VARMA

Tietoa työkyvystä **1/2022**

TIETOTYÖ JA TYÖKYKY – tutkittua tietoa ja työpaikan keinoja aivokuorman hallintaan

Tietoa työkyvystä **1/2022**

TIETOTYÖ JA TYÖKYKY – tutkittua tietoa ja
työpaikan keinoja aivokuorman hallintaan

TEKIJÄ Auli Airila
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Helsinki

ISBN 978-952-69499-2-5 (PDF)
ISNN 2670-2932

SISÄLLYS

5 Tiivistelmä

Tietotyön kuormitustekijöitä täytyy ymmärtää,
jotta niitä voidaan hallita

6 Mitä tietotyö on?

9 Tietotyössä on useita kuormitustekijöitä

9 Työn monimutkaisuus ja moninaisuus kuormittavat tietotyöntekijää

10 Sidoksisuus voi vähentää työn autonomiaa

10 Tietotulva ja ”moniajo” vaikeuttavat uuden tiedon omaksumista sekä työn hallintaa

11 Toistuvat keskeytykset ja häiriöt lisäävät aivokuormaa

12 Vaihteleva työaika ja työmäärä aiheuttavat kuormitusta

12 Työn rajattomuus voi uhata työkykyä

15 Tietotyö sisältää kuormittavuuden vastapainoksi merkittäviä voimavaroja

15 Tietotyön mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys innostaa

15 Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin tukevat työhyvinvointia

16 Hyvät vuorovaikutussuhteet edistävät työkykyä

19 Miten tietotyöntekijät voivat?

19 Työn imu lisää työhyvinvointia

20 Moni kokee tietotyössä stressiä ja henkistä kuormitusta

20 Moni asiantuntijatyötä tekevä kokee väsymysoireita

22 Kognitiiviset oireet ovat tietotyössä yleisiä

24 Mielenterveyden häiriöt haastavat työkykyä

31 Tietotyön kuormitustekijöitä hallitaan yhteisöllisillä ratkaisuilla

32 Kognitiivista kuormitusta on mahdollista hallita

32 Yhteisten pelisääntöjen rakentaminen kannattaa

33 Voimavarojen vahvistaminen kantaa pitkälle

35 Työpaikoilla on useita keinoja tietotyöläisten työkyvyn tukemiseen

38 Lähteet

TIIVISTELMÄ

Tietotyön kuormitustekijöitä täytyy ymmärtää, jotta niitä voidaan hallita

Työelämän muutos muuttaa monin tavoin työtä ja työn tekemisen tapoja. Muutos näkyy myös tietotyön lisääntymisenä. Yhä useampi työ edellyttää monipuolisia tiedonkäsittelyn taitoja, päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä sekä jatkuvaa uuden oppimista. Työnantajan, henkilöstöhallinnon ja esihenkilön on tärkeä ymmärtää ja vähentää tietotyöhön liittyviä kuormitustekijöitä. Näin voidaan ehkäistä myös sairauspoissaoloja sekä pysyvää työkyvyttömyyttä. Tässä raportissa tarkastelemme tietotyön kuormitus- ja voimavaratekijöitä, tietotyötä tekevien työhyvinvointia ja työkykyä sekä tarjoamme organisaatiotason ratkaisuja aivokuorman hallintaan.

Tietotyön yleisiä kuormitustekijöitä ovat työn monimutkaisuus, työn sidoksisuus, tietotulva, keskeytykset ja häiriöt, aikapaine sekä työn rajattomuus. Monet näistä työn piirteistä, kuten tietotulva, jatkuvat keskeytykset sekä kiire, voivat lisätä työn kognitiivista eli tiedollista kuormitusta. Työn kuormitustekijöillä voi pitkittyessään olla useita kielteisiä vaikutuksia tietotyöläisten työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Tietotyössä on kuitenkin myös useita voimavaratekijöitä, jotka edistävät työn sujumista ja työkykyä sekä suojaavat työn kuormittavilta tekijöiltä. Merkittäviä tietotyön voimavaroja ovat työn sisällöllinen mielekkyys, hyvät vaikutusmahdollisuudet sekä mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä uusien asioiden oppimiseen. Myös työyhteisö on monelle tietotyöläiselle tärkeä voimavara.

Tietotyötä tekevillä on tutkitusti varsin korkea työn imu, vähän sairauspoissaoloja sekä muita ammattiryhmiä alhaisempi riski pysyvään työkyvyttömyyteen. Tietotyöläisillä esiintyy kuitenkin erilaisia stressioireita, univajetta, palautumisen haasteita sekä kognitiivisia eli tiedollisia oireita. Tietotyöläisten kognitiiviset oireet ovat tutkitusti yhteydessä esimerkiksi unettomuuteen, masennukseen ja ahdistuneisuuteen. Pahimmillaan pitkittyvä kuormitus voi johtaa sairauspoissaoloihin ja jopa pysyvään työkyvyttömyyteen.

Työpaikoilla on tärkeä tunnistaa ja ehkäistä tietotyöhön liittyviä kuormitustekijöitä. Kuormituksen hallintaan on luotava organisaatiotason ratkaisuja. Työntekijä ei voi pelkästään itsenäisesti hallita työnsä kognitiivista kuormitusta, vaan tueksi tarvitaan yhteisöllisiä rakenteita ja pelisääntöjä. Nämä ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työn organisointiin, työajan ja keskeytysten hallintaan sekä yhteisöllisyyden vahvistamiseen.

Mitä tietotyö on?

Tietotyöläisiä, eli työkseen tietoa käsitteleviä ja tuottavia, on merkittävä ja kasvava osa Suomen työllisistä. Tässä luvussa käsittelemme tietotyön määritelmää ja työn ominaispiirteitä.

Digitalisaatio, robotisaatio ja globalisaatio ovat ilmiöitä, jotka muuttavat monin tavoin työtä, töiden sisältöjä ja työn tekemisen tapoja. Konkreettisesti muutos ilmenee esimerkiksi tietotyön lisääntymisenä. Yhä useammassa työtehtävässä vaaditaan monipuolisia tiedon käsittely-, päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä jatkuvaa uuden oppimista. Tietotyölle ei ole olemassa vakiintunutta, yksiselitteistä määritelmää. Tietotyön rinnalla puhutaan myös tietointensiivisestä työstä, aivotyöstä, informaatiotyöstä tai vielä tätäkin yleisemmin asiantuntijatyöstä. Tässä raportissa puhutaan ennen kaikkea tietotyöstä, mutta sen ohella käytetään myös asiantuntijatyön termiä.

Ensimmäisen kerran tietotyö (knowledge work) ilmaantui käsitteenä 1950-luvun lopussa Peter Druckerin (1959)[1] teoksessa ”The Landmarks of Tomorrow”. Drucker määritteli tietotyöntekijäksi henkilön, joka hyödyntää työssään muodollisessa koulutuksessa saamaansa teoreettista ja analyyttistä tietoa esimerkiksi erilaisten palveluiden ja tuotteiden kehittämiseen. Blom ym. (2000)[2] puolestaan ovat määritelleet tietotyöläisen henkilöksi, joka käyttää työssään tietotekniikkaa, jonka työ edellyttää suunnittelua tai ideointia, ja joka on suorittanut vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon. Tietointensiivisen työn keskeisiksi ominaispiirteiksi on määritelty muun muassa tiedon vastaanottaminen, sen käsittely ja uuden tiedon tuottaminen[3]. Tietotyö on työtä, jota tehdään usein tieto- ja viestintäteknologian avulla[4]. Uuden teknologian hallinnan ohella tietotyöläiseltä edellytetään myös vahvoja vuorovaikutus- ja viestintätaitoja[5].

