

Martina Akrenius

Miten stressi ilmenee tietotyöläisen arjessa

Haastattelututkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Digitaalinen viestintä

Opinnäytetyö

14.4.2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Martina Akrenius Miten stressi ilmenee tietotyöläisen arjessa – Haastattelututkimus 38 sivua + 1 liite 14.4.2015
Tutkinto	Medianomi
Koulutusohjelma	Viestinnän koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Digitaalinen viestintä
Ohjaaja	Lehtori Mari Silver
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee stressiä ja sitä, miten se ilmenee tietotyöläisen arjessa. Työn tavoitteena on tutkia mitä stressi on ja esittää seikkoja, jotka vaikuttavat tietotyöläisten stressin määrään sekä tutkia miten tietotyöläiset kokevat stressiä arjessaan. Työssä käsitellään laaja-alaisesti stressiä, työstressiä, tietotyöläisen nykypäivän työoloja ja miten tietotyöläinen voisi välttää stressiä. Opinnäytetyölle asetettu tutkimuskysymys on, miten stressi ilmenee tietotyöläisen arjessa, sekä missä kulkee raja ettei positiivinen työn imu muutu kuormittavaksi työn taakaksi?</p> <p>Tämä opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä kvalitatiivisesta tutkimuksesta. Menettelytavaksi on valittu haastattelututkimus, sillä tällä tavalla on helpompi konkretisoida, miltä tietotyöläisen arki todellisuudessa näyttää. Haastattelututkimus on toteutettu Helsingissä 2015 kahden alan ammattilaisen kanssa.</p> <p>Tämä työ koostuu neljästä isommasta luvusta, johdannon ja yhteenvedon lisäksi, joissa ensimmäisessä luvussa käsitellään ihmistä ja työtä, ja mitä termi tietotyöläinen tarkoittaa sekä käsittelen myös nykytyön luonteen muutosta. Toisessa luvussa esitellään kaksi nykypäivän tietotyöläistä, sekä käydään läpi haastattelututkimuksen lähtökohdat, tulokset sekä analyysi. Kolmas luku käsittelee yksityiskohtaisesti, mitä stressi on, mitä hyvän ja huonon stressin rajat voivat olla, sekä mitä flow-tila tarkoittaa. Neljännessä luvussa paneudutaan työstressiin, mikä sitä aiheuttaa, eritoten tietotyöläiselle, sekä miten työstressiä voi välttää.</p> <p>Stressi on tutkimusten mukaan yksi yleinen työterveysongelma Suomessa, muun muassa tämä seikka tekee opinnäytetyöstä ajankohtaisen. Myös teknologian kehityksen myötä tietotyöläisten määrä on kasvanut Suomessa. Tuloksiin, joihin tässä työssä päädytään, pohjautuvat vahvasti haastattelututkimuksesta saatuihin tuloksiin. Tietotyöläiselle tulisi antaa autonomia ja vapaus tehdä omia päätöksiä työssään. Perinteinen hierarkkinen yrittäjä rakenne ja liiallinen johtaminen ei välttämättä tue näitä mahdollisuuksia. Työstressin välttämiseksi tärkeitä asioita on palautuminen, tarpeellinen unen määrä sekä työpäivän rytmittäminen.</p>	
Avainsanat	Tietotyöläinen, stressi, työstressi

Author Title	Martina Akrenius How Does Stress Appear in the Daily Lives of Knowledge Workers – An Interview Survey
Number of Pages Date	38 pages + 1 appendix 14 April 2015
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Media
Specialisation option	Digital Media
Supervisor	Mari Silver, Senior Lecturer
<p>This thesis investigates stress and how it affects knowledge workers' daily lives. The purpose is to study what stress means, what causes stress and what the consequences might be. How does stress appear especially in digital media workers' daily lives and what are the boundaries of good stress and bad stress? One of the objectives of this project is to find out how digital media workers' can avoid stress.</p> <p>This thesis consists of a theoretical framework and a qualitative study in the form of an interview survey. Two digital media experts were interviewed in Helsinki in spring 2015. The theoretical framework consists of a wide range of books, studies and online sources involving stress.</p> <p>In the first chapter, I investigate how the world of work has changed and what the term digital media worker means. In the second chapter, I introduce my interview survey in detail. The third chapter explores the meaning of stress and the difference between good stress and bad stress and introduce the concept of flow. The fourth chapter focuses on work related stress and how to avoid it.</p> <p>This thesis is topical, because stress is one of the most common work related health problems in Finland. Also the number of knowledge workers has grown massively in Finland, which makes this topic worthwhile to study. The study discovered that the most important factors to manage stress are autonomy of the employee and freedom of choice, whereas micromanagement does the opposite. The best ways to avoid work related stress is sufficient rest and recovery and pacing of the workday.</p>	
Keywords	Knowledge worker, digital media worker, stress

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ihminen ja työ	3
2.1	Nykypäivän tietotyöläinen	4
2.2	Työn luonteen muutos	5
3	Esittelyssä nykypäivän tietotyöläinen	7
3.1	Haastattelututkimus	7
3.1.1	Tuomas Hakkarainen, Reaktor	8
3.1.2	Erno Forsström, Nordkapp	10
3.2	Haastattelututkimuksen analyysi	11
4	Mitä stressi on	13
4.1	Stressireaktio	14
4.1.1	Fyysiset reaktiot ja seuraamukset	15
4.1.2	Psyykkiset reaktiot ja seuraamukset	19
4.2	Hyvä stressi ja huono stressi	21
4.3	Flow-tila	25
5	Työstressi	28
5.1	Mikä aiheuttaa työstressiä?	29
5.2	Tietotyöläisen stressin aiheuttajat	31
5.3	Miten työstressiä voi välttää?	33
6	Yhteenveto	35
	Lähteet	39
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

Ihmisten tapa tehdä töitä on muuttunut radikaalisti. Ympäri vuorokautinen liikkuva yhteiskunta on ihmisen ystävä – ja vihollinen. Teknologian kehitys on tuonut meille rajattoman yhteyden ympäri maailmaa napin painalluksella tuoden lukuisia mahdollisuuksia elämiimme, mutta ei ilman haittavaikutuksia. Tietotyöläisiä pidetään yhtenä keskeisempänä osana organisaatioiden menestykseen vaikuttavana tekijänä (Leppänen 2004, 150) ja heiltä vaaditaan tänä päivänä enemmän kuin koskaan, mutta millä hinnalla?

Tämä opinnäytetyö käsittelee stressiä ja sitä, miten se ilmenee tietotyöläisen arjessa. Työn tavoitteena on tutkia, mitä stressi on ja esittää seikkoja, jotka vaikuttavat tietotyöläisten stressin määrään sekä tutkia miten tietotyöläiset kokevat stressiä arjessaan. Työni käsittelee laaja-alaisesti stressiä, työstressiä, tietotyöläisen nykypäivän työoloja ja miten tietotyöläinen voisi välttää stressiä. Opinnäytetyölle asetettu tutkimuskysymys on, miten stressi ilmenee tietotyöläisen arjessa, sekä missä kulkee raja ettei positiivinen työn imu muutu kuormittavaksi työn taakaksi?

Termi *tietotyöläinen* voi viitata hyvin erilaista työtä tekeviin ihmisiin. Päädyin käsittelemään työssäni tietotyöläisiä, jotka ovat digitaalisen työn ammattiosajia, kuten graafiset suunnittelijat, ohjelmoijat, käyttöliittymäsuunnittelijat sekä pelisuunnittelijat. Tämä tuntui järkevältä ratkaisulta, sillä minulla on omakohtaista tuntemusta alasta sekä kontakteja alalla, joita voin hyödyntää. Oma näkökulmani opinnäytetyölle tuo kiinnostavan lisän, sillä olen itse tietotyöläinen sekä olen hyvin kiinnostunut käsiteltävästä aiheesta. Opinnäytetyöni aihe syntyi omasta kiinnostuksesta stressinhallintaan, sekä kiinnostus siihen, miten liiallinen stressi vaikuttaa ihmiseen. Yksi opinnäytetyöni tärkeä tavoite on oma oppiminen.

Stressinhallintaa on tutkittu ja tutkitaan hyvin laajasti Suomessa sekä ulkomailla, siksi olen rajannut sen pois työstäni. Käsittelem työssäni, miten stressiä voi välttää, mutta en paneudu erilaisiin stressinhallintakeinoihin tai siihen, miten liikastressin oireita hoidetaan. Olen rajannut työstäni myös pois sen, miten stressiä tutkitaan, vaikka tulen mainitsemaan stressin tutkimisen tärkeyden työssäni. Pohdin vain stressiä ilmiönä ja eritoten, miten se ilmenee tietotyöläisten arjessa. En myöskään paneudu työssäni eri organisaatioiden ja firmojen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tai erilaisiin johtamismalleihin. Tiedostan, että työntekijöiden hyvinvointiin saatetaan panostaa paljonkin eri yrityk-

sissä. Olen jättänyt vähäiseen rooliin myös pohdinnan, miten yksilön työympäristö toimii, sillä haluan keskittyä enemmän yksilöön ja miten hän toimii tässä ympäristössä.

Opinnäytetyöni on suunnattu digitaalisen viestinnän alan ihmisille, jotka tuntevat jo en-tuudestaan mahdollisia teknisiä termejä ja tietävät, minkälaista työ alalla saattaa olla. Työni on myös suunnattu ihmisille, jotka tuntevat peruskäsityksiä ihmisen psykologias-ta ja ovat kiinnostuneita humanistisesta näkökulmasta tietotyöläisen arkeen.

Tämä työ on toteutettu keväällä 2015 Helsingissä. Työni lähti käyntiin ideoinnin kautta, jonka avulla sain asetettua työlleni tutkimuskysymyksen. Ryhdyin löytämään vastauk-sia asettamalle tutkimuskysymykselle olemassa olevan tutkimusmateriaalin, sekä kirjal-lisuuden kautta. Opinnäytetyöni keskittyy maantieteellisesti Suomeen ja haastattelut ovat toteutettu pääkaupunkiseudulla. Myös tutkimusmateriaali, jota olen käyttänyt työni teoriaosuudessa, keskittyy Suomen työtilanteisiin sekä siihen, miten työstressi ilmenee Suomessa.

Opinnäytetyöni koostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä kvalitatiivisesta tutkimuk-sesta. Valitsin menettelytavaksi haastattelututkimuksen, sillä tällä tavalla on helpompi konkretisoida, miltä tietotyöläisen arki todellisuudessa näyttää. Työni koostuu kokonai-suudessaan neljästä isommasta luvusta, joissa ensimmäisessä käsitellään ihmistä ja työtä, mitä termi tietotyöläinen tarkoittaa, sekä nykytyön luonteen muutosta. Toisessa luvussa esittelen, kuka nykypäivän tietotyöläinen on, sekä käyn läpi haastattelututki-muksen lähtökohdat, tulokset sekä analyysin. Kolmas luku käsittelee yksityiskohtaisesti mitä stressi on, hyvän ja huonon stressin rajoja, sekä mitä flow-tila tarkoittaa. Neljän-nessä luvussa paneudun työstressiin, mikä sitä aiheuttaa, eritoten tietotyöläiselle, sekä miten työstressiä voi välttää.

Työni teoriaosuus muodostuu pääasiallisesti kirjoista, erilaisista teoksista sekä muuta-mista verkkolähteistä. Olen käyttänyt työssäni laaja-alaisesti Ilkka Vartiovaaran kirjoit-tamaa kirjaa *Stressaa! Hyvä paha paine* (2008), eritoten stressi-osiossa, sillä se käsit-telee stressiä kiinnostavalla ja luettavalla tavalla. Muita huomattavia lähteitä työlleni on Työterveyslaitoksen laatimaa kirja *Kaikkea stressistä* (2012), Saku Tuomisen ja Pekka Pohjakallion *Työkirja* (2012) sekä Duodecimin verkossa laatima laaja *Terveyskirjasto* sekä Työterveyslaitoksen laatima *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (1987). Työterveyslaitoksen, Tilastokeskuksen sekä Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen kirjat, verkkolähteet sekä oppaat ovat olleet huomattavan tärkeässä roolissa työni faktan esit-

tämisessä. Olen myös laatinut Työterveyslaitoksen kehittämispäällikkö Teppo Valtoselle asiantuntijahaastattelun, lähettänyt sähköpostitse kysymyksiä tutkija Sampsa Puttoselle, sekä psykologi Juha Rainiolle. Käytän edellä mainittuja henkilöitä työssäni asiantuntijalähteinä.

Yhteiskunta ja ihmisten työkuultuuri on mielenkiintoisessa murroksessa. Työnteon lisääntyminen, epäsäännölliset työajat ja työn epävarmuus lisäävät stressiä ihmisten elämässä, mutta olemme myös ajassa, jossa olemme tiedostaneet näitä ongelmia ja löytäneet keinoja siihen, miten liiallista stressiä voi välttää. Työterveyslaitoksen kehittämispäällikkö Teppo Valtonen (2015) muistuttaa että ruokavalio, liikunta, sekä ehkä tärkeimpänä uni, ovat tärkeitä peruspilareita ihmisen hyvinvoinnille ja liikastressin välttämiseksi. Riittävätkö nämä valmiudet enää modernille tietotyöläiselle?

2 Ihminen ja työ

Työnteolla on suuri rooli ihmisen arjessa. Työnteko on hyväksi ihmisen mielenterveydelle, eikä se tarjoa pelkästään taloudellista turvaa, vaan tuo tärkeää turvallisuuden tunnetta ja tyydytystä, jotka lisäävät ihmisen itsetuntoa. Ihminen viettää suurimman osan valvellaoloajastaan töissä, siksi on suunnattoman tärkeää, että ihminen voi hyvin työpaikallaan. (Tamminen & Solin 2014, 5; Tuominen & Pohjakallio 2012, 9.)

Tuominen ja Pohjakallio esittävät teoksessaan *Työkirja*, että ihmiset puhuvat nykypäivänä töistään yhä useammin hyvin kielteiseen sävyyn – emme puhu työn imusta tai ilosta, vaan työn stressaavuudesta tai uupumuksesta, jota se aiheuttaa (2012, 9). Tuntuukin, että nykyihminen on unohtunut, että työnteosta voi nauttia. Sen sijaan, että ihminen iloitsisi työnteosta, hän tuntuu keskittyvän vain työn epäkohtiin tai sen liiallisiin vaatimuksiin. Onkin todettu, että työhön liittyvä stressi on yleinen työterveysongelma (Tamminen & Solin 2014, 89).

Kun tutkitaan tilastotietoa liittyen työstressiin, saamme mielestäni hieman ristiriitaisia tuloksia. Tilastokeskuksen tuottamassa työolotutkimuksessa vuonna 2013 ihmisten yleinen tyytyväisyys työhön on kasvanut (Tilastokeskus 2014), mikä saattaisi ilmentää, että ihminen voi hyvin työpaikallaan. Mutta kun alamme raaputtaa hieman pintaa, ongelmia alkaa ilmetä. Työterveyslaitoksen laatima *Työ ja terveys Suomessa 2012* - tutkimuksen mukaan vastaajista 8 % oli kokenut melko tai erittäin paljon stressiä ja runsas neljännes työssä olevista suomalaisista koki työnsä henkisesti rasittavaksi.

Vaikka stressin kokeminen vastaajilla ei ole kasvanut merkittävästi edellisvuosiin, ihmisten psyykkiset oireet olivat lisääntyneet samaisen tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksessa jopa 53 % vastaajista olivat kokeneet viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti jotain psyykkistä oiretta, mm. ärtyneisyyttä sekä unettomuutta – jotka voivat olla liikastressistä johtuvia oireita. (Kivekäs & Ahola 2013, 106–112.) Palaan stressistä johtuviin oireisiin yksityiskohtaisesti luvussa 4. Terveyden ja Hyvinvoinnin laitoksen laatima *Terveys 2011* -tutkimus ilmentää, että Suomessa 17 % naisista ja 14 % miehistä on kokenut merkittävää psyykkistä kuormittumista ja joka neljäs on kokenut työuupumusta (Tamminen & Solin 2014, 5). Tuoreempi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen laatima *Suomalaisten Hyvinvointi 2014* -tutkimus todentaa, että ihmisten stressikokemukset ovat lisääntyneet eritoten nuorilla aikuisilla (Martelin, Murto, Pentala & Linnanmäki 2014, 69).

Esittämäni tilastotieto antaa hieman epäselvää osviittaa. Voisimme päätellä, että ihmiset vaikuttavat olevan tyytyväisempiä työpaikkaansa ja stressin kokeminen ei tunnu olevan merkittävässä kasvussa, mutta toisaalta ihmisten kokemat psyykkiset oireet ovat kasvussa – mistä nämä oireet sitten kertovat?

