



Annika Nykänen

Opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2023

Tiivistelmä

Tekijä(t): Annika Nykänen
Otsikko: Opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä
Sivumäärä: 25 sivua + 7 liitettä
Aika: Huhtikuu 2023

Tutkinto: Tradenomi
Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto: Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t): Lehtori Minna Liikanen

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda selkeä ja helppolukuinen opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä. Oppaan kohderyhmänä ovat tietotyötä tekevät sekä esihenkilöasemassa olevat henkilöt.

Tietoperustassa käsiteltiin tietotyön näkökulmasta työolosuhteisiin ja työntekijään liittyviä työuupumukselle altistavia tekijöitä, syventyen työuupumuksen neljään ydinoireeseen sekä siihen, mitä työuupumuksen hoito vaatii. Työuupumuksen ehkäisyyn paneuduttiin ja ehkäisytoimia peilattiin altistavien tekijöiden kautta. Oppaaseen koottiin ja tiivistettiin tietoperustan olennainen tieto, jotta lukijan on helppo ymmärtää työuupumuksen eri ulottuvuuksia. Opas tarjoaa konkreettisia neuvoja, joiden avulla voidaan luoda erinäisiä toimintatapoja työuupumuksen ehkäisyyn työpaikoilla.

Oppaan avulla voidaan todeta, että työuupumuksen ehkäisy olisi tärkeää sisällyttää työpaikkojen jokapäiväiseen toimintaan. Työuupumuksen ehkäisyn ei pitäisi olla irrallinen toimi, joka otetaan käyttöön vasta sitten, kun työuupumus on ajankohtaista. Työtavat ja työpaikkakulttuurit olisi syytä rakentaa alusta asti työkykyä tukeviksi ja työuupumusta ehkäiseviksi.

Avainsanat: työuupumus, tietotyö, kognitiivinen ergonomia

Abstract

Author(s): Annika Nykänen
Title: Guide for preventing burnout in information work
Number of Pages: 25 pages + 7 appendices
Date: April 2023
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor(s): Minna Liikanen Senior Lecturer

The purpose of this product-based thesis was to create a clear and easy-to-read guide for preventing burnout in information work. The target audience for the guide were individuals who do information work as well as those who hold supervisory positions.

The theoretical framework discussed work related-factors and employee-related factors that contribute to work burnout from the perspective of information work, the four core symptoms of burnout and how to treat them. The prevention of burnout was examined, and prevention measures were evaluated based on the contributing factors. The guide provides practical advice on how to create different work practices and promote burnout prevention in the workplace.

The guide can be used to recognize that it is important to integrate burnout prevention into everyday workplace operations. It should not be a separate activity only implemented when burnout is active. Work practices and workplace culture should be built from the beginning to support workers' ability to work and to prevent burnout.

Keywords: burnout, information work, cognitive ergonomics

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet	2
1.3	Työuupumus käsitteenä	2
1.4	Työuupumukselle altistavat tekijät	3
1.4.1	Työolosuhteisiin liittyvät altistavat tekijät	4
1.4.2	Työntekijään liittyvät altistavat tekijät	5
1.5	Työuupumuksen oireet	7
1.5.1	MBI Maslach Burnout Inventory	9
1.5.2	BBI-15 Bergen Burnout Indicator 15	11
2	Työuupumuksen hoito ja ehkäisy	12
2.1	Työuupumuksen hoito	12
2.2	Työuupumuksen ehkäisy	13
2.2.1	Nelipäiväinen työviikko	16
3	Tuotoksen esittely	17
4	Päätäntö	21
	Lähteet	24
	Liitteet	
	Liite 1. Opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Työuupumusoireilut ovat olleet viime vuosina kasvussa (Mäkiniemi & Kaltiainen & Hakanen 2022), joten tietous työuupumuksen ennaltaehkäisystä on entistä tärkeämpää. Noin neljäsosa työelämässä olevista suomalaisista kärsii lievästä työuupumuksesta (Mehiläinen). Työuupumus itsessään ei ole sairaus, mutta sillä voi olla vakavia terveydellisiä seurauksia. Työuupumus lisää riskiä sairastua muun muassa masennukseen sekä uni- ja päihdehäiriöihin. (Uusitalo-Arola & Tuisku & Rossi 2022.) Vuonna 2021 yleisin syy siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (Eläketurvakeskus 2022). Vuosina 2019–2020 työeläkekuntouksen ja työkyvyttömyyseläkkeen hakijoista suurin osa mainitsi hakemuksissaan työn henkiset kuormitustekijät (Airila 2022, 26). Vuonna 2019 Kela maksoi sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöistä yli kolmanneksen kaikista maksetuista sairauspäivärahapäivistä. Kaikissa ikäryhmissä on nähtävissä sairauspoissaolojen lisääntymistä mielenterveyssyistä ja tämän takia poissaoloihin ja niiden syihin, kuten mahdolliseen työuupumukseen, on tärkeää puuttua varhain. (Kansaneläkelaitos 2020.)

Voidaan siis todeta, että työuupumus on laaja ongelma, joka aiheuttaa huomattavan määrän poissaoloja työpaikoilla. Työuupumus vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen ja töissä suoriutumiseen. Työuupumuksen ennaltaehkäisyllä voi olla suuri merkitys. Ennaltaehkäisevillä toimilla voidaan mahdollisesti vaikuttaa työssä jaksamiseen, vähentää uupumuksesta johtuvia sairauspoissaoloja ja vähentää työntekijöiden riskiä sairastua vakavammin esimerkiksi masennukseen.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

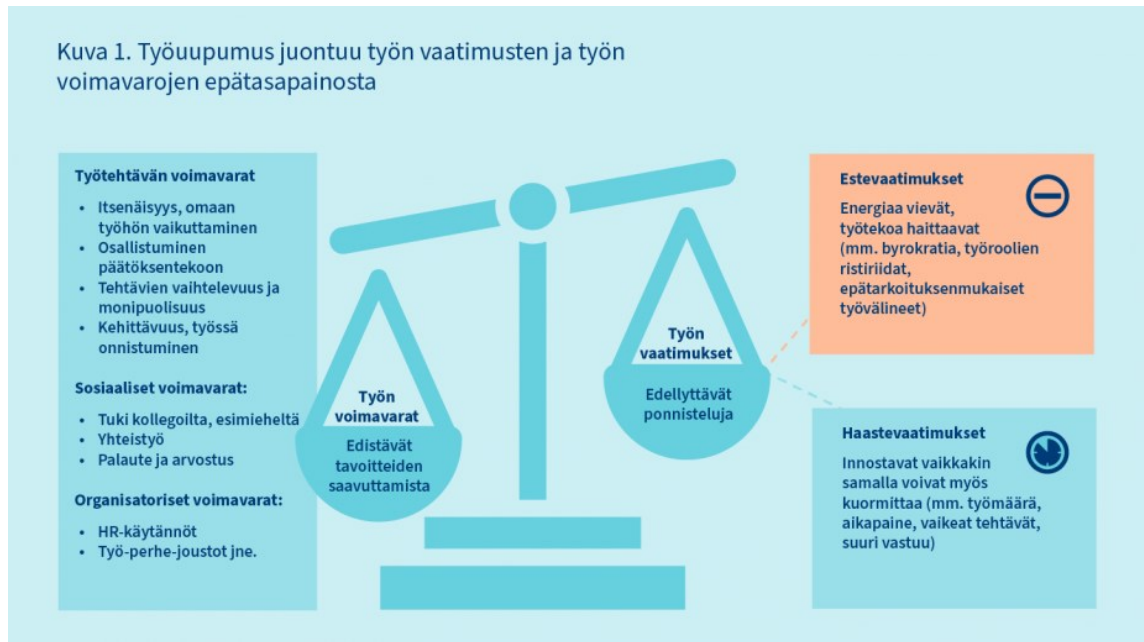
Tämä opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena työnä ja sen tarkoituksena on tuottaa selkeä ja helppolukuinen opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä. Opas on tarkoitettu tietotyötä tekeville sekä esihenkilöasemassa oleville, ja sen avulla voidaan luoda erinäisiä toimintatapoja työuupumuksen ehkäisyyn työpaikoilla.

Oppaassa esitellään työuupumukselle altistavia tekijöitä sekä työuupumuksen oireita, jotta niitä olisi helpompi tunnistaa osana ennaltaehkäisevää työtä. Oppaan avulla tietotyötä tekevän lukijan on helppo pohtia, millä tavoin omaa työtä kannattaisi kehittää työuupumuksen välttämiseksi.

