (Manka & Manka 2016, 10.)

Kokonaisvastuu työoloista on työnantajalla. Työnantajan pitää huolehtia siitä, että esimiehet on perehdytetty johtamistehtäviinsä. Työnantaja myös antaa vastuun esimiehille työolojen turvallisuudesta, henkilöstön hyvinvoinnista sekä terveellisyydestä. Ennen kaikkea esimiestyö on ihmisten johtamista. Totuus on se, että jotta voidaan torjua tapaturmia sekä kehittää työturvallisuutta on ylimmän johdon sitouduttava työsuojeluun näytettävä esimerkillään työntekijöilleen työsuojelun olevan tuottavaa, arvokasta ja se on jokapäiväistä. Vaikka johto voi osan työsuojelun operatiivisen johtamisen antaa työsuojelupäällikölle ja esimiehelle niin vastuuta sekä suunnannäyttäjän roolia he eivät pysty pakenemaan. (Karjalainen 2020, 114.)

Se miten voidaan tunnistaa töissä kuormittumisen, uupumisen, väsymisen, jaksamisen ja terveydelle haitallisen stressin niin kyse on ihmisten välisistä vuorovaikutuksesta, kohtaamisista ja välittämisestä toisista. Kuormituksen tunnistamiseen on paljon erilaisia apukeinoja tarjolla kuten erilaiset kyselyt ja tarkistuslistat, mutta ilman luottamuksen, avoimuuden ja välittämisen kulttuuria niistä ei ole mitään hyötyä. Vaikka tehtäisiin työntekijöille vuosittain työtyytyväisyyskyselyjä niin, jos niiden viestit eivät mene johdolle tai esimiehelle perille niin henkilöstö ei enää luota siihen, että niihin ongelmiin puututaan. (Karjalainen 2020, 116.)

Alla olevassa kuvassa kerrotaan vaarojen arviointiprosessista. Tätä prosessia voi esimies hyödyntää kuormitustekijöiden vähentämisessä ja ennaltaehkäisemisessä.



KUVA 3. Vaarojen arviointiprosessi (Työsuojeluhallinto 2019)

Nykyään on suosittua puhua itseohjautuvuudesta eli kyvystä johtaa itseään. Itseohjautuvaa ihmistä ei ulkopuolinen kontrolloi tai ohjaa vaan hän itse toimii omaehtoisesti. Hänellä on tarpeeksi osamista tavoitteisiin nähden sekä motivaatio löytyy hänestä itsestään. Jos työhön liittyy sellaisia asioita, joihin ei itse pysty vaikuttamaan niin itseohjautuvuudesta ja vapaudesta voi tulla myös vankila.

Näitä kysymyksiä on esimerkiksi: Onko henkilökunnan ammattitaito ajan tasalla? Tehdäänkö päätökset ennaltaehkäisten vai tulipaloja sammutellen? Saadaanko tarpeeksi tukea, kun sitä tarvitsee? Onko esimiehellä kiinnostusta tai aikaa palaute- ja kehityskeskusteluihin? Jotkut työelämäutkijat ja kehittäjät arvioivat, että itseohjautuvuuden korostamisesta voikin osoittautua johtajuuden kriisiksi tai jopa heitteille jättämiseksi. Kun johtajat eivät enää tiedä miten ihmisiä tai asioita johdetaan niin he ulkoistavat johtamisen työntekijöille. Pitää kuitenkin muistaa, että johtajien ja esimiehien tehtävä on johtaa ihmisiä ja se korostuu entisestään, kun työntekijöillä on itseohjautuvuus mahdollisuus. Esimies kannustaa, antaa palautetta ja tuo uskoa. Esimiehen tehtävänä on myös löytää sellaisia ratkaisuja, joilla voidaan vähentää työntekijöidensä kuormitusta. Tarvitaan paljon keskusteluita, kohtaamisia ja aikaa, jotta voidaan oppia tuntemaan oma työporukkansa ja sekä yksilöllisesti. Tarvitaan myös luottamusta, jotta keskustelut olisivat mahdollisimman avoimempia ja voidaan ottaa esille myös ongelma kohdat. (Karjalainen 2020, 117–118.)

Työpsykologivalmentajat Hanna Poskiparta ja Tuuli Viranta tekivät yrityksille kyselyn vuonna 2018 lopulla, jossa he huomasivat, että itseohjautuvuus vaatii enemmän johtamista kuin hierarkiaan perustuva johtamiskulttuuri. Työntekijöiden pitää saada johdolta selkeät ohjeet tavoitteisiin, joiden sisällä työtä johdetaan, jotta henkilöt voisivat johtaa itse itseään. Itseohjautuvuus ei siis tarkoita sitä, että johtajat häipyvät työpaikalta pois ja jätetään työntekijät pärjäämään keskenään työpaikalle. Itseohjautuvuudella ei myöskään tarkoiteta sitä, että annetaan vastuuta sekä näennäistä valtaa, jossa työntekijällä ei ole kuitenkaan riittävästi aikaa tehdä niitä asioita, joita pitää itse tärkeänä. Työntekijät haluaisivat tehdä työtehtävät parhaalla mahdollisella tavalla, mutta tietävät ettei se ole mahdollista. Tämä voi aiheuttaa masennusta ja riittämättömyyden tunnetta. Työntekijällä pitää olla myös mahdollisuus kieltäytyä tehtävistä, jos henkilö oikeasti johtaa itse itseään. Pahimmillaan vastuuta saatetaan myös paeta näennäisessä johtamisessa tai itsensä johtamisessa. (Airaskorpi 2020, 68–69.)

4.2 Työsuojelun ja työterveyshuollon vaikutus kuormitustekijöihin

Työsuojelun avulla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden psyykkiseen, että fyysiseen hyvinvointiin. On huomattu, että työsuojelu onnistuu parhaiten, jos työntekijät pääsevät osallistumaan työsuojeluun mahdollisimman usein. Sillä parhaiten itse työntekijät tietävät työn terveystekijät. Työnantajalla on lakisääteinen velvoite huolehtia työturvallisuudesta, mutta se on myös taloudellisesta näkökulmasta järkevää toimintaa. (Alahautala & Huhta 2018, 43.) Työsuojeluviranomaisen valvonta havainnoi vuonna 2018, että työpaikoilla ei osata puuttua työkuormitukseen työturvallisuuslain edellyttävällä tavalla. Kolme yleisintä puutetta olivat Karjalaisen (2020, 60–61) mukaan seuraavat:

1. Työntekijän kuormittuessa terveyttä vaarantavalla tavalla, eivät esimies tai työnantaja osanneet toimia ajoissa.
2. Kuormituksen koskiessa vain yhtä työntekijää, ei työnantaja tiennyt veloitettaan puuttua asiaan.
3. Työntekijä ei tiedä miten voi ilmoittaa kuormittumisestaan työnantajalleen.

Työsuojelun välineet tulisi aina olla kunnossa ja lisäksi niitä olisi hyvä osata oikein käyttää. Nämä seuraavat lakisääteiset asiakirjat olisi hyvä tehdä yhteistyössä henkilöstön ja tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Työnantajalla on vastuu asiakirjojen laadinnasta sekä niiden ajantasaisuudesta. Lakisääteiset asiakirjat ovat työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja vaarojen arviointiasiakirjat sekä toimintasuunnitelma. Nämä kaikki asiakirjat on oltava töissä kaikkien työntekijöiden nähtävillä ja saatavilla. Ei riitä, että ne tehdään vain kerran, vaan niiden sisältöä on tarkistettava vuosittain ja aina jos työskentelyyn tulee jotakin muutoksia. (Karjalainen 2020, 119–123.)

Esimies pystyy käyttämään apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten työpaikan omaa työterveyshuoltoa, mikäli oma osaaminen ei riitä selvittämään psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tiedot työpaikan kuormitustekijöistä ja työpaikan työntekijöiden terveydestä löytyvät työterveyshuolloilta. Kun työpaikan ja työterveyspalvelun yhteistyö toimii, niin pystytään puuttumaan ajoissa haitallisiin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Työterveyshuollon koko toiminta perustuu työpaikkaselvityksiin. Työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät tulee arvioida ja tunnistaa työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä ja tästä työnantajalla on velvollisuus huolehtia. Työterveyshuollolle työnantajan tulee antaa tarpeeksi tietoja työstä, henkilöstöstä, työjärjestelyistä sekä työpaikan muutoksista ja olosuhteista. Johtopäätökset terveyteen vaikuttaviin kuormitustekijöihin ja tarvittaviin toimenpiteisiin tulee näkyä työpaikkaselvityksessä. (Työsuojelu 2020.)

4.3 Työntekijän vaikutus kuormitustekijöihin ja voimavaroihin

Kiire ja stressi ovat korvien välissä olevia tuntemuksia, joita kannattaa itsessään tutkia. Joskus voi pohtia sitäkin, voisiko vaatia itseltään vähemmän. Jos kiire ja stressi jatkuvat pitkään ne voivat kulluttaa ja vanhentaa aivoja. Liiallista ylikuormitusta pystytään ehkäisemään esimerkiksi tauottamalla työtä, liikkumalla päivän aikana ja syömällä säännöllisesti. Riittävällä nesteytyksellä voidaan myös pitää keho työkuuntoisena. Henkilö, joka käy jatkuvasti ylikierroksilla niin ei voi pitkään hyvin. Kun jotkut epämääräiset asiat jäävät vaivaamaan mieltä, on hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään niitä. Joskus on tarpeellista jäädä miettimään asioiden tärkeysjärjestystä ja painoarvoja. Myös uuden oppimiselle on varattava aikaa. (Vainikainen 2017, 139–140.)

Jos työntekijä kokee saavansa liikaa työstä kuormitusta, niin on syytä kertoa siitä heti työnantajalle. Ei kannata jäädä odottelemaan, että tilanne itsestään korjaantuu. Työntekijän pitää kertoa esimiehelle mitkä tekijät kuormittavat haitallisesti ja pyytää, että työnantaja puuttuu tähän tilanteeseen. Esimiehen tehtävänä on selvittää ja ratkaista ongelmat. On suositeltavaa noudattaa työpaikan omaa varhaisen tuen toimintamallia tai jotakin muuta ohjetta, joka käsittelee kuormitustekijöitä. Työntekijä voi käyttää työsuojeluviranomaisen tarjoamaa lomaketta myös apuna, kun tekee ilmoitusta työn kuormittumisesta työnantajalle. Mikäli työntekijä ei halua kertoa esimiehelle, niin apua voi myös pyytää työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä. Jos asia koskee koko työyhteisöä, niin työntekijä voi myös pyytää apuja työsuojeluvaltuutetulta käsittelemään asiaa työntekijöiden edustajana työnantajan kanssa. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Marraskuussa 2020 Työturvallisuuskeskus järjesti kampanjan ja siinä annettiin erilaisia vinkkejä, jolla työntekijät sekä työyhteisö yhdessä voisi vaikuttaa psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Työpaikoilla

kuormitus saattaa nousta huomaamatta liian suureksi, jolloin on syytä arvioida työpaikan kuormitus-tilannetta, esimerkiksi internetistä löytyy kuormitusvaaka-sovellus (www.kuormitusvaaka.fi), jossa autetaan arvioimaan omaa kuormitustilannetta.

