



Oman työuupumuksen ennaltaehkäisy etätyössä

Linnea Nieminen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2022

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Myyntiosaaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Myyntiosaaminen ja johtaminen

NIEMINEN, LINNEA:

Oman työuupumuksen ennaltaehkäisy etätyössä

Opinnäytetyö 32 sivua
Huhtikuu 2022

Opinnäytetyö laadittiin työntekijöille ennaltaehkäisemään omaa työuupumuksen syntyä etenkin etätyötä tehdessä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää muistilista työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. Etätyöt ovat lisääntyneet ja työuupumuksen oireet voi esiintyä myös etätyössä. Tämän opinnäytetyön tarve syntyi tarpeesta ennaltaehkäisemään työuupumuksen oireita.

Opinnäytetyössä kerättiin kirjallisuuskatsaus työuupumuksen synnystä ja sen oireista sekä ehkäisystä. Tätä opinnäytetyötä varten on kerätty laaja kirjallisuuskatsaus sekä perehdytty asiantuntijoiden kautta aiheeseen. Opinnäytetyön alussa käsitellään ensin työuupumusta käsitteenä, sen riskejä ja oireita. Tämän jälkeen opinnäytetyössä perehdytään työssäjaksamiseen liittyviin voimavaroihin. Opinnäytetyön lopussa on muistilista etätyötä tekevien ihmisten työuupumuksen ennaltaehkäisyyn.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Sales Expertise & Management

NIEMINEN, LINNEA:
Prevention of Work Exhaustion in Remote Work

Bachelor's thesis 32 pages
April 2022

This thesis was prepared for employees to prevent their own exhaustion, especially when working remotely. The aim of the thesis was to develop a checklist for the prevention of burnout. Remote work has increased, and the symptoms of burnout can also appear in remote work. The need for this thesis arose from the need to prevent the symptoms of burnout.

The thesis collected a literature review about burnout and how it started, the symptoms of burnout and how to prevent burnout. For this thesis, an extensive literature review has been collected and the topic has been studied through experts. The beginning of the thesis deals with burnout as a concept, risks and symptoms. After this, the thesis focuses on the resources related to remote work. At the end of this thesis, there is a checklist for the prevention of burnout of remote work.

Key words: remote work, work exhaustion, guide

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Työn tausta	5
1.2	Työn tavoite ja tarkoitus	6
1.3	Työn eteneminen	6
2	TYÖUUPUMUS	7
2.1	Työuupumuksen käsite	7
2.2	Työuupumuksen ilmeneminen	8
2.3	Työuupumuksen riskit	11
2.4	Työuupumuksen oireet.....	11
2.4.1	Ensisijaiset oireet.....	13
2.4.2	Toissijaiset oireet.....	14
2.5	Työuupumukseen altistavat tekijät	15
2.6	Työn kuormitus.....	16
3	TYÖSSÄJAKSAMISEN LIITTYVÄT VOIMAVARATEKIJÄT	18
3.1	Psykologiset perustarpeet.....	18
3.2	Osaamisidentiteetti ja psykologinen pääoma	20
4	TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY JA TOIPUMINEN	22
4.1	Omannäköinen arki	22
4.2	Työrutiinit	23
4.3	Työn tauottaminen	23
4.4	Työ ja työyhteisö voimavarana.....	24
4.5	Työuupumuksesta toipuminen	25
5	MUISTILISTA TYÖUUPUMUKSEN EHKÄISEMISEEN ETÄTYÖSSÄ	27
6	POHDINTA	29
	LÄHTEET.....	31

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Työturvallisuuslain 8§ mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Saman lain 17§ mukaan Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työpaikalla pitää olla työsuojelun toimintaohjelma, ja työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa erilaisia työhön liittyviä haitta – ja vaaratekijöitä sekä pyrkiä poistamaan ne. Työntekijän on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle. (Työturvallisuuslaki)

Työturvallisuuslain 5§ sääntelee ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jotka perustuvat työturvallisuuslakiin.

Idea opinnäytetyön aiheeseen syntyi mielenkiinnosta työhyvinvointia kohtaan. Vaikka työnantajalla on lakiin perustuen vastuu jokaisen työntekijän työturvallisuudesta ja työssä jaksamisesta, viime kädessä jokainen on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan sekä työuupumuksen ennaltaehkäisystä.

COVID-19 pandemian aikana etätyöt ovat lisääntyneet työpaikoilla ja näin ollen myös työhyvinvointiin vaikuttaneet tekijät ovat muuttuneet. Joiltain osin etätyöhön siirtyminen on ollut positiivinen asia, toisille etätyötä tekeville kotoa työskentely on saattanut lisätä työn kuormittavuutta merkittävästi. Tässä opinnäytetyössä keskitytään etätyötä tekevien työntekijöiden työuupumuksen syntyyn sekä sen ennaltaehkäisyyn. Työuupumusta voi esiintyä sekä palkkatyötä tekevillä että yrittäjillä. Myös harrastustoiminta voi aiheuttaa työuupumusta, esimerkiksi silloin kun harrastus vaatii paljon aikaa ja aktiivisuutta (esimerkiksi valmennustyö tai vapaaehtoistyö).

1.2 Työn tavoite ja tarkoitus

Työn tavoitteena on antaa opas etätyötä tekeville ihmisille, miten he voivat välttää työuupumuksen syntymistä omalta osaltaan. Opinnäytetyö keskittyy työntekijöiden näkökulmaan. Tarkoituksena on ensin selvittää, mitä työuupumus on ja mistä etätyötä tekevien ihmisten työuupumus syntyy. Tämä opinnäytetyö on kirjallisuuskatsaus.

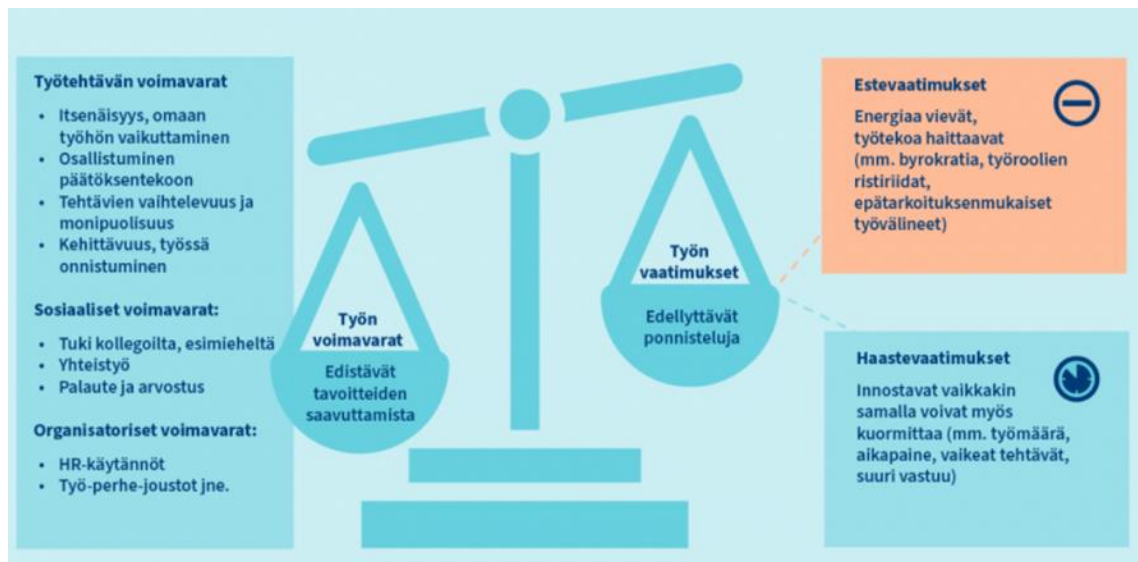
1.3 Työn eteneminen

Tämän opinnäytetyön johdannossa kerrotaan työn tausta, työn tarkoitus sekä tavoitteet. Kakkoskappaleessa käydään läpi työuupumusta ja sen oireita. Kolmannessa kappaleessa käsitellään etätyötä tekevien työuupumuksen syntyä sekä neljännessä kappaleessa kerrotaan, kuinka voit estää työuupumuksen syntyä sekä muistilista työuupumuksen syntyyn. Opinnäytetyön lopusta on pohdinta sekä lähteet.