Kun miettii nykypäivän ihmistä työympäristössä, on huomioitava, että työn luonne on muuttunut ja muuttuu alati. Tuominen esittää, että digitalisoituminen, liikkuvuus, globalisaatio ja epävarmuus ovat yksiä seikkoja, jotka kehittävät työelämää ja -ympäristöä jatkuvasti. Työn luonteen muuttuessa henkiset haasteet näkyvät ihmisissä yhä selvemmin. (Tamminen & Solin 2014, 5; Tuominen & Pohjakallio 2012, 35.) Työn luonteen ollessa muuttuva ja epävarma, arvioin, että nykyihmisen on vaikea pysyä perässä ja hän vaatii itseltään liikaa. Talouselämä otsikoi (2014): "Tähän on tultu: Tietotyöläinen tekee töitä toimistolla 37 tuntia ja "kotikonttorilla" 6 tuntia". Tämä media otsikko luo rajun mielikuvan nykypäivän tietotyöläisistä, mutta onko tähän tultu?

2.1 Nykypäivän tietotyöläinen

Tietotekniikasta on tullut yksi tärkeä kasvuala Suomessa. Suomalaisten yritysten tutkimus- ja kehitysrahoituksesta 2000-luvulla, yli puolet on käytetty tieto- ja viestintäteknikkaan ja yhä suurempi osa suomalaisista työntekijöistä tekee tietotyötä. (Oulasvirta 2011, 5.) Tämä osoittaa, että on erityisen tärkeää tutkia tietotyöläisiä ja voiko hän hyvin työpaikallaan. Mutta mitä tietotyö oikein tarkoittaa?

Tietotyö-termiä on hieman vaikea avata. Ensimmäinen reaktio, joka minulla tulee mieleen tästä termistä on ihminen, joka käsittelee tietoa ja tekee töitä tietokoneiden parissa. Karisto määrittelee tietotyön olevan työ, jossa “kerätään, käsitellään, käytetään ja välitetään informaatiota” (1987, 32). Tietotyötä on kuitenkin vaikea määritellä tarkasti. Tietotyö ei ole mikään yksiselitteinen käsite ja onkin esitetty, että tietotyöläisten työ liittyy vähäisissä määrissä tietoon. Myöskään, pelkkä tietokoneen käyttö työssä ei riitä tekemään työstä tietotyötä. (Oulasvirta 2011, 13–15; Leppänen 2004, 150.) Raivola, Vuorensyrjä ja Tynjälä ovat analysoineet tietotyöläisen osaamisvaatimuksia. Näillä eväillä voimme hieman kartoittaa, mitä tietotyöläisen työ voisi tarkoittaa. Heidän mukaansa tietotyöläisen työn ominaisuudet liittyvät seuraaviin seikkoihin:

- tieto, viestintä- ja automaatiotekniikan kehitys
- globalisaatio
- jatkuva muutos
- kompleksisuus ja epävarmuus
- verkostoituminen
- tiimityö ja projektityö
- symbolianalyttinen työ
- henkilöpalvelut ja rutiinituotantopalvelut. (Leppänen 2004, 154.)

Tynjälän ym. mukaan työntekijä tarvitsee näiden olojen lisäksi paljon erilaisia yleistaitoja, kuten kielitaitoja, tietokoneen käyttötaitoa, medialukutaitoa sekä ongelmanratkaisutaitoja. Lisäksi hänen on kyettävä ajattelemaan kriittisesti ja abstraktisti sekä oppimaan jatkuvasti uutta. Kuitenkin tuntuu, että tietotyöläinen tuntuu olevan yleistermi, kuten käsite “teollisuustyö” tai “asiantuntijatyö”, eikä varsinaisesti kuvaa, mitä joukkoa sillä voidaan käsittää. (Leppänen 2004, 151–156.) On siis vaikea määritellä kuka tietotyöläinen oikeastaan on. Kuitenkin, tässä opinnäytetyössä tutkitaan digitaalisen alan tietotyöläistä ja kuvaan tulevissa luvuissa paremmin, miltä hänen ammattinsa näyttää.

2.2 Työn luonteen muutos

Digitaalisuus ja tietokoneet ovat tuoneet elämiimme paljon hyötyjä. Nicholas Negroponte esitti vuonna 1995 teoksessaan *Digitaalinen todellisuus*, että jokaisella teknologian tai tieteen saavutuksella on kuitenkin myös pimeä puolensa. Vaikka Negroponte oli optimistinen digitaalisuuden tuomista mahdollisuuksista, kuten saatavuus, liikkuvuus ja

kyky vaikuttaa muutoksiin, hän ennusti, että työmarkkinoiden luonne tulee muuttumaan merkittävästi tulevien vuosien aikana. Elinikäinen, samoja työtehtäviä sisältävä työpaikka poistuu ja saatamme hävitä monia työpaikkoja automatisoiduille järjestelmille. (Negroponte 1995, 238, 242.) Tuntuu, että Negroponte oli aikaansa edellä. Työn luonne on muuttunut ja tulee varmasti muuttumaan tulevaisuudessa. Richard Donkin esittää kirjassaan *The Future of Work*, (2010, 1), että työn luonteen muuttuessa työn, levon ja vapaa-ajan yhdistäminen tuo henkistä painetta monen ihmisen elämään. Miksi?

Nyky-yhteiskunta on auki lähes ympäri vuorokauden, joka johtaa muun muassa työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen (Valtonen 2015; Puttonen 2015). *Työ ja Terveys Suomessa 2012* -tutkimuksen mukaan liikkuva työ on yleistymässä Suomessa. Paikasta ja ajasta riippumaton työ tarkoittaa, että ihminen ei istu enää saman työpöydän äärellä päivästä toiseen vaan töitä tehdään eri paikoissa. Töitä saatetaan tehdä yhteistyökumppanin tai asiakkaan luona, kotona tai kulkuneuvossa ja täten myös vuorovaikutus työyhteisössä ja työaika rakentuvat eri tavalla kuin ennen. Etätyön sanotaankin olevan hyvin varteenotettava vaihtoehto tietotyöläiselle. (Heinonen 2004, 127; Kauppinen, Mattila-Holoppa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 213.)

Tekniikan kehitys ja informaatiotulva ovat lisänneet tietotyöläisen työhön itsenäisyyttä, vastuuta, vaihtelevaisuutta, palkitsevuutta ja työstä on tullut mielenkiintoisempaa. Vaikka kehitys on tuonut alalle positiivisia vaikutuksia, se on myös lisännyt ihmisten henkistä kuormitusta, työn ollessa vaativampaa aikapaineiden ja tulosvaatimusten lisääntyessä. Myös yritysten uudelleenorganisoinnit, fuusiot ja asiakaspalvelustrategiat tuovat epävarmuutta töihin ja nämä muutokset kuormittavat tietotyöläistä vielä lisää. Tietotyöläisen tulee pysyä mukana teknisessä kehityksessä ja mukautua alati muuttuvaan työympäristöönsä. (Kivistö & HUUHTANEN 2004, 169–170.)

Tietotyöläisellä on siis enemmän valinnanvapautta. Hän voi säännöstellä muun muassa oman työpäivänsä pituutta ja sitä, missä hän tekee töitä. Tämähän kuulostaa hyvältä? Ei välttämättä. Tämä valinnanvapaus ei ehkä sovi kaikille ihmisille. Ylityöt saattavat lisääntyä ja työpaineiden kasvaessa työntekijän valinnanvapaus päättää itse, missä ja kauan hän tekee töitä, vaikeuttaa vetämään vapaa-ajan ja työajan rajoja. Työaikoja voi venyttää työpaineet, kilpailu, henkilöstövajeet sekä tiukat budjetit. Etätyö voi tukea ihmistä monin tavoin jaksamaan paremmin, mutta on huomioitava sen tuomat haasteet ja riskit. Kun töitä tehdään kotona, työasioista saattaa olla vaikea päästää irti ja päädy-

tään tekemään töitä koko ajan. Mitä tästä sitten seuraa? Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että stressi on läsnä monen tietotyötä tekevän arjessa. (Heinonen 2004, 127–130; Kauppinen ym. 2013, 214; Tuominen & Pohjakallio 2012, 69; Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 160.)

3 Esittelyssä nykypäivän tietotyöläinen

Esitin aikaisemmassa luvussa, että on vaikea määritellä, kuka nykypäivän tietotyöläinen on. Voimme kuitenkin tarkastella hänen työnkuvaansa, ammattiaan ja sitä, miten hän kokee stressin arjessaan. Tutkin tässä opinnäytetyössä kahta tietotyöläistä, jotka työskentelevät digitaalisen alan ammattilaisina.

Tietotyöläisen ammattilaisiin luetaan kuuluviksi mm. "tietotekniikan sekä tietoteknisten tuotteiden ja järjestelmien tutkimiseen, tuottamiseen, myymiseen, hankkimiseen, hallinnoimiseen ja käyttämiseen liittyvissä tehtävissä toimivat henkilöt" (Kivistö & Huuhonen 2004, 170). Seuraavissa luvuissa esittelen yksityiskohtaisemmin kaksi tietotyöläisen ammattia.

3.1 Haastattelututkimus

Opinnäytetyöni tutkiva osuus, jonka tein haastattelujen muodossa, alkoi ideoinnilla sekä mahdollisten haastateltavien yhteydenotoilla. Päädyin valitsemaan kaksi haastateltavaa, sillä se tuntui sopivalta määrältä aikatauluuni. Työn loppuvaiheessa huomasin kuitenkin, että olisi ollut mielekästä tehdä haastatteluja enemmän, jotta olisin saanut vielä laajemman näkemyksen nykypäivän tietotyöläisen arkeen. Tämä onkin työlleni hyvä jatkokehitysidea. Lähtökohtana haastateltavia valitessa oli etsiä kaksi eri erityisalan ammattilaista määrittelemälleni kohderyhmälle digitaaliselta alalta, eri yrityksistä, jotta saan mahdollisimman erikaltaiset näkökulmat käsiteltävään aiheeseen. Päädyin haastattelemaan seniorikonsultti Tuomas Hakkarasta Reaktor-konsulttfirmasta (2015) ja visuaalista suunnittelija Erno Forsströmiä, Nordkapp-suunnitteluyrityksestä (2015). Molemmat yrityksistä tekevät digitaalisen alan töitä esimerkiksi palvelu-, käyttöliittymä- ja sovellussuunnittelua. Reaktor palkkaa noin 300 henkilöä, kun taas Nordkapp vain noin 16 henkilöä. Tuomas Hakkarainen on ohjelmoija ja ns. tiiminvetäjä, Reaktor-yritys ei käytä projektipäälliköitä, ja Erno Forsström on graafinen suunnittelija.

Olen tyytyväinen, että sain kaksi kiireistä henkilöä sovittamaan haastattelun kanssani heidän aikatauluunsa ja koin työni kannalta hyödylliseksi sen, että haastateltavat ovat kahden eri erikoisalan asiantuntijoita: Hakkarainen on teknisen puolen ammattilainen ja Forsström visuaalisen. Kuitenkin, on mainittava, että molemmat haastateltavista tekevät töitä hieman epätavallisissa yrityksissä. Hakkaraiselle eikä Forsströmillä ole kummallakaan esimerkiksi projektipäällikköjä ja kukaan ei varsinaisesti johda heitä. Panin tämän seikan merkille jo ennen haastatteluja ja kysyin heiltä tämän vuoksi heidän vanhemmista työpaikoistaan, jotta he voisivat verrata tilannetta nykyiseen työpaikkaansa. Sainkin selville, että molemmat haastateltavista ovat olleet töissä yrityksissä, joissa heillä on ollut projektipäälliköitä, joka oli hyvin relevanttia informaatiota. Pystyin tämän tiedon avulla vertailemaan heidän nykyisiä kokemuksia yrityksiin, joissa he olivat ennen töissä. Kävi ilmi, että kumpikaan haastateltavista ei koe projektipäällikköjen tuovan lisäarvoa heidän työnsä. Opinnäytetyöni kannalta olikin siis hyödyllistä, että haastateltavat työskentelevät ns. epätavallisissa yrityksissä. Näin sain työhöni materiaalia, miksi ns. perinteisen hierarkkiset yritykset eivät ehkä ole parhaiten toimivia ympäristöjä tietotyöläisille.

Kun olin löytänyt sopivat haastateltavat, sovimme heidän kanssaan haastatteluajankohdan ja aloin hahmotella haastattelukysymyksiä (liite 1). Haastattelun pohjana oli avoin teema -tyylinen haastattelu, jossa olen määritellyt kysymykset etukäteen, mutta mukaudun haastatteluun sen edetessä. En siis ole noudattanut kysymyksiä täsmällisesti. Syynä tähän oli haastattelun luonnollisuus ja se, että jos haastateltaessa tuli eteen kiinnostava aihe, halusin vapauden esittää jatkokysymyksiä. Haastattelua laatiessa oli hyvin tärkeä kiinnittää huomio kysymysten luonteeseen, jotta esiinnyin puolueettomana haastattelijana, enkä olettanut mitään etukäteen. Vaikka yritin olla puolueeton, on mahdollista, että olen ohjannut keskustelua hieman, jotta saan haastateltavien stressin määrän oikeasti esille. Haastattelut toteutettiin ja äänitettiin pääkaupunkiseudulla 19.2.2015 ja 25.3.2015.

3.1.1 Tuomas Hakkarainen, Reaktor

Tuomas Hakkarainen on töissä Reaktor-konsulttfirmassa ohjelmoijana ja ns. tiimin vetäjänä. Hän on ollut Reaktorilla töissä yli 7 vuotta ja alalla yli 10 vuotta. Reaktor on Hakkaraisen mukaan epätavallinen työpaikka, sillä heillä ei ole varsinaista johtoa, eivätkä he käytä yrityksessään titteleitä kuten projektipäällikkö. He työskentelevät tii-

meissä ja Hakkarainen on tiimin vetäjä, mutta ei siis johda varsinaisesti muuta, kun tiimitapaamisia. Reaktor käyttää ketterän ohjelmistokehityksen menetelmiä yrityksessään, johon on ominaista useat tiimitapaamiset, missä tarkastellaan tai parannellaan tiimin toimintaa. Hakkarainen kiteyttää Reaktorilla olevan päinvastoin käännetty yritys-rakenne, jossa ns. johto toimii vain varsinaisten työntekijöiden tukena. Syy, miksi Reaktor ei käytä projektijohtajia tai varsinaista johtoa perustuu Hakkaraisen mukaan siihen, että ihmisellä on perustava autonomian tarve, ja kun heille annetaan mahdollisuus toimia itseorganisoituvasti, he pystyvät tekemään parhaita päätöksiä. Reaktor on pyörittänyt tätä mallia jo pitkään ja ovat todenneet sen toimivan loistavasti, eivätkä he koe johtamiselle mitään tarvetta. Hakkarainen on ollut töissä ennen perinteisemmässä hierarkkisessa yrityksessä ohjelmoijana, jossa hänellä oli 10 projektipäällikköä. Hän kuvailee sen olleen hyvin ahdistavaa ja kertoo eron Reaktorin työympäristöön radikaaliksi. Hänen mukaansa, Hakkarainen ei pystynyt tekemään töitä vapaasti edellisessä työpäivä-kassaan, eikä löytämään parhaita mahdollisia tapoja ohjelmoida jotain mielekkäästi. Hakkarainen toteaa, että työpaikan yrityskulttuuri vaikuttaa todella paljon työntekijöiden tyytyväisyyteen ja heidän kokemaan stressin määrään.

Hakkarainen kuvailee, että hänellä on tyypillisesti kahdenlaisia työpäiviä. Yhtenä päivänä hän keskittyy vain ohjelmointiin ja ohjelmoi jotain tiettyä tehtävää meneillään olevasta projektista, ja toinen päivä on "make-it happen"-päivä, jolloin hän tapaa asiakkaita tai hankkii tietoa, miten hänen silloisen tiimin työntekoa voisi parantaa. Hakkaraisella on normaalisti vain yksi projekti päällä samaan aikaan, ja tämä onkin yksi Reaktorin työtapa. He toivovat, että työntekijät keskittyvät vain yhteen projektiin kerrallaan. Hakkarainen yrittää tehdä normaalisti 7,5h työpäiviä, mutta ei pidä kiinni työajasta minuutilleen. Välillä hän tekee lyhyempää päivää ja vastaa vapaa-ajallaan työ sähköposteihin, mutta tekee pääsääntöisesti 7,5h päiviä. Reaktorilla on empiiristä näyttöä siitä, mitä tapahtuu, jos työaika venyy hyvin pitkäksi. Hakkarainen kuvailee silloin heidän menettävän työntekijöitä projekteista tai jopa koko yrityksestä. Perusolettamuksena, Reaktorilaiset eivät tee ylitöitä. Miten tämä sitten toteutuu, vain työntekijä voi ylläpitää. Kuten Hakkarainenkin sanoo, on ihmisestä itsestä kiinni, miten pitkää päivää hän tekee, sillä aina löytyy töitä mitä voi tehdä. Kuitenkaan usein, Hakkaraisen mielestä, työntekijät eivät uskalla sanoa tarpeeksi ajoissa jos he tekevät liikaa töitä. Usein he vetävät itsensä aikamoiseen piippuun, ennen kuin tulee aika myöntää, että on kuormittunut liikaa. Tuomas luulee tämän johtuvan suomalaisesta yrityskulttuurista. Työntekijät pelkäävät, että he menettävät työpaikkansa, jos he osoittavat heikkoutta.