Työturvallisuuskeskus (2020b) keräsi kampanjassaan erilaisia vinkkejä työpäiviin. Näiden vinkkien avulla voidaan vähentää kuormitustekijöitä ja nostaa voimavaratekijöitä: Vaihda usein työasentoa työvuoron aikana. Muista välillä seistä, liikkua ja venytellä. Voit sopia työkavereiden kanssa etäkokouskäytännöistä esimerkiksi kuulumisten kertomisesta, taukojen pitämisestä sekä kameran käytöstä. Voitte myös tavata työkavereita epävirallisesti esimerkiksi pitämällä kahvitaukoja. Jos koet, että työtilanteeseen pitäisi puuttua, niin ota heti yhteyttä esimieheesi. Mitä aikaisemmin ongelmiin puututaan, niin sitä nopeammin ongelmat saadaan pois. Kerro mitkä tekijät sinua kuormittavat ja mitä muutosta toivoisit. Kiitä aina työkaveriasi, kun sille on tarvetta. Tämä pieni ele lisää luottamusta työyhteisössä. Muista päivittäin liikkua luonnossa vähintään 15 min, sillä se tekee hyvää mielelle sekä keholle. Työyhteisössä keskustelkaa yhdessä siitä, mikä on olennaista kenenkin työtehtävissä ja muista pyytää esimieheltä tarvittaessa tukea ja apua työtehtäviin. Selvittäkää mahdolliset ongelmat mahdollisimman pian niiden ilmettyä. Järjestelkää ja sopikaa missä mikäkin työväline, tarvike tai tiedosto kuuluu olla. Näin työ sujuu paljon paremmin ja aikaakin säästyy. Syö terveellisesti ja säännöllisesti, se antaa energiaa työhön sekä vapaa-aikaan. Älä tingi tauoista, myös minitauoilla on suuri merkitys jaksamiseen. Tekemällä työpaikallasi To do-listoja (nämä on tehtävä), niin muista myös täyttää have done (nämä on tehty) listoja. Näin saat konkreettisesti näkyviin mitä olet jo saanut aikaan. Pidä yhteyttä työkaverihisi. Monet tutkimukset osoittavat, että sosiaalisella kanssakäymisellä on iso merkitys työhyvinvointiin. Suunnitelkaa ja tehkää työkavereiden kanssa jotakin mukavaa, joka vähentää kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

4.3.1 Palautumisen ja taukojen vaikutus työntekijän voimavaroihin

Työkuormituksesta palautuminen on työntekijän hyvinvointia ylläpitävä prosessi, jonka vaarantuminen on uhka terveydelle. Työpäivän aikana olevilla tauoilla voi jo tapahtua työntekijöille palautumista. Hyvä palauttava tauko on sellainen, jolla voi tehdä sitä, mistä pitää. Toiseksi työnjälkeinen vapaa-aika on keskeistä aikaa palautua työstä. Palautumista edistää se, että työntekijä voi myös vapaa-aikana päättää itse mitä tekee. Esimerkiksi kiistatonta näyttöä on liikunnan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen palauttavista vaikutuksista. Kolmanneksi on myös havaittu, että toimintoihin liittyvät psykologiset kokemukset ovat merkityksellisiä, on olennainen palautumisen näkökulmasta. Neljänneksi nämä toiminnot kokemuksineen auttavat vain silloin, kun työ on hyvinvointia ja terveyttä tukevaa. Tällaisessa työssä on esimerkiksi sopivasti työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Työn voimavarat edistävät palautumista, koska niiden avulla voidaan säädellä työn vaatimuksia. Viidenneksi on olemassa erilaisia prosesseja, jotka auttavat työstä palautumista. Esimerkiksi mindfulness, jonka avulla työntekijä pääsee irrottautumaan työstä, kun on vapaa-ajalla. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 141–143.)

”Työstä palautuminen on prosessi, jossa ihmisen fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat työpäivän aikana koettua stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle.” (Pennonen 2021, 35). Jos työntekijä ei saa tarpeeksi palautumista, niin hänen on tulevana päivinä tehtävä enemmän ponnisteluja selviytyäkseen työpäivistään. Jotta palautuminen onnistuisi, niin työntekijällä on oltava työkaksojen välissä

riittävästi aikaa levolle. On erityisen tärkeää, että palautumista on tarpeeksi, sillä se estää työstressistä johtuvien terveysongelmien syntymistä. (Pennonen 2021, 35.)

Palautumisen tarpeella tarkoitetaan sitä, että henkilöllä on pakottava tarve saada aikaan ”katkos” suhteessa työn vaatimuksiin. Palautumisen tarve on emotionaalinen tila, jolle ovat ominaista tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, energian puute sekä ylikuormituksen ja ärtymyksen tunteet. Työntekijän oma kokemus yleensä kertoo siitä, että kuinka paljon tarvitsee lepoa ja palautumista. Tutkimusten mukaan jopa kolmannes työntekijä kokee vaikeuksia työstä palautumiselle. Työuupumukset sekä muut ongelmat, kuten univaikeudet kasvavat, jos palautumisessa on pidemmän aikaan vaikeuksia. (Pennonen 2021, 36.)

Palautumisen mekanismeilla tarkoitetaan niitä mekanismeja, joiden avulla palautumista tapahtuu. Nämä mekanismit ovat psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne. Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan sitä, että henkilön omaa kokemusta olla psyykkisesti irti työstä. Rentoutuminen kuvaa positiivista tunnetilaa, rauhallista ja matalaa henkistä ja fyysistä aktivaatiotilaa, joka voidaan saada aikaan esimerkiksi rentoutus harjoitusten ansiosta. Taidonhankintakokemuksilla tarkoitetaan pätevyyden tunnetta, haasteita ja oppimiskokemuksia tarjoavien vapaa-ajantoimintojen harjoittamista esimerkiksi harrastuksessa kehittyminen. Kontrollin tunne taas tarkoittaa psykologista tarvetta eli ihminen kokee pystyvänsä päättää asioista. Henkilö voi itse päättää vapaa-ajallaan mitä, kuinka ja kenen kanssa tekee. Työpäivän aikana koettulla palautumisella on suuri merkitys siihen, miten paljon henkilö kokee tarvitsevansa palautusta työpäivän jälkeen. Jos työntekijä onnistuu pitämään palauttavia taukoja, niin silloin riittää voimavaroja työhön paremmin koko päiväksi ja palautumisen tarve työpäivän loppuessa on pienempi. (Pennonen 2021, 36, 38.)

Jos ajatuksia ei saa pois töistä tauon aikana niin tauon pitämisestä ei ole mitään hyötyä. Hyviä keinoja, joilla saa ajatukset pois töistä ovat esimerkiksi kevyt liikunta, musiikin kuuntelu, mindfulness-harjoitukset tai keskustelu muiden työkavereiden kanssa. Uupumusta pahentaa, jos tauon aikana availee työ sähköposteja tai lukee uutisia, koska nämä eivät ohjaa pois kognitiivisesta ajattelusta. Tässä on muutamia esimerkkejä, joiden avulla voit palautua taukojen aikana hyvin: poistu työpisteeltäsi edes hetkeksi, venyttele ja keskity siihen miltä sinusta tuntuu, käy ulkona, tee lyhyt meditaatio tai mindfulness-harjoitus, pelaa mobiilipeliä tai katso hyvän mielen videoita tai eläinkuvia, jotka saavat sinulle hyvän mielen. Säännöllisistä tauoista on hyötyä sillä se voi nopeuttaa asioiden aikaansaamista, koska työntekijä päätyy käyttämään vähemmän aikaa erilaisten ratkaisujen keksimiseen. Tauot antavat myös työntekijöiden alitajunnalle tilaa miettiä sitä, mitä hän oli tekemässä. Esimerkiksi pomodoro-tekniikka voi auttaa työpäivän rytmitystä, siinä tehdään vaativaa työtä 25min pyrähdyksillä ja niiden välissä on 5 min tauot. Pyrähdyksiä tehdään 3–4 kertaa ja sen jälkeen pidetään 30 min tauko. Näiden pidempien taukojen jälkeen aloitetaan alusta seuraavilla 25 minuutin pyrähdyksillä. (Paju & Riekkö 2019, 213, 216.)

4.3.2 Työn tuunaamisen vaikutus työntekijän voimavaroihin

Työn voimavarojen ja vaatimusten säätely on ollut johtamisen ja töiden suunnittelun tulosta. Työntekijät pystyvät tuunaamaan omaa työtään eli työntekijät voivat itse vaikuttaa työn voimavaroihin

niin, että löytävät itselleen parhaan mahdollisen tavan työskennellä. Työn tuunaamisella tarkoitetaan Timsin ja Barrekin vuonna 2010 tekemän määritelmän mukaan sitä, että työntekijöiden omat tarpeet, kyvyt, tavoitteet ja toiveet ovat tasapainossa ja vastaavat työn voimavaroja ja vaatimuksia. Työn tuunaamista voi tapahtua neljällä eri tavalla. Työntekijä voi lisätä työnsä rakenteellisia voimavaroja esimerkiksi hän voi opetella uudenlaisen työtaidon tai lisätä työnsä sosiaalisia voimavaroja, kuten pyytää esimieheltä tukea ja palautetta tai työkavereilta neuvoja. Työntekijä pystyy myös nostamaan työnsä haastavia vaatimuksia esimerkiksi osallistumalla uusiin innostaviin projekteihin tai katsomalla työtään uudesta näkökulmasta. Työntekijä pystyy myös vähentämään työnsä haitallisia vaatimuksiaan esimerkiksi välttämällä vuorovaikutusta sellaisten ihmisten kanssa, jotka kuormittavat henkisesti. Työntekijä voi myös suunnitella työpäiväänsä niin ettei tarvitse pitkä aikoja keskittyä kerrallaan. (Mäkikangas ym. 2017, 153–155.)

Alla olevassa kuvassa kerrotaan tarkemmin mitä työn tuunaaminen voi olla ja mitä taas se ei voi olla.

<u>Työn tuunaaminen on</u>	<u>Se ei ole</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Arjen innovatiivisuutta nykyisessä työssä • Omatoimista työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi • Omien taitojen monipuolisempaa käyttöä • Unelmien toteuttamista nykyisen työn puitteissa • Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttamista • Työtä koskevien ajattelu- ja toimintatapojen kehittämistä 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation vastaista toimintaa • Esimiehen toteuttamaa tehtävien muuttamista • Työpaikan tai – tehtävän vaihtamista • Ensisijaisesti työtehtävien rajaamista

KUVA 4. Työn tuunaaminen on mahdollista kaikissa töissä (Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015, 15).

Seuraavaksi kerrotaan erilaisten esimerkkien avulla, kuinka voidaan vaikuttaa oman työn sisältöön, sen tekemisen tapoihin, sosiaaliseen ympäristöön ja omiin töitä koskeviin toimintatapoihin. Työn tuunaamista voi tehdä oman työn sisältöön tai siihen, miten töitä tekee esimerkiksi hakemalla oppimiseen erilaisia elämyksiä, hyödyntämällä kykyjä uusilla tavoilla tai rikkomalla rutiineja. Työn sosiaalinen tuunaamista voi tehdä esimerkiksi parantamalla vuorovaikutusta, hakemalla lisää palautteita ja ideoita tai panostamalla läsnäoloon kiireen keskellä. Oman näkökulman tuunaamista voi myös opetella esimerkiksi olemalla armollinen ja myönteinen itselleen sekä hahmottamalla työn merkityksellisyyttä. (Harju ym. 2015, 17,19.)

4.3.3 Mindfulnessin vaikutus työntekijän voimavaroihin

Mindfulness tarkoittaa tietoista hyväksyvää läsnäoloa, joka on tapa suhtautua elämään. Näitä harjoituksia pystyy tekemään esimerkiksi työpäivän aikana tai illalla ennen nukkumaan menoa. Henkilö,

joka tekee mindfulness harjoituksia niin tarkoituksena on pysähtyä siinä olevaan hetkeen ja hengittämiseen. Harjoitukset tuovat mielihyvää sekä onnellisuutta. Mindfulness harjoittaminen lisää stressinsietokykyä ja auttaa saamaan omat voimavarat paremmin hyötykäyttöön sekä vähentää omia kuormitustekijöitä. Lisäksi harjoitukset auttavat palautumaan kuormituksesta ja helpottavat muun elämän sekä työn yhteensovittamista opettamalla kohtuullisuutta. Mindfulness harjoituksista on tutkittu olevan hyötyä kivun lievittämiseen, ahdistukseen sekä masennukseen. Tärkeintä harjoituksissa on keskittyä yhteen aisaan esimerkiksi hengittämiseen. Henkilön on tärkeää huomata itse, milloin murehtii liikaa menneitä tai tulevia. Erilaiset mindfulness harjoitukset pyrkivät auttamaan henkilöitä keskittymään nykyhetkeen. Mindfulnessiin voi perehtyä esimerkiksi osoitteessa: www.oivamieli.fi, jossa on erilaisia harjoituksia. Tietoisuustaitojen seitsemän peruspilaria ovat: 1. arvostelusta luopuminen, 2. kärsivällisyys, 3. vasta-alkajan/lapsen mieli, 4. luottamus esim. asioilla on tapana järjestyä, 5. luopuminen voimakkaasta asioiden tavoittelemisesta, 6. hyväksyminen, 7. irti päästämisen kyky. (Vainikainen 2017, 153–154.)