2 TYÖUUPUMUS

2.1 Työuupumuksen käsite

Työuupumus syntyy silloin, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. Syyt voivat olla joko ammatillisia tai työyhteisön sisäisiä (työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset) tai laajempia työelämään liittyviä syitä. Työuupumus on hidas, vuosien kuluessa kehittyvä prosessi, jonka aikana yksittäisiä syitä on vaikea erottaa muiden tekijöiden muodostamasta kokonaisuudesta. (Koivisto 2001, 155.)



KUVIO 1. Työuupumus johtuu työn vaatimusten ja työn voimavarojen epätasapainosta (TTL).

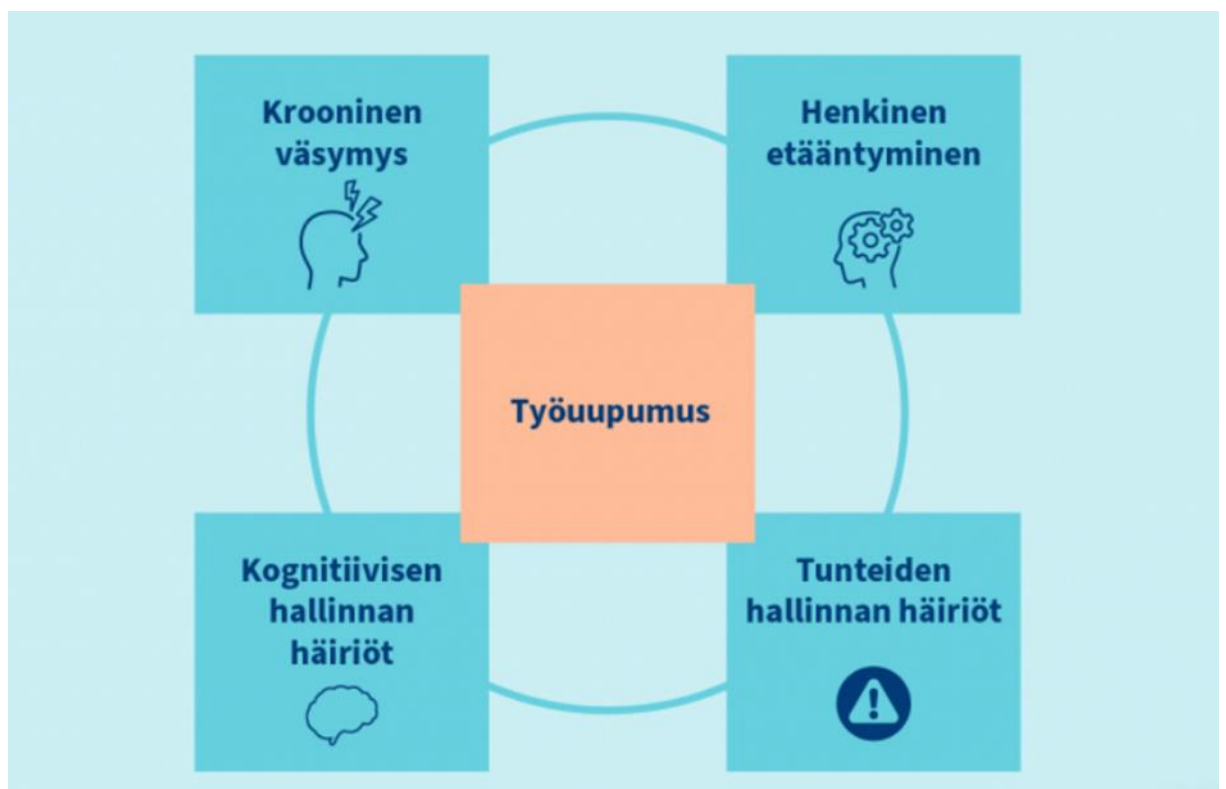
Stressille ja pitkällä aikavälillä työuupumukselle altistavat erilaisten työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien työn voimavarojen epätasapaino. Työntekijä voi selvitä hyvinvoivana kuormittavastakin työtilanteesta, jos tukena ja vastapainona on riittävästi työntekoa mahdollistavia ja hyvinvointia lisääviä voimavaroja. (Hakanen ym. n.d.) Työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa voidaan kuvata oheisella vaakamallilla.

Etätyössä on paljon työtehtävän voimavاراتekijöitä. Etätyöhön kuuluu itsenäisyys, mahdollisuus joustaa työn ja vapaa-ajan vaatimusten mukaan. Usein etätyöntekijä pystyy itse vaikuttamaan työaikoihinsa, voi tauottaa työtään ja irrottau-

tua työstään päivän aikana. Työntekoa haittaavia keskeytyksiä saattaa olla vähemmän. Toisaalta etätyössä on haasteita ja työn vaatimuksia. Etätyössä työmäärä saattaa kasvaa huomaamatta ja vaikeiden tehtävien suorittamiseen ei ole tarjolla tukea kollegoilta tai esihenkilöiltä. Myös työtehtävien aikapaine saattaa olla suuri. Etätyössä työergonomia ei ole välttämättä yhtä hyvä kuin työpaikalla, vaikka työnantaja tarjoaisi tarkoituksenmukaiset työvälineet. Sosiaalisen tuen puuttuminen saattaa monilla heikentää työhyvinvointia ja jaksamista.

2.2 Työuupumuksen ilmeneminen

Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Ahola ym. 2018). Kun työstressi kehittyy työuupumukseksi, voi työntekijä kokea kroonista väsymystä, henkistä etääntymistä, tunteiden ja hallinnan häiriöitä sekä kognitiivisia häiriöitä.

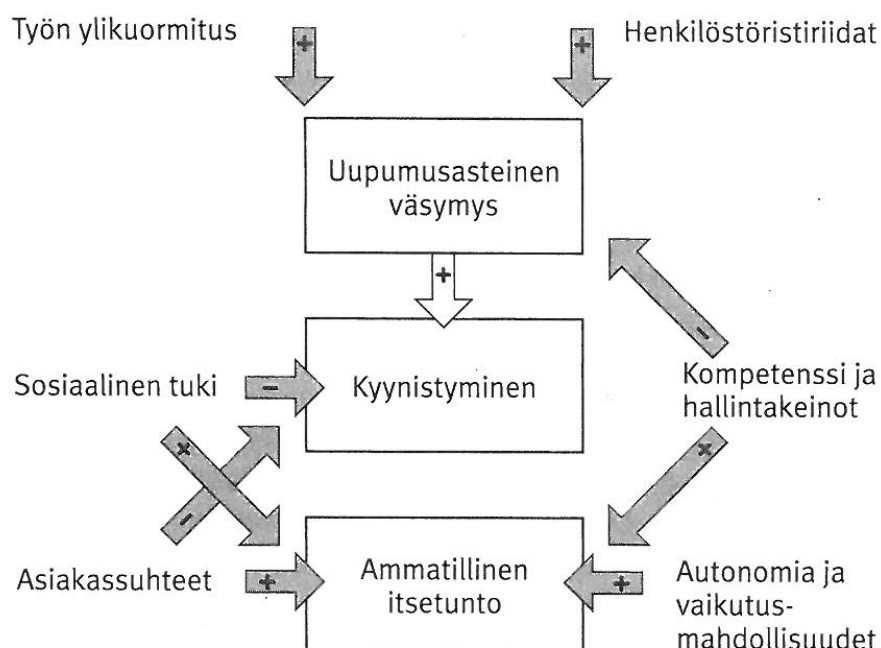


KUVIO 2. Työuupumusoireyhtymän neljä ydinoiretta (TTL).