Tietotyöläisiä ovat esimerkiksi ohjelmoijat, insinöörit, lääkärit, konsultit, suunnittelijat, tutkijat ja muut sellaiset asiantuntijat, jotka eivät tee pääsääntöisesti ruumiillista työtä. Vuosituhannen vaihteessa Suomessa tietotyötä tekevien osuudeksi työvoimasta arvioitiin noin 40 prosenttia[2]. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta voi tarkastella työllisiä ammattiryhmän mukaan. Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden määrä on kasvanut huomattavasti. Esimerkiksi vuonna 2015 erityisasiantuntijoita oli noin 590 000 ja vuonna 2020 jo 734 000. Vastaavasti asiantuntijoiden määrä on kasvanut 452 000:sta 493 000:een. (ks. **KUVA 1**.)

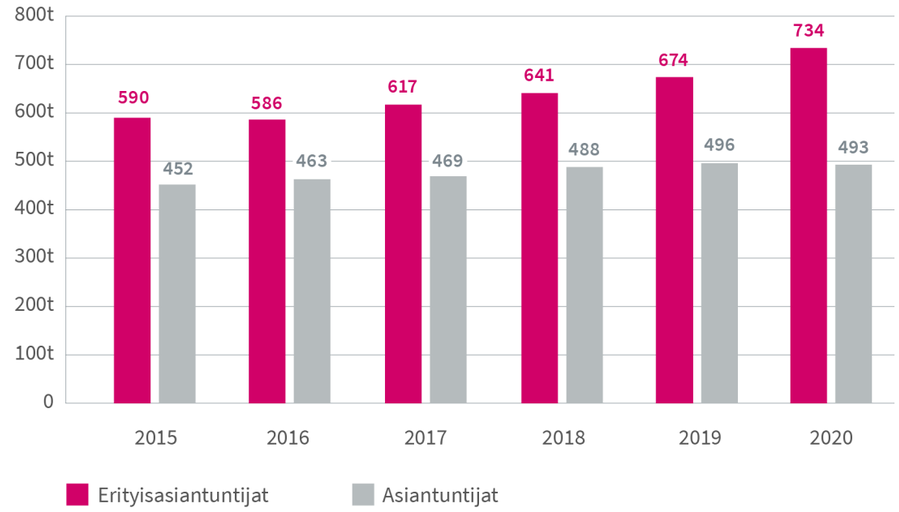
Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat luokitellaan esimerkiksi luonnontieteen ja tekniikan, terveydenhuollon, liike-elämän ja hallinnon sekä tieto- ja viestintäteknologian asiantuntijoiksi. Vuonna 2020 asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden osuus kaikista työllisistä oli liki 49 prosenttia[6].

Tietotyö voi kuormittaa monin tavoin

Tietotyössä on monia myönteisiä piirteitä, jotka tukevat tietotyöläisen työhyvinvointia ja työkykyä. Tutkimuksissa tietotyön myönteisiksi puoliksi on tunnistettu esimerkiksi hyvät vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja työaikoihin sekä erilaiset joustot, pääsääntöisesti tavallista vahvempi työmarkkina-asema sekä hyvä palkka. Samanaikaisesti työ voi kuitenkin olla monin tavoin kuormittavaa. Työn haittapuolina on nähty esimerkiksi kiire, keskeytykset ja usean asian samanaikainen tekeminen, mitkä voivat olla kognitiivisesti ja psyykkisesti kuormittavia[esim. 2,3,7]. Lisäksi tutkimukset osoittavat, että pitkittyessään kognitiivinen eli tiedollinen kuormitus voi johtaa erilaisiin työhyvinvoinnin haasteisiin, kuten muistivaikeuksiin, unettomuuteen ja mielialaoireisiin[8].

Työpaikalla onkin olennaista tunnistaa tietotyöhön liittyviä työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jotta työntekijät säilyvät työkykyisinä ja työkyvyttömyyttä voidaan ennaltaehkäistä.

Asiantuntijatyötä tekevien määrä kasvaa



KUVA 1. Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat, 1000 henkilöä, vuosina 2015–2020, Työvoimatutkimus, Tilastokeskus (2021).

ESIMERKKI

Työn murros mullisti pankkialan asiantuntijatyötä ja työn vaatimuksia

Työn murros näkyy monin tavoin pankkitoimialalla. Digitalisaatio ja EU-sääntely ovat johtaneet uudenlaisten palveluiden nopeaan kehittymiseen, konttoriverkoston ja henkilöstömäärän supistumiseen sekä lisääntyvään kilpailuun. Myös asiantuntijoiden työ pankeissa on muuttunut merkittävällä tavalla. Asiakaspalvelu on muuttunut digitaalisiksi palveluiksi ja verkkovälitteiseksi vuorovaikutukseksi, ja jäljelle jääneet fyysiset tapaamiset ovat muuttuneet entistä vaativimmiksi. Henkilöstörakenteessa painottuvat aiempaa enemmän korkeakoulutetut asiantuntijat.

Monet pankkitoimihenkilöiden toistuvaluonteiset datan keruu- ja käsittelytehtävät on pitkälti automatisoitu. Samalla erilaiset seuranta- ja raportointitehtävät ovat lisääntyneet tarkentuneiden säädösten vuoksi: kaikki vuorovaikutus asiakkaan kanssa dokumentoidaan. Tämä on lisännyt rutiininomaista toistotyötä, vahvistanut erikoistumista ja työnjakoa sekä lisännyt työmäärää. Samaan aikaan kun standardoitujen ohjeiden mukainen dokumentointi on lisääntynyt, myös työn autonomia ja ongelmanratkaisua vaativat tehtävät ovat lisääntyneet.

Työn murros on muuttanut myös työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Työntekijöiltä odotetaan esimerkiksi myynti- ja neuvottelutaitoja, erilaisten digitaalisten järjestelmien sujuvaa hallintaa, jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä, hyvää kykyä sietää paineita sekä muutoksia, sopeutumista nopeatempoiseen työhön ja joustavuutta. Työn muuttuneet osaamisvaatimukset heijastuvat myös asiantuntijoiden työkykyyn (ks. tarkemmin Alasoini 2021).[9,*]

*Varman kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkepalvelut. Eläkeratkaisuasiantuntijoiden havainnot työkyvyttömyyseläkehakemuksilta. Suullinen tiedonanto.

Tietotyössä on useita kuormitustekijöitä

Tietotyön tyypilliset piirteet, kuten suurien tietomäärien käsittely, työn monimutkaisuus sekä keskeytykset, lisäävät työn kuormittavuutta.

Olemme teemoittaneet tietotyön kuormitustekijät kuuteen osa-alueeseen: työn monimutkaisuus ja moninaisuus, työn sidoksisuus, tietotulva ja ”moniajo”, keskeytykset ja häiriöt, työaika ja työn määrä sekä työn rajattomuus.

Työn monimutkaisuus ja moninaisuus kuormittavat tietotyöntekijää

Tietotyö on määritelmänsä mukaisesti tietointensiivistä työtä, joka edellyttää esimerkiksi erilaisten asioiden suunnittelua ja ideointia[2] sekä uuden tiedon tuottamista[3]. Usein tietotyö sisältää myös monien erilaisten tehtävien rinnakkaista tekemistä yhden työpäivän aikana. Työ rytmittyy tyypillisesti kokousten, sähköposti- ja pikaviestien, tapaamisten ja keskittymistä vaativan työn, kuten kirjoittamisen, muodostamaksi tilkkutäkiksi.[esim. 7] Asiantuntijatyö on usein kompleksista, erilaisten asioiden monimutkaista yhteen kietoutumista, ja siten kaaosmaista sekä hallitsematonta[10]. Työn monimutkaisuutta ilmentävät myös useat ja erilaiset yhteistyösuhteet, vaihtelevat työympäristöt, erilaiset tietojärjestelmät ja monimuotoinen data sekä kriittisyydeltään eriasteiset työtehtävät[11].

Tietotyö on aiempaa enemmän erilaisten poikkeustapausten ratkaisemista. Kun digitalisaatio on muuttanut monet ”tavanomaiset” tehtävät erilaisten tietojärjestelmien tehtäväksi, vaaditaan tietotyön asiantuntijoilta entistä enemmän kykyä ratkaista harvinaisia, poikkeuksellisia tilanteita ja tapauksia.[12] Muutokset työssä ja työympäristössä luovat myös uudenlaisia osaamisvaatimuksia ja edellyttävät asiantuntijoilta jatkuvaa oman osaamisen ylläpitoa ja edistämistä [esim. 9].