2 Työuupumus

2.1 Työuupumus käsitteenä

Työuupumus on häiriötila, joka syntyy pitkittyneestä stressistä. Sen ydinoireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen, kognitiiviset vaikeudet ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Uusitalo-Arola & Tuisku & Rossi 2022). Stressi työelämässä taas syntyy tilanteista, joissa koetaan mahdottomaksi selviytyä itseensä kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Kuvasta 1 voidaan nähdä, kuinka voimavarojen ja työn vaatimusten epätasapaino altistavat työuupumukselle. (Työterveyslaitos.)



Kuva 1. Työuupumuksen syitä (Työterveyslaitos).

Työuupumuksessa työntekijän omat voimavarat ovat ehtyneet. Työuupumus voidaan nähdä niin sanottuna lopputilana, johon pitkään jatkunut työuupumusoireilu johtaa. Tämän lisäksi voidaan puhua eriasteisesta työuupumusoireilusta, jolloin työntekijä saattaa säilyttää työkykynsä vielä vuosienkin ajan. (Työterveyslaitos.) Tässä opinnäytetyössä työuupumus ymmärretään edellä mainittuna työuupumusprosessin lopputilana.

2.2 Työuupumukselle altistavat tekijät

Seuraavaksi käsittelen eri tekijöitä, joiden on havaittu altistavan työuupumukselle. Työuupumukselle altistavia tekijöitä voidaan löytää niin työstä kuin työntekijästä. Yleensä työntekijä tuntee aluksi motivaatiota työtä kohtaan, mutta altistuessaan huonoille työoloille, voi työuupumus lähteä kehittymään. Tällaisessa tilanteessa työntekijän voimavarat sekä työn vaatimukset ovat epätasapainossa. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Tietotyössä kuormitustekijät ovat pääasiassa kognitiivisia ja psyykkisiä (Airila 2022, 6). Esittelen ensin työolosuhteisiin liittyviä altistavia tekijöitä ja tämän jälkeen paneudun työntekijään liittyviin altistaviin tekijöihin

2.2.1 Työolosuhteisiin liittyvät altistavat tekijät

Tietotyöksi luetaan työ, jossa käsitellään ja tuotetaan tietoa. Tietotyöntekijät eivät tee pääasiallisesti ruumiillista työtä. Esimerkkejä tietotyön tekijöistä ovat ohjelmoijat, konsultit, lääkärit ja tutkijat. (Airila 2022, 6.) Näin ollen tietotyö voidaan nähdä fyysisen työn vastakohtana. Tietotyössä pääasiallinen kuormitus on siis psykososiaalista kuormitusta fyysisen kuormituksen sijaan. Psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi luetaan työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät. (Työsuojelu.fi 2022.)

Työn luonteeseen ja työtehtäviin, kuten työn sisältöön, liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi yksitoikkoinen työ, kovat laadulliset vaatimukset ja jatkuvat työn keskeytykset. Kuormittumista aiheuttavat myös kohtuuttomana koettu vastuun määrä, liiallinen tietomäärä ja vaatimus jatkuvasta valppaana olosta. (Työsuojelu.fi 2022.) Tietotyöntekijät, kuten lääkärit, tekevät myös asiakaspalvelutyötä. Asiakaspalvelutilanteiden määrä ja luonne toki vaihtelevat ammatin mukaan. Yksi työn sisältöön liittyvä kuormitustekijä on kokemus vaikeista ja toistuvista asiakastilanteista. Näissä työntekijä saattaa joutua esittämään tunteita, joita ei oikeasti tunne. (Työterveyslaitos.)

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät tarkoittavat työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi työtehtävien, tavoitteiden ja vastuiden epäselvyys sekä työajan haittatekijät. (Työsuojelu.fi 2022.) Myös kohtuuton kiire ja aikapaine, liiallinen työmäärä, liian vähäinen työmäärä ja puutteelliset työvälineet aiheuttavat kuormitusta (Työterveyslaitos). Asiantuntijatyötä tekeville teetetystä kyselytutkimuksesta on nähtävissä, että työhön käytetyllä ajalla on merkittävä vaikutus unen laatuun ja yleiseen vireyteen. Unen huono laatu liittyy seuraavan päivän pidempään työaikaan. Pidempi työaika taas aiheuttaa huonompaa unen laatua ja vireystilaa. Riittävällä unen määrällä on suora yhteys palautumiseen ja yleiseen jaksamiseen. (Ropponen & Bergbom & Härmä & Sallinen 2018, 55.) Tästä voidaan päätellä, että mitä pidempi on työaika, sitä huonompi on hyvinvointi.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviksi kuormitustekijöiksi voidaan lukea esimerkiksi itsenäinen, yksin tehtävä työ, eristäminen, huono yhteistyö, toimimaton tiedonkulku sekä häirintä ja syrjintä (Työsuojelu.fi 2022). Tämä lisäksi myös vähäinen tuki kollegoilta tai esihenkilöltä ja vähäiset vaikuttamismahdollisuudet ovat yhteydessä työuupumukseen (Uusitalo-Arola ym. 2022).

Tietotyössä kuormitus kohdistuu pääasiassa aivoihin. Tiedonkäsittely on jo itsessään yksi tietotyön kuormitustekijöistä. Tiedonkäsittely vaatii työntekijältä tarkkaavaisuutta, monisuorittamista, hyvää muistia sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokykyä. Työntekijä oppii ja kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti sekä omaksuu uusia toimintatapoja. Alati kehittyvä teknologia vaatii uusien työvälineiden ja ohjelmistojen omaksumista. Myös esimerkiksi teknologiaan liittyvät erinäiset häiriöt, jatkuva tietotulva, keskeytykset ja kiire kuormittavat aivoja. Tätä kaikkea voidaan kutsua kognitiiviseksi kuormittumiseksi. Kognitiivinen kuormittuminen korostuu erityisesti tietotyössä. (Työturvallisuuskeskus.)

2.2.2 Työntekijään liittyvät altistavat tekijät

Tietotyötä voidaan usein tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, eli työhön liittyvä ajatustyö voi jatkua töiden ulkopuolella. Työntekijän voi siis olla vaikea erottaa työ ja muu elämä toisistaan. (Airila 2022, 12.) Tutkimuksen mukaan valtaosa asiantuntijatyötä tekevistä kokee työnsä edellyttävän heiltä jatkuvaa tavoitettavissa oloa. (Ropponen ym. 2018, 48) Mikäli työntekijä ei osaa vetää näitä rajoja ja erottaa työtä vapaa-ajasta, voi tämä työn rajattomuus ja työntekijän itsenäinen vastuunkanto ajaa helposti uupumukseen palautumisajan jäädessä vähemmälle. Esihenkilön ja työnantajan olisikin mielestäni tärkeää painottaa työntekijälle levon ja palautumisen merkitystä sekä pitää huoli siitä, ettei töitä tehdä työajan ulkopuolella.

Työntekijä voi huomaamattaan itse aiheuttaa itselleen työuupumusta monin tavoin. Työuupumukselle voi altistua, mikäli työntekijä asettaa itselleen tai työlle liian korkeita vaatimuksia ja kokee voimakasta velvollisuudentuntoa. (Uusitalo-

Arola ym. 2022.) Tämä voimakas velvollisuudentunto voi vaikeuttaa edellä mainittujen rajojen vetämistä työn ja vapaa-ajan välille. Ropposen ym. tekemässä tutkimuksessa asiantuntijatyötä tekevistä suurin osa koki työmääränsä olevan liian suuri. Samaisesta tutkimuksesta käy myös ilmi, että tietotyötä tekevistä monet työskentelevät huomattavan paljon. Noin 45 % vastaajista arvioi tekevänsä töitä viikossa 45–50 tuntia tai yli. Tutkimukseen vastanneista yli 10 tuntia päivässä työskentelevistä useammalla oli ongelmia lopettaa töiden ajattelu vapaa-ajalla kuin 7–8 tuntia työskentelevillä. (Ropponen ym. 2018, 21, 62, 67.)

Tästä voidaan päätellä, että kohtuuton työmäärä ajaa suurta velvollisuudentuntoa kokevan työntekijän helposti priorisoimaan työtään oman vapaa-aikansa kustannuksella. Työntekijällä saattaa olla ajatus siitä, että suuri työmäärä on hänen vikansa ja hänen vastuullaan, eikä työnantajan. Näkisin asian niin, että kohtuuton työmäärä ja kiire kielivät enimmäkseen ongelmista työn järjestelyissä, eikä ole työntekijän vastuulla uhrata vapaa-aikaansa ja palautumistaan, jotta työt tulevat tehdyiksi.