Työterveyslaitoksen mukaan stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työn että työntekijän ominaisuudet. Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työssä suoriutumiselle, terveydelle, työturvallisuudelle ja elämänlaadulle.

Ihmisten yksilöllinen ja ajankohtainen stressiherkkyys vaihtelee. Eri ihmiset reagoivat eri tavalla samanlaisessa tilanteessa ja samakin ihminen voi reagoida eri tavalla eri elämänvaiheissa. (Hakanen ym. n.d.).

Toisten ihmisten saattaa olla vaikea havaita työuupumusta, koska oireilu voi olla vähäistä. Tämä vaikeuttaa etätyötä tekevien ihmisten työuupumuksen tunnistamista, sillä töitä tehdään pääsääntöisesti yksin. Etätyötä tekeville ihmisille jää omalle vastuulle tunnistaa työuupumuksen merkit. Jos työntekijä tekee työtä toistolla, on esihenkilön tai kollegan helpompi huomata työuupumuksen oireilu. Etätyössä ihminen voi olla yhteydessä esihenkilön kanssa esimerkiksi videon välityksellä, jolloin omien oireiden esittäminen on haasteellisempaa, mikäli esihenkilöllä ei ole aavistusta asiasta.



KUVIO 2. Leiterin ja Maslachin (1988) työuupumuksen prosessimalli.

Normaali uupumus tai väsymys menee ohi, kun urakka on tehty, yöt nukuttu tai loma vietetty, kun saatu jonkinlainen luonteva katkos työhön. Uupumusta aiheuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät: taloudelliset vaikeudet, ongelmat perhepiirissä tms. Usein nämä vaikeudet ennemmin tai myöhemmin myös heijastuvat työpaikalle kumuloituen työuupumukseksi, jolloin on vaikea löytää syytä moninaisesta vaikeuksien vyyhdistä. Silloin on hankala erottaa uupumusta työuupumuksesta. (Koivisto 2001, 147.) Työuupumus on aina työperäistä.

Työuupumuksen tunnistaminen on aina ensimmäinen askel toipumiseen. Uupumisen oireista puhuminen vaatii luottamusta ja hyvää suhdetta esihenkilön kanssa. Kun esihenkilö on vastaanottava ja ymmärtäväinen, on työntekijän helppo kertoa hänelle huolistaan ja murheistaan.

2.3 Työuupumuksen riskit

Työuupumus ei ole sairaus, mutta siihen liittyy riski sairastua mm. masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumuksen on myös todettu lisäävän tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä. (Ahola ym. 2018.)

Työuupumuksesta kärsinyt ihminen on alttiimpi sairastua muihin tauteihin, sekä uudelleen työuupumukseen. Työuupumus voi muodostua kierteeksi, jolloin toipuminen on pidempiaikaista, mikä syö ihmisen voimavaroja omasta arjesta. Usein työuupuneena myös vapaa-aika on suorittamista ja omien voimavarojen lataamista. Myös uupuneen ihmisen sosiaaliset suhteet voivat kärsiä, sillä jaksaminen ja yhteydenpito voi olla raskasta.

Työnantajan näkökulmasta työuupumukseen liittyy monia riskejä. Sairastaminen tulee organisaatiolle kalliiksi ja aiheuttaa erilaisia työjärjestelyitä. Uupuneen työntekijän työssä suoriutuminen saattaa vaihdella ja esimerkiksi asiakaskohtaamisissa saattaa syntyä konflikteja. Ylipäättänsä työssä voi syntyä enemmän virheitä. Työyhteisö saattaa myös oireilla. Tunteet tarttuvat ja yrityksen ilmapiiri valuu myös asiakkaille (Tuominen 2020, 185).

Jos yrittäjä uupuu, se pahimmassa tapauksessa ajaa koko yritystoiminnan alas ja yrittäjä menettää asiakkaansa ja tulonsa.

2.4 Työuupumuksen oireet

Stressi voi olla sekä hyvää että kielteistä. Hyvää stressiä me itse asiassa välillä kaipaamme, kun tarvitsemme henkistä painetta saadaksemme lisävoimaa työskentelyyn. Kun tällainen henkinen ja fyysinen hälytystila jää päälle, puhutaan kielteisestä stressistä. Stressattu ihminen ottaa yleensä käyttöön sellaisia psyykkisiä voimavaroja, joita hän ei yleensä käytä. (Koivisto 2001, 146.)

Työuupumuksen oireilu voi alkaa liiallisesta työpaineesta tai muuttuvista työtehtävistä. Jos työntekijä on suunnitellut työntekonsa ja työkuormansa työaikaan

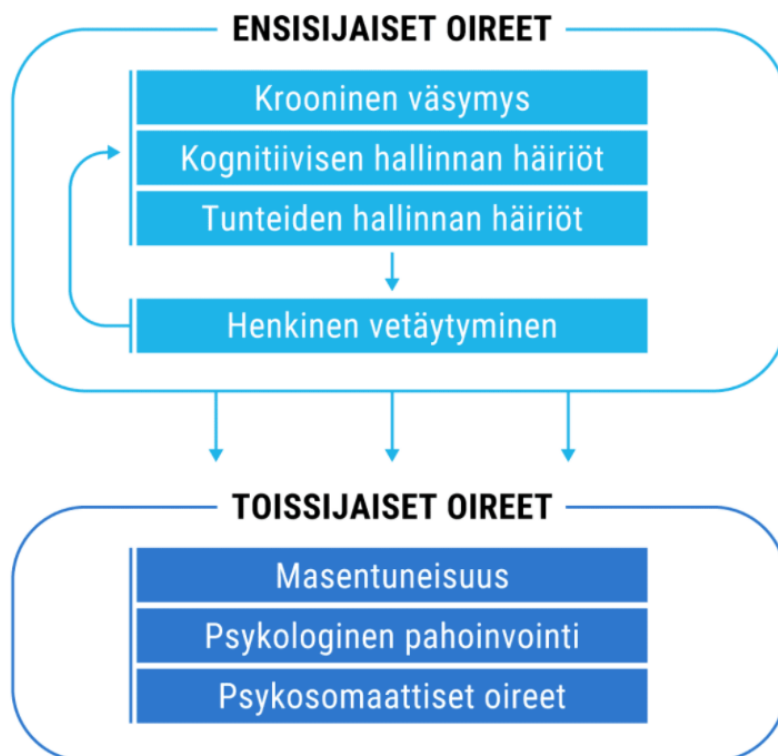
nähdessä hyvin, voi yllättävät työtehtävät lisätä hänen taakkaansa ja johtaa työuupumukseen. Hyvin usein työuupumusta lisää työyhteisön huono ilmapiiri, epäselvät vastuut ja huono lähijohtaminen. Kuormitusta voi lisätä työn kannalta epä-tarkoituksenmukainen työympäristö sekä etätyöstä johtuva sosiaalisten suhteiden puute. Etätyössä työn itsenäisyys ja ongelmanratkaisukyvyn tarve voi monista tuntua kuormittavalta.

Työuupumuksen esiintymistä voidaan arvioida kyselylomakkeilla. Suomessa on käytössä Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS) ja Bergen Burnout Indicator (BBI-15). MBI-GS sopii kaikille ammattiryhmille ja BBI-15 kokemuksen mukaan lähinnä toimihenkilöille. Molemmat menetelmät on alun perin kehitetty ensisijaisesti ryhmäkäyttöön. Yksittäisen työntekijän työuupumuksen arvioinnissa kyselylomakkeita käytetään yhdessä haastattelun kanssa. (Ahola ym. 2018.)