Tietotyön monimutkaisuus ja vaihtelevat sisällöt voivat kuormittaa. Esimerkiksi Franssilan ym. (2014)[11] tutkimuksessa havaittiin, että tietojen paikantaminen, hakeminen, siirtäminen ja koostaminen eri järjestelmien välillä kuormitti tietotyöläisiä. Myös strateginen päätöksenteko sekä operatiivisten prosessien toiminnan häiriöttömyyden varmistamiseen liittyvät tehtävät koettiin voimakkaasti kuormittaviksi. Myös monitehtäväisyys eli useiden työtehtävien rinnakkainen suorittaminen heikensi tietotyöläisten työn hallinnan tunnetta.

Rinnakkaisten tehtävien tekeminen voi heikentää työn hallinnan tunnetta. Jatkuva tiedonkäsittely on myös aivoille kuormittavaa.

Sidoksisuus voi vähentää työn autonomiaa

Tietotyö on usein hyvin verkostoitunutta. Työtä tehdään erilaisissa yhteistyöverkostoissa, joiden toimintaan yksittäisen tietotyöläisen työ on sidoksissa ja monelta osin riippuvaista. Asiantuntijan verkostot muodostuvat esimerkiksi kollegoista, yhteistyökumppaneista ja asiakkaista. Usein erilaiset sidokset ja verkostot rakentuvat ja niitä ylläpidetään digitaalisten välineiden avulla[13].

Työn sidoksellisuus suhteessa muihin tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tietotyöntekijän oman työn eteneminen edellyttää työtehtävää edeltävien työvaiheiden tulosten valmistumista ja työn tulosten yhdistämistä toisten tekemään työhön[11]. Tällöin työntekijä joutuu usein myös sovittamaan työnsä rytmin yhteistyöverkoston muiden jäsenten aikatauluihin, mikä heikentää työn autonomian tunnetta. Jännite työn autonomiaodotusten ja sidoksisuuden välillä voi johtaa työhyvinvoinnin haasteisiin.[13,14]

Tutkitusti ne tietotyöläiset, joiden työ sisälsi paljon oman organisaation ulkopuolelta tulevien tietojen kiireellistä analyysiä ja eri tietojen yhdistelyä, olivat muita useammin kuormittumisuhan alla[11]. Sidoksisuudesta johtuvaa kuormitusta lisäsi myös se, jos tehtävänantoja ilmaantui ennakoimattomasti. Myös työn tekemisen toteutuksen pituus ja monipolvisuus saattoivat aiheuttaa kuormitusta.

Tietotulva ja ”moniajo” vaikeuttavat työn hallintaa

Monen työtehtävän samanaikainen tai rinnakkainen tekeminen eli niin sanottu moniajo, työn pirstaloituminen eri suuntiin, työtehtävissä tapahtuvat muutokset ja uusien tehtävien tuleminen edellisten rinnalle ovat tyypillisiä tietotyössä[esim. 11,15]. Tietotulva tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tietotyöläisellä on niin paljon erilaisia työtehtäviä ja muistettavia asioita, että uuden tiedon vastaanottokyky, käsittely ja hallinta heikkenee.

Työtehtävien pirstaloituminen ja samanaikaisuus vaikeuttavat ihmisen kykyä käsitellä informaatiota. Tällainen tilanne voi olla kognitiivisesti kuormittavaa ja heijastua työn hallinnan tunteen vähenemiseen. Esimerkiksi sähköpostiviestien runsas määrä ja niiden tuomat keskeytykset näyttäisivät altistavan kuormittumiselle sekä työn hallinnan tunteen ja tuottavuuskokemusten heikentymiselle. Myös erilaisten dokumenttien epäjohdonmukainen ja sattumanvarainen säilyttäminen ja jakelu saattavat synnyttää tietotyöläisille kuormitusta.[11]

Jännite työn itsenäisyyden ja työn sidoksisuuden välillä voi johtaa kuormittumiseen.

Toistuvat työn keskeytykset voivat olla haitallisia ja lisätä aivokuormaa. Yhteistyössä keskeytykset voivat kuitenkin olla hyödyksi.

Toistuvat keskeytykset ja häiriöt lisäävät aivokuormaa

Keskeytykset ja erilaiset häiriöt ovat tietotyössä hyvin yleisiä. Keskeytyksillä tarkoitetaan tyypillisesti sellaisia työnteon keskeyttäviä tilanteita, joiden ajoitus ei ole työntekijän hallinnassa[14]. Tavallisia tietotyön häiriöitä ovat puhehäly, melu ja erilaisista tietojärjestelmistä tulevat kuvalliset hälytykset, kuten ponnahdusikkunat. Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijä vaihtaa tehtävää keskimäärin kolmen minuutin välein, ja erilaisia työvälineitä, kuten sähköisiä sovelluksia, tätäkin useammin[16].

Keskeytyksen työhön voi aiheuttaa toinen henkilö kasvotusten tai informaatioteknologian välityksellä tai muu tilannetekijä. Myös yksilön omat sisäiset tarpeet ja niiden mukainen toiminta voivat synnyttää keskeytyksiä.[15] Tyypillinen keskeytys tietotyössä syntyy sähköpostiviestinnästä. Suurin osa tietotyöläisistä ei myöskään itse säätele työympäristönsä keskeytyksiä, vaan niiden nähdään kuuluvan työhön. Haaste syntyykin siitä, ettei organisaatiotasoisia toimintamalleja ja pelisääntöjä keskeytysten hallintaan juurikaan ole, vaikka niille olisi ilmeinen tarve.[esim. 11]

Keskeytys on haitallista ja työn sujuvuutta häiritsevää silloin, kun työntekijän täytyy vaihtaa kokonaan tai pidemmäksi ajaksi työtehtävästä toiseen ja takaisin. Tutkimuksissa on havaittu, että keskeytyksiä työssään kohtaavat tekevät muita pidempää työaikaa ja käyttävät työhön myös työn ulkopuolista aikaa.[15] Toistuvat keskeytykset voivat johtaa työn hallinnan tunteen heikentymiseen, kuormittumiseen ja edelleen stressioireisiin sekä muihin työkyvyn ja terveyden haasteisiin.

Franssilan ym. (2014)[11] tutkimuksessa keskeytyksellinen sähköpostikäyttäytyminen altisti kuormittumiselle. Keskeytykset heikensivät myös tietotyöläisten työn hallinnan tunnetta. Myös Kalliomäki-Levannon ym. (2016)[15] tutkimuksessa havaittiin, että mitä useammin työssä oli keskeytyksiä, sitä useammin asiantuntija koki stressiä ja heikkoa palautumista. Jatkuvasti työnsä keskeyttämään joutuneista noin puolet koki stressiä melko tai erittäin paljon. Ei juuri koskaan tai melko harvoin työnsä keskeyttäneistä näin arvioi ainoastaan neljästä viiteen prosenttia vastanneista. Lisäksi tutkimus osoitti, että jos keskeytykset ilmaantuvat ilman keskustelun ja yhteisen työn tavoitetta, ne ovat haitallisia. Sen sijaan yhteistyössä keskeytyksillä voi olla työtä eteenpäin vievä voima. Ne asiantuntijat, jotka tekivät yhteistyötä useiden kollegoiden kanssa ja työskentelivät vain vähän yksin, kokivat voivansa muita paremmin silloinkin, kun työssä oli usein keskeytyksiä. Tutkijat korostavatkin, ettei yhteistyön siivittämää keskeytystä tulisi estää.[15]

83%

asiantuntijoista arvioi, että työ sisältää tiukkoja aikatauluja

70%

asiantuntijoista kokee työnsä keskeytyvän usein

63%

asiantuntijoista arvioi, että heillä on liian monta samanaikaista tehtävää

*pitää täysin tai jokseenkin paikkaansa -vastanneiden osuudet, ylemmät toimihenkilöt (Sutela ym. 2019)[3]

Itseohjautuva asiantuntija voi kuormittua työnsä rajattomuudesta.