Keskittyneen ja tietoisien mielentilan on mahdollista saavuttaa yksinkertaisella mindfulness harjoituksen avulla. Harjoitusten avulla saadaan työyhteisölle lisättyä hyvinvointia sekä rentoa ilmapiiriä. Tutkimusten mukaan jo muutaman viikon harjoittelu vaikuttaa positiivisesti muun muassa keskittymis- ja havaintokykyyn. Nämä kyvyt taas auttavat työntekijöitä keskittymään olennaiseen, vähentämään virheitä ja sen lisäksi ne lisäävät ongelmanratkaisukykyä. Tutkimusten mukaan myös mindfulness harjoittelut laskevat stressihormoneja, parantavat immuunivastetta sekä normalisoivat verenpainetta. Harjoitteluun osallistujat kertovat usein, että heidän palautumisensa sekä unen laatu ovat parantuneet. Työn tuottavuutta voivat lisätä jo merkittävästi muutaman minuutin pituiset mindfulness tauot. Koska mindfulness taidot liittyvät vahvasti tunneälyyn, niin ne vaikuttavat positiivisesti tiimien yhteistyöhön, johtamiseen sekä sitä kautta asiakaspalvelun laatuunkin. Tässä on lueteltu muutamia mindfulness harjoitus vaihtoehtoja: 1. Inspiraatioluennot, joka voidaan suunnitella tai teemoittaa kohderyhmän mukaan. 2. Miniworkshopit, jotka käyvät hyvin kehitys tai virkistymispäivään. Nämäkin voidaan suunnitella tai teemoittaa kohderyhmän mukaisesti esimerkiksi voidaan painottaa työhyvinvointia tai rentoa tuloksellisuutta. 3. Kehittämisharjoitukset ja –ohjelmat, joka voidaan toteuttaa joko pidemmässä jaksossa 1–3 pv tai 3–10 tapaamisen sarjana esimerkiksi. 2–4 h kerrallaan. 4. Avoimet ohjelmat. Näihin on mahdollista lähettää osallistujia organisaatiosta, jos oman sisäisen ohjelman toteuttaminen ei ole mahdollista. Lisätietoa avoimista mindfulness ohjelmista löytyy sivulta: <https://www.mindatwork.fi/mindfulness-kurssit/>. (Mindatwork 2021.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus suoritettiin kyselylomakkeen avulla, joka tehtiin Webropolilla. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin kaikille Yritys X:n myyntityötä tekeväille työntekijälle sähköpostitse. Kyselyn vastausaika oli kaksi viikkoa (3.9- 17.9.2021). Vastauksia tuli yhteensä 11 työntekijältä eli 73 % työntekijöiden määrästä, joka on hyvä lukumäärä. Näiden vastausten määrän ansioista pystytään tekemään luotettava tutkimus. Jos kyselyn vastausprosentti olisi jäänyt alle 50:n, niin se olisi heikentänyt tulosten yleistettävyyttä. Tutkimus sisälsi pääasiassa strukturoituja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, koska haluttiin saada mahdollisimman kattavasti vastauksia ja se toisi lisää arvoa tutkimukselle. Kyselyssä haluttiin, että jokainen työntekijä pääsisi vastaamaan kyselyyn mahdollisimman vaivattomasti, ja mikä ei kuluttaisi paljoa heidän työaikaansa.

5.1 Työn tutkimusmenetelmä ja aineiston kokoaminen

Työn tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimusmenetelmä, koska haluttiin saada tarkkoja mittauksia ja se auttaisi näkemään laajemman kuvan tuloksista. Myös määrällisen tutkimuksen ansioista saataisiin nopeasti kerättyä työntekijöiden vastaukset. Myyntityötä tekevillä työntekijöillä on tiukat aikataulut, joten heidät saataisiin parhaiten vastaamaan kysymyksiin kyselylomakkeen avulla kuin varaamalla heiltä haastatteluun aikaa. Laadullisen tutkimuksen riskinä voi olla se, että työntekijät eivät uskalla olla täysin rehellisiä haastattelussa, joten nähtiin parhaaksi keinoksi kysyä arkaluonteiset asiat kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeeseen lisättiin avoimia kysymyksiä, jotka toisivat lisäarvoa tälle tutkimukselle. Avoimien kysymysten avulla saadaan selville syvemmin työntekijöiden motivaatioista, asenteista ja ajattelutavoista. Nämä tiedot tuovat tukea määrälliseen tutkimukseen ja auttavat tekemään yleisiä johtopäätöksiä.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla, jossa vastaaja itse pääsee lukemaan kirjallisesti esitetyt kysymykset ja vastaamaan siihen kirjallisesti. Kyselylomake on oiva valinta silloin, kun tutkimuksen kohteena on suuri joukko ja kysymykset sisältävät arkaluonteisia asioita. Tyypillinen riski kyselylomakkeen käyttämiselle on alhainen vastausprosentti. (Vilkkä 2021, 94.) Kyselyssä käytettiin työsuojeluhallinnon valmiiksi tehtyä kyselylomaketta, koska kaikki kysymykset liittyvät opinnäytetyön teoriaan ja näiden vastausten kautta saataisiin tutkimuskysymyksiin vastaukset. Kyselyn kysymykset oli tehty vuonna 2019 ja se oli kehitetty aluehallintoviraston (AVI) työsuojelutarkastajien käyttöön. Heidän tehtäviinsä kuuluu valvoa sitä, että työnantajat noudattavat psykososiaalisten kuormitukseen liittyviä säännöksiä. Työsuojeluhallinnon sivuilla luki että: *”Työpaikat voivat käyttää arviointimenetelmää psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja psykososiaalisen työympäristön tarkkailussa. Kyselyä saa kopioida ja käyttää työpaikoilla tässä muodossa, kun mainitsee lähteenä Työsuojeluhallinnon.”* (Työsuojelu 2019). Kyselyn kysymykset oli muotoiltu niin, että kysely soveltuisi kaikenlaisille toimialoille ja työpaikoille. Työsuojeluhallinnon tekemässä kyselyssä oli keskitytty vain selvittämään kuormitustekijöitä, koska työsuojeluvalvonta puuttuu pelkästään työolojen puutteisiin ja epäkohtiin. Eli kyselyn vastauksista ei saataisi tietoa siitä, kuinka voitaisiin vähentää kuormituksen haitallisia vaikutuksia. Tästä johtuen kyselyyn lisättiin myös selvitys työpaikan voimavaratekijöistä. Työsuojeluhallinnon tekemässä tutkimuksessa ei ollut kysymystä, tuovatko jatkuvat muutok-

set kuormitusta työntekijöille, joka on varmasti tällä hetkellä aika merkittävä kuormitustekijä. Esimerkiksi koronatilanne on lisännyt etätyöskentelyä, joka on tuonut työntekijöille uusia haasteita. Tästä johtuen ”jatkuvat muutokset” lisättiin kyselylomakkeeseen, jotta nähtäisiin tuovatko ne miten paljon kuormitusta työntekijöille.

Ennen kuin työntekijät pääsivät vastaamaan kyselyyn, niin kyselylomakkeen jokaiselle solulle lisättiin ”pakollinen” vaihtoehto -asetus. Tämä asetus lisättiin kyselyyn, koska haluttiin estää se, ettei vastaajat lähettäisi tyhjää tai lähes tyhjää kyselyä takaisin. Jokaiseen kyselyn kohtaan pitäisi jotakin vastata, jotta kyselyn pystyisi lähettämään. Avoimiin kysymyksiin lisättiin myös sääntö, jossa vastaajan pitää kirjoittaa tietyn verran kirjaimia, että vastauksen pystyy lähettämään. Nämä asetukset tuskin toivat vastaajille harmia, sillä he saivat oikeasti miettiä rauhassa omia kuormitustekijöitään, voimavareteijöitään ja sitä miten niitä voitaisiin parantaa.

Vastaajien anonymisyys haluttiin säilyttää tutkimuksessa, mikä onnistui hyvin käyttämällä Webropol-kyselylomaketta. Kyselyn huonona puolena voidaan pitää sitä, että siitä ei saa niin syvällistä tietoa aiheesta tai vastaajan keskittyminen vastaamiseen voi herpaantua. Ennen kuin aloitin tekemään kyselyn, niin tutustuin kattavasti työni aiheeseen, jotta pystyisin tekemään mahdollisimman hyvät kysymykset ja vastausvaihtoehdot kyselylomakkeeseen. Jokainen kyselylomakkeen kysymys liittyi tutkimuksen tavoitteeseen, joka oli: Mitkä kuormitustekijät tuovat Yritys X:n työntekijöille eniten kuormitustekijöitä ja mitkä tekijät tuovat voimavaroja? Alakysymyksenä oli, kuinka esimies ja työnantaja voisivat vähentää työntekijöidensä psykososiaalista kuormitusta? Lisäksi haluttiin tietää, osaako työntekijä itse löytää keinoja, kuinka kuormitustekijöitä voidaan vähentää tai kuinka voimavaroja voidaan lisätä? Näiden vastausten avulla saataisiin tietoa, työntekijöiden näkemyksiä kuormitustekijöiden vähentämisestä ja itse voisin tuoda tutkimukseen uusia keinoja kuormitustekijöiden vähentämiseen.

Kyselyä tarkasteltiin kolmesta näkökulmasta, joita olivat työn järjestely, työn sisältö ja työn sosiaaliin suhteisiin liittyvät kuormitustekijät. Kyselyn arvioitava ajanjakso oli määritetty kyselyä edeltäväksi 6 kuukaudeksi. Nämä kysymykset jaettiin kolmeen osa-alueeseen, jotka olivat työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Työsuojeluhallinnon tekemässä tutkimuksessa oli myös vaihtoehto 6, jossa lukee, ettei koske työtäni. Kyselyyn ei haluttu lisätä 6. vaihtoehtoa, sillä vastausvaihtoehtona oli jo ”ei ole kuormittanut lainkaan”, joten näin sen turhaksi vaihtoehdoksi. Riskinä olisi ollut se, että vastaaja olisi vastannut vain, ”ettei aihe koske työtäni”, jolloin tutkimuksen tulokset olisivat kärsineet. Tiesin, että jokainen näistä kuormitusvaihtoehdoista jollakin tapaa kuormittaa Yrityksen X:n työntekijöitä. Kyselyssä oli myös kysymys, joka liittyi työn voimavareteijöihin: *”Alle on lueteltu erilaisia väittämiä, jotka tuovat työhön voimavaroja. Valitse kaikista väittämistä sopivin vaihtoehto, joita olet kokenut edeltävän 6 kk:n aikana.”* Kyselyyn oli lueteltu 18 yleisintä työn voimavareteijää, joista vastaajan piti valita kaikkiin väittämiin sopivin vaihtoehto. Vaihtoehtona oli: en ole yhtään samaa mieltä, olen vähän samaa mieltä, olen samaa mieltä ja olen täysin samaa mieltä.

5.2 Avoimet kysymykset, kyselylomakkeen johdanto tekstit ja tutkimuksen analysointi

Avoimet kysymykset olivat: Mihin asioihin sinun mielestäsi johdon sekä esimiehen pitäisi panostaa, jotta saataisiin vähennettyä kuormitustekijöitä? Millä keinoin sinä pystyisit vaikuttamaan työn kuormittavuuteen? Mitkä muut asiat tuovat sinun työhösi lisää voimavaroja? Mihin asioihin johdon ja esimiehen tulisi panostaa, jotta saataisiin lisättyä sinun sekä teidän työyhteisönne psykososiaalisia voimavaroitekijöitä? Miten sinä pystyisit vaikuttamaan siihen, että saataisiin lisättyä sinun sekä työyhteisön psykososiaalisia voimavaroitekijöitä? Avoimissa kysymyksissä on paljon hyötyä tutkimuksessani, sillä vastaajilla oli mahdollisuus muotoilla itse omat vastauksensa, jonka avulla voitiin saada mahdollisimman kattavasti vastauksia. Määritin kaikki lomakkeeni kysymykset pakollisiksi vastata, jotta lomakkeen pystyy minulle lähettämään. Näin varmistan, ettei kukaan vastaajista pysty jättämään kysymyksiä vastaamatta.