Yksilöllisiä työuupumukseen altistavia tekijöitä Koiviston (2001, 154–155.) mukaan ovat

- voimakas vastuuntunto
- ylitunnollisuus ja ahkeruus
- oma vaatimustaso korkealla
- itsearvostus on kytketty työssä suoriutumiseen
- työkeskeisyys
- omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtaminen
- voimavaroja tuovista asioista luopuminen

2.4.1 Ensisijaiset oireet



KUVIO 3. Työuupumuksen oireet. (Hakanen, 2019.)

Ensisijaisina oireina on yleensä krooninen väsymys, jolla tarkoitetaan yli kuusi (6) kuukautta kestänyttä väsymystä, joka ei johdu fyysisestä tai psyykkisestä sairaudesta ja jolla on selvä alkamisajankohta. Väsymys haittaa arkielämää eikä se poistu lepäämällä. (Partonen, 2014.)

Uupuneella työntekijällä ilmenee yleensä (Ahola ym. 2018) mukaan myös jokin seuraavista oireista:

- Uudentyyppinen päänsärky
- Heikentynyt keskittymiskyky ja muisti
- Univaikeudet
- Nivelkivut
- Erilaiset kaula- ja kurkkukivut
- Uupuneella työntekijällä voi ilmetä myös erilaisia vatsaongelmia tai hän tuntee kyynistymistä omaa työtä kohtaan. Kyynistyminen näkyy työn ilon katoamisena.

Kyynistyminen tarkoittaa sitä, että epäilee oman työn merkitystä ja että kokemus mielekkyydestä katoaa. Kyynistyminen toimii eräänlaisena puolustuskeinona mahdottomassa työtilanteessa, mutta se ei ole tahdonalainen valinta. Ihmissuhdetyössä kyynistyminen saattaa ilmetä myös suhteessa asiakkaisiin, esimerkiksi mekaanisena suhtautumisena, kun taas muissa töissä se ilmenee lähinnä suhteessa työhön ja sen merkitykseen. (Ahola ym. 2018.)

Kognitiivisen hallinnan häiriöinä voi näkyä asioiden unohtelu ja toistuvat virheet. Kognitiiviset häiriöt ovat yleisiä työuupumuksesta kärsivälle, sekä toistuvat virheet ja unohtelut voivat olla ensimmäinen merkki esimerkiksi esimiehelle tai työ-kavereille työuupumuksen näyttämisestä. (Mielenterveystalo, n.d.)

Hakasen ym. (n.d.) mukaan uupuneet ihmiset kokevat myös tunteiden hallinnan häiriöitä. Uupuneena pienet vastoinkäymiset voivat ottaa henkisestä hyvinvoinnista vallan ja ovat iso taakka kannettavaksi. Monien vastoinkäymisten tai hankalien tilanteiden jälkeen uupuneena voi myös kokea henkistä vetäytymistä, joka taas vaikuttaa ihmissuhteisiin ja arkielämään. Näin ollen työuupumus näkyy myös työntekijän arkielämässä.

2.4.2 Toissijaiset oireet

Työuupumus ei suoraan tarkoita sitä, että ihminen olisi masentunut, mutta pitkittyneenä työuupumuksesta voi kehittyä masennuksen kaltaisia oireita. Pitkän työuupumuksen seurauksena ihminen voi sairastua masennukseen.

Mäkikankaan (2020) mukaan ihmiselle voi kehittyä työuupumuksesta myös psykologinen pahoinvointi, joka heijastuu yöuniin ja mieleen. Psykologinen pahoinvointi voi näyttäytyä jatkuvana murehtimisena, huolestuneena tai ahdistuksen oireina. Myös katkonainen nukkuminen tai muut uniongelmät voivat olla merkki psykologisesta pahoinvoinnista.

Työuupumuksesta voi kehittyä myös psykosomaattisia oireita, jotka ovat Mäkikankaan (2020) mukaan pitkään jatkuneen stressin ja burnoutin seurauksena lait-

taneet kehon toiminnot sekaisin. Joillakin tämä näyttäytyy vatsaongelmina, päänsärkyinä, lihasspasmeina, painon heittelynä sekä sairasteluina. Nämä oireet näkyvät usein sairauspoissaoloina töissä.

2.5 Työuupumukseen altistavat tekijät

Jos työn määrä on liiallinen ja työtä ei ehdi tehdä annetussa ajassa, tämä ruokkii helposti riittämättömyyden tunnetta. Suunnitelmat eivät ehkä toteutuneet keskeytysten ja äkillisesti hoidettavien asioiden takia. Tehtäviä siirtyy seuraavalle päivälle. Tällöin huomio kiinnittyy helposti siihen, mitä jäi tekemättä. Tähän vastalääkettä on riittävyuden tunteen tietoinen vahvistaminen niin, että huomio tuodaan ja palautetaan lempeästi aina uudestaan ja uudestaan siihen, mitä tänään on saanut aikaan. (Nurmi 2016, 169.)

Työuupumukseen altistuu myös liian suuren paineen alla työskennellessä. Työpainetta voivat aiheuttaa aikataulumuutokset tai se, että itsellä tai työkaverilla ei ole riittävästi työtehtävän vaatimaa osaamista. Puutteelliset työ- ja sijaisjärjestelyt aiheuttavat resurssivajetta, mikä ennen pitkää näkyy työntekijöiden uupumisena. Oman arjen tasapainottaminen auttaa ehkäisemään työuupumusta. Toisaalta jos oma arki on hektistä, eikä ole mahdollisuutta lepoon ja rentoutumiseen, on alttius työssä uupumiseen kasvaa. Kaikille lepääminen ei tarkoita nukkumista, vaan joillekin se voi olla esimerkiksi urheilua, luonnossa olemista ja muita mielekkäitä asioita tehden. Oma sosiaalinen verkosto auttaa myös jaksamisessa.

Hakasen ym. (2020) mukaan riski uupumukselle ja muille ongelmille kasvaa, jos työhön ja tekemiseen paetaan elämän muita haasteita ja omia tunteita. Työn voi kokea erittäin palkitsevana, jos on tottunut kokemaan itsensä hyväksytyksi vain suoritusten ja tekemisen kautta.

2.6 Työn kuormitus

Koiviston (2001, 156–157.) mukaan seuraavat asiat vaikuttavat työn kuormitukseen:

1. Työtehtävän jatkuvat muutokset. On opittava yhä uutta ja näin työtahti kiristyy jatkuvasti.
2. Työnjako ja vastuualueet muuttuvat, mutta pysyvät epäselvinä. Ihmiset eivät aina tiedä, mitä heiltä odotetaan. Myös motivaation kannalta tärkeä tieto, miten työni liittyy kokonaisuuteen, jää usein epäselväksi.
3. Yksi tärkeimmistä syistä näyttää olevan työyhteisön avoimuuden puute: ihmissuhteista puuttuu avoimuus ja luottamus. Tilalle on tullut kilpailu, kauteus ja välinpitämättömyys.
4. Vastuualueiden kasvu, ilman että yksilö voi itse mitenkään vaikuttaa tilanteeseen. Taustalla on se tilanne, että ihmiset muokataan tehtävien mukaan eikä päinvastoin.
5. Työtehtävät laajenevat ja ihmiset ovat epätietoisia työnsä rajoista. Työyhteisön kehittämisprosessi usein paljastaa, että epäselvien vastuualueiden lisäksi työntekijät tekevät päällekkäistä työtä (mukavat työt) tai joitain asioita (hankalat ja ikävät työt) ei itse asiassa hoida kukaan.
6. Epävarmoiksi muuttuneet taloudelliset olosuhteet: työsuhde on vaarassa ja tiedotus puutteellista. Työntekijöiden on vaikea ennakoida tulevaa. Eletään jatkuvassa epävarmuuden ja pelon tilassa. Varmasti jokainen, joka on joskus joutunut tällaiseen pelkotilaan, tietää kuinka inhottava tilanne on. Tiedon puute aiheuttaa sen, että mielikuvitus alkaa korvata puuttuvaa tietoa. Epäselvä tilanne tulee yleensä esille kehitysprosessin yhteydessä: sitten, että paperilla asiat ovat kyllä kunnossa, mutta käytäntö osoittaa jotain aivan muuta.