Vaihteleva työaika ja työmäärä aiheuttavat kuormitusta

Tietotyötä kuvaavat monenlaiset rytmit. Yksintyöskentely ja yhteistyö vaihtelevat työtehtävän ja ajankohdan mukaan, mutta myös työn määrä vaihtelee eri aikoina[esim. 15]. Asiantuntijatyö on usein projektiluontoista, minkä ansiosta työntekijä voi varsin vapaasti määritellä oman työnsä tekemisen tavat ja rytmit. Samanaikaisesti projekteilla on usein tiukat ulkoapäin asetetut aikataulut[esim. 17]. Tämä voi ajoittain johtaa työajan venymiseen. Tietotyössä on myös paljon muuttuvia tilanteita, tehtäviä ja aikatauluja. Työn aikapaineille on haettu syitä esimerkiksi työn luonteesta, joka tekee työstä vaikeasti hallittavan ja ennakoitavan.[18]

Monet tietotyöläiset kokevat työkuormansa suureksi. Esimerkiksi Ropposen ym. (2018)[7] tutkimuksessa 73 prosenttia asiantuntijatyötä tekevistä arvioi työmääränsä olevan jatkuvasti tai ajoittain liian suuri. Esihenkilöasemassa työskentelevät, isoimmissa organisaatioissa työskentelevät sekä älypuhelinta enemmän käyttävät tekivät muita pidempää työaikaa. Lisäksi 38 prosenttia asiantuntijoista arvioi, että heiltä edellytetään kohtuutonta työmäärää.

Myös tutkimus itsensä työllistävistä tietotyön erityisasiantuntijoista[19] osoitti, että monet tietotyöläiset työskentelevät huomattavan paljon. Joka neljäs heistä arvioi työskentelevänsä yli 50 tuntia viikossa. Lisäksi lähes puolet ilmoitti työskentelevänsä keskimäärin kuutena päivänä viikossa ja joka viides viikon jokaisena päivänä. Huomionarvoista on kuitenkin se, että ainoastaan 16 prosenttia tietotyön erityisasiantuntijoista arvioi työtuntiensa määrän liialliseksi. Lisäksi 41 prosenttia koki oman ajankäytön olevan lähes täysin omassa hallinnassa. Samalla kolme neljästä kuitenkin arvioi, että työ sisältää usein tiukkoja aikatauluja. Ristiriita koetun työn autonomian ja ulkoapäin tulevien kiireellisten toimeksiantojen välillä näkyy varsin selvästi myös itsensä työllistävillä tietotyöläisillä.

Työn määrällä on tutkimuksissa havaittu useita kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Esimerkiksi laaja monikansallinen kohorttitutkimus osoitti, että pitkillä työajoilla on useita haitallisia terveysvaikutuksia[20]. Kiireisessä työympäristössä työskentely voi johtaa myös tietotyöläisten kuormittumiseen[11]. Ropposen ym. (2018)[7] tutkimus osoitti, että ne asiantuntijat, jotka tekivät pidempää työaikaa, arvioivat oman jaksamisensa, unensa, vireytensä, terveytensä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen muita heikommaksi. Työajan venyminen voi ilmetä myös virheiden kasvuna, kuormittumisena ja heikkona palautumisena[esim. 14].

Työn rajattomuus voi uhata työkykyä

Tietotyötä luonnehtii tietynlainen työn rajattomuus. Työ on usein ajasta ja paikasta riippumatonta, sitä voi tehdä esimerkiksi omalla työpaikalla, asiakkaiden luona, omassa kodissa tai kahvilassa. Ajatustyö jatkuu usein varsinaisen työajan ulkopuolella. Työstä irrottautuminen sekä työn ja muun elämän erottaminen voivat haastaa tietotyöläisiä. Esimerkiksi Ropposen ym. (2018)[7] tutkimus osoitti, että valtaosa asiantuntijoista kokee työnsä edellyttävän jatkuvaa tavoitettavissa oloa. He pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi ja olivat usein jatkuvasti tavoitettavissa esimerkiksi älypuhelimella.

Työajan ja työmäärän rajaaminen nähdään usein tietotyöläisen omalla vastuulla olevaksi asiaksi. Työntekijän tulisi osata itse johtaa työtään ja työaikaansa. Itsenäinen vastuun kantaminen voi johtaa esimerkiksi sairaana työskentelyyn.[18] Itseohjautuva asiantuntija voi uupua työnsä rajattomuuteen, jos kukaan ei aseta rajoja työn tekemiselle tai riittävälle työsuoritukselle[13]. Työn rajattomuus voi siten uhata tietotyötä tekevän työkykyä. Siksi työstä irrottautuminen ja palautuminen sekä työpaikan yhteisten pelisääntöjen rakentaminen työn ja työajan hallintaan on tärkeää.

Pidempi työaika voi heikentää asiantuntijoiden työhyvinvointia

Ropponen ym. (2018)[7] kartoittivat tutkimuksessaan asiantuntijatyön työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä sekä ajankäytön yhteyttä hyvinvointiin ja palautumiseen. Tutkimukseen osallistui muun muassa it-alan yrityksen työntekijöitä. Tietoa kerättiin kyselyillä sekä ajankäytön seurantaan käytettävällä älypuhelinsovelluksella.

Tutkimus osoitti, että pidempi työhön käytetty aika oli yhteydessä heikompaan unen laatuun ja vireyteen seuraavana työpäivänä. Työhön käytetyn ajan pidentyminen ennakoi heikompaa hyvinvointia. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, työn imu sekä työn merkityksellisyys edistivät asiantuntijatyötä tekevien hyvinvointia. Työhön käytettävä aika on tärkeää tehdä näkyväksi myös asiantuntijatyössä.

Tietotyö sisältää kuormittavuuden vastapainoksi merkittäviä voimavaroja

Vaikka tietotyö voi olla monin tavoin kuormittavaa, sisältää se useita työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta myönteisiä tekijöitä.

Työn voimavaroilla tarkoitetaan sellaisia tekijöitä, jotka motivoivat työntekijää ja edistävät työn sujumista sekä työhyvinvointia sekä toisaalta myös helpottavat työn vaatimusten kohtaamista. Työn voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn organisointiin ja vuorovaikutukseen.[21,22] Tutkitusti työn voimavarat edistävät esimerkiksi työn imua ja työkykyä[esim. 23,24].

Tietotyön mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys innostaa

Työn kehittävyys, monipuolisuus, palkitsevuus sekä merkityksellisyys ovat esimerkkejä työtehtävään liittyvistä voimavaroista. Tietotyö mielletään tyypillisesti sisällöllisesti mielenkiintoiseksi ja palkitsevaksi sekä työksi, joka mahdollistaa myös luovuuden ja jatkuvan uuden oppimisen[esim. 2]. Tietotyössä kehittymismahdollisuudet ovatkin olennainen osa työn mielekkyyttä[25].

Vesan (2011)[26] tutkimus osoitti, että tietotyöläiset arvioivat muita palkansaajia useammin työviihtyvyyttä lisääviksi tekijöiksi esimerkiksi työn mielenkiintoisuuden, itsenäisyyden, haasteellisuuden ja vaihtelevuuden, mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen sekä uusien asioiden oppimiseen. Työn merkityksellisyyden kokeminen ja kehittymismahdollisuudet tukevat tutkitusti myös asiantuntijatyötä tekevien työhyvinvointia[esim. 7,27].