Tutkimuksen kyselyssä käydään paljon henkilökohtaisia asioita läpi, joten näin parhaaksi mahdolliseksi menetelmäksi käyttää kyselylomaketta, johon ei anneta vastaajan tietoja. Henkilökohtaisissa haastatteluissa voi taas tapahtua niin, ettei haastateltava henkilö kehtaa kertoa kaikkea, mitä ajattelee ja näin haastattelu ei ole luotettavaa tietoa. Ennen kuin työntekijät pääsivät vastaamaan kyselyyn, niin heillä oli mahdollista lukea johdanto, jossa kerrottiin psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja voimavaroitekijöistä. Lisäksi kyselyn jokaisesta aihealueesta oli kirjoitettu infoa, jotta vastaaja tietäisi, mihin kysymykset liittyvät. Esimerkiksi ”Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan; työtehtävien ja työn jakamisen, suunnittelun ja huolehtimiseen liittyviä tekijöitä.”

On tärkeää, että vastaajat tietävät, mitä kyselyn aihe tarkoittaa, miksi kysely tehdään ja mihin tietoja käytetään. Kerroin kyselyssäni, että: *”Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää, mitkä työn kuormitustekijät kuormittavat eniten teitä ja mitkä tekijät taas tuovat teille työhön voimavaroja. Tarkoituksena on parantaa teidän työhyvinvointianne paremmaksi, joten tähän kyselyyn vastaaminen on todella tärkeää. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää työhyvinvointisuunnitelmassa. Kyselyn vastaamiseen ei mene kuin n.5 min, joten toivon, että vastaatte jokaiseen kohtaan huolellisesti.”* Lopuksi toin mielestäni lisää luotettavuutta kyselyyn kertomalla, että: *”Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset esitetään opinnäytetyöhön niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa.”* (Työsuojelu 2019).

Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin Webropolin omaa kuvaajaa, jossa näkyy pinottuna palkkina vastaajien määrät eli kuinka moni vastaajista oli mitäkin mieltä. Tutkimuksessa tullaan eniten kiinnittämään huomiota siihen, jos joku tai jotkut ovat vastanneet, että kuormittaa erittäin usein tai melko usein. On myös tärkeää huomioida ne, jotka eivät kuormita lainkaan, niin voidaan poissulkea ne tekijät ja keskittyä varsinaisiin kuormittaviin tekijöihin. Voimavaroitekijöissä kiinnitetään eniten huomiota siihen, missä väittämässä vastaajat ovat täysin samaa mieltä tai melkein samaa mieltä. On myös tärkeää huomioida ne tekijät, missä ei olla yhtään samaa mieltä väittämän kanssa.

6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyö tehtiin myyntityötä tekeväälle yritykselle. Opinnäytetyöni tavoitteena oli ottaa selvää, mitkä kuormitustekijät tuovat Yritys X:n työntekijöille eniten kuormitusta ja mitkä tekijät taas tuovat eniten voimavaroja? Lisäksi haluttiin tietää, kuinka esimies ja johto voisivat vähentää työntekijöidensä kuormitustekijöitä ja kuinka he voisivat lisätä voimavaratekijöitä. Työntekijät voivat myös itsekään vaikuttaa omaan kuormitustekijöihinsä ja voimavaratekijöihin. Joten tästä johtuen, tutkimuksessa pyydettiin työntekijöitä pohtimaan, kuinka he itse voisivat vähentää työnsä kuormitustekijöitä ja kuinka lisätä voimavaratekijöitä. Tässä kyselyssä käytiin arkoja ja henkilökohtaisia asioita läpi, joten anonymisuus oli todella tärkeää. Tutkimuksen vastauksista saatiin arvokasta tietoa myyntityötä tekevien työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimustyö lähetetään yrityksen johdolle sekä esimiehelle, jotta he voisivat hyödyntää vastauksia heidän työhyvinvointisuunnitelmassaan. Tarkoitus on myös lähettää työntekijöiden sähköpostiin linkki, jotta he pääsisivät itsekään lukemaan tutkimuksen tuloksia ja he saisivat lisää tietoa, kuinka voitaisiin lisätä heidän työhönsä voimavaratekijöitä.

6.1 Tulokset työn järjestelyyn, sisältöön ja sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä

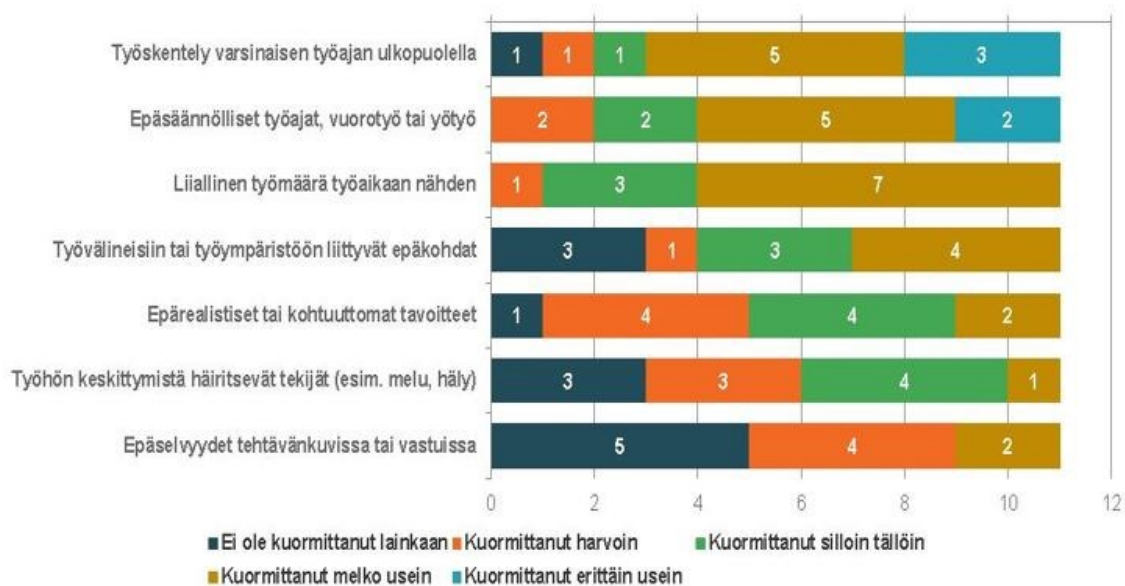
Kyselylomakkeen ensimmäisenä teemana oli käsitellä työntekijöiden kuormitustekijöitä. Tutkimuksessa haluttiin tietää, kuinka usein erilaiset tekijät ovat kuormittaneet heitä 6 kk:n aikana. Nämä kuormitustekijät jaettiin kolmeen osa-alueeseen, joita olivat työn järjestys, sisältö, ja sosiaalinen toimivuus. Kaikkien vastaajien kesken eniten kuormittaviksi tekijäksi nousi puolen vuoden aikana työn järjestelyyn liittyvissä kuormitustekijöistä kolme tekijää: työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella, epäsäännölliset työajat ja liiallinen työ määrä työaikaan nähden (ks. kuva 5).

Vastaajista kolme työntekijää koki, että heitä kuormittaa erittäin usein varsinaisen työajan ulkopuolella työskenteleminen. Myös kahden työntekijän mielestä työaikojen epäsäännöllisyys kuormittaa heitä erittäin paljon. Muissa työn järjestelyyn liittyvissä kuormitustekijöissä työntekijät eivät kokee erittäin paljon kuormitusta. Vastaajista suurin osa kokee, että kuormitusta tulee melko usein siitä, että töitä on paljon verrattuna työaikaan nähden.

Muissa väittämässä huomataan eniten hajontaa. Esimerkiksi vastaajista kolme kokee, ettei työvälineissä ja työympäristössä ole epäkohtia eikä se kuormita heitä lainkaan, kun taas neljä kokee saavansa kuormitusta melko usein. Mistä tämä hajonta mahtaa johtua? Onko heillä erilaiset työvälineet käytössä? Työskentelevätkö työntekijät eri paikoissa, jonka takia osa työntekijöistä kokee työympäristön hyväksi ja osa huonoksi.

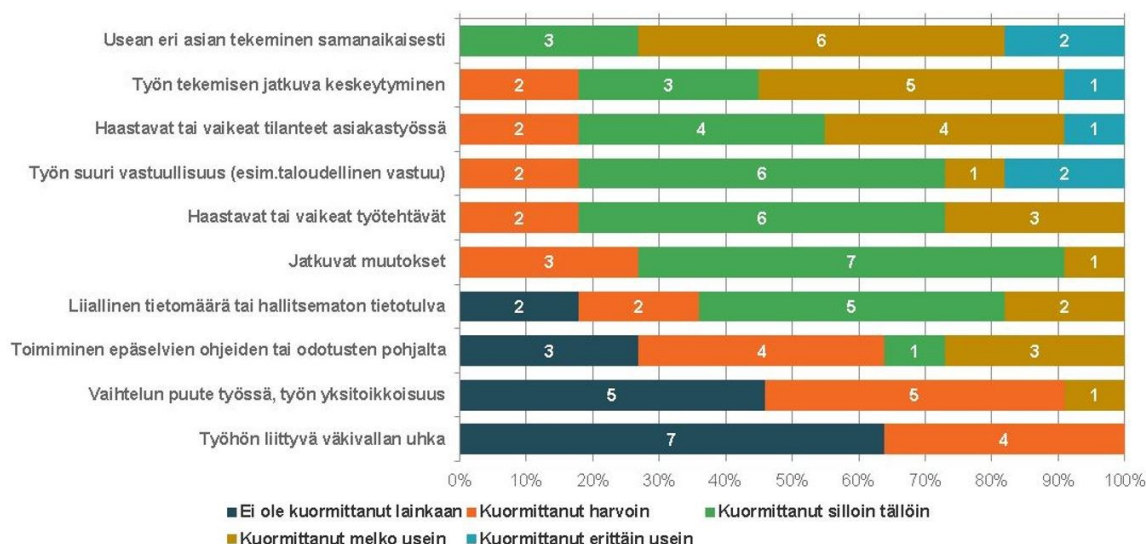
Tuloksista eniten hajontaa tuovat tehtäväkuvien ja vastuiden epäselvyyksissä. Viisi henkilöä ei koe kuormitusta lainkaan epäselvissä tehtäväkuvissa tai vastuissa, kun taas kaksi henkilöä kokee sen kuormittavan erittäin usein. Tällaiset erimielisyydet luovat työpaikkaan huonoa ilmapiiriä ja aiheuttavat turhaa stressiä työntekijöille. Kaikkien työntekijöiden kuuluisi tietää omat tehtäväkuvansa sekä vastuunsa. Tähän on syytä esimies puuttua, jotta saadaan työntekijät entistä motivoituneemmiksi ja

haluavat kehittää itseään ja oppia uutta. Motivoituneet työntekijät tekevät parempaa tulosta ja ovat sitoutuneempia työnantajansa.