Hakkaraiselle tuo työn iloa flow'n tunne eli työn imu, luovuus, haastavat projektit sekä tiimihenki. Hakkarainen ei koe olevansa kovin stressaantunut ja luonnehtii stressin tunteen olevan enemmänkin jännitystä. Jännitystä luo, jos projektilla on tiukka aikataulu ja on paljon tehtävää. Hakkarainen kuvailee työstressiä hänelle aiheuttavan tilanteet, joissa ei pysty miellyttämään toista osapuolta ja pettymyksen tunnetta, jos yhteisymmärrystä asiakkaan tai kollegan kanssa ei löydy. Työstressiä hänelle aiheuttaa myös, jos hänen johtama tiimi junnaa paikoillaan pitkään, eikä projekti etene. Tällöin tiimin vetäjän on tärkeä olla äänekkäs ja tiimin tulee keksiä keinoja, miten projekti saadaan takaisin etenemään.

Tuomas luonnehtii työnteon Reaktorilla olevan "mielenkiintoista, haastavaa, välillä puuduttavaa ja vaihtelevaa". Hakkaraisen haastattelussa käy ilmi, että tiimityö ja työ ilman johtajia, tuo menestyksellisiä tuloksia. Reaktor on valittu mm. Suomen parhaaksi työpaikaksi monena vuotena ja sen suosio on tunnettu digitaalisella alalla. Tuomas korostaa tiimityön tärkeyttä ja sitä, että työntekijällä on yhteisö hänen ympärillään. Myöskin, hän kertoo kokemuksestaan, että työ perinteisessä hierarkkisessa digitoimisessa on huomattavasti stressaavampaa.

3.1.2 Erno Forsström, Nordkapp

Erno Forsström on töissä Nordkapp-suunnitteluyrityksessä visuaalisena suunnittelijana. Hän on ollut töissä Nordkapp-yrityksessä hieman yli vuoden ja alalla yli 10 vuotta. Ernon työnkuva pyörii paljolti palvelujen ympärillä olevien asiakasprojektien kanssa, yrittäjäkokonaisuudesta tuotteisiin. Nordkapp on pieni yritys ja Ernon työ on hyvin itsenäistä ja luovaa työtä. Yrityksessä suunnittelija on usein vastuussa kaikesta työstä, konseptoinnista itse työn tuottamiseen, ja Forsströmillä ei ole ketään johtajaa tai projektipäällikköä. Forsström kertoo tämän olevan hyvin toimiva keino, sillä näin hänellä on parempi yleiskuva, mitä asiakas haluaa ja mitä itse projekti pitää sisällään. Erno painottaa, että esimerkiksi keskustelussa asiakkaan kanssa pienet nyanssit voivat antaa paljon vihjeitä, mitä oikeasti halutaan sanoa. Pieni firma on Forsströmin mielestä mielekäs paikka tehdä töitä, sillä työ siellä on vähemmän byrokraattista ja hän voi keskittyä pelkkään työntekoon. Erno kuvailee olleensa ennen isommissa työpaikoissa, joissa jäykkä prosessien noudattaminen on hänestä turhauttavaa.

Ernon työpäivä ei noudata mitään varsinaisia rutiineja ja töitä tehdäänkin usein asiakkaan luona, joka antaa paremman tuntuman tehtävään projektiin. Jos töitä tehdään taas toimistolla ripustetaan projektin visuaalisia ilmeitä seinälle, jotta päästään projektiin hyvin sisään. Tämä auttaa myös, jos töitä tehdään tiimissä, projektin "mindset" kuvastuu seinällä kaikille mainiosti. Ernolla on yleensä muutama projekti päällä samaan aikaan, mutta yhden päivän sisällä tehdään yleensä vain yhtä projektia. Forsström ei tunne koskaan lamaannuttavaa stressiä ja hän saa tehdä töitä hyvin itseohjautuvasti. Hän tekee töitä myös vapaa-ajalla, jos on oikea fiilis siihen. Tuntuu, että työnteko on Ernolle elämäntapa enemmänkin kuin pelkkä työ. Hän kertoo stressanneensa ennen enemmän, mutta on oppinut käsittelemään sitä. Stressiä hän purkaa kävelemällä ja nukkumalla hyvin.

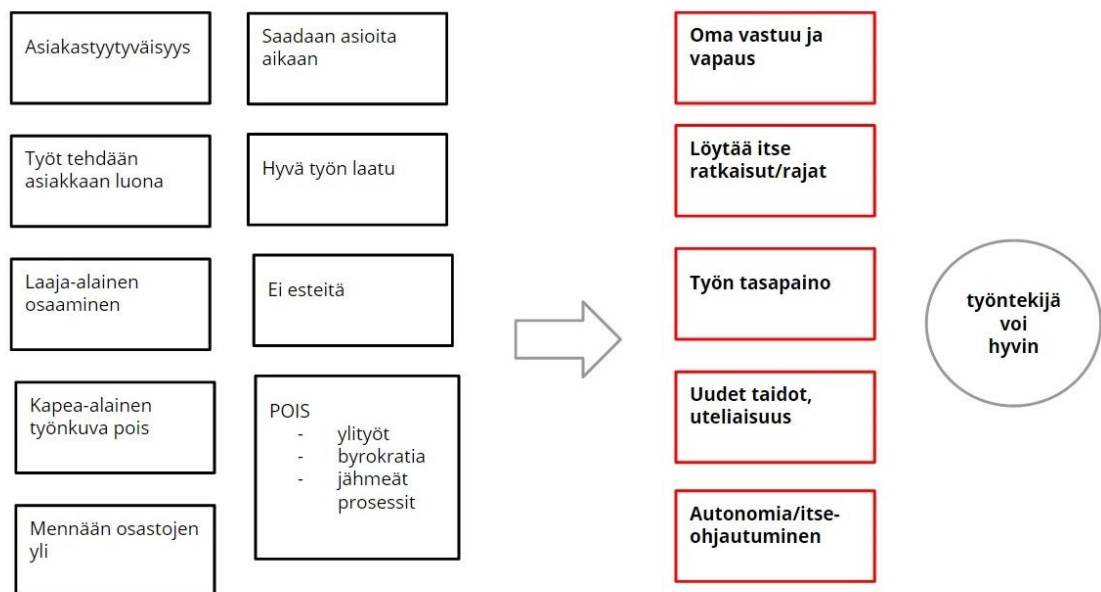
Forsström kuvaa työtään sanoilla "yllättävä ja uusiutuva". Hänelle tuo työn iloa ylpeys hyvästä työn laadusta, oma intohimo ja kunnianhimo työntekoon sekä asiakastyytyväisyys. Työn stressiä Ernolle tuo oma huono työn jälki ja jos ei ole mahdollisuus tuottaa parasta mahdollista jälkeä luovasti. Työn päätavoitteena on hyvä lopputulos, eikä prosessien tarkka noudattaminen. Yleisesti, Forsström kuvailee työn isoissa digitoimistoissa olevan hyvin hektistä ja työntekijöiden tekevän hyvin helposti liikaa töitä. Hänen mielestään, ihmiset ajattelevat usein, että ylityöt ovat hyvä juttu. Erno kiteyttää osuvasti, että tärkeintä työnteossa on ajankäyttö, eikä työtuntien määrä.

3.2 Haastattelututkimuksen analyysi

Haastattelujen jälkeen litteroin ne, jotta pystyin tulkitsemaan materiaalin paremmin. Itselleni helpoin tapa oli tulostaa molemmat haastattelut paperille, joka selkiytti työnteoani valtavasti. Tämän jälkeen aloin listaamaan haastatteluissa esiintyviä teemoja. Haastattelujen analyysi on oman tulkintani varaista ja koitin pitää mielessä objektiivisuuden, enkä vetää liiallisia mustavalkoisia johtopäätöksiä. Oli kuitenkin ilmeistä, että haastatteluissa nousi selviä teemoja, joita käsittelen seuraavaksi. Kuvio 1 ilmentää haastattelututkimuksesta nousseita teemoja.

Kuten mainitsin haastattelututkimusta esitellessäni, molemmat haastateltavat ovat töissä hieman epätavallisissa yrityksissä, joissa työntekijällä on paljon omaa vapautta, mutta myös paljon vastuuta. On selvää, että molemmat haastateltavista ovat olleet alalla pidempään ja he ovat löytäneet itselleen sopivan työpaikan. On kiinnostavaa,

että molemmat haastateltavista korostavat, että jäykkä hierarkkinen ja byrokraattinen työpaikka ei toiminut heille kummallekaan työpaikaksi ja he kertovat kokeneensa siellä enemmän stressiä kuin nykyisellä työpaikallaan. Mitä heidän työpaikallaan sitten tehdään oikein, että he eivät koe niin paljoa stressiä?



Kuvio 1. Haastattelututkimuksen analyysin teemoja.

Keskeinen teema haastatteluissa on tietotyöläisen valinnanvapaus, autonomia ja se, että ylityöt ja työn määrä ei lisää suoritustasoa, vaan tapa, miten töitä tehdään. Haastateltavien mukaan työntekijällä tulisi olla oma vapaus tehdä omia ratkaisuja ilman, että johto tai päälliköt hengittävät niskaan ja kertovat, miten heidän tulisi tehdä heidän työnsä. Kun massat, joille suunnitellaan palveluita ja tuotteita muuttuu monimutkaisemmaksi mm. digitalisoitumisen myötä, myös tietotyöläisten tulee muuttua mukana, jotta he voivat palvella asiakkaitaan hyvällä laadulla. Myöskin työntekijän fyysinen sijainti on siirtynyt lähemmäs asiakasta. Töitä tehdään usein asiakkaan luona, joka antaa paremman tuntuman tehtävään projektiin.

Kun työntekijältä poistetaan liialliset esteet ja prosessit työnteosta, hänen annetaan löytää itse ratkaisut ja omat rajansa. Tämän muotoisessa työssä korostuu uusien taitojen omaksuminen sekä uteliaisuus ja ihminen saa harjoittaa omaa autonomian tarvetta. Haastateltavat esittävät, että heidän alan trendinä on kapea-alaisen työnkuvan muutos

laaja-alaiseksi osaamiseksi, jossa mennään eri osastojen rajojen yli, eikä työskennellä vain yhdessä työtehtävässä. Esimerkiksi graafikko opettelee ohjelmoimaan ja ohjelmoija taas opettelee jotain visuaaliselta puolelta. Tämä tekee työntekijästä uteliaamman ja hän haluaa omaksua uusia taitoja, joka varmasti lisää mielenkiintoa työntekoon. Toisaalta, jos työntekijöiltä ruvetaan odottamaan laaja-alaisia taitoja kaikilta aloilta, lisääkö tämä työntekijän stressin määrää, jos se ei enää ns. vapaavalintaista, vaan osa ”pakollista” työnkuvaa. Onko tulevaisuuden digitaalisen alan ammattilainen moniosaaja, joka tietää vähän kaikkea jokaisesta erikoisalasta?

Mieleeni herää kysymys haastattelututkimusta analysoidessa onko Hakkarainen ja Forsström vain onnistuneita esimerkkitapauksia, kun mietimme miten stressi ilmenee tietotyöläisten arjessa? Kuinka monta samankaltaista yritystä Suomessa on, jossa tietotyöläisellä on näin paljon autonomiaa ja valinnanvapautta? Hakkarainen kertoo haastattelussaan, että tietää vain muutaman. Ehkä tulevaisuuden trendi onkin Reaktor-yrityksen kaltainen muodonmuutos, missä ihmiset vain tukevat toisiaan, eikä varsinaisia johtajia tai johtoa ole. Tekemäni tutkimuksen perusteella työntekijät ainakin olisivat tyytyväisiä näiden olojen vallitessa.

4 Mitä stressi on

Kiire ja suorittaminen ovat keskeisessä roolissa, kun tutkitaan mitä stressi on. Arkikiellessä, kun puhumme stressistä, sillä on usein negatiivisesti latautunut sävy – se kuvaillee jotain pahaa, rasittavaa ja voimia kuluttavaa tapahtumaa. Olen kuullut monen toivovan, että päivässä olisi enemmän tunteja, koska aika ei yksinkertaisesti riitä kaiken tekemiseen. Muun muassa tämä ihmisen kokema puutteen kokemus voi aiheuttaa stressireaktion. Mitä ihmisen kehossa silloin oikein tapahtuu ja mitä stressi on? (Tarvonen 2015; Hanna 2014, 18–19; Vartiovaara 2008, 6.)

Perusolettamuksena stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että ne kuormittavat tai ylittävät ihmisen voimavarat. Lääkäri Antti Mattila kertoo, että mikä tahansa kielteinen tai myönteinen muutos voi aiheuttaa tällaisen tilanteen. (Mattila 2010.) Kielteinen muutos esimerkiksi voisi olla työpaikan menettäminen, mikä aiheuttaa stressiä elämän kaikilla osa-alueilla. Myönteinen muutos taas saattaa olla esimerkiksi ylennys töissä, joka tuo paljon mielihyvää yksilön elämään taloudel-

lisesti sekä psyykkisesti mutta myös stressiä tulevasta – miten yksilö tulee selviytymään uusista haasteista ja paineista.

Stressireaktio on hyvin yksilöllinen ja kokonaisvaltainen, siksi sitä on vaikea määrittellä. Stressille on laadittu monta eri määritelmää, usein kevein perustein ja varsinaista universaalia määritelmää stressille ei ole (Vartiovaara 2008, 36; Korkeila 2008, 683).

CD-Facta 2004 määrittelee stressin näin:

Stressi: alk. ruumiillinen tai henkinen rasitus, johon elimistö reagoi rasituksen aiheuttajan laadusta riippumattomalla yleisellä puolustusmekanismilla sopeutuakseen rasitustilanteeseen. Nykyisin stressillä tarkoitetaan yksilön ja ympäristön välisen ristiriitatilanteen aiheuttamaan rasitusta, joka häiritsee yksilön ruumiillista tai henkistä hyvinvointia. (Vartiovaara 2008, 15–16.)

4.1 Stressireaktio

Stressireaktio voidaan jakaa Työterveyslaitoksen tutkija Sampsa Puttosen mukaan kolmeen osaan: emotionaalisiin, kognitiivisiin ja kehollisiin tapahtumiin. Emotionaaliset eli tunteelliset tapahtumat kertovat ihmiselle, että jotain merkittävää on tapahtumassa. Kognitiivisissa eli toiminnallisissa tapahtumissa ihmisen silloinen toiminta keskeytyy stressireaktion kohdatessa, ja hän alkaa etsiä tapaa mm. ennen opitun perusteella, miten hän ratkaisee tilanteen. Kehollisiin tapahtumia taas valmistavat kehon kohtaamaan stressireaktion fyysisillä muutoksilla. (Puttonen 2015.)

Stressi-käsitteen syntyä ajateltiin, että ihminen koki stressiä aina kun hän joutui sopeutumaan johonkin ympäristöön. 1300-luvulla stressi-termi tarkoitti vaikeuksia, ahdinkoa sekä vastoinkäymisiä, ja oletetaan, että stressi-sana tulee latinankielisestä *stringere*-sanasta, joka tarkoittaa ”puristamista, voimakasta taputtamista tai loukkausta”. Selvästi, stressi-termi on ollut negatiivisävyinen kautta aikojen. Stressi-ilmiö oli sen syntyä ajateltiin tutkijoiden mielestä puhtaasti fyysinen ilmiö, ja ajateltiin, että ihminen koki stressiä aina joutuessaan esimerkiksi tavanomaista kylmempään tai kuumempaan lämpötilaan (Kalimo 1987, 50–51; Vartiovaara 2008, 14.) Tämä käsitys stressistä on kuitenkin muotoutunut erilaiseksi ajan kuluessa.