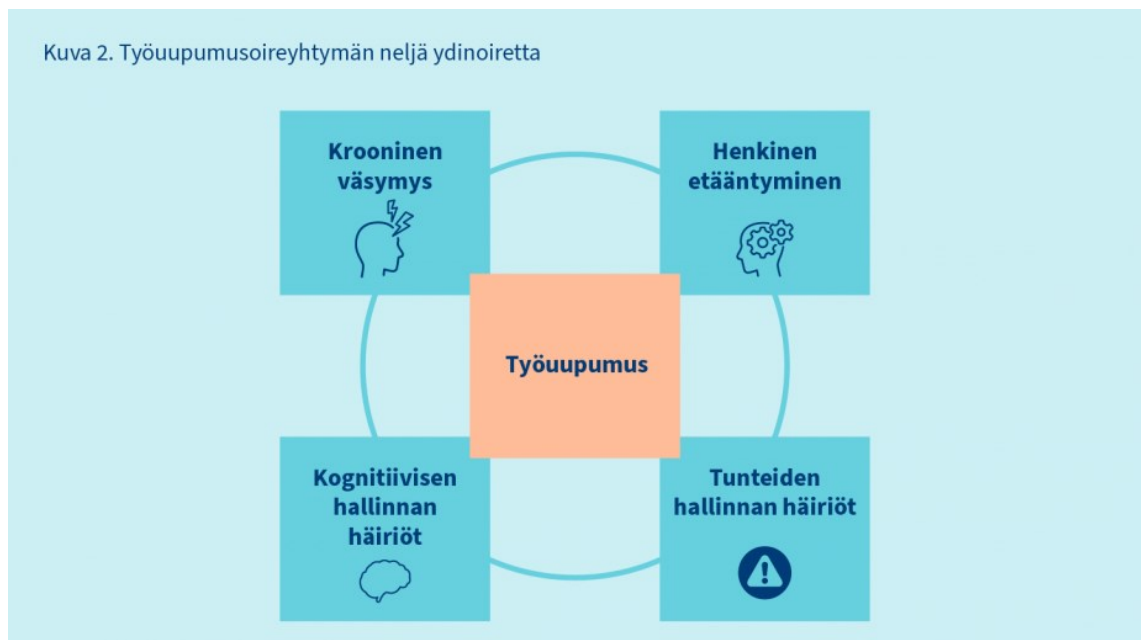
Muita työntekijään liittyviä altistavia ominaisuuksia ovat muun muassa vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteita sekä heikot tai haitalliset stressinhallintatavat, kuten alkoholin käyttö rentoutumistarkoituksiin. Myös edellä mainittu ylityöskentely, kuten työpäivän jatkuva venyttäminen sekä taukojen pitämättä jättäminen, liittyvät heikkoihin stressinhallintakykyihin ja altistavat työuupumukselle. Tämän lisäksi väsynyt työntekijä saattaa tinkiä mielekkästä tekemisestä, kuten liikunnasta ja harrastuksista, jotka edistävät palautumista. Myös unesta saatetaan tinkiä, jotta työmäärästä selvitään. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Työntekijän yksityiselämässä tapahtuvat kriisit voivat olla osana työuupumuksen synnyssä (Työterveyslaitos).

Maslachin ja Jacksonin toteuttamassa kyselytutkimuksessa huomattiin, että työuupumus on todennäköisempää työntekijän uran alkuvuosina (Maslach & Jackson 1981, 111). Tämä voi mahdollisesti liittyä edellä mainittuun korkeaan velvollisuudentuntoon. Työntekijät saattavat kokea uransa alkuvuosina tarvetta näyttää osaamistaan ja todistaa pystyvyyttään luodakseen hyvän vaikutuksen ja

maineen osaavana työntekijänä. Pitkällisen työkokemuksen puute taas saattaa aiheuttaa sen, ettei omia rajoja vielä tunneta ja työtehtäviä saatetaan ottaa vastaan liikaa. Omia henkilökohtaisia uupumuksen varoitusmerkkejä ei myöskään välttämättä osata tunnistaa, sillä kokemukset työelämästä ovat niin vähäiset.

2.3 Työuupumuksen oireet

Työuupumusoireilu voidaan jakaa neljään ydinoireeseen (Kuva 2). Näitä ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen, tunteiden hallinnan häiriöt ja kognitiivisen hallinnan häiriöt. Näitä oireita voi kokea myös erikseen, mutta usein pitkälle kehittyneessä työuupumuksessa näitä kaikkia oireita on samanaikaisesti. (Työterveyslaitos.)



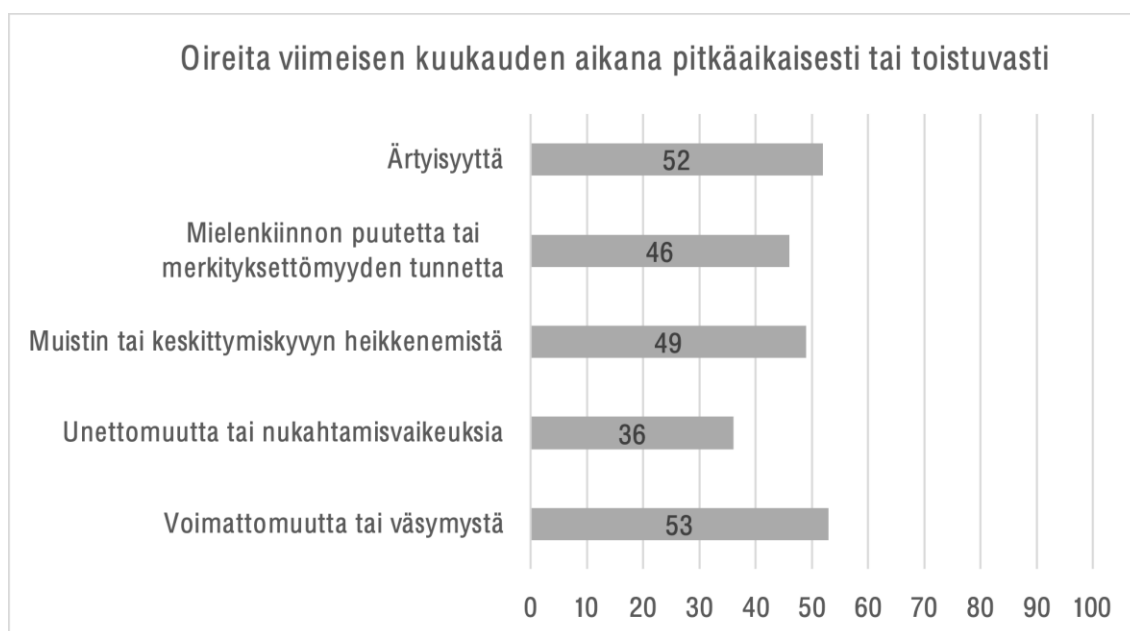
Kuva 2. Työuupumusoireyhtymän neljä ydinoiretta (Työterveyslaitos).

Kokonaisvaltainen väsymys on oireista yleensä se, joka käynnistää myös muiden oireiden kehittymisen (Työterveyslaitos). Väsymys on työuupumuksessa voimakasta, pitkittynyttä, syvää ja kokonaisvaltaista. Väsymys on niin voimakasta, ettei normaalilla levolla tai lomalla saa asiaan helpotusta. (Mieli 2022.)

Tämä kokonaisvaltainen väsymys syntyy pitkään jatkuneen pinnistelyn seurauksena, kun tavoitteita yritetään saavuttaa ilman tarvittavia toimintaedellytyksiä (Uusitalo-Arola ym. 2022).

Henkinen etääntyminen, eli kyynistyminen, tarkoittaa työn merkityksellisenä kokemisen ja työn mielekkyyden katoamista (Uusitalo-Arola ym. 2022). Työntekijä voi kokea, että työn ilo on kadonnut (Mieli 2022) ja oma asenne työtä kohtaan on muuttunut. Samalla myös oma ammatillinen itsetunto voi laskea ja itsensä voi tuntea huonommaksi työntekijäksi kuin muut. Kyynistyminen yleensä seuraa oireena väsymyksestä. (Mehiläinen.) Pystyvyyden tunne liittyy ammatilliseen itsetuntoon. Työuupumuksen kehittyessä työntekijä saattaa kokea oman suoriutumisensa ja aikaansaamisensa muita huonommaksi. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Tietotyössä kuormitus on erityisesti kognitiivista. Tämän takia työuupumukseen liittyvät kognitiivisen hallinnan häiriöt ovat tietotyössä yleisiä. Kognitiivisen kuormituksen pitkittyessä oireita ovat esimerkiksi unettomuus, työn suunnittelun ja organisoinnin vaikeudet, ajattelun keskeytykset sekä muisti- ja keskittymisvaikeudet. (Airila 2022, 22.)