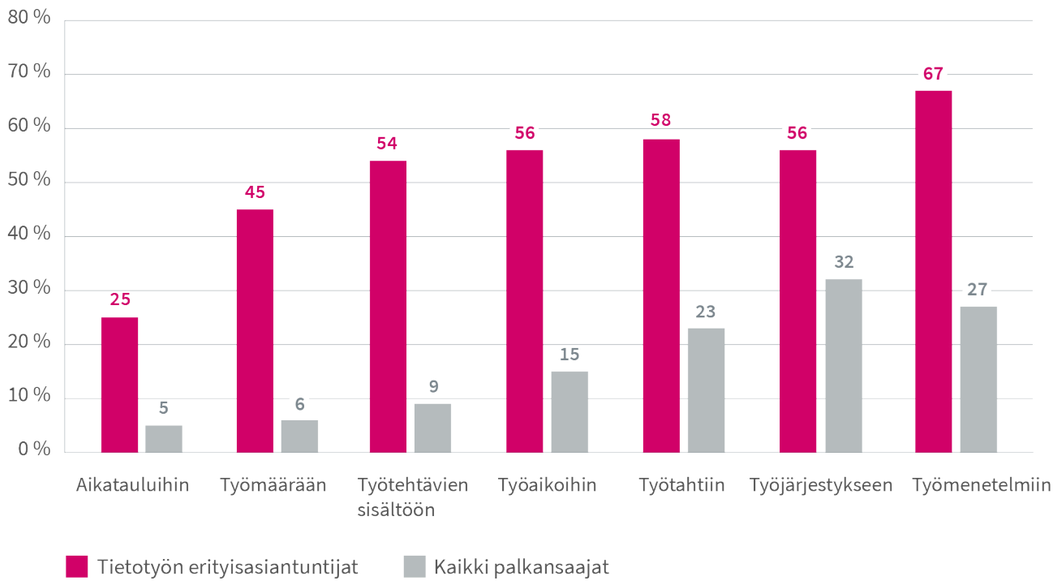
Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin tukevat työhyvinvointia

Selkeät työn tavoitteet ja työroolit, hyvä töiden organisointi sekä vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin tukevat tutkitusti työhyvinvointia. Autonomia on yksi merkittävimmistä tietotyön myönteisistä piirteistä[esim. 2]. Asiantuntijatyötä tekevällä on yleisesti ottaen hyvät vaikutusmahdollisuudet sekä oman työnsä sisältöön että työnsä aikatauluttamiseen [esim. 7,19]. Esimerkiksi itsensä työllistävät tietotyöläiset arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työhön ja työaikoihin selvästi suuremmiksi kuin muut palkansaajat. Erityisen hyviksi vaikutusmahdollisuudet koettiin suhteessa työmenetelmiin, työtahtiin, työaikoihin, työjärjestykseen sekä työtehtävien sisältöön (ks. **KUVA 2**).[19] On myös havaintoja, että tietotyöläiset arvioivat muita palkansaajia useammin vaikutusmahdollisuudet työviihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi[26].

Työn organisoinnilla on suuri merkitys asiantuntijoiden työhyvinvoinnille ja työkyvylle. On esimerkiksi havaittu, että mikäli työntekijä joutuu joka kerta neuvottelemaan eri tahojen kanssa työn toteutusjärjestyksestä, työn sujuvuus hankaloituu ja kuormittuminen kasvaa[15]. Myös vaikutusmahdollisuudet työaikoihin tukevat tutkitusti asiantuntijatyötä tekevien työhyvinvointia[7].

Mielenkiintoinen ja kehittymismahdollisuuksia tarjoava työ motivoi tietotyöläisiä.

Itsensä työllistävät tietotyön erityisasiantuntijat kokevat vaikutusmahdollisuutensa omassa työssään suuremmaksi kuin muut palkansaajat



KUVA 2. Vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin itsensä työllistävillä tietotyön erityisasiantuntijoilla ja kaikilla palkansaajilla, paljon-vastanneiden osuudet.[19]

Hyvät vuorovaikutussuhteet edistävät työkykyä

Esihenkilöltä ja työyhteisöltä saatava tuki, työstä saatava palaute sekä arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden kokemukset ovat tärkeitä työn voimavaratekijöitä ja tukevat tutkitusti työkykyä. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö sekä palaute edistävät tietotyöläisten työhyvinvointia ja työn imua. Esimerkiksi Toivasen ym. (2016)[13] tutkimus osoitti, että ne asiantuntijat, jotka saivat laajaa tukea esihenkilöltään, kokivat muita useammin tarmokkuutta, innostuneisuutta ja uppoutuneisuutta työhönsä.

Työyhteisö on tärkeä voimavara tietotyötä tekeville. Yhteistyöllä voi olla merkittävä vaikutus esimerkiksi siihen, miten kuormittavana keskeytyksiä kohtaava asiantuntija kokee työnsä. Tutkitusti ne asiantuntijat, jotka tekivät yhteistyötä useiden kollegoiden kanssa ja vähän yksintyöskentelyä, jaksoivat paremmin kuin ne asiantuntijat, jotka tekivät yhteistyötä vain harvojen kollegoiden kanssa ja työskentelivät paljon yksin.[14] Myös työpaikan hyvä ilmapiiri on tärkeä voimavaratekijä tietotyöläisille[26].

Hyviin vuorovaikutussuhteisiin tietotyössä kannattaa panostaa – se tukee myös työkykyä.

Miten tietotyöntekijät voivat?

Tietotyössä on monia kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jotka vaikuttavat tietotyötä tekevien työkykyyn.

Tarkastelemme tietotyöläisten työhyvinvoinnin erilaisia ilmenemismuotoja. Myönteisestä näkökulmasta kuvaamme erityisesti tietotyöläisten kokemaa työn imua. Toisaalta pureudumme työhyvinvoinnin kielteisiin ilmentymiin, kuten tietotyöläisten stressikokemuksiin, väsymysoireisiin, kognitiivisiin oireisiin sekä työkyvyttömyyteen.

Työn imu lisää työhyvinvointia

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus viittaa kokemukseen energisyydestä, haluun panostaa työhön sekä sinnikkyyteen vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen liittyy merkityksellisyyden, innokkuuden, ylpeyden ja työn haasteellisuuden kokemuksiin. Uppoutuminen taas kuvaa syvää keskittyneisyyden tilaa, jolloin aika kuluu nopeasti ja työstä irrottautuminen voi tuntua hankalalta.[28]

Tutkitusti työn imua koetaan enemmän ammateissa, joissa on paljon voimavaratekijöitä. Asiantuntijatyötä tekevät kuuluvat niiden ammattiryhmien joukkoon, joissa työn imua koetaan usein[29]. Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimus[3] osoitti, että erityisasiantuntijat ja johtajat kokivat muita ammattiryhmiä useammin innostuneisuutta sekä uppoutumisen kokemuksia työssään. Tutkimus itsensä työllistävistä tietotyön erityisasiantuntijoista[19] puolestaan osoitti, että tietotyöläiset kokevat varsin paljon työn imua. Kaikkiin palkansaajiin verrattuna tietotyön erityisasiantuntijat kokivat enemmän työn imua[19].

Ruohomäen ym. (2017)[30] tutkimuksessa asiantuntijoiden kokemaa työn imua arvioitiin keskiarvona asteikolla 1–7. Työn imun keskiarvo oli 4,69. Työn imun eri ulottuvuuksista tietotyön asiantuntijat kokivat useimmiten omistautuneisuutta (keskiarvo 4,8) ja tarmokkuutta (keskiarvo 4,7) sekä hieman vähemmän uppoutumista (keskiarvo 4,6).

Työn imu on myönteisesti yhteydessä työkykyyn[esim. 24,31]. Työn imu vähentää tutkitusti myös työkyvyttömyyden riskiä[32]. Työn imun myönteiset hyvinvointivaikutukset ilmenevät myös tietotyötä tekevillä. Työn imulla on todettu myönteisiä vaikutuksia asiantuntijatyötä tekevien työssä jaksamiseen, uneen ja vireyteen, terveydentilaan, työn sujuvuuteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen[7].

68 %

tietotyön erityisasiantuntijoista arvioi tuntevansa itsensä tyytyväiseksi syventyessään työhönsä

57 %

arvioi olevansa innostunut työstään

38 %

tunsi itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään

*pitää täysin -vastanneiden osuudet, itsensä työllistävät tietotyön erityisasiantuntijat (Pärnänen & Sutela, 2014)[19]

Tietotyöläisten kokema stressi ja henkinen kuormitus voivat ilmetä esimerkiksi muistioireina.