KUVA 5. Vastaajien kokemukset työn järjestelyyn liittyvistä kuormitustekijöistä (n=11)

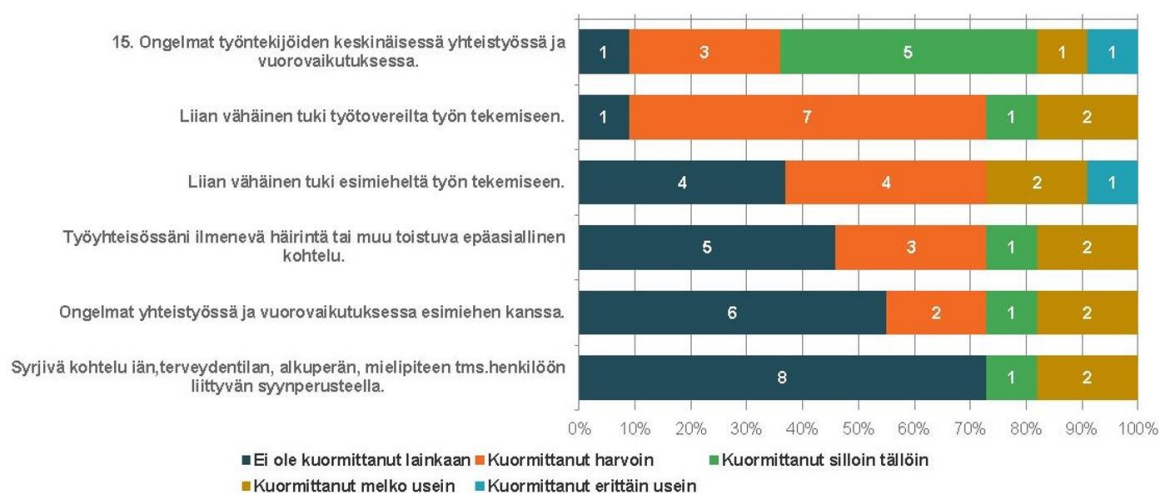
Seuraavaksi käydään läpi työn sisältöön liittyvien kuormitustekijöiden tuloksia (kuva 6). Eniten kuormitusta vastaajien mielestä tuli siitä, että töissä tehdään useaa eri asiaa samanaikaisesti, työt jatkuvasti keskeytetään ja asiakastyössä on haastavia tai vaikeita tilanteita. Tuloksista nähdään myös tekijät, jotka eivät kuormita lainkaan työntekijöitä. Vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että töissä ei ole väkivallan uhkaa ja harvoin työntekijät kokevat töiden vaihtelevuuden puutetta tai yksitoikkaisuutta. Lähes kaikissa väittämässä osa vastaajista kokee joko kuormitusta melko usein tai harvoin. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan koe väkivallan uhkaa tai se on hyvin harvinaista. Esimiehen on tärkeää ottaa huomioon jokainen kuormitustekijä, joka tuo työntekijöille usein tai erittäin usein kuormitusta. Esimerkiksi mistä johtuu se, että osaa työntekijöistä kuormittaa melko usein töiden liika tiedonmäärä ja koetaan saavan epäselviä ohjeita, kun taas osa työntekijöistä kokee, ettei se kuormita lainkaan.



KUVA 6. Vastaajien kokemukset työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä (n=11)

Seuraavaksi tarkastellaan työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien kuormitustekijöiden tuloksia (kuva 7). Kaikkien vastaajien kesken eniten kuormittaviksi tekijäksi nousi 6 kk:n aikana työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä kolme tekijää. Kuormittavammaksi nähtiin ongelmat työntekijöiden yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Koettiin myös, että työkavereilta ja esimieheltä saadaan liian vähän tukea työn tekemiseen.

Tutkimuksesta nähtiin myös, mitkä tekijät kuormittavat vähiten työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä. Kolme tekijää nousi tuloksista, ne olivat: syrjivä kohtelu terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella, ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa, työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu ja liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen.



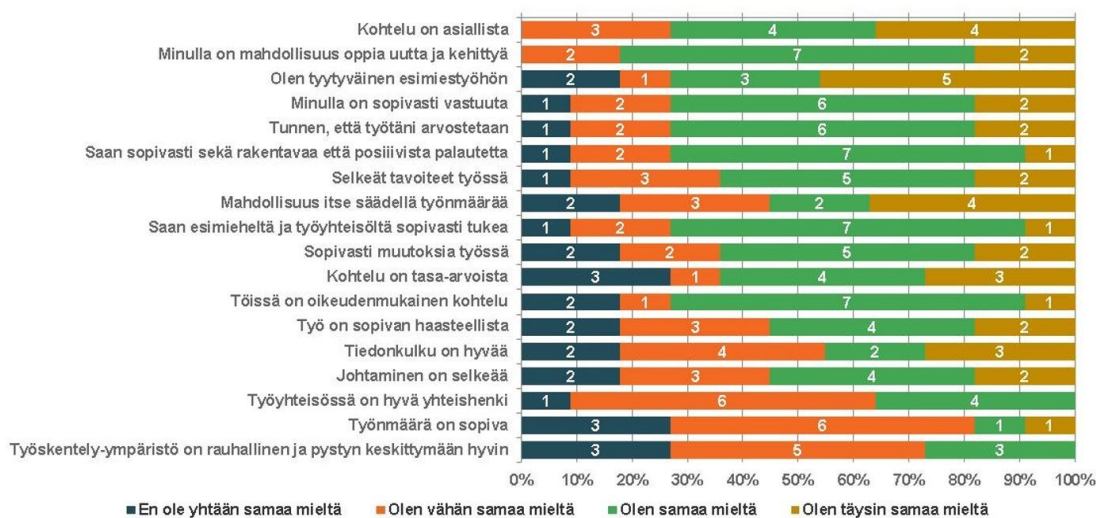
KUVA 7. Vastaajien kokemukset työyhteisön sosiaalisen toimivuuden liittyviin kuormitustekijöihin (n=11)

6.2 Tulokset työn voimavaratekijöistä

Tässä luvussa tarkastellaan työn voimavaratekijöitä. Kyselyn toisena teemana oli käsitellä työn voimavaratekijöitä. Kyselyssä pyydettiin valitsemaan sopivin vaihtoehto, joka on tuonut 6 kk:n aikana heille töihin voimavaroja. Kyselyn vastaajat saivat valita erilaisiin väittämiin sopivimman vaihtoehdon, joita olivat: en ole yhtään samaa mieltä, olen vähän samaa mieltä, olen samaa mieltä tai olen täysin samaa mieltä. Tutkimuksen tarkastelukohteena oli erityisesti ne ääripäät, joihin oli eniten vastattu joko olen täysin samaa mieltä tai en ole yhtään samaa mieltä. Tutkimuksesta saadaan tietoa, mihin työntekijät ovat erityisesti tyytyväisiä eli mistä he saavat työhönsä voimavaroja ja mihin asioihin työntekijät eivät olleet tyytyväisiä. (Ks. kuva 8.)

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä esimiestyöhön. Vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, että kohtelu oli ollut asiallista ja työntekijöillä oli mahdollisuus oppia ja kehittyä. Vastaajat kokivat, että heillä on sopivasti vastuuta ja että he saavat oikeudenmukaista kohtelua. He myös tunsivat, että työntekijöiden työtä arvostetaan. Lisäksi he kokivat, että työpaikalla on mahdollisuus itse säädellä työmääräänsä. He kokivat saavansa sopivasti rakentavaa sekä positiivista palautetta ja esimieheltä sekä työyhteisöltä sopivasti tukea.

Tutkimuksesta voidaan myös huomata, mihin asioihin työntekijät eivät ole tyytyväisiä. Huomiota herätti kolme väittämää, joiden vastaukset hajaantuivat eniten. Vähiten oltiin samaa mieltä työmäärän sopivuudesta. Puolet vastaajista ei ollut ollenkaan samaa mieltä siitä, että työskentely olisi rauhallista ja voitaisiin keskittyä hyvin, kun taas puolet vastaajista oli samaa mieltä. Loput vastaajista oli vähän samaa mieltä. Työpaikan yhteishenki koettiin melko heikoksi.



KUVA 8. Vastaajien kokemat voimavaratekijät (n=11)

6.3 Tulokset avoimista kysymyksistä

Tässä luvussa tarkastellaan vastauksia kyselyn avoimiin kysymyksiin. Avoimien kysymysten ansiosta työntekijät pääsivät kertomaan tarkemmin omia mielipiteitään asioista. Vastauksista saatiin lisää tietoa työntekijöiden kuormitustekijöistä ja voimavaratekijöistä sekä pystyttiin vertailemaan edellisiä monivalintavastauksia avoimiin vastauksiin.

Ensimmäisessä kysymyksessä *”Mihin asioihin sinun mielestäsi johdon sekä esimiehen pitäisi panostaa, jotta saataisiin vähennettyä kuormitustekijöitä?”* Vastauksista nousi esille seuraavat asiat: toivottiin tasapuolista kohtelua, auttamista ja tukemista. Vastaajista kolme koki, että esimiehellä on omat suosikkityöntekijät ja toivottiin tasapuolisuutta. Eräs vastaajista kertoi, että *”Tasapuolinen kohtelu ja auttaminen. Esimiesten kautta tulevat asiakasohjaukset tulisi jakaa tasapuolisesti kaikkien kanssa, nyt on havaittavissa selkeää suosimista.”* Jopa kolme oli sitä mieltä, etteivät esimies tai johto pystyisi vähentämään heidän kuormitustekijöitensä. Lisäksi toivottiin, että työaika alettaisiin seuraamaan ja tiimityön merkityksellisyyttä arvostettaisiin. Näiden avoimien vastausten ansiosta saatiin tarkentava vastaus siihen, että miksi osa työntekijöistä ei kokenut töiden olevan tasa-arvoista.

Toinen kysymys oli *”Millä keinoin sinä pystyisit vaikuttamaan työn kuormittavuuteen?”* Sieltä vastaukseksi nousi ylivoimaisesti kalenteroimalla työajat ja vapaa-ajat. Kaksi henkilöä ei tiennyt, miten he voisivat vaikuttaa omaan työn kuormittavuuteen. Yksi vastaajista nosti myös esille: *”Joskus osaamalla sanoa asiakkaalle, että nyt ei käy.”*

Kolmantena kysymyksenä oli *”Mitkä muut asiat tuovat sinun työhösi lisää voimavaroja?”* Haluttiin selvittää tämän kysymyksen avulla tarkemmin, mitkä asiat tuovat heille voimavaroja, ja näiden vastausten ansiosta pystyttäisiin enemmän miettimään, mitkä muut asiat voisivat tuoda heille lisää voimavaroja. Tässä tuli samankaltaisia vastauksia, jotka olivat onnistumiset, harrastukset ja asiakkaiden palautteet. Yksi vastaajista sanoi: *”Onnistuneet asiakaskohtaukset ja suora palaute.”*

Neljäntenä kysymyksenä oli *”Mihin asioihin johdon ja esimiehen tulisi panostaa, jotta saataisiin lisättyä sinun sekä teidän työyhteisönne psykososiaalisia voimavaroitekijöitä?”* Tässäkin osiossa nousi esille tasapuolinen kohtelu, kannustaminen, avoimuus, sääntöjen ja toimintatapojen yhtenäistäminen. Yksi vastaajista toivoi: *”Lisää yhteistä tekemistä työn ulkopuolella. Aina ei tarvitse olla viinaa, vaan esimerkiksi ulkoilua.”*

Viimeisenä kysymyksenä oli *”Miten sinä pystyisit vaikuttamaan siihen, että saataisiin lisättyä sinun sekä työyhteisön psykososiaalisia voimavaroitekijöitä?”* Tähän kysymykseen kuusi henkilöä ei vastannut mitään. Yksi vastaajista kertoi, että *”Työyhteisön jäsenten arvostaminen ja yhdenmukainen kohtelu, erilaisuuden kunnioittaminen.”* Lisäksi toivottiin, että autettaisiin enemmän työkavereita, tsemppattaisiin ja jaettaisiin enemmän tietoa työyhteisössä. Näiden vastausten ansiosta saatiin tarkennusta siihen, miksi osa työntekijöistä kokee, että työyhteisössä on epäasiallista kohtelua ja koetaan ongelmia työkavereiden keskinäisessä yhteytyksessä sekä vuorovaikutuksessa.

TUTKIMUKSEN PÄTEVYYS, LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Ennen opinnäytetyöni aloittamista teimme yhteistyösopimuksen toimeksiantajan kanssa, jossa näkyi muun muassa työn aihe, aikataulu, salassa pidettävyys ja muut luottamukselliset aineistot. Olin usein yhteydessä toimeksiantajaani liittyen työni vaiheisiin tai heidän työntekijöihinsä. Toimeksiantaja antoi minulle myyntityötä tekevien sähköpostiosoitteet, jonne kyselylomakkeet lähetettiin. Työntekijät saivat vapaaehtoisesti osallistua tutkimukseeni käyttäen kyselylomaketta. Tutkimuksen luotettavuutta toi se, että kerroin sähköpostiviestissä, että kuka olen ja mistä, mikä on työn aihe, miksi tutkimus tehdään ja mitä hyötyä tästä tutkimuksesta heille on. Lisäksi kerroin, että kyselyyn tultaisiin vastaamaan nimettömänä ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kaikki kyselyn tulokset tullaan esittelemään niin, ettei työntekijää pystytä yhdistämään kyselyn vastauksiin. Jotta saataisiin mahdollisimman rehellisiä vastauksia työntekijöiltä, niin on todella tärkeää kertoa heille äsken mainitsemani asiat, jotta luottamus syntyisi kyselyn vastaamiseen. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että ennen kyselyyn vastaamista, työntekijöillä oli mahdollisuus lukea tietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja voimavaratekijöistä. Tämä pieni ”johdanto teksti” oli jokaisen kysymyksen alussa. Tällä pyritään estämään sitä, että vastaaja ymmärtäisi asian eri tavalla, mitä kyselyn tekijä on tarkoittanut.