Kuva 3. Asiantuntijoiden kokemuksia työuupumusoireilusta (Ropponen ym. 2018, 23.)

Ropposen ym. asiantuntijatöitä tekeville teetetyssä kyselytutkimuksessa noin puolet vastanneista arvioivat kokeneensa työuupumusoireiksi laskettavia oireita viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti. Voimattomuus ja väsymys oli eniten koettu oire, sitä koki 53 % vastanneista. (Kuva 3.) Tähän kannattaisi työpaikoilla kiinnittää selvästi huomiota, sillä väsymys on usein ensimmäinen työuupumuksen oire.

2.3.1 MBI Maslach Burnout Inventory

MBI eli Maslach Burnout Inventory on Christina Maslachin kehittämä työuupumusta mittaava arviointimenetelmä (Maslach & Jackson 1981, 100.) MBI-kysely on kansainvälisesti tunnetuin, tutkituin ja käytetyin työuupumuskysely ja kyselystä on kolme versiota eri ammattiryhmille. Nämä ovat MBI-HS, joka on tarkoitettu ihmissuhdetyötä tekeville, MBI-ES, joka on tarkoitettu opetus- ja koulutus-työtä tekeville sekä MBI-GS, joka soveltuu kaikille ammattiryhmille. (Mäkikangas & Hätinén & Kinnunen & Pekkonen 2012, 60.) Tietotyötä tekeville MBI-GS testi on siis oikea vaihtoehtoista. Työuupumuskysely sisältää väittämiä aikai-

semminkin mainitsemistani työuupumuksen ydinoireista (väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto) (Maslach ym. 1981) joiden avulla työntekijä itse arvioi kokemiensa oireidensa esiintymistaajuutta. Kyselytutkimuksen käyttö vaatii lisenssin ostamista, joten sitä ei ole saatavilla ilmaiseksi verkossa (Tuunainen & Akila & Räisänen 2011), kuvassa 4 on kuitenkin nähtävissä kyselyn esimerkkikysymyksistä.

1. I feel emotionally drained from my work.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

2. In my opinion, I am good at my job.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

3. I doubt the significance of my work.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

Kuva 4. Esimerkki kysymyksiä MBI-GS kyselystä (Mind garden).

Kuten kuvasta 4 käy ilmi, kyselyssä arvioidaan esimerkiksi sitä, kuinka usein työntekijä kokee olonsa töissä henkisesti väsyneeksi, kuinka usein työntekijä kokee olevansa hyvä työssään ja kuinka usein työntekijä epäilee työnsä merkityksellisyyttä. Oireiden esiintymistaajuus voidaan sijoittaa seitsemään eri kohtaan. Näitä ovat: ei koskaan, muutaman kerran vuodessa tai vähemmän, kerran kuukaudessa tai vähemmän, muutaman kerran kuukaudessa, kerran viikossa, muutaman kerran viikossa ja joka päivä. Kyselyä voidaan siis käyttää apuna työuupumuksen tunnistamiseen.

2.3.2 BBI-15 Bergen Burnout Indicator 15

Toinen esimerkki työuupumuksen arvioinnissa käytetyistä kyselyistä on Bergen Burnout Indicator 15 ja se on suomalaisessa työterveyshuollossa laajasti käytetty (Tuunainen ym. 2011).

		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1.	Tunnen hukkuvani työhön.	1	2	3	4	5	6
2.	Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettavani työsuhteeni.	1	2	3	4	5	6
3.	Minulla on usein riittämättömyyden tunteita.	1	2	3	4	5	6
4.	Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	1	2	3	4	5	6
5.	Ärsyynyn usein asiakkaisiini tai muihin työni kohteena oleviin ihmisiin.	1	2	3	4	5	6
6.	Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa.	1	2	3	4	5	6
7.	Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani (esim. parisuhteessa, perheessä tai ystävyysuhteissa).	1	2	3	4	5	6
8.	Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.	1	2	3	4	5	6
9.	Tunnen, etten pysty auttamaan toisia niin paljon kuin haluaisin.	1	2	3	4	5	6
10.	Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.	1	2	3	4	5	6
11.	Huomaan, että minun on vaikea eläytyä asiakkaitteni tai muiden työni kohteena olevien ihmisten ongelmiin tai tarpeisiin.	1	2	3	4	5	6
12.	Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.	1	2	3	4	5	6
13.	Minulla on jatkuvasti huono oma-tunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	1	2	3	4	5	6
14.	Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan.	1	2	3	4	5	6
15.	Rehellisesti sanoen tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.	1	2	3	4	5	6

Kuva 5. BBI-15 kyselyn kysymyksiä (Medika).

BBI-15 kyselyn kysymykset perustuvat myös edellä mainittuihin työuupumuksen ydinoireisiin ja toisin kuin MBI-GS kyselyssä, työntekijä arvioi kokemiensa oireiden esiintymistä (Tuunainen ym. 2011). Kuvasta 5 voidaan huomata, että työuupumusoireilua kartoitetaan BBI-15 kyselyssä ydinoireisiin pohjautuvilla kysymyksillä. Toisinkuin MBI-kyselyssä, (Kuva 4) BBI-15 kyselyssä vastaaja arvioi, kuinka paljon hän on väittämien kanssa samaa mieltä.

3 Työuupumuksen hoito ja ehkäisy

3.1 Työuupumuksen hoito

Pitkälle edenneessä työuupumuksessa on hyvä kääntyä ulkopuolisen avun ja työterveyshuollon puoleen. Työterveyslääkärin arvion mukaan sairausloma otetaan osaksi hoitoa. Usein näin toimitaan, mikäli työuupumukseen liittyy työ- ja toimintakyvyn alenemista. Työuupumus voi laukaista uniongelmia sekä ahdistus- ja mielenterveysongelmia. Lääkehoidosta voi olla sairausloman yhteydessä apua. Työntekijä saattaa tarvita psykoterapiaa, mikäli muu hoito ei tehoa. Työntekijä tarvitsee aina työkuormituksen ja stressinhallinnan muokkaamista työuupumuksesta toipuakseen. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Hoitoa suunnitellessa on selvitettävä myös muiden saman tyyppisiä oireita aiheuttavien sairauksien tai psykiatristen häiriöiden mahdollisuus. Esimerkkejä tällaisista sairauksista tai häiriöistä ovat esimerkiksi anemia, masennus ja ahdistuneisuushäiriöt. Työuupumus saattaa aiheuttaa lieviä masennus- ja ahdistusoireita, joten tästä syystä työuupumuksen erottaminen esimerkiksi vakavasta masennuksesta on hoidon jatkotoimenpiteiden kannalta tärkeää. Työntekijä saattaa hakeutua hoitoon erinäisten päihdeongelmien takia, mutta näiden taustalla voikin olla työuupumus. (Tuunainen ym. 2011.)

Työuupumusta hoitaessa on tehtävä tarvittavat muutokset työhön ja otettava selvää työn kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta työtaakasta (Mieli 2022). Kuormitustekijöitä voidaan kartoittaa esimerkiksi erinäisillä työpaikkakyselyillä ja näiden tulosten läpikäynnillä työntekijöiden kanssa. Työtahtiin ja työn suoritus-
poihin on hyvä kiinnittää huomiota. Hoitoa ei siis tule kohdistaa pelkästään uupuneeseen työntekijään, vaan koko organisaatioon. (Tuunainen ym. 2011.) Mikäli työntekijä palaa sairauslomaltaan töihin, jossa mikään ei ole muuttunut, ei työuupumusta ja sen aiheuttajia ole täysin hoidettu.

Sairauslomalta palatessa on työhön paluu syytä suunnitella huolellisesti, mahdollisesti jo sairausloman aikana. Työntekijä voi joissain tapauksissa palata entisiin työtehtäviinsä, mutta tilapäiset tai pysyvät työjärjestelyt voivat olla hyväksi.

Tällaisia ovat esimerkiksi työtehtävien uudelleen organisointi, työvälineiden päivitys, työajan lyhentäminen tai uudelleensijoittaminen työpaikan sisällä. Osais-rauspäiväraha voi myös olla apua työuupumuksen hoidossa. (Mieli 2022.)