Moni kokee tietotyössä stressiä ja henkistä kuormitusta

Erilaiset stressikokemukset ovat tietotyötä tekevillä varsin yleisiä. Lyhytkestoinen stressi voi tehostaa yksilön suorituskykyä, mutta pitkittynyt stressi voi haitata työhyvinvointia ja työkykyä.

Kansallisesti edustava vuoden 2018 työolotutkimus[3] osoittaa, että stressin kokeminen on selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä, jotka usein työskentelevät erityisasiantuntijoina, kuin muilla sosioekonomisilla ryhmillä. Noin neljännes ylemmistä toimihenkilöistä koki stressiä paljon tai melko paljon, kun työntekijöistä vastaavia kokemuksia oli ainoastaan noin joka kymmenennellä. Ruohomäen ym. (2017)[30] tutkimuksen tietotyön asiantuntijoista lähes joka neljäs ilmoitti kokevansa stressiä melko tai erittäin paljon ja yli kolmannes jonkin verran.

Kalliomäki-Levannon ym. (2016)[15] tutkimus puolestaan osoitti, että joka viides asiantuntija koki melko tai erittäin paljon stressiä ja jonkin verran stressiä koki 38 prosenttia. Asiantuntijoiden työoloissa ilmeni viikoittaista vaihtelua, mikä näkyi myös stressin vaihteluna. Samaten tutkimus osoitti, että usein työssään keskeytyksiä kohtaavat asiantuntijat kokivat huomattavan paljon muita enemmän stressiä. Lähes puolet kuluneella viikolla jatkuvasti työnsä keskeyttämään joutuneista koki stressiä melko tai erittäin paljon, kun taas ei juuri koskaan tai melko harvoin keskeyttämään joutuneista näin arvioi ainoastaan 4–5 prosenttia.

Mitä enemmän työssä on keskeytyksiä, sitä heikompaa on työstä palautuminen.

Stressillä ja henkisellä kuormituksella on todettu useita kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. Esimerkiksi Paajasen ja Hublinin (2018)[33] tutkimus osoitti, että stressi ja työn henkinen kuormittavuus olivat yhteydessä tietotyöläisten muistioireisiin sekä keskittymisvaikeuksiin. Yli puolella tutkimukseen osallistuneista korkean stressiin ryhmään kuuluvista tietotyöläisistä oli vähintään lieviä muistioireita. Myös työn epävarmuus ja huoli toimeentulosta voivat koskettaa tietotyön erityisasiantuntijoita[19]. Itsensä työllistävillä asiantuntijoilla myös monet erityyppiset ja kestoltaan vaihtelevat toimeksiannot voivat synnyttää epävarmuutta toimeentulosta ja ylipäätään tulevaisuudesta. Työ sisällön vetovoimaisuuden nurjana puolena on jatkuva, yletönkin, joustaminen.[34] Itsensä työllistävä tietotyöläinen voi olla jatkuvassa toimintavalmiudessa, mikä voi johtaa kuormittumiseen ja erilaisiin työkyvyn haasteisiin.

Moni asiantuntijatyötä tekevä kokee väsymysoireita

Uni ja palautuminen ovat tärkeitä hyvinvoinnille. Univaikeudet ovat suomalaisilla työssä käyvillä varsin yleisiä, ja univaikeudet ja väsymys ovat selvästi yleistyneet vuosikymmenten aikana. Vuoden 2018 työolotutkimus[3] osoitti, että peräti 40 prosenttia palkansaajista koki viikoittain vaikeuksia päästä uneen tai yöunet olivat katkonaisia. Ylemmillä toimihenkilöillä univaikeudet olivat yleisempiä kuin työntekijöillä. Myös tietotyöläisillä on havaittu varsin paljon erilaisia väsymykseen ja unettomuuteen liittyviä oireita sekä palautumisen haasteita. Ropposen ym. (2018)[7] tutkimuksessa asiantuntijatyötä tekevistä yli puolet oli kokenut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti voimattomuutta ja väsymystä ja reilu kolmannes unettomuutta tai nukahtamisvaikeuksia.

Väsymysoireet ovat varsin yleisiä myös itsensä työllistävillä tietotyön erityisasiantuntijoilla[19]. Heistä noin joka neljäs koki olevansa töiden jälkeen niin väsynyt, ettei jaksa tehdä asioita, joista nauttii. Lisäksi joka viides koki olevansa vähintään kerran viikossa henkisesti väsynyt työhön

Itsensä työllistävät tietotyöläiset voivat verrattain hyvin

Moni tietotyötä tekevä henkilö työskentelee yksinyrittäjänä. Pärnäsen ja Sutelan (2014)[19] tutkimuksessa itsensä työllistäjistä selvitettiin myös tietotyön erityisasiantuntijoiden työoloja, työtyytyväisyyttä, terveyttä ja työhyvinvointia. Kattavaan väestöotokseen perustuvaan kyselytutkimukseen osallistui 233 tietotyön erityisasiantuntijaa. Tutkimuksen mukaan joka neljäs tietotyön erityisasiantuntija työskenteli yli 50 tuntia viikossa. Vastaajista 16 prosenttia arvioi työtuntiensa määrän liialliseksi. 60 prosenttia arvioi usein joutuvan venyttämään työpäiväänsä, jotta saa työt tehtyä. Reilu kolmannes arvioi ahdistuvansa työasioistaan vapaa-ajalla, ja neljännes koki olevansa töiden jälkeen niin väsynyt, ettei jaksa tehdä asioita, joista nauttii.

Monelta osin tietotyön erityisasiantuntijoiden työolot näyttäytyivät hyvinä verrattuna muihin itsensä työllistäjiin ja palkansaajiin. Tietotyön erityisasiantuntijat olivat esimerkiksi muita itsensä työllistäjiä tyytyväisempiä työhönsä. Tietotyöläisistä lähes puolet oli erittäin tyytyväinen työhönsä, kun vastaava osuus kaikista itsensä työllistäjistä oli noin kolmannes. Tietotyön erityisasiantuntijoiden työhyvinvoinnin keskiarvo oli 8,3, kun se kaikilla palkansaajilla oli 7,8. Täydet kymmenen pistettä omalle työhyvinvoinnilleen antoi tietotyöläisistä 14 prosenttia ja yhdeksän pistettä 38 prosenttia. Valtaosa tietotyöläisistä arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään vanhuuseläkeikään saakka, ja puolet arvioi jatkavansa työskentelyä vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeenkin.

lähtiessään tai työt aloittaessaan. Joka kymmenes koki usein vaikeuksia jaksaa työssään. Myös tietotyöläisten unettomuusoireita ja päiväväsymystä on kartoitettu[33]. Tutkimuksen mukaan lievistä unettomuusoireista kärsi noin kolmannes ja vähintään kohtalaisia unettomuusoireita oli lähes joka kymmenennellä. Vähintään yhden tunnin päivittäistä univajetta koki yli puolet tietotyöläisistä. Lieväasteista päiväväsymystä koki kuusi prosenttia ja vähintään kohtalaista yhdeksän prosenttia tietotyöläisistä.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa[3] kartoitettiin ensimmäistä kertaa myös palkansaajien palautumista työstä. Valtaosa kaikista palkansaajista koki palautuvansa hyvin tai melko hyvin työpäivästään sekä fyysisesti että henkisesti. Kuitenkin ylemmistä toimihenkilöistä selvästi työntekijöitä harvempi koki palautuvansa työpäivästään henkisesti. Myös Kalliomäki-Levannon ym. (2016)[14] tutkimuksessa kartoitettiin asiantuntijoiden kokemuksia työpäivän jälkeisestä työn aiheuttamasta kuormituksesta palautumisesta. Puolet vastaajista arvioi palautuvansa hyvin, 38 prosenttia kohtalaisesti ja 12 prosenttia huonosti. Mitä enemmän työssä oli keskeytyksiä, sitä heikommaksi palautuminen koettiin.