6.4 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Tämän työn tutkimuksen pätevyys eli validius on hyvä. Tutkimuksen tulokset vastasivat juuri siihen, mitä haluttiin tietää. Vastauksia analysoitaessa kyselyn vastaajat ovat ymmärtäneet, mitä kysymyksellä tarkoitettiin. Kyselyssä korostettiin sitä, että kyselyyn vastataan nimettömänä eikä vastaajia voisi mitenkään tunnistaa, tämä toi varmasti heille lisää rohkeutta vastata kysymyksiin rehellisesti. Tutkimuksen luotettavuutta toi myös se, että tutkija oli ulkopuolinen, mikä saattoi auttaa kyselyyn vastaajia olemaan vieläkin avoimempia. Kyselyn vastaajat kertoivat kaikki asiat todella avoimesti. Validius eli tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin hyvyttä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Systemaattista virhettä ei pitäisi olla laadukkaassa tutkimuksessa. Tällä tarkoitetaan sitä, millä tavalla kyselyn vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset, mittarit ja kyselylomakkeen. Nimittäin jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija, niin tulokset voivat vääristyä. Tutkimusta suunniteltaessa tarkastellaan jo tutkimuksen pätevyyttä. Tällä tarkoitetaan joukon, muuttujien, aineiston keräämisen, käsitteiden ja mittarien huolellista suunnittelua sekä varmistamista, että kaikki mittarin kysymykset käsittelevät koko tutkimusongelmaa. Kysymyksenä onkin se, että miten tutkija onnistuu ja kykenee siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian asiat ja ajatukset kyselylomakkeeseen. (Vilka 2021, 193–194.)

Myös tämän tutkimuksen luotettavuus eli reliabelius on hyvä. Vastaukset linkittyivät hyvin toisiinsa, kun vertasi valmiiden vastausvaihtoehtojen tuloksia ja avoimien vastausten tuloksia. Toimeksiantaja tiesi, kenelle kaikille kyselylomake oli lähetetty. Kyselyssä kuitenkin korostettiin sitä, että kenenkään henkilöllisyyttä ei tultaisi paljastamaan tai työssä ei esitettäisi vastauksia niin, että sen voisi yhdistää johonkin työntekijään. Uskon, että nämä toivat lisää luotettavuutta vastata kysymyksiin avoimesti ja rehellisesti. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että vastaajilla oli mahdollisuus lukea teke-

mäni johdantoteksti. Johdannossa kerrottiin tarkemmin, mitä tarkoitetaan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä ja voimavaratekijöillä sekä mitä tarkoitetaan työn järjestelyn ja työn sisällön tai työyhteisön sosiaalisuuden toimivuuden kuormitustekijöillä. Näin pyritään estämään sitä, että vastaaja ymmärtää asian eri tavalla, mitä kyselyn tekijä on tarkoittanut. Aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä kukaan muu ulkopuolinen ole saanut niitä nähdä. Tutkimuksen tulokset tulisivat olemaan samantapaisia, vaikka joku muu tutkija tekisi saman kyselyn.

Reliaabelius eli tutkimuksen luotettavuus tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että mittaukset pystyvät antamaan ei sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulokset ovat toistettavissa. Eli toistettaessa tutkimusta mittaustulos on täysin sama riippumatta tutkijasta. Mittarin kokonaisluotettavuuden muodostavat yhdessä tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys. Kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta voivat laskea monetkin asiat esimerkiksi, jos tutkimuksen vastaaja ymmärtää jonkun asian väärin, muistaa vastatessaan jonkun asian väärin tai haastattelija merkitsee lomakkeeseen väärin. On todella tärkeää, että tutkija ottaa kantaa tutkimuksensa ilmeisiin satunnaisvirheisiin, joita tutkimukseen voi tulla. (Vilka 2021, 194.)

6.5 Opinnäytetyön eettiset ohjeistukset

Opinnäytetyön eettiset ohjeistukset tutkijalle ovat muun muassa tutkija on selvittänyt esteellisyytensä, opinnäytetyön aiheeseen on perehdytty tarpeeksi, ohjaajan kanssa on mietitty työn resursseja, tutkija on tutustunut tutkimuseettisiin ohjeisiin, ohjaajan ja yhteistyökumppaneiden kanssa on tehty tarvittavat sopimukset, tutkija ymmärtää, että hänen työnsä tarkistetaan plagiointitunnusjärjestelmässä ja opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Lisäksi opinnäytetyön tekijällä on oikeus laadukaaseen opinnäytetyöprosessiin. Opinnäytetyön ohjaajalla on myös eettiset ohjeistukset, joita ovat muun muassa ohjaaja on selvittänyt oman esteellisyytensä, ohjaa asiantuntevasti, opinnäytetyöhön on riittävät resurssit, työssä noudatetaan tutkimuseettisiä ohjeistuksia sekä henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyviä lainsäädäntöä, tutkimukseen on haettu tarvittavat eettisen toimikunnan puoltavat lausunnot ja asiamukaiset tutkimusluvut. (Arene 2019, 14–15.)

Ennen kuin tätä työtä alettiin tekemään, kaikki tarvittavat sopimukset kirjoitettiin ohjaajien ja toimeksiantajan kanssa. Myös oppinäytetyön aiheeseen perehdyttiin hyvin. Tutkittiin paljon psykososiaaliseen hyvinvointiin liittyviä aiheita Internetistä ja kirjallisuudesta. Työ on käynyt plagiointitunnusjärjestelmän kautta, joka kertoo, miten paljon plagiointia on käytetty. Työn plagiointi prosenttiosuus on 8 %, joka on hyväksyttävä tulos. Tuosta plagiointi prosenttiosuudesta 3 % tulee siitä, että on käytetty samoja kuvia ja lähteitä mitä internetistä tai kirjallisuudesta löytyy. Loput plagiointiprosenttiosuudet tulevat siitä, että on käytetty samaa opinnäytetyöpohjaa kuin muut opinnäytetyötä tekevät Savonia ammattikorkeakoulun opiskelijat tai on käytetty suoraa lainaamista. Tässä työssä on vain vähän käytetty suoraa lainaamista. Kaikki suoraa lainaamiset ovat merkittyselkeästi esille työhön. Lisäksi kyselyssä on käytetty Työsuojelun tekemiä kysymyksiä. Ohjaajan kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä ja työssä noudatettiin tutkimuseettisiä ohjeistuksia. Kun tutkimustuloksia tallennettiin, esitettiin tai arviointiin, lähtökohtana oli olla täysin rehellinen ja huolellinen.

7 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustuloksista voidaan huomata, että työntekijöiden psykososiaalisessa hyvinvoinnissa olisi parantamisen varaa. Tuloksista nousi esille useita ongelmia, ja jotta niitä voisi parantaa, täytyisi ryhtyä toimenpiteisiin. Sen lisäksi olisi todella tärkeää lähteä seuraamaan, miten toimenpiteet ovat onnistuneet. Kaikista teemoista nousi esille haitallisia kuormittavia tekijöitä sekä myönteisiä voimavaratekijöitä. Ensimmäisessä tutkimusosassa tutkittiin laajasti työntekijöiden kokemia työn kuormitustekijöitä. Suurimmat kuormitustekijät olivat työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella, epäsäännölliset työajat, liiallinen työmäärä työaikaan nähden, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti, jatkuvat keskeytykset, asiakastyön vaikeat tai haastavat tilanteet. Tuloksista kävi myös ilmi, että työntekijöillä on keskenään ongelmia vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä. Nämä tekijät tuovat työntekijöille haitallista stressiä, jonka jatkuessa pitkään voi altistaa työuupumukselle, masennukselle tai jopa burn-outille. Nämä taas voivat lisätä sairauspoissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Esimiehellä ja työnantajalla on velvollisuus puuttua, ennaltaehkäistä ja seurata näitä kuormitustekijöitä, jotta työntekijät voisivat hyvin.

Toisessa tutkimusosassa tutkittiin työntekijöiden voimavaratekijöitä. Suurimmiksi työn voimavaratekijöiksi nousi: töissä kohtelu on asiallista, töissä on mahdollisuus oppia ja kehittyä, esimiestyöhön ollaan tyytyväisiä. Näistä voimavaratekijöistä työntekijöillä on mahdollisuus kokea työn imua tai flow-tilaa, jotka taas tuovat työntekijöille lisää energiaa ja innokkuutta työskentelyyn. Tuloksista voitiin huomata myös ne tekijät, jotka tuovat työntekijöiden työpäiviin kuormitusta. Työntekijät kokivat, ettei kohtelu ole tasa-arvoista, työn määrä ei ole sopivaa, työskentely-ympäristö ei ole rauhallinen eikä pystytä kunnolla keskittymään työskentelyyn.

Kolmannessa tutkimusosassa oli avoimia kysymyksiä, jotka vahvistivat edellisiä vastauksia ja kertoivat enemmän syitä kuormittumiselle. Vastauksista nousi esille se, että toivottiin esimieheltä tasapuolista kohtelua, auttamista ja tukemista. Kaksi työntekijää koki, että esimiehellä on omat suosikki-työntekijät, joille annetaan jopa suoria toimeksiantoja. Myös toivottiin, että asiakasohjaukset jaettaisiin tasapuolisesti ja tiimityön merkitystä arvostettaisiin. Kaiken kaikkiaan avoimissa vastauksissa toivottiin tasapuolista kohtelua, kannustusta ja toisten auttamista, avoimuutta, sääntöjen ja toimintatapojen yhtenäisyyttä. Lisäksi toivottiin erilaisuuden kunnioittamista ja sitä, että jaettaisiin enemmän tietoa työyhteisössä. Työntekijät kokivat saavansa voimavaroja onnistumisista, harrastuksista, liikunnasta, terveellisestä ruokavaliosta ja asiakkaiden palautteista. Tutkimuksessa pyydettiin myös miettimään, kuinka itse pystyisi vähentämään kuormitustekijöitään. Siihen suurin osa vastasi, että kalanteroimalla työajat ja vapaa-ajat, joka on todella hyvä idea, jos he vain pystyvät toteuttamaan sen. Tutkimuksessa pyydettiin apuja esimieheltä myös siihen, että työaika alettaisiin seuraamaan ja kiinnitettäisiin enemmän huomiota työntekijöiden vapaa-ajan suunnitteluun. Toivottiin myös esimieheltä tehtävien täsmentämistä työntekijöille sekä enemmän kannustamista.

Työnantajan velvollisuus on toimia heti, kun on saanut tiedon työntekijänsä kuormittumisesta. Esimiehen oman havainnoinnin kautta kuuluu myös toimia, jos huomaa jotakin ongelmallista. Sekä työnantajalla, että esimiehellä on velvollisuus puuttua työntekijöiden liialliseen työmäärään ja varmistaa, että työtehtävät on määritelty selkeästi ja tasapuolisesti. Esimiehen tulee seurata työaikoja

ja mikäli hän huomaa, että työt jatkuvasti venyvät ja tauot jäävät pois, niin on tärkeää puuttua ja selvittää syyt tälle tilanteelle. Työtehtävien mahdolliset epätasaiset jakautumiset voidaan havaita esimerkiksi vertailemalla eri työntekijöiden ylitöiden kertymistä.

Myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia itsestään, työturvallisuudestaan ja terveydestään. Hänellä on vastuu kertoa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle, jos voimia ylittävä kuormitus uhkaa työn tekemistä turvallisesti ja terveellisesti. Työntekijän on hyvä tarkastella omia työskentelytapojansa ja priorisoida työtehtävänsä. Tutkimuksen mukaan osa työntekijöistä on sitä mieltä, että he eivät saa tasa-arvoista kohtelua. Työntekijät kokevat, että esimiehellä on omat suosikkihenkilöt, jotka saavat jopa suoria toimeksiantoja. Esimiehen pitää heti ottaa tämä aihe puheeksi ja korjata tilanne sillä, tämän tilanteen myötä tästä syntyy huono työilmapiiri. Huonon työilmapiirin takia syntyy stressiä, motivaatio laskee, sairaspotilaat lisääntyvät ja sitä kautta asiakkaat eivät ole tyytyväisiä. Tämä taas vaikuttaa yrityksen tulokseen ja menestymiseen. On siis todella tärkeää puuttua näihin tilanteisiin ja jatkossa ennaltaehkäistä haitallisia kuormitustekijöitä.