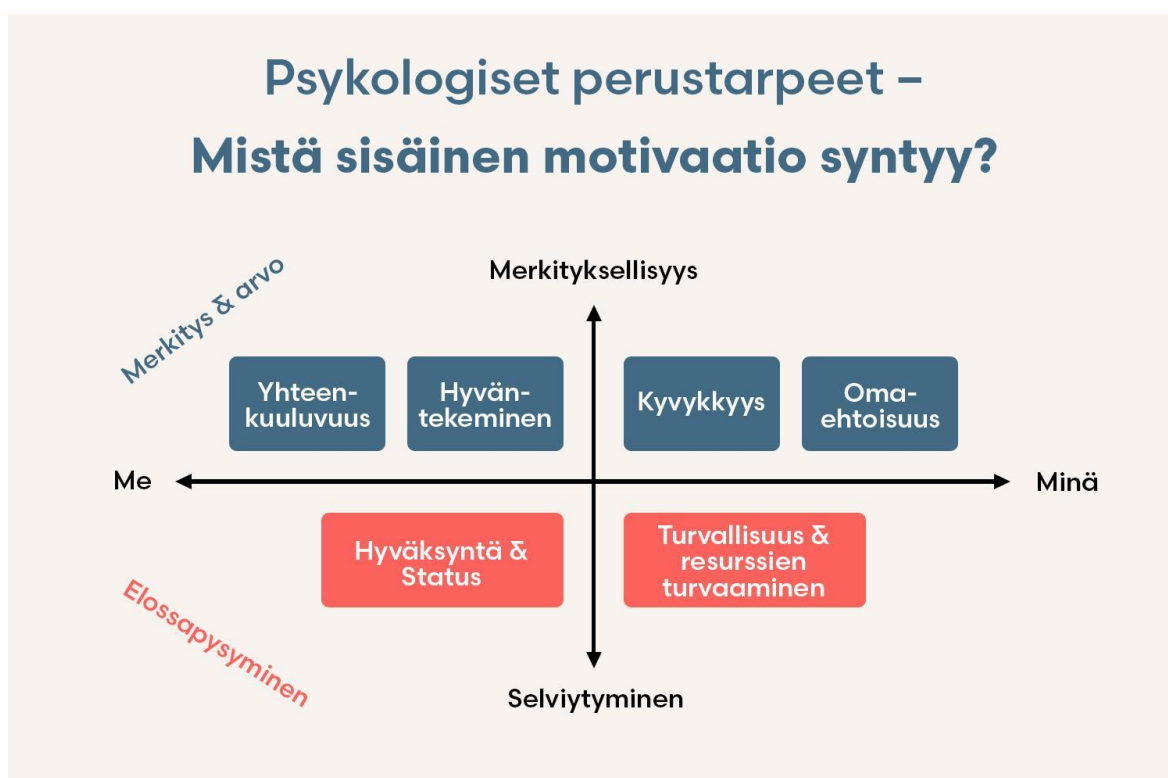
Työn kuormitusta tulisi tarkastella jatkuvasti. Kun yhden viikon tehtävät kirjaa ylös, selviää, mihin kaikkeen aika kuluu. Sitten on helpompi miettiä, mitkä tehtävät ovat välttämättömiä. Muita asioita voi tehdä, jos aika riittää. Työuupumus ei kuitenkaan johdu pelkästään työn määrästä. Energiaa syövät myös epäselvät tavoitteet, arvostuksen puute, ihmissuhderistiriidat ja epävarmuus työn jatkumisesta. Siksi on tärkeää, että työpaikalla puututaan yhdessä epäkohtiin, jotka nousevat esiin esimerkiksi ilmapiirikartoituksista.

Ammatillinen itsetunto koostuu siitä, että kokee pystyvänsä työhönsä. Pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemukset vähenevät työuupumuksen kehittyessä. Aikaansaaminen koetaan huonommaksi omaan aiempaan ja muiden suoriutumiseen verrattuna. (Ahola ym. 2018.)

3 TYÖSSÄJAKSAMISEN LIITTYVÄT VOIMAVARATEKIJÄT

3.1 Psykologiset perustarpeet

Psykologisten perustarpeiden, yhteenkuuluvuuden, kyvykkyyden, vapaaehtoisuuden sekä toisten auttamisen tyydyttyminen ovat tärkeitä ihmisen hyvinvoinnille myös työelämässä. (Grönman, 2021.)



KUVIO 5. Psykologiset perustarpeet – Mistä sisäinen motivaatio syntyy? (Durchman, 2020)

Martelan (2014) mukaan ihmisen tekee onnelliseksi sisäisen motivaation ja innostuksen tekemiseen sytyttää erityisesti nämä kolme tekijää: psykologisista perustarpeista näitä ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Työntekijöiden innostaminen parhaaseen suoritukseen edellyttää sellaisen työympäristön tarjoamista, joissa he saavat toimia omaehtoisesti, pääsevät toteuttamaan kykyjään ja ovat osa toimivaa työyhteisöä. Lauri Järvillehto (2012) on nimennyt nämä psykologiset perustarpeet nimillä vapaus, virtaus ja vastuu.

Martelan (2014) omaehtoisuus eli autonomia tarkoittaa ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään. Omaehtoisessa toiminnassa tekeminen ei tunnu ulkoa ohjatulta, vaan motivaatio lähtee yksilön sisältä. Tällöin hän nauttii tekemisestä itsestään ja arvostaa niitä päämääriä, joita tekeminen edistää.

Työssä suoriutumisen näkökulmasta on tärkeää, että oman tehtävän tavoite tuntuu tärkeältä. Silloin kun motivaatio on sisäsyntyistä, se edistää työssä jaksamista. Tämä on varmasti syynä siihen, minkä takia monet kokevat, että etätyö on parantanut työssä jaksamista.

Martela (2014) kuvaa kyvykkyyttä työntekijän osaamiseksi ja aikaansaavuudeksi. Kyvykkääksi itsensä tunteva työntekijä uskoo pystyvänsä suorittamaan annetun tehtävän menestyksekkäästi. Ihminen nauttii enemmän sellaisesta tekemisestä, jossa kokee pärjäävänsä. Parhaimmillaan työssä voi päästä flow-tilaan, jolloin on täysin uppoutunut tekemiseensä.

Tekemisiin tai työtehtäviin uppoutuminen saattaa tuntua tosi nautinnolliselta ja tärkeältä, mutta vaarana tietysti se, että työ imaisee mukanaan ja tästä voi kärsiä muu elämä. Vaikka työskentelisi koko ajan hyvässä flow-tilassa, vaarana voi olla se, että työtehtävien määrä ja työn kuormitus vähitellen kasvaa. Etätyössä tulee huomioida se, että jos työntekijän osaamisessa on mitä tahansa puutteita, se varmasti lisää myös työntekijän kuormitusta ja uupumisriskiä.

Martelan (2014) muistuttaa, että ihmisen perustarpeeseen kuuluu olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Hyvinvointimme on vahvasti kytköksissä ympärillä oleviin ihmisiin. Kun ihminen kokee olevansa osa kannustavaa, turvallista ja lämminhenkistä yhteisöä hän on parhaimmillaan myös työntekijänä.

Työyhteisö siinä missä työyhteisön puute voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen ja myöhemmin työuupumuksen syntymiseen. Tämä koskee sekä palkkatyötä tekeviä että yrittäjiä. Jos työyhteisössä on paljon esimerkiksi luottamuksen puutetta, epäasiallista käyttäytymistä tai ristiriitoja, niin työuupumuksen riski on suuri, koska työyhteisöä ei koe turvalliseksi. Toisaalta taas etätyössä lähityöyhteisön puute aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta. Grönmanin (2021) mukaan myös niiden

henkilöiden kohdalla, joiden työtehtävät ovat hyvin itsenäisiä ja joilla on vahva itsensä johtamisen taito, on tärkeää pitää huolta, että he kokevat olevansa merkittävä osa työyhteisöä.