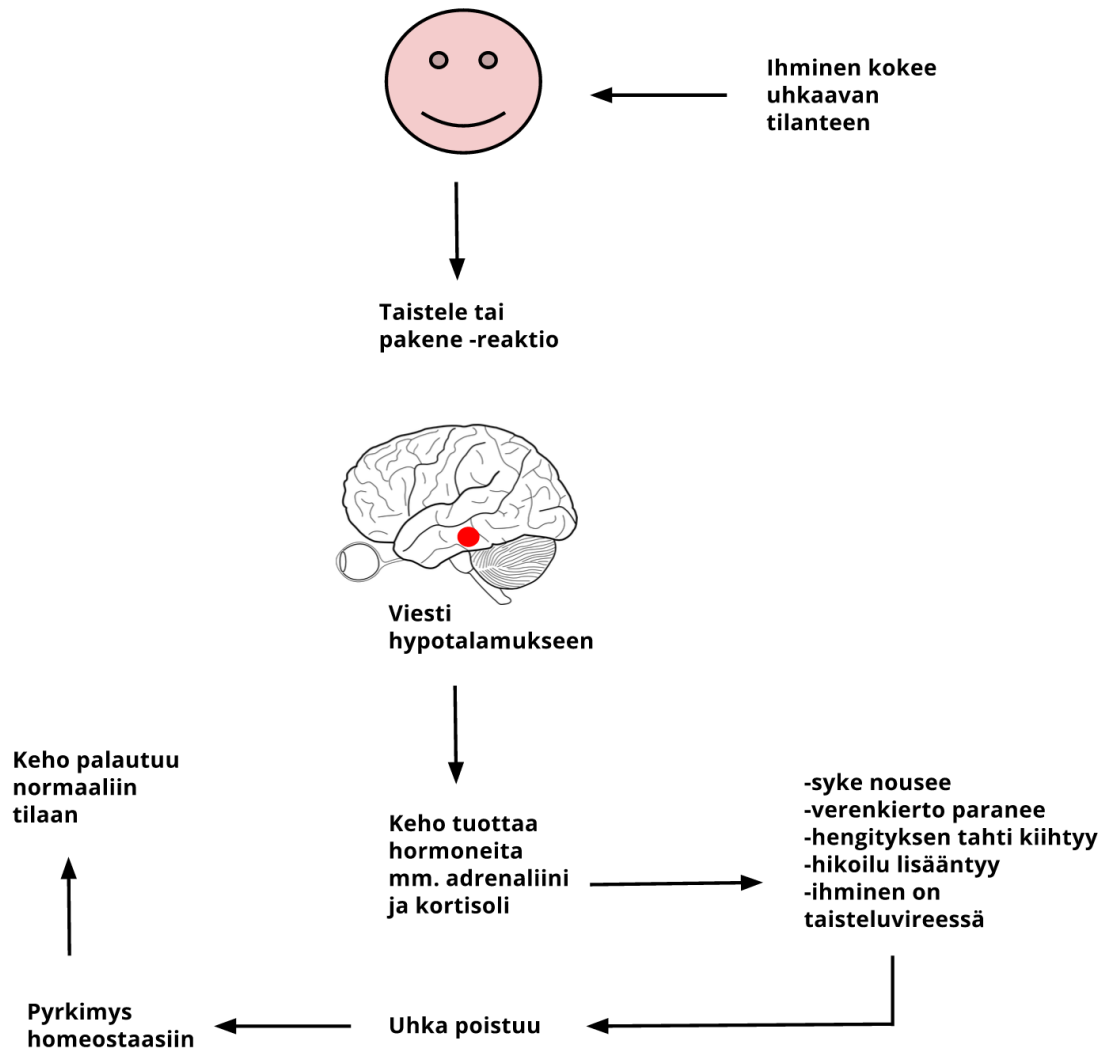
Eräs tärkeä tutkija, jota voidaan pitää ”stressin isänä” on Hans Selye. Hän kumosi hiiritutkimuksilla tekemillään löydöksillä käsitystä, että ihminen olisi pelkkä fyysinen kokonaisuus tai ympäristöolojensa passiivinen tuote. Selye ihmetteli usein, että lääkärit ei-

vät kiinnittäneet tarpeeksi huomiota siihen, miksi ihminen oli sairas, vaan he päättelivät vaan hänellä olevan syndrooma "olla sairas". Selye alkoi tutkia stressireaktiota ihmisissä ja päätteli, että stressillä oli oma tietty roolinsa, jos ihminen sairastui. Stressireaktio vaikuttaa ihmiseen psykofyysisesti todella monin tavoin, eikä se ei ole vain fyysinen reaktio. (Kalimo 1987, 51; Vartiovaara 2008, 21–24, 31, 84.) Stressireaktio ilmenee vuorovaikutuksessa ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä, ja jokainen meistä kokee sen erilailla (Ahola & Lindholm 2012a, 11). Siksikin on mahdotonta vetää täsmällisiä johtopäätöksiä siitä, miten kukin ihminen kokee stressiä.

4.1.1 Fyysiset reaktiot ja seuraamukset

Palataanpa ajassa taaksepäin. Esi-isämme *Homo Sapiens Sapiens* on luonnossa etsimässä ruokaa, ja yhtäkkiä hän kohtaa vaarallisen pedon. Metsästäjä tietää, että nyt on tosi kyseessä. Hänen tulee taistella tai paeta, jotta hän säilyy elossa. Tämä tilanne laukaisee ihmisen kehossa tapahtumaketjun, jota voimme kutsua stressireaktioksi. Kun käymme läpi, mitä stressi aiheuttaa ihmisen kehossa on hyvä muistaa sen alkuperäinen tarkoitus. Voisimme ajatella stressin alkuperäisen tarkoituksen olevan hyvin "historiallinen" tapahtuma, joka valmisti esi-isämme kehon tappelemaan, kohtaamaan vaaran ja näin pysymään elossa. (Vartiovaara 2008, 29.) Kuvio 2 kuvaa omaa ymmärrystäni stressireaktion kulusta.

Metsästäjän kehossa alkaa tapahtua, katso kuvio 2. Aivojen kuorikerros lähettää signaalin aivojen keskellä olevaan hypotalamus-osaan, joka säätelee useita ihmisen eri ruumiintoimintoja. Viestiketju etenee, hypotalamus lähettää viestin eteenpäin ja koko ihmisen elimistö siirtyy valmiustilaan. Käskytyks metsästäjän kehossa löytää tiensä kehon keskushermoston sympaattisen osaan, ja ihmisen keho alkaa tuottamaan erilaisia hormoneita, mm. kortisolia ja adrenaliinia, jotka vapautuvat ihmisen verenkiertoon aiheuttaen kehoon yleisen hätätilan. Metsästäjän syke nousee, verenkierto paranee, hengityksen tahti kiihtyy, hikoilu lisääntyy ja ihminen on kokonaisvaltaisessa otteluvireessä kohtaamaan vaaran. Hän on ns. taistele tai pakene -tilanteessa. (Vartiovaara 2008, 29; Hanna 2014, 19.) Miten ihmeessä tämä historialliselta tuntuva tapahtuma liittyy nykypäivän ihmiseen?



Kuvio 2. Stressireaktio yksinkertaistettuna.

Esi-isämme vaaratilanne on ohi, ja peto on lähtenyt karkuun. Metsästäjän keho alkaa palautua sen normaaliin tilaan. Tutkija Claude Bernard esitti 1860-luvulla, että ihmisen elimistö pyrkii säilyttämään sisäisen tilansa vakiona ja tasapainoisena erilaisilla mekanismeilla. Metsästäjän keho pyrkii kumoamaan epätasapainotilan, joka vallitsi hetki sitten, tavanomaiseksi. Hänen sykkeensä tasaantuu, stressihormonien tuotantonsa loppuu ja keho rauhoittuu. Ihmisen keho pyrkii homeostaasiin, eli sisäiseen tasapainoon. (Vartiovaara 2008, 18.) Mutta mitä tapahtuu, jos keho ei pääse tasoittamaan tätä tilannetta ja stressireaktio on pysyvä?

Nyt päästään lähemmäs nykypäivän stressi-ilmiötä. Modernin *Homo Sapiensin* ei tarvitse nimittäin taistella ruuasta. Voisin väittää, että ihmisen elämää stressaa enemmän-

kin hänen elämäntyyliinsä, josta kerron lisää tulevissa luvuissa. Nykyihmisen elämä on täynnä ärsykyitä ja valintoja, ja saatavilla oleva tiedonmäärä on räjähdysmäisen laaja. Tiedon määrä ympärillämme kasvaa kasvamistaan, olemassa olevat palvelut kehittyvät ja uusia ohjelmia tulee markkinoille jatkuvalla syötöllä. (Valtonen 2015.) Onko moderni ihminen valmis teknologian tuomiin hedelmiin? Pahimmillaan ihmisen stressireaktio voi pitkittyä, ja ihminen voi käydä ylikierroksilla jatkuvasti keskittyen vain haasteista suoriutumiseen. Kun ihmisen voimavarat eivät riitä enää stressireaktion tasapainottamiseen, seurauksena on uupumus ja sairastuminen. (Korkeila 2008, 683; Ahola & Lindholm 2012a, 12.)

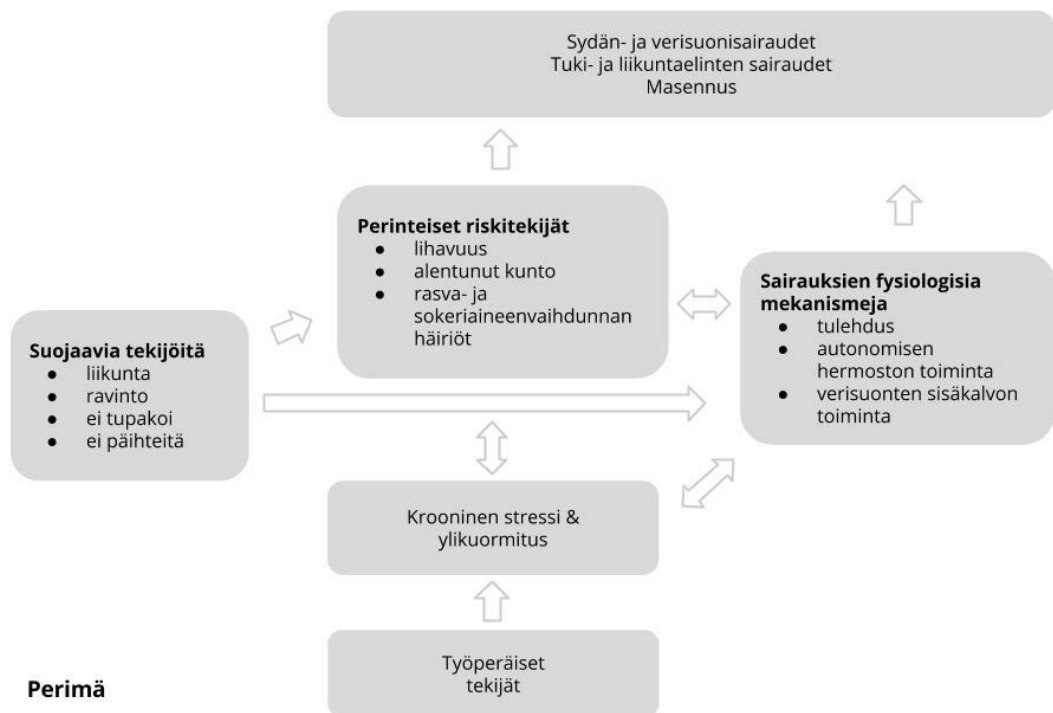
On erittäin tärkeää, että ihmisen keho palautuu stressireaktiosta. Jos stressireaktio pysyy jatkuvana, se voi aiheuttaa monenlaisia pysyviä oireita tai sairauksia. Stressin aiheuttamia fyysisiä oireita voi olla esimerkiksi päänsärky, pahoinvointi, hikoilu, selkävaivat, huimaus tai sydämentykytys. (Mattiila 2010; Korkeila 2008.) Tutkimusten perusteella stressin on todettu liittyvän myös seuraaviin vaivoihin: sydän- ja verisuonitaudit, mielenterveyden häiriöt, diabetes, tuki- ja liikuntaelinten vaivat. Amerikkalaisessa tutkimuksessa on osoitettu, että ihminen sairastuu flunssaan todennäköisemmin kuormittuneena kuin vähän kuormittuneena. (Virtanen, Oksanen, Takala, Kivimäki & Lindholm 2012, 128–9.) On myös esitetty, että stressi saattaisi nopeuttaa ihmisen DNA:n telomeerien lyhentymistä, joka on ihmisen keskeinen osa ikääntymisen prosessia (Korkeila 2008). Toisin sanoen, stressi saattaa myös ikäännyttää.

Kuitenkin useat asiantuntijat korostavat uniongelmiin olevan suurin stressin oire (mm. Valtonen 2015; Puttonen 2015; Tarvonen 2015). Professori Markku Partinen toteaa Helsingin Sanomissa, että stressi on unettomuuden pääaiheuttaja. Kun ihminen ei nuku tarpeeksi, elimistö ei ehdi palautua päivän tekemisistä, ja tämä voi laukaista ilkeän noidankehän – ihminen alkaa stressaamaan siitä, ettei saa unta tarpeeksi ja univaje suurenee. Teppo Valtonen muistuttaa, että ihmiset saattavat ajatella, jos he nukkuvat yhden yön pidempään, että se riittää kattamaan pidemmän ajan univajeen. Yksi hyvin nukuttu yö ei välttämättä riitä siihen, että keho palautuu sen normaaliin tilaan. Ihmisen keho saattaa tarvita enemmän lepoa pidemmänkin ajanjakson, riippuen yksilöstä. Valtonen ehdottaa, että päiväunet ovat mainio lisä palautumiseen. (Valtonen 2015; Tarvonen 2015.)

Työterveyslääkäri Heini Ahveninen luettelee Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisussa stressin oireista:

Ylikuormittumisen oireet ovat yksilöllisiä. Tyypillisiä ovat ärtyisyys, unettomuus, seksuaalinen haluttomuus, mielenterveyden oireet, muisti- ja keskittymisvaikeudet ja erilaiset kiputilat. Ongelmanratkaisukyky heikkenee ja virheiden ja tapaturmien riski kasvaa. Infektiotaudit iskevät helpommin, paino ja verenpaine voivat kohota ja rytmihäiriöt lisääntyä. (Haikarainen 2014.)

Kuten olen maininnut, oireet voivat olla monenlaisia. Kuvio 3 kuvaa työstä aiheutuvan stressin ja ylikuormituksen yhteyksiä sairauksiin. On olemassa riskitekijöitä ja suojaavia tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen todennäköisyyteen sairastua vakavasti stressistä aiheutuvasta kuormituksesta. Muun muassa terveelliset elämäntavat ovat suojaavia tekijöitä, kun taas huono kunto ja lihavuus ovat riskitekijöitä, jotka voivat edesauttaa ihmisen sairastumista työstä aiheutuvasta ylikuormituksesta.



Kuvio 3. Stressin ja ylikuormituksen yhteydet sairauksiin. Mukaeltu lähteestä. (Virtanen ym. 2012, 129.)

On tärkeä pitää mielessä, että stressinsietokyky vaihtelee ihmisissä. Hans Selye onkin kuvannut osuvasti, että on olemassa kahdenlaisia ihmisiä: kilpahevosiä ja kilpikonna. Kilpahevokset viihtyvät stressaavissa tilanteissa ja nauttivat kiivaasta elämäntyylistä, kun taas kilpikonnat elävät mielellään keskellä rauhallisuutta ja hiljaisuutta. Luulen, että

haastateltavat Hakkarainen ja Forsström ovat molemmat kilpahevosiä ja he tuntuvat nauttivat hektisestä työstä. Ihmisen selviytyminen stressin kanssa vaikuttaa hyvin yksilöllisesti hänen omat psykologiset ominaispiirteensä, kognitiiviset kokemuksensa sekä hänen sosiaalinen asemansa. Jos katsomme ihmisen elinkaarta, kyky sietää tai hallita stressiä kehittyi jo äidin kohdussa. Sikiöaikaiseen stressin vaikuttaa äidin ravinnon saanti ja laatu, stressitila ja mieliala sekä ympäristön kemikaalit. Sen on todettu vaikuttavat laaja-alaisesti ihmisen hyvinvointiin. Myös ihmisen perimä ja temperamentti vaikuttavat ihmisen kykyyn sietää stressiä. (Pulkki-Råback 2012a, 27–33; Vartiovaara 2008, 31–33.)

4.1.2 Psyykkiset reaktiot ja seuraamukset

Stressi on kiinnostava ilmiö, sillä itse stressin kokeminen on psykologista, mutta sen vaikutukset ihmiseen ovat fyysisiä. Ihmisen oma arvio stressaavasta tilanteesta on tärkeässä asemassa, sillä ihminen voi itse vaikuttaa kokemaansa stressin määrään. Ihmisen tekemään arvioon vaikuttaa suuresti määrin hänen temperamenttinsa ja persoonallisuutensa. Kreikkalainen filosofi Epiktetos oli sitä mieltä, ettei merkitystä ole sillä, mitä meille tapahtuu, vaan sillä, miten siihen reagoimme. (Mattila 2010; Pulkki-Råback 2012b, 45.)

Ihmisen temperamentti selittää osin sen, miten hän reagoi stressiin. Temperamentti tarkoittaa ihmisen persoonallisuuden ”ydintä”, se on ikään kuin pohja, jolle koko persoonallisuus rakentuu. Pulkki-Råback esittää temperamentin olevan ihmisen neurobiologinen tausta, joka on melko pysyvä koko elämänkaaren ajan. Mainitsin luvussa 4.1.1 Hans Selyen osuvan kuvauksen ihmisistä kilpahevosiä tai kilpikonnina, kun mietimme heidän stressinsietokykyään. Temperamentti ja persoonallisuus antavat osviittaa, onko ihminen kilpahevonen vai kilpikonna – nauttiiko hän stressin tunteesta vai ei. (Pulkki-Råback 2012b, 45–53.)

Kun ihminen voi hyvin töissä hänen emotionaaliset, kognitiiviset ja keholliset tuntemuksensa ovat tasapainossa. Haastateltavat Hakkarainen ja Forsström kertovat tämän onnistuvan, kun työ ja vapaa-aika ovat hyvässä balanssissa (2015). Psykologisen näkemyksen mukaan stressireaktio on ihmisen ajattelun ja tunteen välittämää ja stressi on yksilön sisällä tapahtuva psykologinen prosessi, jossa psyykinen tai fyysinen hyvinvointi koetaan uhatuksi. (Puttonen 2015.) Tavallisia stressiin liittyviä psyykkisiä oireita ihmisillä ovat aggressio, ahdistuneisuus, jännittyneisyys, ärtymys, muistiongelmia,

unihäiriöt sekä masentuneisuus. Ihminen ei välttämättä havaitse stressin pitkittyneitä oireita. Jos stressitila pääsee vakavaksi siitä voi seurata masennus tai työuupumus. Ihmisen keho ei tällöin ole päässyt elpymään ja palautumaan normaalisti, ja masennus tai työuupumukseen liittyvä väsymys voivat jopa suojata elimistöä täydelliseltä romahamiselta. Psykologi Juha Rainio muistuttaa, jos ihminen on liikastressin vallassa, hän ei pysty nauttimaan ns. hyvästä stressistä lainkaan. Hyvä stressi edellyttää psyykkistä terveyttä ja muuttuukin vaikeammaksi, jos ihminen on hyvin kuormittunut. (Ahola & Lindholm 2012a, 12–13; Mattila 2010; Rainio 2015.) Esittelen mitä hyvä stressi tarkoittaa luvussa 4.2.