Työuupumusta on myös mahdollista hoitaa osittain itse. Itsehoito pohjautuu omista voimavaroista, kuten riittävästä levosta, terveellisistä elämän tavoista ja työajan noudattamisesta huolehtimiseen. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Näkisinkin asian niin, että työntekijän on helpompi pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta, mikäli työolosuhteet ovat kunnossa. Tällaisessa tilanteessa työ ja työntekijä tukevat toisiaan positiivisesti.

3.2 Työuupumuksen ehkäisy

Yleisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeä osa työuupumuksen ehkäisyä, sillä työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi käsittää työn itsessään, työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Hyvällä työyhteisöllä ja työilmapiirillä on erityisesti tietotyötä tekevien voimavaroille tärkeä merkitys. Hyvä työyhteisön yhteistyö voi vaikuttaa merkittävästi siihen, miten kuormittavina esimerkiksi työn keskeytykset koetaan. On huomattu, että yhteistyö kollegoiden kanssa auttaa jaksamaan yksintyöskentelyä paremmin. (Airila 2022, 16.) Siis myös työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen ehkäisee työuupumusta.

Tietotyössä työuupumuksen ehkäisyssä kognitiivisen ergonomian merkitys on suuri. Kognitiivisella ergonomialla pidetään huolta kognitiivisesta toimintakyvystä. Kognitiivisella toimintakyvyllä taas tarkoitetaan tiedon vastaanoton, käsittelyn, säilyttämisen sekä käytön kattavia psyykkisiä toimintoja, jotka mahdollistavat arjessa suoriutumisen. Esimerkiksi muisti, keskittyminen, tarkkaavaisuus, ongelmien ratkaisu ja kielellinen toiminta sisältyvät kognitiiviseen toimintakykyyn. Nämä ovat kaikki tietotyön piirteitä. (Työturvallisuuskeskus.)

Kognitiivisesta ergonomiasta huolehtiessa tavoitteena on sopeuttaa työn kognitiivisia kuormitustekijöitä vastaamaan inhimillisen tiedonkäsittelyn ominaisuuksia

ja tämän lisäksi parantaa työn tuottavuutta ja aivojen toimintakykyä. Kognitiivisesta ergonomiasta huolehtiminen tarkoittaa työn suunnittelemista, työympäristön järjestämistä ja työtapojen omaksumista, jotka osaltaan vähentävät kuormitusta ja tukevat palautumista. (Työturvallisuuskeskus.)

Rauhallisen työntekopaikan etsiminen, taukojen säännöllinen pitäminen, työn ja vapaa-ajan erottaminen, yhteenkuuluvuus työyhteisön kanssa, päivän kulun suunnittelu ja avun pyytäminen tarvittaessa ovat esimerkkejä kognitiivisen ergonomian ylläpitämisestä (Muistiliitto). Näitä jokaisen on helppoa toteuttaa itsenäisesti, mutta ne vaativat samalla myös työyhteisön tukea.

Tietotyöläisten työn kuormitustekijöiden tunnistamisen jälkeen työpaikoilla on hyvä sopia yhteisiä toimintamalleja ja sääntöjä, sillä yksittäinen työntekijä ei voi itsenäisesti hallita kaikkia työnsä kuormitustekijöitä. Esimerkkinä erilaiset keskeytykset ja häiriöt, jotka sitovat huomattavan paljon tietotyöläisten työaikaa. Yhteisiin pelisääntöihin voi kirjata esimerkiksi millaisia työtehtäviä saa keskeyttää ja miten, kuinka keskeyttämättömästä työajasta huolehditaan, kuinka nopeasti sähköpostiviesteihin on vastattava ja miten työtehtävien kiireellisyys määritellään. Taukojen merkityksen painottaminen ja niistä huolehtiminen sekä työ määrän mitoitus ja ennakointi vahvistavat myös kognitiivista ergonomiaa. (Airila 2022, 30–31.) Työntekijälle on siis turvattava työrauha ja mahdollisuus keskittyä työtehtävään ilman turhia häiriötekijöitä. Vaikka työyhteisöllä ja työkavereilla onkin positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, voivat ne samalla myös vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen.

Työuupumuksen hoito ja ehkäisy eivät voi keskittyä pelkästään työntekijään, vaan muutoksia ja ennaltaehkäiseviä toimia on tehtävä koko organisaation tasolla. Mielestäni työnantajalla onkin suurin vastuu työuupumuksen ehkäisystä, sillä työ on keskiössä työuupumuksen synnyssä. Liittyyhän työuupumuksen oireilu nimenomaan työhön, eikä se välttämättä heijastu niin paljoa muihin elämän osa-alueisiin (Tuunainen ym. 2011). Työuupumuksen ehkäisy vaatii työpaikoilla työolosuhteiden jatkuvaa arviointia ja kehittämistä sekä epäkohtiin puuttumista.

Työpaikoilla olisi syytä kirjata ylös esimerkiksi toimintamalleja työkyvyn tueksi, kuten hälytysmerkkejä työkyvyn alenemisesta. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työpaikoilla esihenkilöiden tehtävänä on olla perillä työyhteisön tilasta ja työturvallisuudesta. Esihenkilöille on järjestettävä tarpeellinen perehdytys kuormittumisen tunnistamiseen, jotta varhainen puuttuminen on mahdollista. Kuormittumisen voi tunnistaa esimerkiksi lisääntyneistä sairauspoissaoloista, jatkuvasti venähtävistä työpäivistä, työlaadun heikkenemisestä sekä muutoksista käyttäytymisessä. (Työsuojelu.fi.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa tilanteen selvittämiseen, mikäli työntekijän kuormittuminen tulee esihenkilön tietoon (Työturvallisuuslaki 738/2022, § 25). Esihenkilöillä on myös tärkeä osa palautteen ja arvostuksen antamisessa. Nämä sekä oikeudenmukaisuuden tunne työpaikalla tukevat merkittävästi työkykyä ja näin samalla ennaltaehkäisevät uupumista. (Airila 2022, 16.) Hyvä ja motivoiva johtaminen lisää työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö) ja työhyvinvointi on tärkeässä osassa työuupumuksen ehkäisyssä.

Luvussa 2.2.1 puhuin työn järjestelyihin liittyvistä työuupumukselle altistavista tekijöistä. Siinä mainitsin työtehtävien, tavoitteiden ja vastuiden epäselvyyden olevan yksi työuupumukselle altistava tekijä. Työuupumusta ajatellessa voi herkästi keskittyä vain työn määrän arviointiin, tuleehan ajatus luonnollisesti mieleen. Mikäli työtä on liikaa, työ alkaa väsyttää. Samalla kun tämä on totta, on työn määrä vain yksi työuupumukselle altistavista tekijöistä.

Tietotyössä työn perustana on yleensä perehdytys ja mikäli tätä perehdytystä ei hoideta kunnolla, voi työntekijälle jäädä epäselvyyksiä edellä mainituista työtehtävistä, tavoitteista tai vastuista. Epätietoisuus taas saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä, kun ylimääräistä energiaa joutuu käyttämään omien vastuiden miettimiseen. Tämä kaikki liittyy edellä mainittuun hyvään johtamiseen ja hyvään työyhteisöön. Esihenkilöiden olisi siis tärkeää kiinnitettävä erityinen huomio perehdyttämiseen ja sen varmistamiseen, että työntekijöiden vastualueet ovat kaikille selvillä.

Työuupumuksen ehkäisy on toki mahdollista ja tärkeää myös yksilötasolla. Keskeistä työuupumuksen ehkäisyssä yksilötasolla on omista voimavaroista sekä hyvinvoinnista huolehtiminen. Omat toimivat palautumistavat on hyvä löytää ja riittävästä unesta sekä liikunnasta tulee huolehtia. Liikunta auttaa hyvin palautumaan työstä. Uni taas auttaa rasituksesta toipumisessa ja suojaa stressiltä. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Aikaisemmin mainitsin Airilan kirjoittavan tietotyöläisten vaikeudesta rajata työtään ja erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Tämä onkin varmasti yksi keskeisimmistä tavoista, joilla työuupumusta voi omilla teoillaan ehkäistä. Vaikka samalla on työnantajan vastuulla pitää huoli siitä, ettei kukaan työskentele liikaa, on itseä hyvä muistuttaa rajojen tärkeydestä. Vaikka työ olisi itseohjautuvaa ja vapaata, ei se tarkoita sitä, että töitä kannattaisi tehdä aina kun sille on mahdollisuus.