Osa työntekijöistä myös kokee, että työkavereiden kesken on ongelmia yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Esimiehen on syytä miettiä, mistä tällainen huono työilmapiiri mahtaa johtua ja hänen on puututtava heti, ettei tilanne vain pahene. Johtuuko tämä siitä, että työnluonne on niin kilpailuhenkistä, ettei hyviä suhteita työkaveriin synny? Onko koronatilanne aiheuttanut eristäytymisen, ettei nähdä toisia työkavereita niin usein? Onko esimiehen antamat suorat toimeksiannot tuoneet osalle henkilöistä katkeruutta, joka heijastuu työntekijöiden keskinäiseen yhteistyöhön?

Työpaikan sosiaaliseen toimivuuteen kannattaa panostaa, sillä se vaikuttaa erityisesti työpaikan viihtyvyyteen ja sen kautta yrityksen tuloksellisuuteen. Esimerkiksi esimiehen kannattaa varata aikaa kehityskeskusteluille ja tutustua työntekijöihinsä yksilöllisesti. Keskustelemalla avoimesti ja luottamuksellisesti työilmapiiristä saadaan varmasti vähennettyä työntekijöiden kuormitusta. Työntekijöille kannattaa järjestää välillä erilaisia virkistyspäiviä, jotka luovat hyvää henkeä. Esimerkiksi osallistamalla mindfulness- harjoituksiin, konsertteihin tai liikuntatapahtumiin.

Kuten teoriaosuudessa kerrotaan, niin työpaikan ilmapiirillä on todella suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvällä ilmapiirillä saadaan työntekijät kokemaan työn imua, joka taas auttaa työntekijöitä ongelmanratkaisuissa ja lisää halukkuutta tehdä työtehtävät mahdollisimman hyvin. Huono ilmapiiri taas heikentää työhyvinvointia ja lisää työntekijöille haitallista kuormitusta. Työntekijöiden kannattaa opetella erilaisuuden hyväksymistä. Joskus kannattaa omat tunteet ja mielipiteet pitää omana tietonaan. Työyhteisötaitojen perustan muodostavat yhdessä avoin ilmapiiri, oikeudenmukaisuus sekä toista kunnioittava käytös. Olemalla itse aktiivinen, noudattamalla työyhteisön sääntöjä ja käyttäytymällä hyvin voidaan edesauttaa työpaikan yhteisöllisyyttä. On hyvä puhua asioista suoraan niille henkilöille, jota jokin asia koskee ja sen lisäksi on aktiivisesti puututtava asioihin, jotka haittaavat työn tekemistä. Esimiehen tehtävänä on järjestää riittävästi aikaa työntekijöille palaute- ja kehityskeskusteluille. Jotta esimies voisi vähentää ja ennaltaehkäistä haitallisia kuormitustekijöitä, on hänen jatkuvasti tunnistettava työpaikan kuormitustekijät. Lisäksi hänen tulee puuttua, arvioida ja seurata mitkä tekijät kuormittavat eniten työntekijöitä ja onko toimenpiteet riittävät.

Kyselyn tulokset käsittelevät hyvin samanlaisia asioita, joita teoriaosuudessa kerrotaan, joten saadaan hyvin laajasti vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka olivat: Mitkä kuormitustekijät tuovat Yritys X:n työntekijöille eniten kuormitustekijöitä ja voimavaratekijöitä? Kuinka esimies ja työnantaja voisivat vähentää työntekijöidensä psykososiaalista kuormitusta? Lisäksi teoriassa kerrotaan, kuinka työntekijä itse voisi vaikuttaa psykososiaaliseen hyvinvointiinsa, näitä keinoja ovat esimerkiksi palautuminen, työn tuunaaminen, priorisointi, kalanteroiminen ja mindfulness-harjoitukset. Työssä kerrotaan, miten haitalliset kuormitustekijät sekä myönteiset voimavaratekijät vaikuttavat työntekijöihin. Näiden tietojen avulla toimeksiantaja ja työntekijät saavat enemmän käsitystä siitä, miten tärkeää on panostaa psykososiaaliseen hyvinvointiin.

8 POHDINTA JA JATKOTOIMENPITEET

Päätin jo aikoja sitten, että opinnäytetyöni aiheeni tulisi liittymään työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on jo pidemmän aikaa kiinnostanut minua ja tiesin sen olevan ajankohtainen aihe työpaikoilla. Työhyvinvoinnin rajaaminen tuotti minulle aluksi hankaluuksia, sillä en tiennyt, millä näkökulmalla alkaisin tutkimusta tekemään. Tutkin pitkään työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja löysinkin paljon tietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työnantaja ei ollut aikaisemmin tutkinut laajasti työntekijöidensä psykososiaalisia kuormitustekijöitä, joten tästä johtuen päätin valita sen työni aiheeksi. Tämän aihevalinnan jälkeen, työnantaja toivoi saavansa tietoa, kuinka he voisivat vähentää työntekijöidensä kuormittuvuutta. Kuitenkin ensimmäiseksi on tiedettävä, mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä, ennen kuin voidaan löytää työnantajan toivomaan kysymyksen vastauksia. Lopuksi päätin ottaa myös tutkimukseeni mukaan voimavaratekijät, koska se toisi lisäarvoa työlle ja sen tiedon avulla voitaisiin myös vähentää Yritys X:n työntekijöiden kuormitustekijöitä. Lopulliseksi työni aiheeksi tulikin: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja voimavaratekijät.

Otin yhteyttä toimeksiantajaan syksyllä 2020 ja tämän jälkeen aloin heti suunnittelemaan opinnäytetyöni aihetta. Tein itselleni aikataulun työn tekemiseen ja pyrin saamaan työni puolenvuoden sisällä valmiiksi. Kuitenkaan en täysin onnistunut aikataulutuksessa, sillä minulla oli paljon koulun pakollisia kursseja kevään aikana. Lisäksi kesällä minulla alkoi harjoittelu, jonka vuoksi pystyin harvoin jatkamaan opinnäytetyöni tekemistä. Minulle tuli myös haasteita siinä, että minulla on pieni lapsi, jonka vuoksi työtä ei voinut aina jatkaa milloin itse halusi, vaan minun piti hyvin suunnitella työni tekemisen aikataulut. Toisaalta lapsen tuoma tiukka aikataulu työn tekemiselle toi minulle painetta suorittaa työ tietyssä aikataulussa ja mahdollisimman hyvin. Harjoittelun jälkeen keskityin täysin opinnäytetöihöni tekemiseen ja sain marraskuussa 2021 työni valmiiksi.

Ensiksi tutustuin kattavasti työni aiheeseen ja siihen liittyvää materiaalia. Löysin paljon tietoa psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja voimavaroista. Minusta alkoi välillä tuntumaan, että teoriaosuuteni ei tulisi olemaan ikinä valmis, sillä löysin jatkuvasti parempia psykososiaalisen työhyvinvoinnin kirjallisuutta. Minun teki mieli kirjoittaa kaikki lukemani asiat, mutta onneksi lopulta hillitsin itseni. Aiheen rajaaminen on todella tärkeää, ettei työ mene liian suureksi. Minua auttoi rajaamisessa se, että kirjoitin aluksi alustavan sisällysluettelon ja tutkimuskysymykset.

Työhön toi luotettavuutta se, että käytin lähteissäni ainoastaan tunnettuja tietokirjallisuuden kirjailijoita ja sen lisäksi kaikki käyttämäni lähteet olivat uusia. Välttelin kaikkia epäluotettavan näköisiä verkkosivuja ja kirjoja, joissa ei näkynyt, milloin teksti oli kirjoitettu tai kuka sen oli kirjoittanut tai ei tiedetty lähdettä. Käytin myös muutamia kansainvälisiä lähteitä, jotta saisin mahdollisimman monipuolisesti erilaisia lähteitä ja se toisi työlleni lisäarvoa. Eniten aikaa minulla meni luotettavien lähteiden etsimiseen ja olennaisten aiheiden valitsemiseen. Kyselylomakkeen tekemiseen minulla ei mennyt pitkään, sillä löysin valmiin työsuojeluhallinnon tekemän tutkimuksen, joka liittyi suoraan työn tutkimuskysymyksiini ja teoriaani. Työsuojeluhallinnon tekemässä tutkimuksessa ei ollut kuitenkaan huomioitu voimavaratekijöitä, joten lisäsin kyselylomakkeeseen voimavaroihin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi halusin antaa mahdollisuuden työntekijöiden itse kertoa kuormitustekijöistä ja voimavaratekijöistä, joten lisäsin kyselylomakkeeseen useita avoimia kysymyksiä. Olen todella tyytyväinen siihen,

että lisäsin työhöni avoimia kysymyksiä, koska sen avulla saatiin vielä enemmän tietoa Yritys X:n psykososiaalisesta työhyvinvoinnista. Olen myös tyytyväinen tekemääni kyselylomakkeeseen, sillä sen avulla saatiin kaikkiin tutkimuskysymyksiini vastaukset. Ennen kyselyyn vastaamista työntekijällä oli mahdollisuus lukea aiheen johdanto, joka auttoi vastaajaa ymmärtämään, mitä tarkoitin kysymyksilläni. Johdannon avulla sain tuotua enemmän luotettavuutta kyselyyni ja sitä kautta uskon saavani rehellisiä vastauksia kysymyksiini. Kyselyyni vastasi 11 henkilöä (73 %), johon olen tyytyväinen. Työntekijöiden avoimet vastaukset kohdistuivat hyvin vastaajan valintojen kanssa, mikä toi lisää luotettavuutta tutkimukseeni. Minua yllätti avointen kysymysten vastaukset, jossa tuli useampaa otteeseen esille huono työilmapiiri ja tasa-arvo. Olin positiivisesti yllätynyt myös siitä, että haitallisiin kuormitustekijöihin kerrottiin rohkeasti syyt. Eli uskon, että minuun luotettiin ja haluttiin, että tutkimuksestani olisi heille tulevaisuudessa hyötyä.

Jotkut kyselyn tuloksista jäivät minua mietityttämään esimerkiksi se, että työntekijöitä kuormitti eniten "varsinaisen työajan ulkopuolella työskentely". Seuraako työnantaja ja esimies, kuinka hyvin työntekijöidensä työaikoja? Osataanko jatkuviin ylitöihin puuttua? Toinen asia, mikä herätti tutkimuksessa kysymyksen, oli "ongelmat työntekijöiden keskeisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä". Suurinta osaa vastaajista se kuormittaa silloin tällöin ja yhtä työntekijää jopa erittäin usein. Mistä tämä tilanne johtuu, että työntekijät kokevat näin? Onko tätä tilannetta yritetty mitenkään selvittää? Vai johtuuko tämä tilanne siitä, että työnluonne on niin kilpailuhenkinen, ettei pystytä olemaan niin hyviä työkavereita toisilleen? Myös haluaisin tietää, että onko nämä nousseet tulokset uusia asioita vai onko näistä ennenkin puhuttu työpaikalla, mutta silti muutosta ei ole tapahtunut? Minusta olisi mielenkiintoista kuulla työnantajan, esimiehen sekä työntekijöiden mielipiteet asiaan. Näistä asioista voisi tehdä uuden tutkimuksen heidän työpaikallaan. Toimeksiantaja kertoi minulle, että he tekevät joka toinen vuosi henkilöstötutkimuksen, jossa he samalla ohuesti tutkivat kuormitustekijöitä. Minun mielestäni tuo tutkimus tehdään aivan liian harvoin. Jos näin paljon kuormittavia tekijöitä löytyi, niin mielestäni olisi hyvä tehdä vähintäänkin kerran vuodessa laaja tutkimus heidän työntekijöidensä kuormitustekijöistä. Eikä vain riitä, että tehdään tutkimuksia vaan niihin täytyy myös puuttua ja suunnitella, kuinka niistä päästään eroon ja kuinka niitä ennaltaehkäistään? Kun työntekijät voivat hyvin niin asiakkaatkin ovat tyytyväisiä ja nämä kaikki taas heijastuu yrityksen menestymiseen.