Psykologisesti turvallisen työilmapiirin luominen on esihenkilön tärkein tehtävä. Turvallisessa ympäristössä mahdollistuu psykologisten perustarpeiden tyydyttäminen, mikä johtaa sisäsyntyiseen motivaatioon ja hyvinvointiin sekä hyviin suorituksiin. (Grönman 2021.)

3.2 Osaamisidentiteetti ja psykologinen pääoma

Osaamisidentiteetti on käsite, jota on tarkasteltu ja määritelty OSATA - Osaamispolkuja tulevaisuuteen -hankkeessa. Osaamisidentiteetti on ammatti-identiteettiä laajempi käsite. Sillä tarkoitetaan yksilön käsitystä itsestä osaajana muuttuvassa työelämässä, jossa työn tekeminen ei välttämättä kiinnity yhteen alaan tai ammattiin. Osaamisidentiteettiin liittyy ajatus jatkuvasta oppimisesta ja ammatillisesta kasvusta. Vahva osaamisidentiteetti auttaa kohtaamaan alati muuttuvan työelämän haasteita. Siksi siihen sisältyvät olennaisesti yksilön voimavarat, hyvinvointi ja muutosvalmiudet. Tätä puolta osaamisidentiteetistä voidaan kuvata positiivisen psykologisen pääoman käsitteellä. (Wenström, 2018.)

Positiivinen psykologinen pääoma koostuu neljästä osatekijästä: minäpystyvyys, optimismi, toivo ja resilienssi. Näin positiivinen psykologinen pääoma ja sitä kautta osaamisidentiteetti sisältävät toimijuuteen, oman elämän ja työuran suunnitteluun, valintoihin ja päätöksentekoon sekä muutosten kohtaamiseen liittyviä valmiuksia. (Wenström, 2018.)



KUVIO 4. Osaamisidentiteetti ja positiivinen psykologinen pääoma. (Wenström 2018.)

4 TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY JA TOIPUMINEN

4.1 Omannäköinen arki

Työstä palautuminen tarkoittaa, että antaa aivojen, kehon ja mielen irrottautua ja elpyä työstä. Jokainen voi edistää omaa palautumistaan, mutta myös esimiehellä ja työyhteisöllä on tärkeä rooli. (Tierna 2019.)

Omaa kehoa ja mieltä tulisi ravita omassa arjessa, samoin jokaisen täytyy löytää omat rentoutumiskeinonsa. Keho ja mieli tulee päästää lepäämään tasaisin väliajoin. Nukkuminen on keholle paras palautumiskeino päivän tapahtumista. Unen tarpeen määrä ja laatu kertovat siitä, miten hektistä oma arki on. Mikäli unen tarve on suuri, täytyy antaa kehon levätä, ja kun nukkumisen tarve vähenee, voi alkaa toteuttaa itselleen mielekkäitä rutiineja arjessa. Rauhallinen liikunta pitää mielen ja kehon hyvinvoivana.

Omaa mielen säätelyä voi auttaa se, että kertoo itselleen, mitä omassa arjessa arvostaa ja mitkä asiat ovat itselle tärkeitä. Onko oma työ mielekästä? Millainen työilmapiiri työpaikalla on? Mitkä asiat arjessa luovat mukavaa oloa itselle? Kun laittaa omat prioriteettilistansa kuntoon, löytää arjen peruspolun, jonka jälkeen voi alkaa pohtia, miten hyviä ja mukavia asioita voisi lisätä arkeen ja missä muodossa.

Vapaa-ajalla aikaa olisi hyvä käyttää juuri niihin asioihin, jotka ovat itselle tärkeitä ja joita arvostaa. Tässä auttaa kyky erottaa olennainen epäolennaisesta, sillä usein aikaa käytetään epäolennaisiin asioihin. Toki levon ja palautumisen kohdalla voi olla hyväksi käyttää aikaa johonkin vähemmän tärkeään asiaan, joka auttaa palautumaan. Työnantaja ja työtehtävät kontrolloivat ajankäyttöä töissä, mutta vapaa-ajalla ihmisellä on oikeus hallita omaa ajankäyttöään. (Nurmi 2016, 167.)

Ihmisen kannattaa myös aika ajoin pohtia, eläkö hän omien arvojensa mukaisesti. Kun keho alkaa väsyä tai ilmoittaa uupumuksesta, täytyy heti osata laittaa

omat tarpeensa ja terveytensä etusijalle. Elämän peruspilarien tunnistaminen ja vahvistaminen auttavat ajankäytön suunnittelussa ja asioiden priorisoinnissa.

4.2 Työrutiinit

Kotona työskentely tarjoaa paljon enemmän vapautta ja joustavuutta. Tämä saattaa kuulostaa kadehdittavalta unelmalta sellaiselle, joka on juuttunut koppikonttoriin ja laskee minutteja, kunnes työpäivä on virallisesti ohi. Todellisuus ei ole aivan näin yksinkertainen. Ilman selkeitä rajoja ja rutiineja tilanne saattaa muuttua ikäväksi. (Hansson & Fried 2014, 203.)

Etätyötä tekevien ihmisten tulisi luoda itselleen hyvät rutiinit ja pitää niistä kiinni. Jos ei ole tarkkaan määriteltyjä työaikoja, voi sängyssä maata aamupäivään asti, mikä vaikuttaa päivän kulkuun. Etätyössä myös työnteko voi venyä myöhään ilalle, jolloin taas se voi vaikuttaa yöuniin negatiivisella tavalla, ja näin ollen koko seuraavaan päivään. Ennalta suunniteltu työpäivä vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Kun päivän tärkeimmät työtehtävät on aikataulutettu ja päivään on suunniteltu lounastauko, ei tarvitse miettiä erikseen, mitä työpäivän aikana tulisi saada aikaiseksi ja riittääkö oma energia koko päiväksi.

Hyviin työrutiineihin voi kuulua esimerkiksi kalenteriin suunnitellut ajankohdat sähköpostien lukemiseksi ja ilmoitusten pois kytkeminen viestintävälineistä silloin kun halutaan tehdä keskeytyksettä työtä. Yhteisöllisyyttä lisääviin rutiineihin voi kuulua myöskin lähimpien työkavereiden kanssa vietetty aamuinen kahvihetki, myös etänä. Joillekin voi kuulua päivän päätteeksi oman työpisteen järjestäminen, kahvikupin tiskaaminen tai työvälineiden huoltaminen ja putsaaminen.

4.3 Työn tauottaminen

On olemassa paljon asioita, joihin ei voi vaikuttaa. Yksi näistä on ajan rajallisuus. Voi olla, että uupunut ihminen yrittää ehtiä tehdä mahdollisimman paljon ja unohtaa tällöin, että kaikkea ei ehdi elämässä tekemään. Ihminen voi olla vain yhdessä paikassa kerrallaan. (Nurmi 2016, 166.)

Kaikkeen työhön kuuluu työn tauottaminen. Tauotus parantaa keskittymiskykyä ja vaikuttaa esimerkiksi työturvallisuuteen. Jo ihan lyhyet tauot vähentävät työntekijän kognitiivista kuormittumista. Työn tauottaminen liittyy myös hyvään työergonomiaan. Työasentojen vaihtelu on erittäin tärkeää. UKK-instituutin mukaan runsaalla ja pitkäkestoisella, yhtäjaksoisella istumisella on todettu olevan itsenäisiä, muista elintavoista riippumattomia haitallisia yhteyksiä terveyteen.

Viime aikoina on ryhdytty kiinnittämään huomiota kognitiiviseen ergonomiaan. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan Huotilaisen (n.d.) mukaan työympäristön, työvälineiden ja työtapojen sellaista yhteen sovittamista, jossa otetaan huomioon, miten ihmisen mieli toimii. Ihmisen mieli on sellainen, että se haluaa saattaa aloitetun tehtävän loppuun. Ei saisi tehdä kuin yhtä asiaa kerrallaan, sillä niin ihmisen mieli toimii. (Huotilainen n.d.)