Itseohjautuvuus ja vastuu omasta työskentelystä voi ajaa herkästi esimerkiksi työskentelemään sairauslomalla. Tietotyöläiset ja asiantuntijat saattavat kokea työnsä vaativat jatkuvaa tavoitettavissa oloa ja näin ollen vastata sähköposteihin välittömästi ja esimerkiksi lomalla. (Airila 2022, 12.) Tätä työstä irrottautumisesta voisi varmistaa työpaikan yhteisillä pelisäännöillä, mutta omalla toiminnalla tätä voi helposti myös tukea. Itselleen voi esimerkiksi tehdä omia pelisääntöjä työstä irrottautumisen tueksi.

3.2.1 Nelipäiväinen työviikko

Iso-Britanniassa toteutettiin vuonna 2022 maailman laajamittaisin kokeilu neljäpäiväisestä työviikosta. Kokeiluun osallistui 61 yritystä ja noin 2900 työntekijää. Kokeilussa työntekijöiden palkkaus pysyi samana, mutta työaikaa vähennettiin merkittävästi. (Lewis & Stronge & Jack & Kikuchi 2022, 5.)

Raportoinnista käy ilmi, että kokeilulla oli erittäin positiiviset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin. 39 % työntekijöistä koki olevansa vähemmän stressaantuneita ja 71 % koki työuupumuksen vähentyneen. Tämän lisäksi ahdistuksen

tunteet, väsymys ja uniongelmat vähenivät. Myös fyysinen ja psyykinen terveys parani. Työntekijät kokivat, että nelipäiväinen työviikko helpotti työn ja vapaa-ajan tasapainottamista. Kokeilun seurauksena poissaolot vähenivät. Positiiviset vaikutukset eivät jääneet pelkästään työntekijöiden hyvinvointiin, sillä kokeilun jälkeen huomattiin yritysten tuottavuuden kasvaneen. Työntekijät kertoivat, että työajan vähentäminen on heille merkityksellisempää kuin työstä saatava palkka. 15 % työntekijöistä arvioi, ettei mikään summa rahaa saisi heitä enää palaamaan viisipäiväiseen työviikkoon kokeilun jälkeen. (Lewis ym. 2022, 5–7.)

Tutkimusprofessori Mikko Härmän mukaan työajan lyhentäminen sopisi nimenomaan aloille, joilla tuottavuutta voidaan tukea teknologian ja työprosessien avulla (Harjumaa & Näveri 2022.) Tietotyössä työajan vähentäminen olisi siis mahdollista.

Työajan vähentämisellä voidaan siis kokeilun perusteella lisätä työntekijöiden hyvinvointia merkittävästi ja samalla vähentää työuupumusoireilua. Nelipäiväinen työviikko voisi siis olla toimiva keino työuupumuksen ehkäisyyn. Vapaa-ajan lisääntyessä työntekijöille jäisi enemmän aikaa palautumiseen ja lepoon sekä muuhun mielekkääseen tekemiseen. Nämä ovat erityisen tärkeitä jaksamisen kannalta. Kokeilun perusteella työntekijät myös arvostavat vapaa-aikaa ja vähempää työaikaa rahaa enemmän.

4 Tuotoksen esittely

Työuupumuksesta on tehty paljon tutkimuksia ja aiheetta on käsitelty laajasti monista eri näkökulmista. Oppaani tarkoitus on kerätä yhteen tietoa työuupumuksesta tietotyössä sekä luoda helppolukuinen ja selkeä tuotos. Opas on tarkoitettu tietotyön parissa työskenteleville työntekijöille ja esihenkilöille. Sen avulla on helppo pohtia työuupumukselle altistavia tekijöitä omalla työpaikalla. Opas herättelee tarkastelemaan, millaisia toimia lukijan työpaikalla tehdään työuupumuksen ehkäisyyn, ja samalla opas tarjoaa tähän konkreettisia esimerkkejä.

Loin oppaan Canva-sivustoa käyttäen. Canva on sähköinen suunnittelu- ja julkaisutyökalu, josta löytyy valmiita pohjia erilaisia projekteja varten.

Oppaan sisältö tiivistää tietoperustani mukaisesti ensin tiedon siitä, mistä työuupumus johtuu, mitkä sen ydinoireet ovat, millaisia altistavia ominaisuuksia työstä ja työntekijästä voidaan löytää sekä miten sitä voidaan ehkäistä. Alle on tiivistetty oppaan sisältö.

- Työuupumukselle altistuu, kun työn voimavarat ja vaatimukset ovat epätasapainossa.
- Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena ja tällöin työntekijän voimavarat ovat ehtyneet.
- Työuupumuksen ydinoireita ovat krooninen väsymys, kyynistyminen, tunteiden hallinnan häiriöt sekä kognitiiviset häiriöt.
- Työuupumukselle altistavia tekijöitä voidaan löytää niin työstä kuin työntekijästä.
- Työuupumusta voidaan ehkäistä muun muassa panostamalla työyhteisöön ja työhyvinvointiin, huolehtimalla kognitiivisesta ergonomiasta sekä huolehtimalla omista voimavaroista.

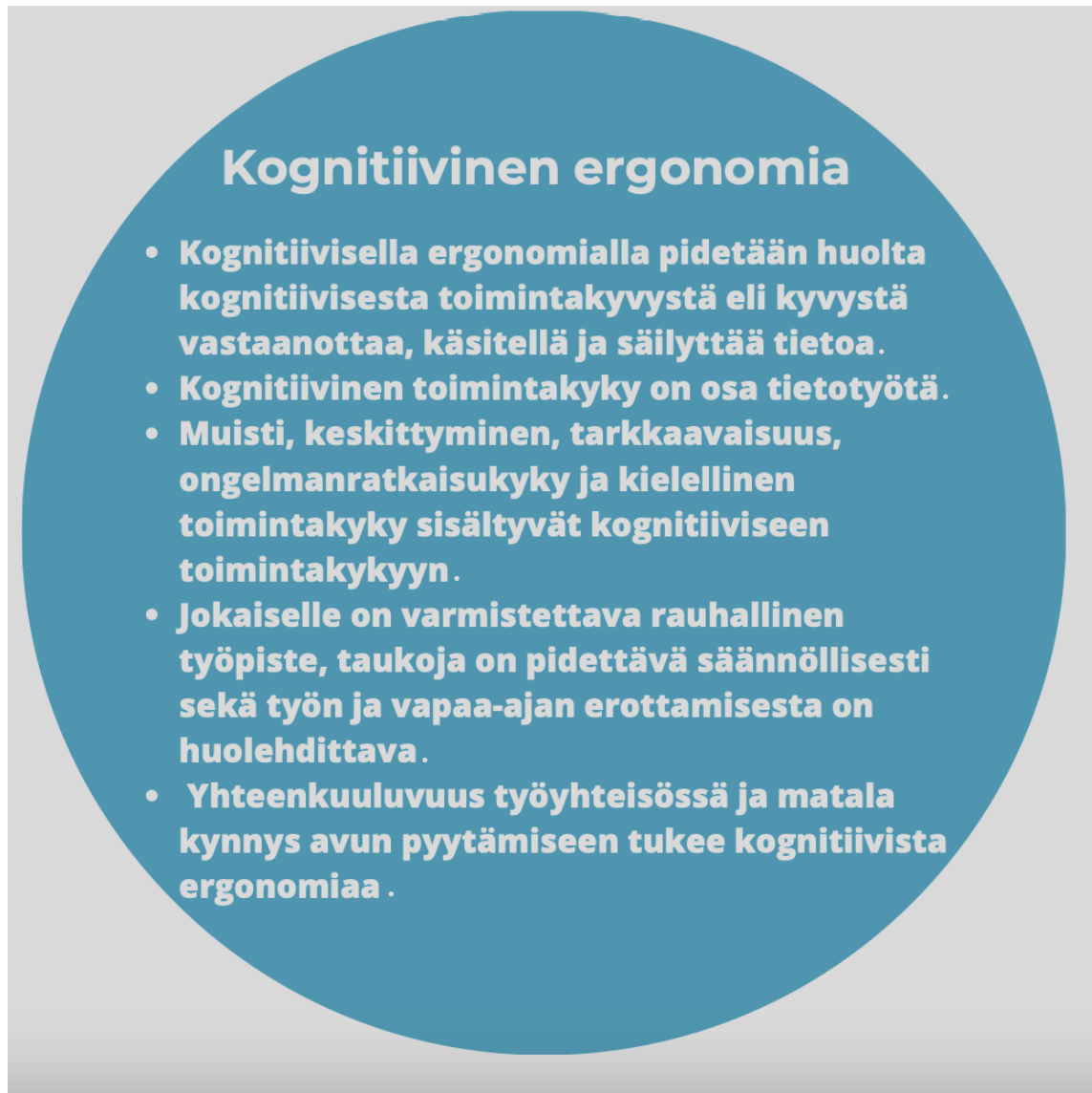
Taustatieto työuupumuksesta on jaoteltu selkeiksi ja helppolukuisiksi tietoisuuksiksi (Kuva 6) ensimmäiselle sivulle. Ensimmäinen sivu johdattaa lukijan ensin tunnistamaan, mitä työuupumus on ja pohtimaan löytyykö omasta työstä tai itsestä työuupumukselle altistavia ominaisuuksia. Työuupumuksen oireet on hyvä pitää mielessä, jotta niihin on helpompi kiinnittää huomiota mahdollisesti niitä kokiessa.