Opinnäytetyön tekeminen tuotti minulle välillä haasteita, mutta samalla se oli todella antoisaa. Sain paljon uutta tietoa työhyvinvoinnista, jota tulen varmasti hyödyntämään työelämässäni. Lisäksi opin kuinka tehdään kyselylomake ja miten tuloksia lähetään analysoimaan. Mielestäni koko työni tekeminen onnistui todella hyvin, enkä muuttaisi siitä mitään. Työni aihe alueeni oli sopivan laaja ja kattava. Mielestäni osasin hyvin perustella kaikki valintani ja sain kaikkiin työni kysymyksiin vastaukset. Tulevaisuudessa haluaisin työskennellä työhyvinvointiin liittyvissä tehtävissä, koska haluan auttaa muita ihmisiä saamaan paremman työhyvinvoinnin. Toivon, että tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään Yrityksen X:n työhyvinvointisuunnitelmassaan. Jatkoa ajatellen voitaisiin laajemmin tutkia, kuinka työnantaja sekä esimies ovat onnistuneet parantamaan työntekijöidensä psykososiaalista hyvinvointia? Onko työntekijöiden kokemiin kuormitustekijöihin tullut muutosta? Ovatko työntekijät huomanneet muutosta parempaan vai huonompaan psykososiaaliseen hyvinvointiinsa? Liian montaa

asiaa ei kannata kerralla kuitenkaan yrittää parantaa. Tuloksista nousi eniten työntekijöiden keskinäiset ongelmat vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä sekä toivottiin tasapuolista kohtelua, auttamista ja tukemista. Näihin edellä mainittuihin asioihin kannattaa erityisesti panostaa tulevaisuudessa, jotta saataisiin hyvinvointia parannettua.

LÄHTEET

- Airaskorpi, Aurora 2020. Riittävän hyvä. Selviytymisopas työelämään. Helsinki: Kustannus S&S.
- Aulankoski, Sanna & Lundahl, Maaret 2018. Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Helsinki: AlmaTalent.
- Arene 2019. Ethical recommendations for thesis writing at universities of applied sciences. The rectors' Conference of Finnish Universities of Applied Sciences Arene. Verkkojulkaisu. Päivitetty 9.1.2020. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/ETHICAL%20RECOMMENDATIONS%20FOR%20THESIS%20WRITING%20AT%20UNIVERSITIES%20OF%20APPLIED%20SCIENCES_2020.pdf?t=1578480382/. Viitattu 30.9.2021.
- Bakker, Arnold B, Leiter, Michael P. 2010. Work engagement. A handbook of essential theory and research. Hove: Psychology Press.
- Duunitori 2018. Työhyvinvointi on yhteinen asia – näin sinä voit vaikuttaa omaan ja työyhteisösi työkykyyn. Verkkojulkaisu. Päivitetty 22.2.2018 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-nain-voititse-vaikuttaa/>. Viitattu 16.12.2020.
- Harju, Lotta, Aminoff, Merike, Pahkin, Krista, Hakanen, Jari 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja.pdf/>. Viitattu 24.09.2021.
- Help Guide 2020. Burnout prevention and treatment. What is burnout? Verkkojulkaisu. Päivitetty 10.10.2020 <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm#/>. Viitattu 14.9.2021.
- Kampman, Olli, Heiskanen, Tarja, Holi, Matti, Huttunen, Matti O. & Tuulari, Jyrki 2017. Masennus. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Karjalainen, Merja 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mieli 2021. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. Verkkojulkaisu. Päivitetty 8.6.2021 <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelama-ja-mielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikkakiusaaminen-on-henkista-vakivaltaa/>. Viitattu 10.9.2021.
- Mind at Work 2021. Mindfulness- ohjelma työpaikalle hyvinvointia ja rentoa tuloksellisuutta työhön. Verkkojulkaisu. <https://www.mindatwork.fi/mindfulness/mindfulness-ohjelma-tyopaikalla/>. Viitattu 30.09.2021.
- Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt, Taru 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nurmi, Heli 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Paju, Sami & Riekkö, Tapani 2019. Järki töihin! Parempien työtapojen kehittämisopas. Jyväskylä: Tuuma.
- Pennonen, Marjo 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi, & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Verkkojulkaisu. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y/>. Viitattu 24.2.2021.

Reinola, Outi 2017. Hyvä terveys: Työuupumusta vai masennusta? Onko uupuneella muita vaihtoehtoja kuin tulla luokitelluksi psyykkisesti sairaaksi? <https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/tyouupumusta-vai-masennusta>. Viitattu 27.4.2021.

Tasa-arvo-valtuutettu 2021. Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Verkkojulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/hairinta/>. Viitattu 8.9.2021.

Terveyskirjasto 2018. Stressi. Verkkojulkaisu. Päivitetty 30.05.2018 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976/. Viitattu 7.1.2021.

Työsuojelu 2020. Haitallinen työkuormitus hallintaan työterveyshuollon avulla. Verkkosivu. Päivitetty 6.5.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/>. Viitattu 29.12.2020

Työsuojelu 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkosivu. Päivitetty 19.7.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/>. Viitattu 23.09.2021.

Työsuojeluhallinto 2019a. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät- kyselyn menetelmäkuvaus. Verkkosivu. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/. Viitattu 28.09.2021.

Työsuojeluhallinto 2019b. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Verkkojulkaisu. Työsuojelu.fi. Päivitetty 21.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat/>. Viitattu 10.3.2021.

Työterveyslaitos 2020a. Näin ehkäiset työstressiä. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/ehkaise-tyostressia/>. Viitattu 7.1.2021.

Työterveyslaitos 2020b. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Viitattu 04.01.2021.

Työterveyslaitos 2020c. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 15.1.2021.

Työterveyslaitos 2020d. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>. Viitattu 5.1.2021.

Työterveyslaitos 2020e. Masennus ja työ. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/masennus-ja-tyo/>. Viitattu 10.9.2021.

Työterveyslaitos 2020f. Työn imu. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Viitattu 14.9.2021.

Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>. Viitattu 10.9.2021.

Työturvallisuuskeskus 2019. Digitalisaatio ja työsuojelu. Verkkojulkaisu. Päivitetty 19.11.2019 https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/digitalisaatio_ja_tyosuojelu.8907.news#899afde7/. Viitattu 24.2.2021.

Työturvallisuuskeskus 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkojulkaisu. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#c117483b/. Viitattu 14.12.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020a. Esimiestyö vaikuttaa. Verkkojulkaisu. https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#899afde7/. Viitattu 29.12.2020.

Työturvallisuuskeskus 2020b. Kevennä kuormitusta - arjen keinoja työkuormituksen keventämiseksi. Video. YouTube-videopalvelu, julkaistu 30.11.2020. https://www.youtube.com/watch?v=Taw97Y7g_90. Viitattu 14.10.2021.

Uusitalo-Arola, Liisa 2019. Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Jyväskylä: Tuuma.

Vainikainen, Tuula 2017. Miksi aina väsyttää? Irti uupumuksen noidankehästä. Helsinki: Kirjapaja.

Venäläinen, Jussi 2020. Flow-tila. Tietotyön viisain vaihde. Oulu: Fitra.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITE 1. OPINNÄYTETYÖN KYSELYLOMAKE

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja voimavaratekijät

Tärkeä osa työhyvinvointia on psykososiaalinen kuormitus. Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa niimensä mukaisesti psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työn sosiaaliseen toimivuuteen. Työn sisällöstä sekä ihmisten kohtaamisista johtuen meille syntyy väistämättä kuormitusta. Parhaimmillaan kuormitus on sopivaa ja saamme voimia hyviin saavutuksiin. Pahimmillaan kuormitusta on niin paljon, että stressaamme, josta johtuen väsymme, jännitämme lihaksiamme ja mieltämme ja nukumme huonosti. Lopulta sairastumme fyysisesti tai psyykkisesti ilman riittävää palautumista. Työ ei pelkästään haitallisesti kuormita vaan siitä saa myös voimavaroja. Työn voimavarojen tunnistaminen vähentää haitallisten kuormitustekijöiden vaikutuksia.

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää: Mitkä kuormitustekijät tuovat Yritys X:n työntekijöille eniten kuormitusta ja mitkä tekijät taas tuovat voimavaroja. Kuinka esimies ja työnantaja voisivat vähentää työntekijöidensä psykososiaalista kuormitusta. Lisäksi kuinka työntekijä itse voisi vaikuttaa psykososiaaliseen hyvinvointiinsa. Tarkoituksena on parantaa teidän työhyvinvointianne paremmaksi, joten tähän kyselyyn vastaaminen on todella tärkeää. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää Yritys X:n työhyvinvointisuunnitelmassa. Kyselyn vastaamiseen ei mene kuin n.5 min, joten toivon, että vastaatte jokaiseen kohtaan huolellisesti.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäisiä vastauksia ei anneta työnantajalle. Kyselyn tulokset esitetään opinnäytetyöhön niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa.

Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan; työtehtävien ja työn jakamisen, suunnittelun ja huolehtimiseen liittyviä tekijöitä. Vastaus vaihtoehdot: 1: Ei ole kuormittanut lainkaan, 2: Kuormittanut harvoin, 3: Kuormittanut silloin tällöin, 4: Kuormittanut melko usein, 5: Kuormittanut erittäin usein.

1. Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet haitallisesti sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?

	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein
Epäselvyydet tehtäväkuivissa tai vastuissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiallinen työmäärä työaikaan nähden *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu, häly) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät. Tällä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

Vastaus vaihtoehdot: 1: Ei ole kuormittanut lainkaan, 2: Kuormittanut harvoin, 3: Kuormittanut silloin tällöin, 4: Kuormittanut melko usein, 5: Kuormittanut erittäin usein.

2. Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet haitallisesti sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?

	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein
Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn suuri vastuullisuus (esim.taloudellinen vastuu) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastavat tai vaikeat työtehtävät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvä väkivallan uhka *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvat muutokset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijöillä tarkoitetaan; vuorovaikutuksiin liittyviä tekijöitä.

Vastaus vaihtoehdot: 1: Ei ole kuormittanut lainkaan, 2: Kuormittanut harvoin, 3: Kuormittanut silloin tällöin, 4: Kuormittanut melko usein, 5: Kuormittanut erittäin usein.

3. Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet haitallisesti sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?

	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein
15. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäsi ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mihin asioihin sinun mielestäsi johdon sekä esimiehen pitäisi panostaa, jotta saataisiin vähennettyä kuormitustekijöitä? *

500 merkkiä jäljellä

5. Millä keinoin sinä pystyisit vaikuttamaan työn kuormittavuuteen? *

500 merkkiä jäljellä

6. Alle on lueteltu erilaisia väittämiä, jotka tuovat työhön voimavaroja.

Valitse kaikista väittämistä sopivin vaihtoehto, joita olet kokenut edeltävän 6kk aikana.

	En ole yhtään samaa mieltä	Olen vähän samaa mieltä	Olen samaa mieltä	Olen täysin samaa mieltä
Minulla on sopivasti vastuuta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan sopivasti sekä rakentavaa että positiivista palautetta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on sopivan haasteellista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä on sopiva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät tavoitteet työssä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopivasti muutoksia työssä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus itse säädellä työn määrää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esimiestyöhön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtelu on asiallista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtelu on tasa-arvoista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku on hyvää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä on hyvä yhteishenki *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että työtäni arvostetaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely-ympäristö on rauhallinen ja pystyn keskittymään hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen on selkeää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltä ja työyhteisöltä sopivasti tukea *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töissä on oikeudenmukainen kohtelu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mitkä muut asiat tuovat sinun työhösi lisää voimavaroja? *

500 merkkiä jäljellä

8. Mihin asioihin johdon ja esimiehen tulisi panostaa, jotta saataisiin lisättyä sinun sekä teidän työyhteisön psykososiaalisia voimavaroitekijöitä? *

500 merkkiä jäljellä

9. Miten sinä pystyisit vaikuttamaan siihen, että saataisiin lisättyä sinun sekä työyhteisön psykososiaalisia voimavaroitekijöitä? *

500 merkkiä jäljellä