Univajeella ja heikolla palautumisella on havaittu monia kielteisiä vaikutuksia. Päiväväsymys ja univaje voivat ennakoida esimerkiksi lisääntyvää kognitiivista oireilua, kuten muistioireita ja keskittymisvaikeuksia[33]. On myös havaittu, että edeltävän yön huono unen laatu vaikutti pidentävästi asiantuntijan seuraavan päivän työaikaan. Huonosti tai melko huonosti nukkuneet näyttivät tekevän sekä pidempiä työpäiviä että enemmän ei-korvattavaa työtä.[7]

Kognitiiviset oireet, kuten muisti- ja keskittymisvaikeudet, ovat tietotyöläisillä varsin yleisiä.

Kognitiiviset oireet ovat tietotyössä yleisiä

Tietotyö on kognitiivisesti kuormittavaa, mikä voi ilmetä esimerkiksi työpäivän aikaisina tai pidempiaikaisina kognitiivisina oireina. Kognitiivisella kuormituksella viitataan tiedonkäsittelyyn, kuten tarkkaavaisuuteen tai työmuistiin, kohdistuvaan kuormitukseen. Muistin kuormittuminen voi ilmetä esimerkiksi unohteluna ja uuden oppimisen vaikeutena, virheiden lisääntymisenä, toiminnan hidastumisena tai olennaisen tiedon hukkaamisena.[35]

Useissa tieto- tai asiantuntijatyötä käsittelevissä tutkimuksissa on raportoitu erilaisista kognitiivisista oireista. Esimerkiksi Pihlajamäki ym. (2020, 2021)[36,37] ovat tutkineet tietotyöläisten itsearvioituja kognitiivisia oireita sekä niiden yhteyttä sairauspoissaoloihin ja pysyvään työkyvyttömyyteen. Kognitiivisista oireista tutkimuksissa tarkasteltiin muistivaikeuksia, työn suunnittelun ja organisoinnin vaikeuksia, työhön liittyvien asioiden unohtelua, keskittymisvaikeuksia, ajattelun keskeytyksiä, viiveitä sekä vaikeuksia palauttaa asioita uudelleen mieleen. Tutkimukseen osallistuneista naisista 19 prosenttia kuului ryhmään, jossa kognitiivisia oireita oli paljon, miehistä 13 prosenttia. Alle 30-vuotiailla tietotyöläisillä oli muita vähemmän oireita. Alle 30-vuotiaista miehistä viisi prosenttia kuului korkeiden oireiden ryhmään, naisista 13 prosenttia.[36]

Vastaavasti Ahvenisen ym. (2014)[38] tutkimuksessa kognitiivisia oireita ja muistioireita raportoi 14–20 prosenttia kyselyihin vastanneista tietotyöläisistä. Kognitiivisten ja muistioireiden riskiryhmään kuului 21 prosenttia vastaajista, uhan alla oleviin kahdeksan prosenttia ja uupuneisiin kymmenen prosenttia. Miesten ja naisten tai eri ikäryhmien välillä ei havaittu merkitsevää eroa.

Kognitiiviset oireet voivat ennakoida sairauspoissaoloja ja jopa pysyvää työkyvyttömyyttä.

Ropposen ym. (2018)[7] tutkimukseen osallistuneista asiantuntijoista lähes puolet raportoi viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti koetusta muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemisestä. Myös Paajasen ja Hublinin (2018)[33] tutkimukseen osallistuneilla tietotyöläisillä erilaiset lieväasteiset muistin ja keskittymisen vaikeudet olivat varsin yleisiä. Tutkimuksessa selvitettiin myös kognitiivisista oireista ja keskittymisvaikeuksista koettua haittaa. Yli kolmannes tietotyöläisistä koki vähintään vähän haittaavia muistioireita tai keskittymisvaikeuksia. Alle 55-vuotiaat kokivat vanhempia työntekijöitä useammin muistioireet haittaavina. Kahden vuoden seurannassa kognitiivisia oireita ilmaantui noin joka viidennelle lähtötilanteessa oireettomalle.

Kognitiivisilla oireilla on havaittu monia kielteisiä vaikutuksia tietotyöläisten hyvinvointiin, esimerkiksi unettomuuteen, masennukseen, päiväväsymykseen, ahdistuneisuuteen sekä tarkkaavaisuushäiriöihin[33]. Myös kognitiivisten virheiden ja työkyvyn välillä on havaittu yhteys. Mitä paremmaksi tietotyöntekijä koki työkykynsä, sitä vähemmän hän teki virheitä rinnakkaisessa prosessoinnissa eli tarkkaavuuden jakamisessa eri tehtäviin.[33] Kognitiiviset oireet ennakoivat tutkitusti myös tulevia sairauspoissaoloja, työterveyshuoltokäyntejä, kykyä suunnitella ja organisoida työtä sekä työstä palautumisen tarvetta[36,38].

Pihlajamäki ym. (2020)[36] selvittivät tutkimuksessaan tietotyötä tekevien sairauspoissaoloja. Vuoden aikana 56 prosentilla miehistä ja 45 prosentilla naisista ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Miehillä ei lainkaan poissaoloja oli eniten 50–60-vuotiailla (62 prosenttia) ja naisilla yli 60-vuotiailla (52 prosenttia). Sairauspoissaolopäivien keskiarvo vuodessa oli miehillä 4,9 päivää ja naisilla 7,5 päivää. Pärnäsen ja Sutelan (2014)[19] tutkimukseen osallistuneista itsensä työllistävistä tietotyön erityisasiantuntijoista 37 prosentilla oli ollut sairauspoissaoloja viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Palkansaajilla poissaoloja oli ollut selvästi useammin (62 prosentilla). Sen sijaan sairaana töissä edeltävän 12 kuukauden aikana oli tietotyön erityisasiantuntijoista ollut hieman suurempi osuus (55 prosenttia) kuin palkansaajista (49 prosenttia).

Kognitiiviset oireet ennakoivat tutkitusti tietotyötä tekevien sairauspoissaoloja. Esimerkiksi keskittymis-, muisti-, ajattelu- ja päätöksentekovaikeudet ennustivat sairauspoissaolojen todennäköisyyttä ja niiden lukumäärää 12 kuukauden seuranta-aikana, riippumatta tietotyöntekijän iästä, sukupuolesta tai yleisestä terveydestä[36]. Myös Ahvenisen ym. (2014)[38] tutkimuksessa tietotyöläisten muistioireet ennakoivat pitkäkestoisia sairauspoissaoloja. Yli 30 päivän sairauspoissaoloja oli 42 prosentilla muistioireisista. Vastaajilla, joilla ei ollut muistioireita, sairauspoissaoloja oli ainoastaan kahdella prosentilla. Kognitiiviset oireet voivat johtaa myös pysyvään työkyvyttömyyteen tietotyöläisillä[37].

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet

Sairauspoissaolot ennakoivat usein pysyvämpää työkyvyttömyyttä. Sairauspoissaoloista aiheutuva menetetty työpanoksen kustannus on huomattava. Vuonna 2014 sosiaali- ja terveysministeriö arvioi vuosittaiseksi menetetyn työpanoksen kustannukseksi 3,4 miljardia euroa[39]. Viime vuosina etenkin mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot ovat kasvaneet sekä naisilla että miehillä[40].

Koronapandemialla on ollut myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn

Koronapandemia on vaikuttanut merkittävällä tavalla työelämään ja työn tekemisen tapoihin. Esimerkiksi etätyön tekeminen on lisääntynyt merkittävästi pandemian myötä, mikä on näkynyt eritoten tietotyötä tekevien arjessa. Tutkimustulokset piirtävät osin ristiriitaisia havaintoja pandemian vaikutuksista työoloihin ja työhyvinvointiin. Myönteistä on esimerkiksi sairauspoissaolojen ja sairaana työskentelyn vähentyminen. Työntekijöiden uni näyttää parantuneen.