Mikrotauoilla tarkoitetaan määritelmä ja esimerkkejä, miten vaikuttaa kognitiiviseen ergonomiaan (Työterveyslaitos)

4.4 Työ ja työyhteisö voimavarana

Työpaikan rooli työuupumuksen syntymisessä ja ehkäisemisessä on merkittävä. Työpaikoilla voi olla erilaisia kuppikuntia, tai muita erimielisyyksiä, jonka takia työilmapiiri työpaikalla voi olla jännittynyt ja työntekijöiden voimavaroja syövä.

Työnantaja ei voi suoranaisesti vaikuttaa työntekijän työuupumuksen syntyyn, mutta voi yrittää ehkäistä sitä pitämällä työpaikan ilmapiirin avoimena ja itsensä esihenkilönä helposti lähestyttävänä.

Hakanen ym. (n.d.) mukaan alla listatut työhön liittyvät voimavaratekijät suojaavat työuupumukselta työpaikoilla. Toisaalta näiden puuttuminen lisää työuupumusriskiä. Kyseisiä voimavaroja ovat esimerkiksi:

- Työn kehittävyys, monipuoliset tehtävät ja oppimismahdollisuudet
- Työn tulosten näkeminen
- Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Työroolien ja -tavoitteiden selkeys

- Työyhteisön tuki
- Palaute ja arvostus
- Palveleva johtaminen ja ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri
- Oikeudenmukaisuus ja luottamus
- Avoin ja riittävä tiedonkulku
- Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat työpaikan käytännöt.

Työnantajan tulisi pitää tasaisin väliajoin kehityskeskusteluja ja esimerkiksi pieniä fiiliskyselyitä, jotta työntekijöiden olisi helppo kertoa ajatuksistaan. Etätyössä keskusteluja voi mahdollisuuksien mukaan pitää videovälityksellä mieluummin kuin puhelinkeskusteluina.

4.5 Työuupumuksesta toipuminen

Työuupumuksesta toipuminen käynnistyy siitä, että työntekijä hyväksyy tarpeen muutokseen. Työntekijän tulisi pyrkiä tekemään itselleen mielekäs elämä. Omaa elämää pitää yrittää tunnustella, että missä voisi toimia toisin. Joillekin apukeinoina toimii ammattilaiselle jutteleminen, toisilla muutos voi syntyä oman ajatusmaailman muutoksella. Työuupumusta on eri tasoista, ja kaikki ihmiset ovat yksilöitä.

Yleensä lääkärin tai esimiehen luo mennään vasta, kun sairaus on jo edennyt burn out -vaiheeseen, mikä pitkittää ja vaikeuttaa tarvittavaa hoitoa. (Koivisto 2001, 170.)

Työuupumuksessa voi työn merkitys korostua elämässä, ja muut elämän osa-alueet jäävät työn varjoon. Uupuneella ihmisellä voi olla sellainen tilanne meneillään, että hän käyttää aikaa sellaisiin asioihin, jotka eivät ole hänelle pohjimmiltaan merkityksellisiä. (Pietikäinen 2009, 210.)

Arvo vastaa kysymykseen, mikä sinulle on elämässä merkityksellistä ja tärkeää. Arvojen mukainen elämä ei ole aina miellyttävää, vaan arvojensa mukaisten tekojen toteuttaminen voi vaatia ponnistelua. Työuupumuksen yhteydessä voi työn alue elämässä viedä tilaa muilta tärkeiltä elämän osa-alueilta. Mielekkään elämän määrittely auttaa suunnan hakemisessa. Arvot toteutuvat tekojen tasolla.

Tällöin on hyvä miettiä, mitkä teot elämän eri osa-alueilla yhdistyvät itselle tärkeisiin suurempiin kokonaisuuksiin. (Nurmi 2016, 165.)

Jos ajattelet, että sinulla ei ole aikaa huolehtia hyvinvoinnistasi, voi tämä uskomus haitata toipumistasi uupumuksesta. Hyvinvointia ja terveyttä vaalivia tekoja on kaikilla elämän osa-alueilla. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen on tärkeää, ja liikunta onkin yksi parhaimpia stressinhallintakeinoja. Psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen voi liittyä esimerkiksi mukavaan tekemiseen tai rentoutumiseen. Riittävästä sosiaalisesta kanssakäymisestä huolehtiminen tukee myös hyvinvointia silloin, kun ihmissuhteet ovat vastavuoroisia. Myös harrastuksissa ja perhesuhteissa voi toteuttaa omaa hyvinvointia kohentavia tekoja. (Nurmi 2016, 171–172.)

5 MUISTILISTA TYÖUUPUMUKSEN EHKÄISEMISEEN ETÄTYÖSSÄ

Tämän työkalupakin avulla etätöitä tekevät ihmiset voivat poimia omaan arkeen ja työntekoon tarkoitettuja apukeinoja ehkäisemään työuupumuksen syntyä.

1. Suunnittele työsi huolella. On vaikeampi aloittaa ilman minkäänäköistä suunnitelmaa päivä- tai viikkotasolla. Mitä paremmin olet suunnitellut työpäivän kulun, lähtee päivä jo automaattisemmin käyntiin. Työn suunnitelmallisuus tarkoittaa myös sitä, että suunnittelee oman työnsä rakennetta. Listaa työtehtävät ja asiat, jotka kuuluvat itselle, ja jotka ovat mahdollisia oman työajan puitteissa. Merkitse kalenteriin asiat, jotka haluat tehdä to do – listan tapaan ja merkitse ne tehdyiksi sitä mukaa, kun työt on hoidettu.
2. Työpiste. Mikäli työnteko ei tunnu hyvältä kotoa, siirry tekemään työtä muualla. Varusta kotiin kunnollinen työpiste ja pidä se hyvässä järjestyksessä. Joillekin auttaa etätöypisteen vaihtaminen säännöllisin väliajoin. Nykyään etätöiden lisääntytyä on paikkakunnasta riippuen paljon paikkoja, joita voi vuokrata työpäivien ajaksi. Voi myös koittaa tehdä edes yhden työpäivän viikossa kirjastossa tai toimistolla, mikäli se mahdollista. Etätöypisteen ergonomia ja fengshui tulee laittaa kuntoon ja itselle mieluisaksi.
3. Pyri järjestämään tai osallistumaan mahdollisimman moneen yhteiseen kokoontumiseen tai tapahtumaan. Näin pääsee vaihtamaan kuulumisia ja ajatuksia työkavereiden sekä esihenkilöiden kanssa. Näin välttään etätöitä tekevien ihmisten jäävän omien ajatusten kanssa yksin.
4. Jaa isot tehtävät pienempiin osiin, jotka on helpompi saavuttaa. Näin onnistut pitämään vaiheiden välissä mikrotauvoja, sekä työ on helpompi saavuttaa ja näin työn imuun pääsee helpommin.
5. Yritä hyödyntää valoisa aika päivästä. Jos mahdollista, ajoita työt niin, että ehdit ennen tai jälkeen töiden esimerkiksi ulkoilemaan päivänvalossa. Valolla on huomattavan iso vaikutus omaan energiaan ja hyvinvointiin, sekä raitis ilma auttaa pitämään aivot virkeänä. Jos noudatat tarkkoja toimiston

työaikoja, ei tämä aina ole mahdollista. Kannattaa hankkia etätoimistolle kirkasvalolamppu tai muu hyvä valaistus, jotta valoa on myös pimeään aikaan riittävästi.