Persoonallisuustutkimuksissa on havaittu kaksi keskeistä persoonallisuuden piirrettä, jotka auttavat meitä hahmottamaan, miten erilaiset ihmiset käsittelevät stressiä. Ensimmäinen on ihmisen taipumus kokea negatiivisia tunteita ja toinen on ulospäinsuuntautuneisuus. Taipumus kokea negatiivisia tunteita kertoo ihmisen ”neuroottisuudesta” ja siitä, miten helposti hän huolestuu asioista tai miten voimakkaasti hän reagoi tunneperäisiin asioihin. Ulospäinsuuntautuneisuus taas on piirre, joka kertoo, miten innostunut, seurallinen ja energinen yksilö on. Nämä persoonallisuuspiirteet voivat ilmentää, miten ihminen kokee stressiä ja uupuuko hän siitä helposti. Jos ihminen kokee yleisesti paljon negatiivisia tunnetiloja, on todennettu, että hänellä on suurempi työuupumuksen riski kuin muilla. (Pulkki-Råback 2012b, 45–53.)

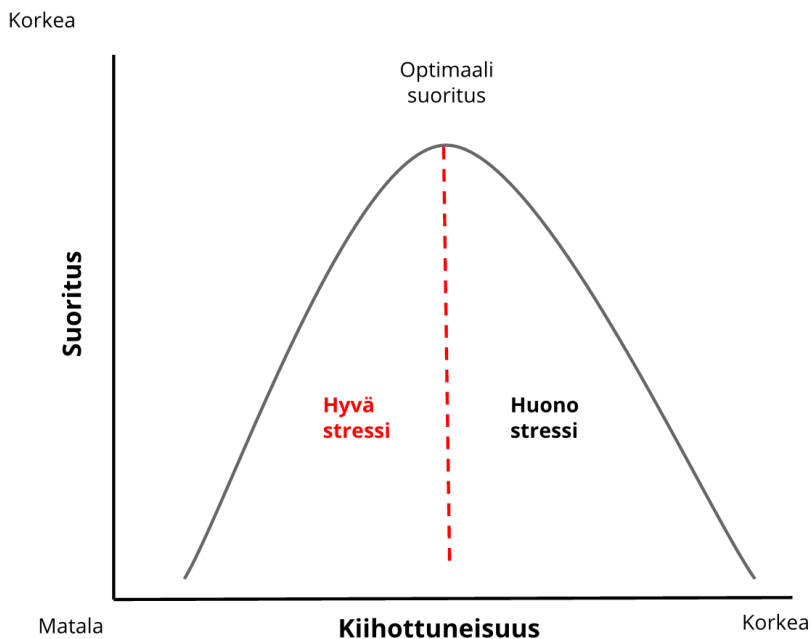
On tärkeä muistaa, että ihmisen luo itse oman ympäristönsä, jossa hän toimii. Yleisesti ihminen valikoituu työympäristöön, joka tukee hänen persoonallisuutta, esim. jos yksilö on hyvin aktiivinen, hän valitsee hektisen työympäristön ja työ saattaa olla hyvin stressaavaa. (Pulkki-Råback 2012b, 45–53.) Tasapainomalli-teorian mukaan stressi on lähtöisin tästä yksilön ja ympäristön yhteensopimattomuudesta. Tämä ristiriita syntyy, kun yksilö asettaa erilaisia odotuksia, toiveita tai mahdollisuuksia ympäristölleen, työpaikalleen ja ympäristö ei vastaakaan halutulla tavalla. Kun ihminen kokee, että hänen odotuksensa, toiveensa tai mahdollisuutensa eivät kohtaa ympäristön kanssa, tulevat yksilön coping-keinot eli selviytymistaidot tärkeään rooliin. Ne määrittelevät, miten ihminen selviytyy tästä ristiriidasta. Coping-keinojen avulla, joko onnistumme kohtaamaan nämä haasteet tai sitten emme. Coping-keinoja voivat olla esimerkiksi huumori, kiroileminen, itsensä kontrollointi, ongelmista ääneen puhuminen tai rehentely. Kun katsomme stressidonnaisten sairauksien syntyä on tärkeää huomata, että ne syntyvät juurikin kun ihmisen coping-keinot eivät enää riitä kohtaamaan stressaavaa tilannetta. (Ahola & Lindholm 2012b, 21–26; Vartiovaara 2008, 136–139.)

Ihmisen ja työympäristön tavat vaikuttavat myös paljon hänen kokemaan stressiin. Tavat ovat ihmisen hyväksi havaittuja toimintamalleja, joita hän toistaa uudelleen ja uudelleen ja ne ovat pääasiallisesti hyvä asia. Esimerkiksi Hakkaraisella (2015) on tapa mennä kahvitauolle, kun hänestä tuntuu, että on ollut uppoutuneena töihin liian pitkään ja Forsströmillä (2015) taas on tapa lähteä kävelyille, jos hänestä tuntuu, että työt junaavat paikoillaan eikä luovuus ole huipussaan. Tuominen esittää, että mitä enemmän ihmisellä on automaatioksi muuttuneita tapoja, sitä enemmän ihmiselle jäisi resursseja yllättävien asioiden ratkaisemiseen. Tämän mukaan ongelmia alkaa valjeta vasta, kun ympäröivä maailma muuttuu nopeasti ja oppimamme tavat vanhentuvat ja nämä "hyväksi havaitut toimintamallit" kääntyvät itseään vastaan. Esimerkiksi ihmisen tapa juoda lasillinen viiniä, kun hän tulee kotiin rankan työpäivän jälkeen voi muuntautua tavaksi. Valtonen (2015) toteaa alkoholin olevan pahin mahdollinen tapa rentoutua työpäivän jälkeen, sillä se heikentää unen laatua. Ihminen voi nauttia hetkellisesti alkoholin tuomasta rentoutumisen tunteesta, mutta vaikuttaa itseasiassa päinvastoin ihmisen palautumiseen, sillä se heikentää hänen unen laatua. Syvään juurtuneita tapoja on hyvin vaikea muuttaa. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 42.)

4.2 Hyvä stressi ja huono stressi

On väärin olettaa, että kaikki stressi olisi huonoa. Tieteellisten tutkimusten perusteella on huomattu, ettei stressi ole aina haitallista ihmiselle, vaan sillä on hyvä vaikutus monissa tilanteissa. Voidaankin ajatella, että on olemassa hyvää ja huonoa stressiä. Ongelma syntyy vasta, kun nimenomainen huono stressi pitkittyy, sillä stressin tulisi olla tilapäinen olotila. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 69; Vartiovaara 2008, 15–16.)

Stressi voidaan jakaa kolmeen eri tyyppiin: eustressiin, neustressiin ja distressiin. Eustressin voidaan kuvailla olevan hyvää stressiä, distressin huonoa stressiä ja neustressin voidaan kuvailla olevan eräänlainen neutraali tila. Vartiovaaran mukaan usein käytetty esimerkki neustressistä on vaikkapa meistä kaukana maantieteellisesti tapahtunut onnettomuus, jonka koemme ikävänä asiana, mutta se ei varsinaisesti aiheuta meille stressiä. (Vartiovaara 2008, 15–16.) Kuvio 4 auttaa meitä hahmottamaan, miten hyvän ja huonon stressin rajat ilmenevät.

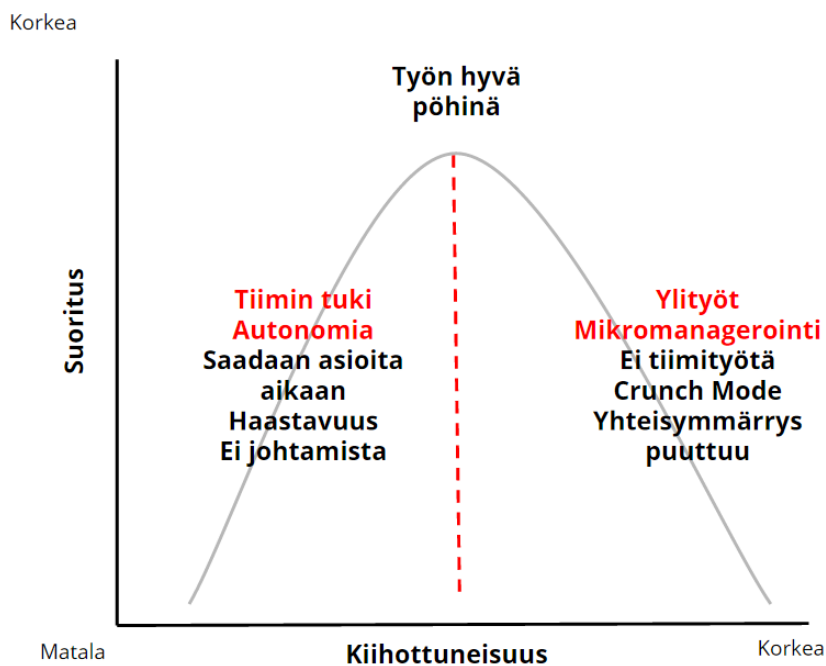


Kuvio 4. Optimaalinen suoritustaso. Mukaeltu kaavio Yerkes-Dodson-laista (Van Gorp 2012, 38.)

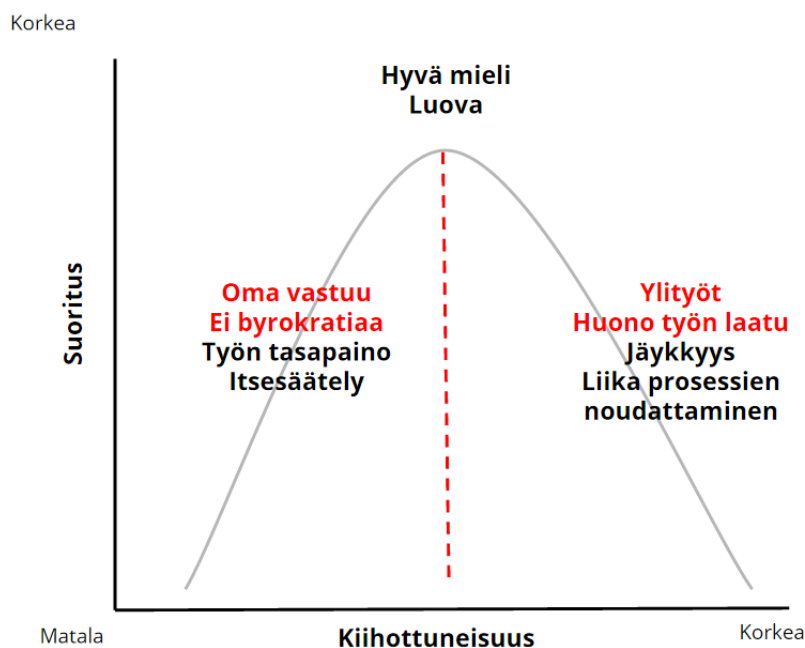
Robert M. Yerkes ja John Dodson kehittivät vuonna 1908 Yerkes-Dodson-lain. Sen mukaan ihminen voi hyvin "kun häneen kohdistuvat odotukset ja paine eivät ole sen paremmin liian suuria kuin pieniäkään" (Tuominen & Pohjakallio 2012, 142). Yerkes-Dodson-lakiin pohjautuva kääntynyt U-käyrä osoittaa, miten kiihottuneisuus ja ihmisen kokema stressin määrä vaikuttavat ihmisen suoritukseen. Kun ihmisen kiihottuneisuus ja stressitaso nousevat, nousee myös ihmisen suoritustaso. Tätä ilmiötä voidaan kutsua eustressiksi eli hyväksi stressiksi. Eustressi on lähes välttämätöntä ihmisen henkiseen kasvuun ja kehitykseen. Sen kokonaisvaltaista positiivista vaikutusta ihmiseen voidaan kuvata elämän mausteeksi tai kipinäksi, joka ylläpitää intoa elämään. Kun kiihottuneisuus ja stressitasot kohtaavat optimaalisen tason suoritustason kanssa tätä voidaan kutsua stressin optimaaliseksi tasoksi, jota voi kutsua myös flow-tilaksi. (Van Gorp & Adams 2012, 38, 70; Vartiovaara 2008, 6.) Flow'sta lisää luvussa 4.3.

Voimmekin huomioda kuvioista 4, että kun ihminen on päässyt suorittamisen ja kiihottumisen optimaaliseen tasoon, tai flow-tilaan, U-käyrä alkaa laskea. Tämä tarkoittaakin, jos ihmisen kiihottuneisuus ja stressitaso jatkuu pitkään ihmisen suoritustaso laskee ja ihminen alkaa kokea distressiä eli huonoa stressiä. (Van Gorp & Adams 2012, 38, 70; Vartiovaara 2008, 6.) Tästä voisimme vetää johtopäätöksen, että jos ihminen tekee liikaa

töitä se vaikuttaa hänen suoritustasoon negatiivisesti. Tämän johtopäätöksen tutkiminen on merkittävää opinnäytetyölleni, sillä tällä U-käyrällä voimme osoittaa, että liika suorittaminen ei ole hyvästä. Miten sitten tämä suorittamisen tarve ja hyvän ja huonon stressin kokeminen istuu tietotyöläisten kokemaan stressiin? Alla esitän uudet versiot kuvioista 4 nojautuen Tuomas Hakkaraisen (2015) ja Erno Forsströmin haastatteluihin (2015). Esitän kuviossa 5 ja 6, miten tietotyöläisen stressikokemukset heidän työssään jakautuvat Yerkes-Dodson-lain pohjautuvaan U-käyrään. Näistä käy ilmi, että on hyvin vaikea määrittellä, mitkä hyvän työn imun ja työn taakan rajat ovat, ne riippuvat yksilön tuntemuksista ja työympäristöstä.



Kuvio 5. Tuomas Hakkaraisen kokema hyvä ja huono työstressi. Mukaeltu kaavio Yerkes-Dodson-laista. (Van Gorp 2012, 38.)



Kuvio 6. Erno Forsströmin kokema hyvä ja huono työstressi. Mukaeltu kaavio Yerkes-Dodsonilaista. (Van Gorp 2012, 38.)

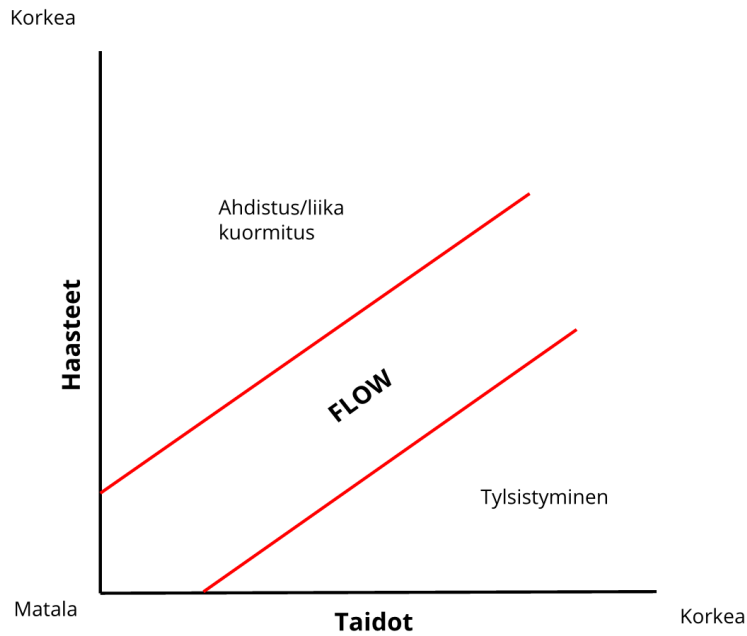
Kuvio 5 ja 6 kuvailevat haastateltavien kokemia hyvän ja huonon stressin aiheuttajia. Hakkarainen kuvailee kuviossa 5 tiimin tuen, työntekijän autonomian, haastavuuden sekä tunteen, että saadaan asioita aikaan, tuovan hänelle hyvää stressiä. Optimaalista työn tasoa Hakkarainen kuvailee työn hyväksi pohinäksi, jolloin asioita saadaan aikaan ja, jolloin on yllä hyvä flow-tila. Hakkarainen kertoo flow-tunteen keston vaihtelevan projektista toiseen ja jos hän pystyy keskittymään ilman keskeytyksiä yhteen työtehtävään flow'n tunteen jatkuvan pisimpään. Jos projekti tai työtehtävä keskeytyy usein, hän kuvailee flow'n tunteen olevan vähäinen ja lyhyt. Jos taas siirrämme katseen toisen haastateltavamme Erno Forsströmin hyvän stressin aiheuttajiin kuviossa 6 voimme huomata joitain yhtenäisyyksiä. Forsströmillä ja Hakkaraisella molemmilla autonomian tunne on tärkeässä roolissa, kun tutkimme, mikä aiheuttaa heille hyvää stressiä. Forsström kuvailee vastuun tunteen, työn tasapainon ja yleisvaltaisen itsesäätelyn tuovan hänelle hyvän stressin tuntemuksia.