Seuraavat sivut käsittelevät työuupumuksen ehkäisyä työpaikoilla. Jaottelin yhden osa-alueen yhdelle sivulle, jotta ulkoasu ja luettavuus pysyy selkeänä. Ensimmäinen osa-alue toisella sivulla käsittelee työyhteisöön panostamista, sillä

tätä käsittelin opinnäytetyössäkin järjestyksessä ensimmäisenä. Tieto on jaettu oppaassa edelleen helppolukuisiksi tietoiskuiksi ja teksti ja lauseet on pidetty lyhyinä.

Ensimmäisessä tietoiskussa toisella sivulla kerrotaan, miksi työyhteisöön kannattaa panostaa ja mikä yhteys sillä on töissä kuormittumiseen. Lopuksi esitän kolme kysymystä, joiden avulla lukija voi lähteä miettimään, onko omalla työpaikalla mahdollisesti käytössä mainittuja yhteisiä pelisääntöjä. Lukija voi kysymysten avulla pohtia, millaiset pelisäännöt juuri omalla työpaikalla tukisivat työssä jaksamista.

Kolmannella sivulla keskitytään kognitiiviseen ergonomiaan, joka on tärkeä termi tietotyötä tekeville. Ensin lukijalle avataan, mitä termi tarkoittaa ja mitä kaikkea kognitiivinen ergonomia sisältää. Mikäli lukijalle on epäselvää, minkälaisilla konkreettisilla tavoilla kognitiivisesta ergonomiasta voi huolehtia, annan tietoiskun (kuva 6) lopussa tähän esimerkkejä.



Kuva 6. Esimerkki oppaan tietoisesta.

Tämän jälkeen neljännellä sivulla tiivistän vielä lopuksi konkreettisia tekoja, joilla työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä työpaikoilla. Nämä konkreettiset tavat ovat sellaisia toimintatapoja, joita työpaikan on harjoitettava jatkuvasti, eikä vasta sitten, kun työuupumus on ajankohtaista. Näiden konkreettisten tapojen jokapäiväisellä toteuttamisella voidaan oppaan nimen mukaisesti tehokkaasti ennaltaehkäistä työuupumusta ja työuupumusoireiluun ajautumista.

Viimeisellä sivulla keskitytään työuupumuksen ehkäisyyn yksilötasolla ja kerrotaan, millaisilla keinoilla jaksamista voi itse tukea. Työuupumusta ei voi ehkäistä

yksin, mutta myöskään pelkät toimet työpaikalla eivät riitä. Suurin vastuu ehkäisyssä on työllä ja työjärjestelyillä. Jokainen yksilö tukee toimivaa työyhteisöä omalla toiminnallaan ja omasta yleisestä hyvinvoinnista huolehtimalla.

Oppaaseen on helppo tutustua matalalla kynnyksellä eikä sen lukemiseen mene kauaa. Opas voi tarvittaessa herättää työntekijöitä ja työnantajia tarkkailemaan työyhteisön tilaa ja huomaamaan mahdollisia työuupumuksen riskitekijöitä tarkemmin. Opas myös tarjoaa helppoja tapoja työuupumuksen ehkäisyyn, joita voi kätevästi sisällyttää työpaikan arkeen jaksamista tukemaan.

5 Päätäntö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selkeä ja helppolukuinen opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä. Tavoitteessa onnistuttiin ja oppaasta tuli selkeä, napakka ja kattava. Sitä on helppo soveltaa omaan työhön ja se tarjoaa vastauksia, mikäli työuupumus aiheena kiinnostaa. Oppaan kohderyhmä oli tietotyöläiset ja opas tarjoaa juuri heidän työhönsä liittyvää tietoa työuupumuksesta.

Tärkeä huomio työssä on se, että työuupumuksen ehkäisy ei pitäisi varsinaisesti edes liittyä uupumukseen. Mikäli työuupumuksen ehkäisykeinot tulevat käyttöön ja keskittyvät vain jo aktiivisen työuupumuksen hoitoon, on liian myöhäistä. Työuupumuksen syyt ja altistavat tekijät ovat todella laajoja ja työuupumuksen ehkäisyyn pitäisi näyttäytyä työn ja työpaikan jokaisella osa-alueella. Työyhteisöt ja työtehtävät pitäisi rakentaa alusta asti jaksamista tukeviksi ja uupumista ehkäiseviksi.

Työuupumuksen ehkäisyyn olisi syytä lähteä liikkeelle riittävästä perehdytyksestä. Työnantajalla ja esihenkilöillä on suuri vastuu työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Yksilötasolla omilla valinnoilla voi työuupumusta hieman ehkäistä, mutta mikäli työpaikalla asiat ovat huonosti, on työuupumukselta vaikea

välttyä. Työpaikoilla olisi tärkeää kiinnittää tarkasti huomiota siihen, millaiset ihmiset pääsevät esihenkilöasemaan. Esihenkilöiden olisi syytä olla aidosti kiinnostuneita työntekijöistään ja heidän hyvinvoinnistaan, kannustaa työntekijöitä pitämään itsestään huolta ja ilmoittamaan työpaikan epäkohdista matalalla kynnyksellä.

Työuupumuksen ehkäisy vaatii päivittäisiä tekoja ja sen eteen olisi aktiivisesti työskenneltävä. Esihenkilöille olisi tärkeää tarjota kattava koulutus työssä jaksamisesta ja uupumusoireilu on otettava vakavasti.

Työuupumus on yleistä ja nykypäivän työelämä selkeästi ajaa työntekijät uupumukseen. Työpaikoilla voidaan luoda loputtomasti toimintatapoja työuupumuksen ehkäisyyn ja hoitaa oireilevat työntekijät nopeasti, mutta näen itse koko työ-
kulttuurimme vaativan muutosta. Uskon, että kehittyvän teknologian myötä työelämämme olisi jo pitänyt muuttua. Ihmiset tarvitsevat vapaa-aikaa ja lepoa, eikä kokoaikainen työviikko tarjoa näille tarpeeksi aikaa.

Näkisin, että merkittävä keino työuupumuksen ehkäisyyn voisi löytyä työajan vähentämisestä. Tämä olisi erityisesti tietotyössä hyvinkin helposti toteutettavissa, sillä usein tietotyö ei ole aikaan tai paikkaan sidottua. Teknologia ja erilaiset tietotekniset ratkaisut ovat kehittyneet räjähdysmäisesti ja tulevat varmasti kehittymään entisestään. Näiden tarjoamaa tuottavuuden kasvua pitäisi hyödyntää enemmän, sillä se vähentäisi ihmisen tarvetta työskennellä.

Tietoperustaan löytyi kattavasti lähteitä, sillä työuupumus on laajasti tunnettu ja tutkittu aihe. Työuupumus oli helppo määritellä ja sille altistavia tekijöitä löytyi laajasti niin työntekijästä kuin työolosuhteista. Opinnäytetyössä esitellyt työuupumukselle altistavat ominaisuudet ovat linjassa ehkäisykeinojen kanssa ja syy-seuraussuhteita on helppo löytää.

Opinnäytetyöprosessin aloittaminen takkusi ja aloittaminen oli ajoittain vaikeaa. Lopullinen aihevalinta ja työn tavoite muovaantuivat vasta viime metreillä, mutta lopulta kirjoitusprosessi ja työ alkoi edetä. Alkuperäinen aikataulu ja valmistustavoite kuroutuivat kiinni.

Opas oli helppo kirjoittaa laajan tietoperustan avulla, sillä aihe oli tullut jo tutuksi. Oppaan kirjoittaminen oli mielekästä ja tarjosi myös itselleni uusia näkökulmia työuupumukseen liittyen. Aihetta oli mielenkiintoista pohtia omien kokemusten kautta. Omista kokemuksista oli helppo ammentaa ideoita niin tietoperustaan kuin oppaaseen. Oppaan jäsentely oli myös helppoa, sillä tietoperustassa aiheet ovat loogisessa järjestyksessä.