6. Huolehdi omasta palautumisestasi. Tee itsellesi mieleisiä asioita, josta saat energia ja hyvää mieltä. Kokeile uusia harrastuksia tai rutiineja arjessasi. Nissinen ym. (2021) mukaan myös aivoille tulisi antaa hyvää ajatus-työtä työpäivän jälkeen esimerkiksi lukemalla, meditoimalla, kuuntelemalla musiikkia tai hengitysharjoituksilla.
7. Rauhoita iltasi. Vähennä ruutu-aika tarpeeksi ajoissa ennen nukkumaan menoa. Edellisen illan toiminnot vaikuttavat aina seuraavaan päivään.
8. Nuku tarpeeksi. Löydä itsellesi sopiva unirytmisi. Riittävä uni on välttämätöntä jaksamisen kannalta. Uupuneena unta tarvitsee vielä enemmän, sillä keho käy ylikierroksilla.
9. Ota aikaa rutiinien tekoon. Tasainen elämänrytmi ei muutu yhdessä yössä, joten anna itsellesi aikaa luoda uusia rutiineja. Esimerkiksi jo pieni ulkoilutöiden jälkeen auttaa pitkällä aikavälillä sinua jaksamisessa, vaikka heti ei siltä tuntuisikaan.
10. Hae apua ja tukea. Mikäli sinulla on huolia, hae keskusteluapua, mistä ne johtuvat ja miten niistä pääsee yli. Kuulostele omaa tilannettasi ja kirjoita murheet ylös. Yritä löytää ammattilaisen kanssa ratkaisu tilanteeseesi. Jos koet työuupumuksen tai uupumuksen merkkejä, hakeudu työterveyteen tai keskustele lähimmäistesi kanssa asiasta.

6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite oli luoda kirjallisuuskatsaus etätyötä tekevien ihmisten työuupumuksen synnystä ja sen ehkäisystä. Opinnäytetyön loppuun laadittiin etätyötä tekeville muistilista, jota etätyötä tekevät ihmiset voivat hyödyntää estääkseen työuupumusta. Työuupumuksen välttäminen etätyötä tehdessä on ajankohtainen aihe, sillä pandemiatilanteessa monet ihmiset joutuivat nopealla aikataululla etätyöhön, ja kaikki eivät osanneet reagoida tilanteeseen luontevasti. Joillekin ihmisille työpaikalla olevat sosiaaliset kanssakäymiset saattoivat olla ainoita, joten se, että yhtäkkiä työskennellään yksin, on vaikuttanut monella työuupumuksen syntyyn. Hyvällä ja järjestelmällisellä arjen ja töiden suunnittelulla ja tasapainottamisella parannetaan työssä jaksamista.

Päällimmäisenä opinnäytetyön teosta jäi mieleen vuorovaikutuksen tärkeys työelämässä sekä arjessa. Ihminen käy päivän aikana monia tunnetiloja läpi ja välillä niitä pitää jäädä kuulostelemaan ja pohtimaan. Opinnäytetyötä tehdessä ja lähteitä tutkiessa nousi myös isona tekijänä työntekijöiden oma vastuu omasta työhyvinvoinnista. Työkavereilla ja esihenkilöillä on totta kai myös vastuuta, mutta aina loppujen lopuksi olet itse vastuussa itsestäsi. Täytyy uskaltaa puhua avoimesti esihenkilölle tai työkavereille omista ajatuksista ja esimerkiksi siitä, että kokee omassa työssään liikaa painetta.

Opinnäytetyötä tehdessä hyödynsin laajasti kirjallisuutta sekä COVID-19 pandemian aikana julkaistuja useita artikkeleita ja blogitekstejä. Näin pystyin tutkimaan aihetta mahdollisimman laajasti sekä ottamaan monet eri näkökulmat huomioon opinnäytetyötä tehdessä. Muistilistasta tuli tiivis kiteytys etätyötä tekevien ihmisten arkeen, sillä uskon, että tulevaisuudessa etätyöt jatkuvat, vaikka pandemia poistuisikin. Monet yritykset ovat nähneet etätyön mahdollisuutena kasvaa ja löytää yrityksiin tekijöitä riippumatta työntekijöiden kotipaikkakunnasta, sillä etätyö mahdollistaa työnteon mistä tahansa. Yritystoiminnassa etätyö on ollut tavanomaista jo pitkään.

Opinnäytetyön aihe oli erittäin mielenkiintoinen opinnäytetyön tekijälle, sillä työhyvinvointi on kiinnostava ja laaja kokonaisuus. Aihe herätti paljon ajatuksia ja tunteita sekä auttoi ymmärtämään työuupumuksen vakavuutta.

LÄHTEET

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Luettu 25.10.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Durchman, M. 2020. Työmotivaatio. Psykologiset perustarpeet. Artikkel. Luettu 9.2.2022. <https://brik.fi/brik-lehti/tyomotivaatio-hukassa/>

Fried, J. & Hansson, H. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.

Grönman, T. 2021. Miten ottaa psykologiset perustarpeet huomioon työyhteisössä? Mehiläinen. Blogi. Luettu 9.2.2022. <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/miten-ottaa-psykologiset-perustarpeet-huomioon-tyoyhteisossa>

Hakanen, J., Borodulin, K. & Kujala, E. 2020. Etätyö ja työuupumus. Artikkel. Maaseudun tulevaisuus. Luettu 9.2.2022. <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/kotimaa/artikkeli-1.1153762>

Hakanen, J., Mattila-Holappa, P. & Hannonen, H. n.d. Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Artikkel. Luettu 9.2.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Huotilainen, M. n.d. Häiriöt pois – niin työ sujuu. Neuroliitto. Artikkel. Luettu 19.2.2022.

Laitinen, J. 2019. Palautuminen on koko työyhteisön asia – tehokas työpäivä sisältää taukoja. Työterveyslaitos. Artikkel. Luettu 19.2.2022.

Järvilehto, L. 2012. Vapaus, virtaus ja vastuu: Sisäisen motivaation kolme tukipilaria. Blogi. Luettu 19.2.2022.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriö työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.

Leiter, M., & Maslach, C. 1988. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior.

Martela, F. 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Blogi. Luettu 9.2.2022. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Mielenterveystalo. Mistä uupumuksessa on kyse? n.d. Artikkel. Luettu 22.2.2022. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/uupumuksen_omahoito/Pages/osio1.aspx

Mäkikangas, A. 2.11.2020. Burnout-oireet: 8 oiretta, jotka voivat olla merkkejä työuupumuksesta. <https://kotiliesi.fi/terveys/sairaudet-ja-oireet/burnout-oireet/>

Nissinen, K. & Kärsämänoja, S. 2021. Työhyvinvointi ja aivot. Täsmä työterveys. Artikkel. Luettu 9.2.2022. <https://www.tasma.fi/tyohyvinvointi-ja-aivot/>

Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikat. Helsinki: Kustannusliike Oy Duodecim.

Osaamismatkalla. Sampo ohjaussivusto. n.d. Luettu 22.2.2022. [Sampo-ohjaussivusto \(osaamismatkalla.fi\)](https://sampo-ohjaussivusto.osaamismatkalla.fi)

Partonen, T. 2014. Krooninen väsymysoireyhtymä vie voimat. Potilaan lääkäri-lehti. Artikkel. <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/artikkelit/krooninen-vasymysoireyhtyma-vie-voimat/>

Pietikäinen, A. 2009. Kohti arvoistasi. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Saranen Consulting. 2020. Itseohjautuvuus työelämässä. Blogi. Luettu 9.2.2022. <https://www.saranen.fi/blogi/itseohjautuvuus-tyoelamassa>

Tuominen, C. 2020. Tunteet ei kuulu työpaikalle. Keuruu: Otava kirjapaino.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L3P17>

UKK-instituutti. 2021. Suositukset istumisen vähentämiseen. Artikkel. Luettu 18.2.2022. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/suosituksset-istumisen-vahentamiseen/>

Wenström, S. 2018. Osaamidentiteetti ja positiivinen psykologinen pääoma. Blogiteksti. Luettu 22.2.2022.