Jos siirretään katse kuvion 5 ja 6 toiselle puolelle eli huonon stressin aiheuttajiin voimme taas huomioida haastateltavien yhtenäisiä kokemuksia. Ylityöt, sekä Hakkaraisen kuvailema mikromanagementi, ja Forsströmin liika prosessien noudattaminen sekä jäykkyys aiheuttavat molemmille huonoa stressiä. Tämä on mielestäni kiinnostava

huomio ja voisin kärjistä, että hyvän johtajuuden tai johtajien poistaminen tietotyöläisten elämästä saa tietotyöläisen voimaan paremmin. Hakkarainen kuvailee myös tiimityön ja yhteisymmärryksen puutteen sekä crunch modessa liian pitkään olemisen tuovan hänen työelämäänsä huonoa stressiä. Crunch mode on kohta, jossa projekti ei etene tai tiimillä voi olla tunne, että he ovat umpikujassa. Forsström taas kuvailee huonon työn laadun ja sen, että ei ole resursseja tai valmiuksia tehdä hyvää laatua asiakkaalle, aiheuttavan huonoa stressiä. Molemmat haastateltavista kertovat stressitasojen nousevan myös, kun projekti lähestyy sen deadlinea.

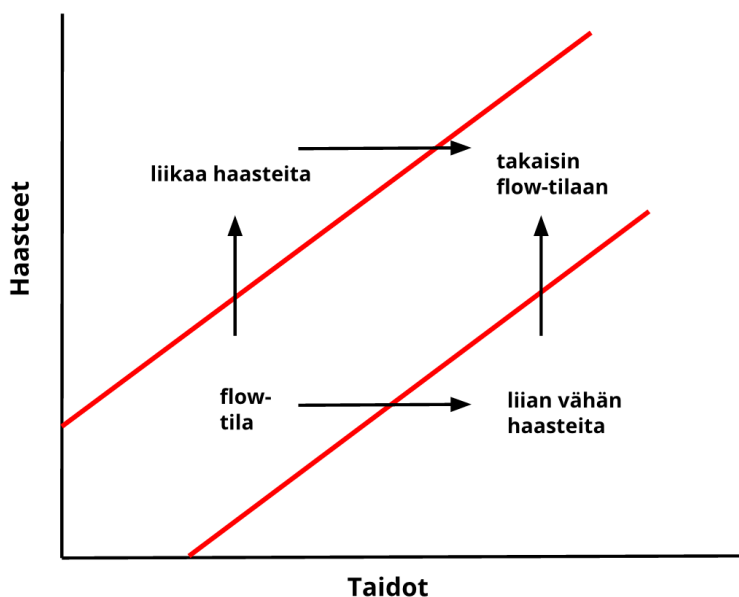
4.3 Flow-tila

Kun ihmisen suoritustaso ja kiihottuneisuus kohtaavat optimaalisen tason, kuten esitin edellisessä luvussa, ihminen on ns. flow-tilassa. Mihaly Csikszentmihalyi kehitti teorian flow'sta, jossa ihminen on niin keskittynyt tekemäänsä asiaan, että mikään muu asia ei merkitse sillä hetkellä. Tämä on tila, jossa ihmisen taidot sekä haasteet kohtaavat ja ajantaju saattaa kadota. Flow tuottaa ihmiselle kontrollin tunnetta sekä mielihyvää. (Csikszentmihalyi 2008, 4, 83.) Voimme kuvailla flow-tilaa myös työn imuksi tai kuten tietotyöläinen Hakkarainen kuvailee oivallisesti työn pöhinäksi (2015). *Työ ja Terveys 2012* -tutkimuksessa osoitetaan, että työn imua – eli työn tarmokkuutta sekä siihen omistautumista ja uppoutumista – koetaankin varsin usein (Kauppinen ym. 2013, 216). Kuviossa 7 ilmenee tarkemmin, mitä flow-tilalla tarkoitetaan.



Kuvio 7. Flow-tilan ilmentyminen. Mukaeltu kaavio. (Csikszentmihalyi 2008, 74.)

Flow-tila kuviossa 7 kuvaa idyllistä tilaa, jossa ihmisen haasteet ja taidot kohtaavat ja hän kokee flow'ta, tai kuten Csikszentmihalyi esittää kirjassaan *Flow The Psychology of Optimal Experience*, elämän onnellisuutta. Flow-tila voi hänen mukaansa auttaa ihmistä olemaan onnellinen ja edesauttaa hänen sisäisen kontrollin tunnetta. (Csikszentmihalyi 2008, 6.) Kun tutkimme lähemmin kuviossa 7 työn suorittamisen kannalta, voimme paneutua tarkemmin siihen, mikä ns. aiheuttaa flow-tilan ja mitä tapahtuu, jos työntekijän haasteet ja taidot muuttuvat ja flow-tila katkeaa.



Kuvio 8. Tietotyöläinen ja hänen muuttuva flow-tilansa. Mukaeltu kaavio. (Csikszentmihalyi 2008, 74.)

Oletetaan, että ihminen on työn flow-tilassa. Hänellä on kylliksi taitoja työpaikkansa asettamien haasteiden kohtaamiseen. Kuvio 8 kuvaa, miten liialliset tai liian vähäiset haasteet näkyvät hänen kokemassaan flow'n tunteessa. Jos ihmisen kokemat haasteet ovat liian korkealla suhteessa taitoihin seuraa ahdistusta tai liikakuormitusta, kun taas liian alhaiset haasteet ja liialliset taidot tylsistyttävät ihmistä. Tuominen kiteyttää asian näin: jos ihmisen kokema vaatimustaso on liian alhainen ihminen voi muuttua apaattiseksi, ja jos se taas on liian korkea, ihminen stressaantuu. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 142; Van Gorp & Adams 2012, 38, 70; Vartiovaara 2008, 6.)

Kun tutkimme kuviota 8, voimme huomioida, että ihmisen tulee muuttaa jotain, jos hän haluaa säilyttää flow'n tunteen työelämässään. Halu tuntea flow'ta tai työn imua motivoi ihmistä suoriutumaan paremmin työelämässään ja parantaa hänen yleistä suoritustasoaan. Jos ihminen kokee liikaa kuormitusta työssään tai tylsistymistä ja hän haluaa takaisin flow'n tilaan tulee hänen tehdä muutoksia. Hänen tulee hankkia lisää taitoja kohdatakseen haasteet, jotka kuormittavat häntä, tai jos hänellä on liikaa taitoja, ihmisen tulisi hankkia haastavampi työ. (Csikszentmihalyi 2008, 74.) Näin työntekijä pääsee takaisin flow'n tilaan ja pysyy tyytyväisenä työn imussa.

5 Työstressi

Edellisissä luvuissa on tutustuttu siihen, kuka nykypäivän tietotyöläinen on, mitä stressi tarkoittaa sekä mitä stressistä voi aiheuttaa. Kun alamme tutkia, mitä työstressi on, voimme ajatella sen olevan tavanomainen stressireaktio, jossa ihminen on vuorovaikutuksessa ulkoisen ympäristönsä kanssa, hän saa toteuttaa omia taitojaan ja tietoaan ja parhaassa mahdollisessa tapauksessa hän on tyytyväinen ja kokee mielihyvää ja työn imua. Kuitenkaan, jos ihmisen ja työympäristön välinen vuorovaikutussuhde ei toteudu, voi syntyä ristiriitoja, jotka aiheuttavat työstressiä. (Tamminen & Solin 2014, 89.)

Työstressin määrittäminen on hieman monimutkaista. Kalimon mukaan työstressi liittyy työn sisältöön, järjestelyyn, työpaikan organisaatioon, yhteistoimintaan ja vuorovaikutukseen, työaikoihin, työsuhteeseen liittyviin tekijöihin tai vapaa-ajan kytköksiin. Olisipa työstressin määrittäminen näin helppoa. On huomioitava, että jokainen yksilö ja hänen valitsema työympäristö on erilainen ja siksi on vaikea määritellä tarkkaan, mikä aiheuttaa työstressiä. Jokaisella työpaikalla on oma työkuulttuurinsa sekä ympäristönsä, ja työpaikoilla on omat tapansa tehdä töitä. Tavot tehdä töitä ovat kehittyneet ajan myötä ja, ne muokkaavat työympäristön omanlaiseksi. Nämä tavot ratkaisevat, miten töitä tehdään. On kuitenkin olemassa yhtenäisyyksiä ja tutkimustuloksia, joilla voimme hieman kartoittaa, mitkä seikat aiheuttavat työstressiä. Tuomisen ja Pohjakallion teettämän tutkimuksen perusteella hyvän työyhteisön- ja kulttuurin tunnusmerkit ovat luottamus, ylpeys ja yhteisöllisyys. (Kalimo 1987, 53; Tuominen & Pohjakallio 2012, 113, 116.)

On tärkeää, että ihminen kokee tyytyväisyyttä eri elämän osa-alueilla, jotta hän voi kokea työniloa ja työn merkityksellisyyttä. Kuten aikaisemmin on jo mainittu, painotan, että ihminen viettää valtaosan ajastaan töissä ja on tärkeää, että ihminen kokee työnsä olevan merkityksellistä ja oikeudenmukaista. Tätä hyvänolon tunnetta luo muun muassa mielekäs työrooli, jossa yksilö saa toteuttaa itseään mielekkäästi. Tuominen määrittelee teoksessaan hyvän työroolin perustuvan selkeyteen, oikeudenmukaisuuteen sekä autonomian tunteeseen. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 113, 116.)

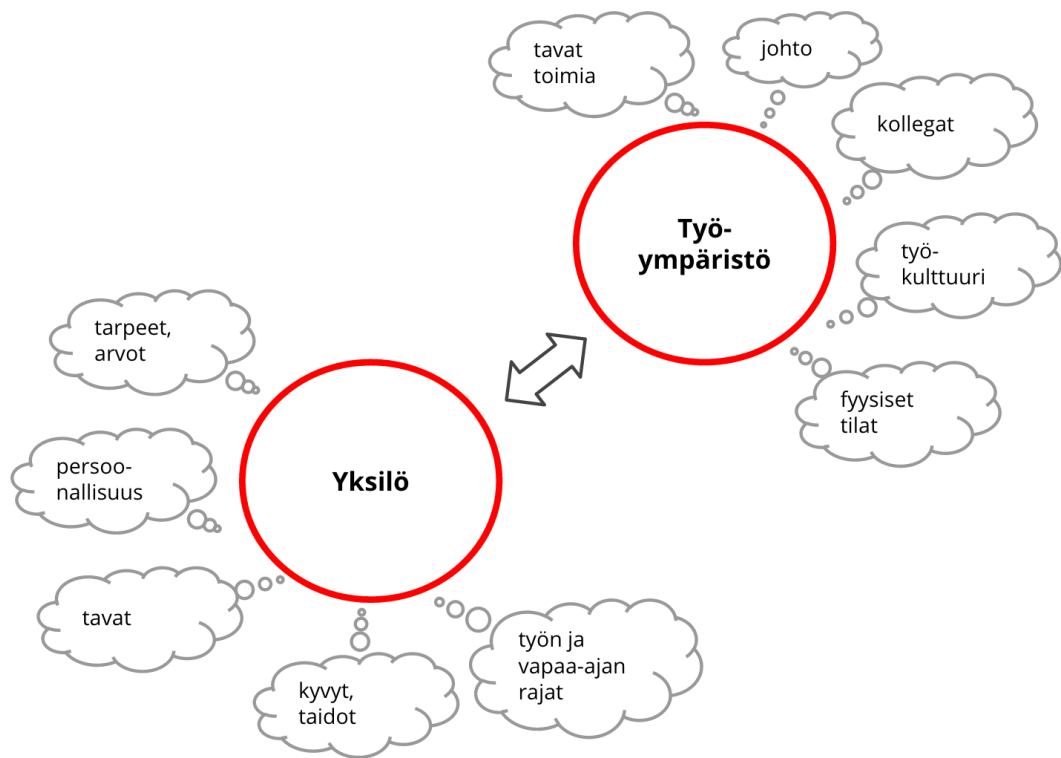
Yksilöllä tulisi olla sopiva määrä töitä ja myös oikeus määritellä, paljonko hän tekee töitä. Valtonen kiteyttää, että ihminen suoriutuu paremmin, kun hänen kokemat ärsykkeet ja työstä kuormittuminen on tasapainossa resurssien kanssa. Kuten olemme jo käsitelleet luvussa 4, ihmisen työmäärä tulisi olla hänelle sopiva, liiallinen määrä tai

liian yksitoikkoinen työ sekä liian vähäinen työmäärä saattaa aiheuttaa ihmiselle työstressiä. Kuitenkin, vaikka tutkisimme kuinka paljon ihmistä ja hänen työmääräänsä tai ympäristöä, missä hän tekee töitä, voimme löytää aina parantamisen varaa. Siksi onkin tärkeämpää kiinnittää huomiota siihen, miten ihminen tekee töitä. (Puttonen 2015; Tuominen & Pohjakallio 2012, 113–119, 134, 151; Valtonen 2015.) Tästä lisää tulevaisuudessa.

5.1 Mikä aiheuttaa työstressiä?

Tutkiessani työstressiin liittyvää teoriaa sekä mediaa, joka uutisoi aiheesta varsin paljon, olo on hieman musertunut. Tuntuu, että kaikilla asiantuntijoilla on oma käsityksestä siitä, mikä aiheuttaa ihmiselle työstressiä. Helsingin Sanomissa tuoreesti julkaistussa artikkelissa työterveyspsykologi Mikko Pohjola pohtii nykyihmisen stressin nousevan hänen epävarmuudestaan (Tarvonen 2015), kun taas Lääkärilehdessä 2012 lääkäri Eija Vihanninjoki arvelee työn hektisyyden lisääntymisen olevan työstressin pääsyy (Vehmanen 2012). Työni alussa mainitsen, että stressiä on vaikea määritellä, myös työstressin aiheuttajia on vaikea rajata lyhyeen listaan. Tuomisen mukaan ajatellaan helposti, että työstressi liittyy pääsääntöisesti siihen, että työntekijältä vaaditaan liikoa ja työkuorma on kohtuuton. Mutta tämä ei aina pidä paikkaansa. On elintärkeää katsoa, minkälaista työ on eli työn laatua, kun tutkitaan, mikä aiheuttaa työstressiä. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 69.)

Lääkäri Antti Mattila listaa mm. näiden asioiden aiheuttavat työstressiä: työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, epäreilu kohtelu, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräinen työnjako ja syyllisyys tekemättömistä töistä alituinen kiire, sopimaton työ tai työttömyys, melu ja liiallinen vastuu (Mattila 2010). Tuominen ja Lindholm ovat määrittelleet tutkimusten perusteella viisi konkreettisempaa asiaa, jotka vaikuttavat työstressin syntymiseen, ja joita on ehkä helpompi ymmärtää: kiireen tunne, pirstaleisuus, konkretian puute, työn joustamattomuus sekä kielteinen ilmapiiri (2012, 43). Kuitenkin nämäkin luokitukset ovat mielestäni hieman liian laajoja ymmärtää, mikä aiheuttaa ihmiselle työstressiä, joten mielestäni oli helpointa hahmotella kaavio yksilön ja hänen työympäristönsä vuorovaikutussuhteesta. Kuvio 9 on oma käsitykseni siitä, mitkä seikat saattavat vaikuttaa yksilön ja työympäristön vuorovaikutussuhteeseen. Olen päättänyt näihin tuloksiin oman oppimani perusteella, tämän opinnäytetyö prosessin aikana.



Kuvio 9. Yksilö ja työympäristön vuorovaikutussuhde.

Kuten olen maininnut aikaisemmin työssäni, ihminen voi hyvin töissä, kun hän saa toteuttaa taitojaan mielekkäässä työympäristössä. Kuitenkaan, jos tämä vuorovaikutussuhde ei toimi, saattaa syntyä ongelmia. Kuvio 9 on oma käsitykseni ihmisen ja hänen työympäristön välisestä suhteesta. Valtonen (2015) korostaa, kun pohdimme mitä työstressi on, että huomio kannattaa kiinnittää kokonaiseen työyhteisöön eikä vain pelkkään yksilöön. Kuten näemme kuvioista 9, moni asia vaikuttaa yksilöön ja työympäristöön, jotka ovat mielestäni aina muuttuvia tekijöitä. Yksilöön vaikuttaa hänen persoonallisuus, temperamentti, tavat tehdä töitä, kyvyt ja taidot miten töitä tehdään sekä hänen arvomaailmansa, kun hän on vuorovaikutussuhteessa työpaikalla. Yksilö sovittaa hänen vapaa-ajan työnteon kanssa ja se onkin merkittävässä roolissa, kun tarkastelemme, miten ihminen toimii työympäristössään. Vapaa-ajalla ihmisen tulisi palautua työn teosta ja jos ihmisellä esim. tapahtuu jotain merkittävää hänen yksityisessä elämässään, se vaikuttaa suoraan hänen työnteokseen. Myös tässä kohdassa tulisi huomioida, jos ihmisellä ei ole tarpeeksi vapaa-aikaa tai jos hän tekee töitä vapaa-ajallaan saattaa syntyä ylikuormittumista. Nämä kaikki yksilöön vaikuttavat asiat ovat vuorovaikutuksessa työympäristön kanssa, jossa myös on monia asioita, jotka vaikuttavat sen

toimintaan. Työympäristön toimintaan vaikuttaa muun muassa tavat toimia, minkälainen johtotyylly yrityksessä on, ovatko kollegat samanhenkisiä, työkuulttuuri sekä fyysiset tilat.