Lähteet

Airila, Auli 2022. Tietotyö ja työkyky – tutkittua tietoa ja työpaikan keinoja aivo-kuroman hallintaan. Tietoa työkyvystä 1/2022. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tietotyö-ja-työkyky-2022.pdf>. Viitattu 24.1.2023.

Eläketurvakeskus 2022. Suomen työeläkkeensaajat. Päivitetty 9.3.2022. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/työeläkkeensaajat/>. Viitattu 13.12.2022.

Harjumaa, Marika & Näveri, Anna. Päivitetty 22.2.2023. Yle. Professori: Nelipäiväinen työviikko sopii joillekin aloille – SAK ehdottaa laajempaa kokeilua seuraavalle hallituskaudelle. <https://yle.fi/a/74-20019294>. Viitattu 6.4.2023.

Kansaneläkelaitos 2020. Mielen terveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolien kasvu jatkuu jyrkkänä. https://www.kela.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/mHBZ5fHNro4S/content/id/26824851. Viitattu 13.12.2022.

Lewis, Kyle & Stronge, Will & Kellam, Jack & Kikuchi, Lukas 2022. Autonomy. The results are in: The UK's four-day week pilot. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>. Viitattu 6.4.2023.

Maslach, Christina & Jackson, Susan E. 1981. Journal of occupational behavior, vol 2. The measurement of experienced burnout. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>. Viitattu 16.2.2023.

Mind garden. MBI: General survey. <https://www.mindgarden.com/312-mbi-general-survey#horizontalTab2>. Viitattu 16.2.2023

Medika. BBI-15 (Bergen burnout indicator 15). <https://tyoterveys.medika.fi/wp-content/uploads/BBI-15.pdf>. Viitattu 16.2.2023.

Mehiläinen. Työuupumus, burn out. <https://www.mehilainen.fi/yriyksille/yksilolle/työuupumus>. Viitattu 10.1.2023.

Mieli Suomen Mielen terveys ry 2022. Työuupumus. Päivitetty 21.9.2022. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielen-terveyden-vahvistamisesta/työelämänmielen-terveys/työpaikan-kriisit-ja-muutokset2/työuupumus/>. Viitattu 10.2.2023.

Muistiliitto. Aivoterveys. Hyvä työ aivoille. <https://www.muistiliitto.fi/fi/aivot-ja-muisti/aivoterveys/hyva-tyo-aivoille>. Viitattu 24.2.2023.

Mäkikangas, Anne & Hätinen, Marja & Kinnunen, Ulla & Pekkonen, Mika 2012. Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkäaikaistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. <https://journal.fi/sla/article/view/5134/4629>. Viitattu 16.2.2023.

Mäkinen, Jaana-Piia & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari 2022. Työterveyslaitos. Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Viitattu 10.2.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 17.2.2023.

Ropponen, Anniina & Bergbom, Barbara & Härmä, Mikko & Sallinen, Mikael 2018. Työterveyslaitos. Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. <https://core.ac.uk/download/pdf/147044129.pdf>. Viitattu 9.2.2023.

Tuunainen, Arja & Akila, Ritva & Räisänen, Kirsi 2011. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559#s3>. Viitattu 16.2.2023.

Työsuojelu 2012. Työolot. Psykososiaalinen kuormitus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Viitattu 24.1.2023.

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 13.12.2022.

Työturvallisuuskeskus. Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/tietotyö-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietoergonomia/>. Viitattu 9.2.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2022. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738#Pidm45053757879632>. Viitattu 23.2.2022

Uusitalo-Arola, Liisa & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. Viitattu 2.12.2022.

Opas työuupumuksen ehkäisyyn tietotyössä



OPAS TYÖUUPUMUKSEN EHKÄISYYN TIETOTYÖSSÄ

TOTEUTETTU OSANA METROPOLIA
AMMATTIKORKEKOULUN OPINNÄYTETYÖTÄ
ANNIKA NYKÄNEN 2023

Mistä työuupumus syntyy?

- Työuupumukselle altistuu, kun työn voimavarat ja vaatimukset ovat epätasapainossa.
- Työuupumus on häiriötila, joka kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena.
- Työntekijän voimavarat ovat ehtyneet.

Ydinoireita

- Krooninen väsymys, joka ei helpota levolla
- Henkinen etääntyminen työstä
- Kyynistyminen
- Tunteiden hallinnan häiriöt
- Kognitiiviset häiriöt, kuten unettomuus sekä muisti- ja keskittymisvaikeudet

Työntekijän altistavia ominaisuuksia

- Vaikeus erottaa työ ja vapaa-aika
- Liian korkeiden vaatimusten asettaminen
- Voimakas velvollisuuden tunne
- Haitalliset stressinhallintatavat
- Riittämätön uni
- Palautumisesta tinkiminen

Työn altistavia ominaisuuksia

- Yksitoikkoinen työ
- Jatkuvat keskeytykset
- Kohtuuton työmäärä
- Kiire ja aikapaine
- Yksin tehtävä työ
- Toimimaton tiedonkulku
- Vähäinen tuki
- Epäselvyydet työtehtävissä tai vastuissa

Työuupumuksen ehkäisy työpaikoilla

Panosta työyhteisöön!

- Hyvä työilmapiiri tukee työssä jaksamista, vaikuttaa kuormituksen kokemuksiin.
- Yhteistyö auttaa jaksamaan yksintyöskentelyä paremmin
- Yhteisten pelisääntöjen avulla minimoidaan kuormitus.
- Miten keskeyttämättömästi työajasta huolehditaan?
- Kuinka nopeasti sähköposteihin on vastattava?
- Miten kiireellisyys määritellään?

Työuupumuksen ehkäisy työpaikoilla

Kognitiivinen ergonomia

- **Kognitiivisella ergonomialla pidetään huolta kognitiivisesta toimintakyvystä eli kyvystä vastaanottaa, käsitellä ja säilyttää tietoa.**
- **Kognitiivinen toimintakyky on osa tietotyötä.**
- **Muisti, keskittyminen, tarkkaavaisuus, ongelmanratkaisukyky ja kielellinen toimintakyky sisältyvät kognitiiviseen toimintakykyyn.**
- **Jokaiselle on varmistettava rauhallinen työpiste, taukoja on pidettävä säännöllisesti sekä työn ja vapaa-ajan erottamisesta on huolehdittava.**
- **Yhteenkuuluvuus työyhteisössä ja matala kynnyks avun pyytämiseen tukee kognitiivista ergonomiaa.**

Työuupumuksen ehkäisy työpaikoilla

Konkreetisia tekoja

- **Työuupumuksen ehkäisy on jokapäiväistä työtä.**
- **Työhyvinvointiin panostaminen on kaiken perustana.**
- **Työuupumuksen ehkäisy vaatii työpaikoilla jatkuvaa työolojen arviointia ja kehittämistä.**
- **Toimintamallit työkyvyn tueksi, esim. hälytysmerkit työkyvyn alenemisesta.**
- **Esihenkilöiden perehdytys kuormituksen tunnistamisesta on tärkeää.**
- **Hyvään ja motivoivaan johtamiseen on panostettava.**
- **Hyvä perehdytys varmistaa työtehtävien ja vastuiden selkeyden.**
- **Neljäpäiväinen työviikko parantaa hyvinvointia.**

Työuupumuksen ehkäisy yksilötasolla

Huolehdi voimavaroistasi

- Löydä toimivat palautumistavat.
- Riittävä uni ja liikunta tukevat hyvinvointia ja omia voimavaroja.
- Liikunta on oiva palautumistapa ja uni auttaa toipumaan rasituksesta sekä suojaa stressiltä.
- Työn rajaaminen ja erottaminen vapaa-ajasta on erittäin tärkeää.
- Omien pelisääntöjen luomisesta voi olla hyötyä.
- Ole armollinen itsellesi, hyvinvointisi menee aina työn edelle.
- Älä jää yksin! Yhteistyö luo turvaa ja tukee jaksamista.

Työuupumuksen hoito

- **Mikäli olet huolissasi omasta jaksamisestasi, ota asia puheeksi esihenkilösi ja työterveytesi kanssa.**
- **Työuupumusoireita voidaan arvioida esimerkiksi MBI, ja BBI-15 testeillä.**
- **Hoitona toimii usein sairausloma.**
- **Kuormitustekijät työpaikalla on selvitettävä ja ratkaistava.**
- **Töihin paluu on suunniteltava huolellisesti ja tarvittavat työn uudelleenjärjestelyt on tehtävä tätä ennen.**
- **Toimet on kohdistettava koko organisaatioon.**