Siirrytäänpä takaisin yksilöön. Kuten olen aikaisemmin maininnut, kiire on yksi työstressin syy. Kiireen käsitteen voi kuitenkin ymmärtää monella tavalla. Ihmisellä voi olla kiire ja hän voi nauttia tekemisen mieleisyydestä, mutta jos kiire muuttuu liialliseksi, se voi muuttua hallitsemattomaksi tai ahdistavaksi. Puttonen (2015) korostaa, että yksi ihmisen työstressin pääsyy onkin ihmisen hallinnan tunteen menetys. Ihmiselle voi tulla tunne, ettei hän saa työssään tarpeeksi aikaa konkreettisia asioita tai hänellä ei ole tarpeeksi autonomian tunnetta. Tämä tunne, että ihminen ei voi itse vaikuttaa asioihin voi tuntua hyvin ahdistavalta.

Myös haastateltavat Hakkarainen ja Forsström korostavat autonomian tunteen olevan hyvin tärkeässä asemassa heidän työnteon kannalta (2015) ja he kertovat itseohjautumisen olevan hyvin tärkeässä roolissa. Työterveyspsykologi Mikko Pohjola kertoo työstressin nousevan myös ihmisen itsetunnon menettämisestä. Nämä kaikki yksilön kokemat tunteet viittaavat ihmisen epävarmuuteen. Työstressi ei siis aina aiheudu vain ylirasituksesta tai liiallisesta työmäärästä, vaan ennemminkin työn laadusta ja minkälainen olo yksilöllä on työssään. Myös epäoikeudenmukainen kohtelu ja liian vaativat tai yksitoikkoiset työtehtävät saattavat syödä ihmisen motivaatiota ja kuormittaa ihmisen jaksamista. (Hakkarainen 2015; Puttonen 2015; Tarvonen 2015; Tuominen & Pohjakallio 2012, 43–56; Valtonen 2015.)

5.2 Tietotyöläisen stressin aiheuttajat

Kun puhumme tietotyöläisen stressin aiheuttajista, voimme puhua tietyistä työskentelyoloista, jotka saattavat olla ja joiden tiedetään olevan haitallista työntekijän hyvinvoinnille ja terveydelle (Ahola & Lindholm 2012a, 11). Antti Oulasvirta toteaa rohkeasti, että “tietokoneiden käytöstä on tullut inhimillisyyden olemassaolon muoto” (Oulasvirta 2011, 41). Tämä lausahdus johtaa työntekijän oivallisesti tietotyöläisen stressin aiheuttajiin, sillä tietokoneet kuuluvat olennaisesti tietotyöläisen arkeen.

Digitaalisen tietotyöläisen työn luonteeseen kuuluu projektiluontoinen työ tiimeissä tai itsenäisesti tietokoneiden parissa. Tietotyöläisille on myös luonteenomaista työskentely

paineen alla ja projektien päällekkäisyys, ja niitä saattaa olla päällä monta samaan aikaan. Digitalisoitumisen myötä kilpailu alalla on koventunut ja suorituspaineeet täten kasvaneet. Valtonen arvioi, että tämä kilpailuasetelma juurikin luo paineita tietotyöläiselle ja hänellä voi olla jatkuva olo, että pitää pyrkiä parempaan suoritukseen, kuin vieressä istuva työkaveri. Projekteja kasataan päällekkäin, ja niitä ei saateta lopettaa kunnonlla, vaan ne jäävät roikkumaan ilmaan, ylityötunnit saattavat kasvaa, sillä halutaan suoriutua paremmin kun työkaveri, ja työn luonteeseen kuuluu tuijotetaan tietokoneen ruutua päivästä toiseen. Mitä tästä seuraa? Työntekijät vastaavat vapaa-ajalla työsähköpostiin ja miettivät työasioita kotona, mikä hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja ja tiedon ja virikkeiden runsaus keskeyttää jatkuvasti työntekoa. Ihmisen on vaikea keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Kuulostaa aikamoiselta rummutukselta. (Forsström 2014; Hakkarainen 2015; Puttonen 2015; Tuominen ym. 2012, 35; Valtonen 2015.) Miten nämä kuvailemani tapahtumat sitten vaikuttavat tietotyöläiseen?

Aloitetaan katsomalla ihmisen muistia, sillä ihminen tarvitsee muistia päivittäin ja ei voisi toimia ilman sitä. Kalakoski kuvailee muistia näin: ”Muisti on tiedon hetkellistä ja pitkäaikaista säilyttämistä, kertaamista ja muokkaamista” (2009, 11). Kuten edellisessä luvussa kuvailin, tietotyöläisen työn luonteeseen kuuluu työn jatkuva keskeytyminen. Kun ihmisen huomio herpaantuu ja hänen huomionsa siirtyy asiasta toiseen, edellinen asia putoaa pois mielestä. Yhteen asiaan ei olekaan helppo kohdistaa huomiota pitkäksi aikaa ja asiat häviävät nopeasti muistista. Työpaikalla monet tehtävät keskeytyvät, mikä kuormittaa muistiamme. Luulen, että avokonttori, etätyö ja liikkuva työ edesauttavat työympäristöä, jossa on paljon keskeytyksiä. Mitä pidemmäksi aikaa tehtävä keskeytyy, sitä enemmän vaaditaan resursseja sen palauttamiseen – näin ollen tehtävän tekeminen pitkittyy ja vaikeutuu. (Kalakoski 2009, 22, 31, 39–40.)

Tietotyöläiset Hakkarainen ja Forsström luonnehtivat työtä nykypäivän digitoimistossa hektiseksi, mutta luulevat työn luonteen määräytyvän firmakohtaisesti. Hakkarainen toteaa, että perinteisessä hierarkkisessa organisaatiossa työskentelevät alan ammattilaiset kokevat varmasti enemmän stressiä, kuin ehkä erityyppisissä firmoissa, kuten Reaktor. Tämä johtuu hänen mielestään siitä, että työssä ei ole tarpeeksi vapautta ja ihmiset eivät koe tarpeeksi autonomian tunnetta. Hakkaraisesta liiallinen valvova mikromanagementi ei edistä työntekoa, vaan jopa estää sitä. Hakkarainen kertoo kiinnostavasti, että hänen edellisessä työpaikassaan oli tärkeä estää projektipäälliköitä tulemasta keskeyttämään heidän työntekoaan jatkuvasti ja yhdellä kollegalla olikin ovenvartijan rooli. Hänen työ oli estää päällikköjen pääsyä heidän huoneeseen, ettei he

keskeyttä ohjelmointia. (Forsström 2015; Hakkarainen 2015; Tarvonen 2015.) Tämä jos jonkin, voisi kuvailla olevan hieman epäonnistunutta mikromanagerointia ja johtamista.

5.3 Miten työstressiä voi välttää?

Yritysten ja organisaatioiden tulisi huomioida työntekijöiden hyvinvointi, sillä kun työntekijä voi hyvin hänen suoritustaso kasvaa ja innovatiiviset ajatukset virtaavat. Täten työntekijöiden hyvinvointi on merkittävä kilpailutekijä ja työntekijöiden hyvinvointi tulisi olla hyvin tärkeässä asemassa yrityksissä ja organisaatioissa (Valtonen 2015). Käyn läpi tässä luvussa hieman sitä, miten työstressiä voi välttää.

Tuomisen esittämä termi ”työ–elämä-tasapaino” kuvaa ytimekkäästi, miten työstressiä voi välttää. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää, että hänen työelämänsä ja vapaa-aikansa ovat tasapainossa. Kun tietotyöläisellä on valinnanvapaus, missä ja kauan töitä tehdään, korostuu myös hänen tarpeet työpäivän rytmitykseen, taukojen pitämiseen sekä rajat kodin ja työn välillä kasvavat. Edellisessä luvussa mainitsin mm. keskeytysten kuormittavan ihmisen muistia ja hankaloittavan työtehtäviä, sen sijaan ennakoitavat tauot tuovat voimavaroja ihmiselle. (Kalakoski 2009, 41, 63; Puttonen 2015; Tuominen & Pohjakallio 2012, 91; Valtonen 2015.)

Tärkeintä ihmiselle työstressin välttämiseksi on työstä palautuminen ja uni. Unen laatua voi parantaa mm. ruokavaliolla ja liikunnalla. Valtonen muistuttaa, että tietotyöläisen unen laatuun vaikuttaa myös heidän älypuhelimet, tabletit ja tietokoneiden näytöt. Tietokoneiden ja älypuhelimien LED-näyttöjen sininen aallonpituus vaikuttaa ihmisen hormonituotantoon ja häiritsee unen laatua ja vähentää väsymyksen tunnetta. Talouselämä-verkkolehti (2013) kertoo tutkimuksesta, joka osoittaa, että sininen valo piristää jopa enemmän kuin kofeiini. Tämän vuoksi tietotyöläisen olisi tärkeä viettää muutama tunti, ennen kuin hän menee nukkumaan, katsomatta tietokonetta tai älypuhelinia, sillä ne vaikuttavat hänen unen laatuun. Valtonen painottaa myös päiväunien olevan hyvä ratkaisu kiireelliselle ihmiselle, jolloin hän voi palautua keskellä päivää. Myöskin, ihminen voi lähestyä mm. älypuhelimien ja tablettien tuomia mahdollisuuksia tavalla, joka ei ole addiktoiva. Soojung-Kim Pang kuvailee nykyihmisen mielen olevan kuin villi apina häkissä, teoksessaan *The Distraction Addiction* (2013, 7). Tuntuu, että nykyihminen on teknologian orja, eikä aina ole tietoinen, miten hän voisi hyödyntää sitä mielekkäällä tavalla. (Soo-Kim Pang, 2013, 7; Talouselämä 2013; Valtonen 2015.) Alla esitän tapo-

ja, miten työstressiä voi välttää, mutta mielestäni näistä ohjeista voisi poimia vinkkejä myös, jos ihminen haluaa parantaa hänen älypuhelin tai tietokone-addiktioita, tai parantaa nykypäivänä vallitsevan tietoähkyn käsittelemistä.

Helsingin Sanomissa hiljattain esiintyneessä artikkelissa Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Minna Huutilainen listaa ytimekkäästi, miten työstressiä voi välttää:

- Keskity yhteen tehtävään kerrallaan
- Irrottaudu rutiineista
- Priorisoi tärkeitä asioita
- Mieti mihin aika kuluu
- Torju liika työ
- Varaa aikaa keskittymiseen
- Pidä taukoja
- Seiso ja kävele
- Kuuntele musiikkia
- Iloitse työstäsi. (Karttunen & Laitinen 2015.)

Huutilainen listaa mainiosti tapoja, miten työstressiä voi välttää. Miksi sitten stressin kokeminen on osa tietotyöläisen arkea?

Väitän, että kyse on ihmisen tietoisuudesta. Hän tietää, että maailmassa on paljon valinnanvaraa ja tietoa yli äyräiden ja tämä runsauden hallinnoiminen korostaa ihmisen valintoja. Mihin ihminen päättää kiinnittää huomionsa? Valtonen korostaa ihmisen tietoisuuden olevan työstressin aiheuttajien ytimessä. Vaikka ihminen laittaisi älypuhelimensa pois ja ei katsoisi työsähköpostiaan, hän silti on tietoinen, että ne ovat olemassa. Tieto tästä ei koskaan häviä hänen mielestään. Sanonta ruoho on vihreämpää aidan toisella puolella kuvaa minusta hienosti nykypäivän työtilannetta. Valtonen vahvistaa tämän käsityksen, täydentäen, että tietotyöläisillä on kova kilpailu päällä ja ihmiset pinnistelee omassa kuubikkelissaan ja miettii, että pitää pystyä parempaan. (Valtonen 2015.)

Rentoutumiskeinot, kuten meditointi, voivat auttaa ihmistä hallitsemaan hänen työstressiään. Jon Kabat-Zinn kuvaa meditaatiota "järjestelmälliseksi valppauden, nykyhetken tietoisuuden harjoittamiseksi" (Kabat-Zinn 1994, 13). Kuitenkin Valtonen pe-

räänkuuluttaa, että vaikka ihminen kuinka koittaisi rentoutua oman työn taakkansa kanssa, se ei ole pitkäaikainen ratkaisu. Vasta puhumalla asiasta työkavereille ja esimiehille, tilanteelle oikeasti voidaan tehdä jotain. Tuntuu, että suomalaisessa yhteiskunnassa on kasvettu siihen, että pärjätään ja sinnitellään sisulla eteenpäin. Työterveyspsykologi Mikko Pohjola vahvistaa tämän olevan usein työstressin syy ja moni ihminen lykkää pitkään avun hakemista. Hakkarainen pohtii, että ihmiset eivät uskalla kertoa usein ongelmista työpaikalla, koska pelkäävät työpaikkansa puolesta. Valtonen rohkaisee, että työntekijöiden tulisi puhua avoimemmin stressistä työympäristössä. Vasta kun työstressistä puhutaan ääneen, voidaan sille tehdä konkreettisia muutoksia. (Hakkarainen 2015; Tarvonen 2015; Valtonen 2015.)

Jotta voimme tietää, miten stressiä voi välttää, on sen mittaaminen tärkeässä asemassa. Teppo Valtonen tutkii Työterveyslaitoksella Aivot ja Työtutkimus -keskuksessa aivojen vireystilaa sekä ihmisen kuormittumista eri menetelmin. Keskuksessa tutkitaan mm. aivojen sähköistä toimintaa, autonomisen hermoston toimintaa, unen laatua sekä kognitiivista suoriutumista (Työterveyslaitos 2015). Sen yksi tavoite on kehittää varhaisia tunnistusmenetelmiä, esimerkiksi ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa tai työnsuunnittelua, jotta havaittaisiin mahdolliset uupumistilat hyvissä ajoin. Stressin mittaaminen perustuu ihmisen omiin tai asiantuntijan tekemiin havaintoihin ihmisen hyvinvoinnista. Stressi-prosessi saattaa olla hyvin pitkäaikainen, joten usein oireet tunnistaa parhaiten ihminen itse. Toistaiseksi kuitenkin ei ole löydetty luotettavaa ja yksinkertaista fysiologista mittaria, joka tunnistaa stressin. Suomessa tehdään säännöllinen työterveystutkimus *Työ ja Terveys Suomessa*, jossa kartoitetaan muutaman vuoden väliajoin suomalaisten työoloja ja työhyvinvointia. (Ahola, Leppänen & Lindholm 2012, 110–112; Valtonen 2015.)

6 Yhteenveto

Lainaten Nicholas Negropontea, “digitaalista aikakautta ei voi pysäyttää tai estää” (Negroponte 1995, 240), pääsemme hyvin opinnäytetyöni ytimeen. Kun tiivistän, miten tietotyöläinen kokee stressin arjessaan, on merkittävää huomioida, mitä hyötyjä ja haittoja digitaalisuus on tuonut työmaailmaan, sillä tietotyöläinen elää digitaalisessa maailmassa. Digitaalisuuden myötä tietotyöläisen maailma on liikkuva, hänellä on enemmän valinnanvapautta, esimerkiksi missä ja miten hän tekee töitä, mutta digitaalisuus esittää myös omat haasteensa, joka mielestäni on yksi nykypäivän tietotyöläisen stres-

sin aiheuttajista. Samalla, kun digitaalisuus edesauttaa mm. liikkuvan työn muotoa, se hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja. Jos ihminen ei aseta tarpeellisia rajoja itselleen, hän saattaa olla huomaamattaan töissä koko ajan. Tämä vaatiikin ihmiseltä paljon tietoisuutta ja kykyä tiedostaa hänen omat työnteon rajat – missä hänen hyvän ja huonon stressin rajat menevät. Työpäivän rytmittäminen, taukojen pitäminen, työtehtävien priorisointi ja päiväunet ovat joitakin keinoja, millä tietotyöläinen voi estää liiallista työstressiä.

Esitän työni alussa luvussa 2, että olemassa oleva tilastotieto stressistä Suomessa, antaa mielestäni hieman epäselvää osviittaa. Kerron, että tutkimustulosten perusteella, ihmiset ilmenevät olevan tyytyväisempiä työpaikkaansa ja stressin kokeminen ei tunnu olevan merkittävässä kasvussa. Toisaalta, tulokset osoittavat, että ihmisten kokemat psyykkiset oireet ovat kasvussa – mitä nämä oireet sitten kertovat? Nyt voin vastata tähän. Mielestäni nämä psyykkiset oireet ovat ihmisten stressioireilua ja kertovat stressin lisäkasvusta. Mainitsen työssäni, että ihminen ei aina tunnista pitkäaikaisen stressin oireita ja haastattelututkimukset, joissa kysytään, miten ihminen kokee stressin sillä hetkellä, ei ehkä anna parasta mahdollista kuvaa. Valtonen (2015) kertoo, että stressireaktioita tulisi seurata pidemmällä ajanjaksolla, jotta oikeasti tunnistetaan, onko ihminen stressaantunut vai ei. Ihminen tunnistaa parhaiten itse omat stressituntemukset, siksikin niiden mittaaminen on hankalaa. Myöskin, mainitsen työssäni, että ihmiset eivät halua myöntää varhaisessa vaiheessa, että he tarvitsevat apua ja saattavat sinnitellä pitkäänkin liiallisen stressin kanssa. Tähän liittyy suomalainen yrityskulttuuri ja asenne, että sinnitellään vaikeuksien kanssa niin pitkään kuin mahdollista. Luulen, että nämä seikat vaikuttavat myös tilastotuloksiin, miten suomalaiset kokevat työstressin arjessaan, eivätkä välttämättä anna täysin vedenpitävää tulosta kaikkien työntekijöiden stressitilanteesta.

Opinnäytetyöni keskeinen tulos löytyy haastattelututkimuksen analyysistä ja haluaisinkin käyttää Tuomas Hakkarasta ja Erno Forsströmiä oivina esimerkkeinä tietotyöläisistä, jotka ovat löytäneet, mitkä tavat tehdä töitä sopivat juuri heille. He ovat selkeästi löytäneet työpaikat, jotka sopivat heidän persoonilleen, ja he kertovatkin kokeneensa entisissä työpaikoissaan paljon enemmän stressiä kuin nykyisessä. Jos koitan avata auki työni alussa esittämää tutkimuskysymystä, missä kulkee raja ettei positiivinen työn imu muutu kuormittavaksi työn taakaksi, voin todeta työni havaintojen pohjalta, että on hyvin yksilökohtaista, mikä aiheuttaa tietotyöläiselle työn iloa tai työn taakkaa. Kuten haastattelututkimuksessakin käy ilmi, stressi elää tietotyöläisen arjessa, ja on erittäin

tärkeä huomioida yksilö ja hänen työympäristönsä ja pohtia onko tässä vuorovaikutussuhteessa jotain ristiriitoja. On selvää, että töitä riittää vaikka vuorokauden jokaiselle tunnille, kuten Hakkarainenkin toteaa hänen haastattelussa, mutta kuten tuon opinnäytetyössäni näkyville, on paljon ihmisestä itsestä kiinni, miten paljon hän tekee töitä. Ihminen tarvitsee tämän asian ymmärtämiseksi ja omaksumiseksi paljon viisautta itseltään, sekä häntä ympäröivästä maailmasta ja työyhteisöstä. Myöskin, mielestäni työntekijöitä tulisi rohkaista puhumaan työpaikallaan kollegoille ja esimiehille työstressin määrästä useammin, jotta tabu ”ei saa osoittaa heikkoutta” murenisi.

Mielestäni valitsemani menettelytavat toimivat hyvin opinnäytetyössäni. Haastattelututkimus oli kiinnostava laatia ja oli todella mielekästä tutustua haastattelujen parissa eri alan ammattilaisiin. En usko, että tekisin mitään erilailla, jos aloittaisin työni uudelleen alusta. Käytin tämän prosessin alussa paljon aikaa lukemalla aiheeseen liittyviä kirjoja ja tein työni alkuvaiheessa asiantuntijahaastattelun Teppo Valtoselle, joka oli näin jälkeensä katsottuna erittäin hyvä idea. Sain Valtoselta paljon hyvää materiaalia ja pääsin todella hyvin sisään opinnäytetyöni aiheeseen. Olen itse tyytyväinen opinnäytetyöhöni, vaikka valitsin mielestäni aika vaikean aiheen. Kuten mainitsen työssäni luvussa 4.3, flow-tilaan halutakseen työntekijän haasteet ja taidot tulee kohdata. Opinnäytetyöni esitti minulle paljon haasteita, mutta hankin tietoa niin paljon, kunnes kohtasin nämä haasteet ja kirjoitin työtäni hyvässä flow-tilassa.

Asetin työni alussa opinnäytetyölle tavoitteita, jotka minusta olen onnistunut täyttämään. Eritoten oma oppiminen tämän prosessin aikana, on ollut huikeaa. Valitsin opinnäytetyöni ideointivaiheessa aiheen, jota halusin tutkia ja joka kiinnosti minua todella paljon. Kiinnostava aihe on ylläpitänyt motivaatitasoani koko tämän prosessin ajan. Myös toiset tavoitteet, haluan tutkia mitä stressi on, esittää seikkoja, jotka vaikuttavat tietotyöläisten stressin määrään sekä tutkia miten he kokevat stressiä arjessaan, on täytetty. Käsittelen myös työssäni laaja-alaisesti stressiä, työstressiä sekä tietotyöläisen stressiä. Vastaan myös työssäni opinnäytetyölle asetettuun tutkimuskysymykseen, miten stressi ilmenee tietotyöläisen arjessa, sekä missä kulkee raja ettei positiivinen työn imu muutu kuormittavaksi työn taakaksi?

Tuntuu, että opin valtavasti, mitä stressi on ja mitkä seikat aiheuttavat ihmisille stressiä yleisesti sekä työelämässä tämän prosessin aikana. Mainitsin työni alussa olevani itse tietotyöläinen ja koen, että olen saanut tämän opinnäytetyö prosessin aikana itselleni ohjeita, miten voin välttää työstressiä. Kun mietin, miten opinnäytetyötäni voisi hyödyn-

tää toivon, että työni voisi auttaa muita tietotyöläisiä tutustumaan stressiin paremmin ja tiedostamaan, miten haitallista pitkäaikainen liikastressi on ja, että se voi aiheuttaa vakaviakin sairauksia. Mielestäni tietotyöläisten olisi hyvä tiedostaa, että liiallinen työn määrä ei vaikuta välttämättä ihmisen suoritustasoon positiivisesti, vaan sillä voi olla jopa päinvastainen vaikutus.

Löydän monia jatkokehitys ideoita työlleni. Ensimmäkin haluan mainita, josta puhun jo luvussa 3.1, että työni kannalta olisi ollut mielekästä haastatella enemmän kuin kahta alan ammattilaista, jotta olisin saanut vielä paremman kuvan nykypäivän tietotyöläisestä. Valitettavasti huomasin tämän seikan liian myöhäisessä vaiheessa ja en enää ehtinyt aikataulun puitteissa laatia enempää haastatteluja. Päätin keskittyä opinnäytetyön kirjoittamiseen, enkä lisämateriaalin hankkimiseen. Olisi kiinnostava tehdä jopa kymmenkunta haastatteluja ja saada laaja ja kattava katsaus tietotyöläisten arkeen. Rajasin työni alussa johdannossa pois joitakin alueita, mitä en tutki tässä opinnäytetyössä. Niitä on muun muassa stressinhallinta, miten stressiä hoidetaan ja miten yritykset ja organisaatiot käsittelevät työhyvinvointia. Nämä aiheet tarjoavat paljon jatkokehitysideoita. Voisin esimerkiksi valita muutamia yrityksiä ja tutkia, miten he käsittelevät ja koittavat parantaa työntekijöidensä hyvinvointia.

Lopetan opinnäytetyöni lainaten Ilkka Vartiovaaraa, ehkäpä hieman jopa dramaattisella tavalla. Tämä lainaus ilmentää, että tietotyöläinen ei voi elää ilman stressiä ja se on läsnä hänen elämän arjessa. Siksikin tietotyöläisen on tärkeä tunnistaa, mitä stressi hänen omassa elämässään tarkoittaa, miten hyvä stressi ja huono stressi ilmenevät hänen elämässään ja onko se voimavara, vai kuluttava taakka. Sillä, "stressiltä ei koskaan pääse pakoon – vasta kuolema vapauttaa ihmisen siltä" (Vartiovaara 2008, 37).

Lähteet

- Ahola, Kirsi, Leppänen, Anneli, Lindholm, Harri 2012. Miten stressiä mitataan. Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 110-119.
- Ahola, Kirsi & Lindholm, Harri 2012a. Mitä stressi on. Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 11-14.
- Ahola, Kirsi & Lindholm, Harri 2012b. Miten stressi kehittyy. Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 21-26.
- Csikszentmihalyi, Mihaly 2008. Flow the Psychology of Optimal Experience. New York: HarperCollins Publishers.
- Donkin, Richard 2010. The future of work. London: Palgrave Macmillan.
- Haikarainen, Anna 24.09.2014. Hyvä & paha stressi. Terveudeksi! <<http://www.apteekki.fi/terveydeksi/apteekkari-vastaa/hyva-paha-stressi.html>> (Luettu 25.02.2015)
- Hanna, Heidi 2014. Voiko stressi tappaa? Näin katkaiset kierteen. Helsinki: Minerva.
- Heinonen, Sirkka 2004. Etätyö on varteenotettava vaihtoehto perinteiselle tietotyölle. Härmä, Mikko (toim.): Työ ja ihminen -aikakauskirja 3/2004. Helsinki: Työterveyslaitos. 127-134. <http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_3_2004.pdf> (Luettu 11.3.2015)
- Julkunen, Nätti, Anttila 2004. Tietotyön työajat. Härmä, Mikko (toim.): Työ ja ihminen -aikakauskirja 3/2004. Helsinki: Työterveyslaitos. 159-167. <http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_3_2004.pdf> (Luettu 11.3.2015)
- Kabat-Zinn, Jon 1994. Olet jo perillä. Helsinki: Basam Books.
- Kalakoski, Virpi 2009. Pieni kirja muistista. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, Raija 1987. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos. 50-72.
- Karisto, Antti 1987. Työelämän muutos. Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos. 30-40.
- Karttunen, Mari & Laitinen, Jaana 2.3.2015. Taukojen pitäminen ja musiikin kuuntelu tehostavat työntekoa. Helsingin Sanomat -verkkojulkaisu. <<http://www.hs.fi/ura/a1425011526664?jako=7d4c83215278201d24dade99d4adcb0b>> (Luettu 11.3.2015)
- Kauppinen, Timo, Mattila-Holoppa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja, Virtanen, Si-

mo (toim.): Yhteenveto. Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 209-221.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf> (Luettu 10.3.2015)

Kivekäs, Teija & Ahola, Kirsi 2013. Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Kauppinen, Timo, Mattila-Holoppa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja, Virtanen, Simo (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 106-112.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf> (Luettu 10.3.2015)

Kivistö, Marketta & Huuhtanen, Pekka 2004. Henkisen kuormittuneisuuden vähenemisen edellytykset IT-ammattilaisen työssä teknisen kehityksen ja epävarmuuden oloissa. Härmä, Mikko (toim.): Työ ja ihminen -aikakauskirja 3/2004. Helsinki: Työterveyslaitos. 169-185. <http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_3_2004.pdf> (Luettu 11.3.2015)

Korkeila, Jyrki 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitteetti. Duodecim Terveyskirjasto 124(6): 683-92. <<http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo97123.pdf>> (Luettu 3.3.2015)

Leppänen, Anneli 2004. Osaaminen tietotyössä - käsityksiä, tuloksia ja tutkimustarpeita. Härmä, Mikko (toim.): Työ ja ihminen -aikakauskirja 3/2004. Helsinki: Työterveyslaitos. 150-158.
<http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_3_2004.pdf> (Luettu 11.3.2015)

Martelin, Tuija, Murto, Jukka, Pentala, Oona, Linnanmäki, Eija 2014. Terveys, terveyserot ja niiden kehitys. Vaarama, Marja, Karvonen, Sakari, Kestilä, Laura, Moisio, Pasi, Muuri, Anu (toim.): Suomalaisten hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 62-79.

Mattila, Antti x18.8.2010. Stressi. Duodecim Terveyskirjasto.
<http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976&p_haku=stressi> (Luettu 3.3.2015)

Negroponete, Nicholas 1995. Digitaalinen todellisuus. Helsinki: Otava.

Oulasvirta, Antti 2011. Mitä on ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus? Antti Oulasvirta (toim.): Ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus. Helsinki: Gaudeamus University Press. 5-42.

Pulkki-Råback, Laura 2012a. Miksi toiset ovat herkempiä stressille kuin toiset? Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 27-33.

Pulkki-Råback, Laura 2012b. Miksi ihmiset kokevat stressin eri tavoin? Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 45-53.

Puttonen, Sampsa 2015. Stressistä. Sähköpostiviesti: 5.3.2015.

Rainio, Juha 2015. Kysymyksiä. Sähköpostiviesti: 18.3.2015.

Soojung-Kim Pang, Alex 2013. The Distraction Addiction: Getting the Information You Need and the Communication You Want, Without Enraging Your Family, Annoying Your Colleagues, and Destroying Your Soul. New York: Little Brown and Company.

Tamminen, Nina & Solin, Pia (toim.) 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla - opas. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

Talouselämä 24.11.2013. Tutkimus: Sininen valo piristää kofeiinia enemmän.
<<http://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus+sininen+valo+piristaa+kofeiinia+enemman/a2217478#commentsList>> (Luettu 11.3.2015)

Talouselämä 26.11.2014. Tähän on tultu: Tietotyöläinen tekee töitä toimistolla 37 tuntia - ja "kotikonttorilla" 6 tuntia.
<<http://www.talouselama.fi/tyoelama/tahan+on+tultu+tietotyolainen+tekee+toita+toimistolla+37+tuntia++ja+kotikonttorilla+6+tuntia/a2279071>> (Luettu 11.5.2015)

Tarvonen, Hanne-Mari 24.2.2015. Stressi nousee epävarmuudesta – psykologi kertoo, miten sitä voi oppia hallitsemaan. Helsingin Sanomat -verkkójulkaisu.
<<http://www.hs.fi/ilta/24022015/a1305931438802>> (Luettu 4.3.2015)

Tilastokeskus, 2014. Työolotutkimus.
<http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html> (Luettu 10.3.2015)

Tuominen, Saku & Pohjakallio, Pekka 2012. Työkirja: Työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Työterveyslaitos 2015. Aivotyö ja teknologia.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/aivot_tyossa/Sivut/default.aspx> (Luettu 3.3.2015)

Van Gorp, Trevor & Adams, Edie 2012. Design for emotion. Waltham: Elsevier.

Vartiovaara, Ilkka 2008. Stressaa! Hyvä paha paine. Helsinki: Duodecim.

Vehmanen, Mari 06.09.2012. Työstressi talttuu asennemuutoksella. Lääkärilehti.
<http://www.laakarilehti.fi/uutinen.html?opcode=show/news_id=12390/type=1> (Luettu 11.3.2015)

Virtanen, Marianna, Oksanen, Tuula, Takala, Esa-Pekka, Kivimäki, Mika, Lindholm, Harri 2012. Voiko stressi sairastuttaa? Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.): Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos. 127-150.

Haastattelut

Valtonen, Teppo 2015. Kehittämispäällikkö. Työterveyslaitos. Haastattelu: 16.2.2015.

Hakkarainen, Tuomas 2015. Seniori konsultti. Reaktor. Haastattelu: 19.2.2015.

Forrström, Erno 2015. 25.3.2015. Seniori visuaalinen suunnittelija. Nordkapp. Haastattelu: 25.3.2015.

Haastattelukysymykset

1. Missä olet töissä?
/Kerrotko muutamalla sanalla työpaikastasi?
2. Ammattisi?
3. Kuvailenko hieman työtehtäviäsi?
4. Miten kuvailisit työtäsi muutamalla adjektiivilla?
5. Minkälainen on työviikkosi/työpäiväsi?
/Koetko että teet tarpeeksi töitä/liian vähän töitä?
6. Rytmitätkö tai suunnitteletko päiväsi etukäteen, jotta ehdit tehdä kaiken tarvittavan?
/Miten?
7. Pidätkö taukoja työpäivän aikana?
8. Kuinka monta projektia sinulla on yleensä päällä/työstät päivän aikana?
/Jakautuuko mielestäsi työmäärät tasaisesti kollegoidesi kanssa?
9. Miten kuvailisit työpaikkanne työympäristöä/kulttuuria?
10. Teetkö töitä työajan ulkopuolella?
/Mietitkö työasiota työajan ulkopuolella?
11. Pidätkö huolen, että sinulla on hyvä määrä vapaa-aikaa?
12. Oletko mielestäsi stressaantunut/koetko stressiä?
13. Mitkä asiat työpäiväsi/viikkosi aikana saattavat stressata sinua? (esim. tietyt osat projektia, deadlineet tms.)
14. Onko sinulla mielestäsi työkaluja, joita voit käyttää jos koet olevasi stressaantunut?
15. On olemassa hyvää ja huonoa stressiä, luuletko että tunnistat mitä ne ovat omassa arjessasi?
16. Miten luonnehtisit työtä nykypäivän digitoimistossa tai mainostoimistossa?
17. Lopuksi, mikä tuo sinulle työn iloa?
/ja päinvastoin epäonnistumisen tunteita/stressiä tai työtaakkaa?