Tilastokeskuksen tutkimus[44] osoittaa, että etätyössä on koettu enemmän myönteisiä vaikutuksia kuin lähityössä. Toisaalta erilaiset psyykkiset oireet ovat kasvaneet niin etä- kuin lähityössä, ja työuupumuksen uhka on kasvanut jossakin määrin naisilla. Väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden kokemukset ovat kasvaneet merkittävästi, ja työstä palautuminen on heikentynyt. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimus (2021b)[45] antaa puolestaan viitteitä siitä, että työkyky on aavistuksen heikentynyt ja työssä tylsistyminen lisääntynyt. Tylsistyminen on näkynyt etenkin etätyössä, joka on kaventanut sosiaalisten kontaktien mahdollisuuksia. Eniten työhyvinvoinnin haasteita on havaittu nuorilla ja yksinasuvilla.

Mielenterveyden häiriöt haastavat työkykyä

Työkyvylle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Työkykyä käytetään käsitteenä monenlaisissa ympäristöissä ja tarkoituksissa, minkä vuoksi määritelmät ovat erilaisia. Usein työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua työstään. Se voidaan nähdä myös ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena, joka vaihtelee työuran aikana. Työeläkejärjestelmässä työkyvyn määritelmä nojautuu vahvasti työkyvyn lääketieteelliseen malliin, jossa yksilön sairaus, vika tai vamma on työkyvyttömyyden keskeinen kriteeri[ks. esim. 17,41].

Suomalaisten palkansaajien työkykyä on kartoitettu Työolotutkimuksessa vuodesta 1997 lähtien Työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä[3]. Kyselyssä vastaajat arvioivat, minkä pistemäärän he antaisivat nykyiselle työkyvylleen, joka oletusarvoisesti on parhaimmillaan kymmenen ja huonoimmillaan nolla. Itsearvioidun työkyvyn on todettu ennustavan sekä myöhempiä sairauspoissaoloja[42] että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä[43]. Vuonna 2018 työkyvyn arvosana palkansaajilla oli keskimäärin 8,4. Huolestuttava kehityskulku on havaittu etenkin nuorten naisten itselleen antamassa työkykyarviossa, joka on laskenut merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana.

Tietotyötä tekevien työkykyä ovat tarkastelleet esimerkiksi Paajanen ja Hublin (2018)[33]. Heidän tutkimuksessaan tietotyöläisten työkykyarvio oli selvästi alhaisempi kuin keskimäärin suomalaisilla palkansaajilla. Mittausajankohdasta riippuen tietotyöläisten arvio vaihteli 7,7–7,9 pisteen välillä. Itsensä työllistävät tietotyön erityisasiantuntijoiden arvioivat oman työkykynsä myönteisemmin[19]. Heidän työkyvylleen antama keskiarvo oli 8,4, mikä vastaa edellä mainittujen palkansaajien arviota omasta työkyvystään.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on asiantuntija-ammateista huomattavasti harvinaisempaa kuin työntekijäammateissa. Pensola ym. (2010)[46] tarkastelivat rekisteriaineistoihin perustuvassa tutkimuksessaan masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuutta eri ammateissa sairausryhmittäin vuosina 1997–2006. Aineisto kattoi 272 000 henkilöä.

Tutkimus osoitti, että työntekijäammateissa työkyvyttömyyseläkkeen alkavuus oli kaksinkertaista asiantuntija-ammatteihin verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvia eläkkeitä työntekijäammateissa alkoi lähes kolme kertaa enemmän kuin asiantuntija-ammateissa. Sen sijaan mielenterveyden häiriöihin perustuvia eläkkeitä oli eniten yli 58-vuotiailla asiantuntija-ammateissa työskentelevillä naisilla. Tätä nuoremmilla mielenterveysperusteinen eläkealkavuus oli työntekijäammateissa suurempaa. Asiantuntija-ammateissa miehillä alkoi keskimäärin kymmenen prosenttia vähemmän eläkkeitä kuin naisilla. Tutkijat otaksuvat, että monet sairastavuuden ja työn kuormittavuuden ongelmat kasaantuvat työntekijäammateissa, mikä näkyy korkeampana työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuutena.[46]

Tietotyötä tekevien työkyvyttömyyttä sekä kognitiivisten oireiden yhteyttä työkyvyttömyyteen on tarkasteltu tuoreessa kysely- ja rekisteriaineistoihin perustuvassa seitsemän vuoden mittaisessa seurantatutkimuksessa[37]. Tutkimusaineisto muodostui reilusta 7 000 tietotyötekijästä, jotka vastasivat työterveyshuollon kyselyyn, ja joiden tietoja yhdistettiin Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistoihin työkyvyttömyydestä. Vähintään 15 kuukauden seuranta-aikana 85 henkilölle myönnettiin työkyvyttömyyseläke.

Seurantatutkimuksessa vuosittainen työkyvyttömyyden ilmaantuvuus oli matala, ainoastaan 0,15 prosenttia koko kohortissa. Yli kolmanneksella työkyvyttömyyden ensisijaisena diagnoosina oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja viidenneksellä tuki- ja liikuntaelinten sairaus. Kun tarkasteltiin sekä ensimmäistä että toista diagnoosia, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö oli 59 prosentilla työkyvyttömyyseläkepäätöksen saaneista tietotyöläisistä. Kognitiiviset oireet, kuten keskittymis- ja muistivaikeudet sekä ajattelu- ja päätöksentekovaikeudet, ennustivat työkyvyttömyyttä sekä miehillä että naisilla. Myös aiemmat sairauspoissaolot ennakoivat pysyvää työkyvyttömyyttä. Naisilla työkyvyttömyyden riski oli suurin 50–60-vuotiailla.[37]

Myös Varmaan saapuneissa asiantuntija-ammateissa työskentelevien työeläkekuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkehakemuksissa mielenterveyteen liittyvät sairaudet korostuvat (ks. **KUVAT** s. 26–29). Esimerkiksi vuonna 2020 asiantuntija-ammateissa työskentelevien naisten hakemuksissa 57 prosentilla ja 40 prosentilla miehistä ensisijaisena diagnoosina oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Myös täyden työkyvyttömyyseläkkeen vuosina 2019–2020 saaneilla asiantuntijoilla mielenterveyden häiriöt olivat yleisin diagnoosiluokka.

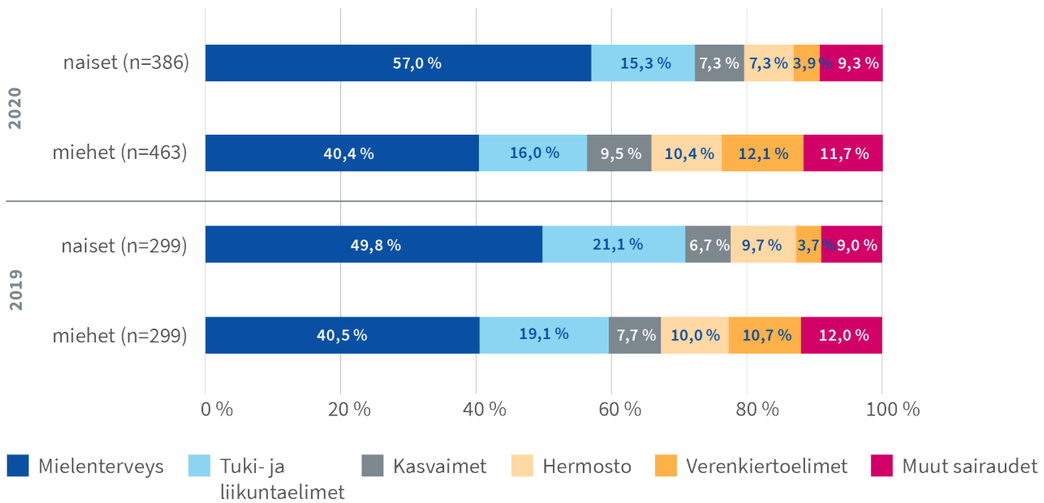
Huomattavalla osalla asiantuntija-ammateissa työskentelevistä ei ollut lainkaan yli kymmenen päivän sairauspäivärahakausia viisi vuotta ennen sen yhtäjaksoisen työkyvyttömyysjakson alkamista, jonka perusteella kuntoutusta tai työkyvyttömyyseläkettä oli haettu. Vuosina 2019–2020 täysi työkyvyttömyyseläke myönnettiin 135:lle asiantuntija-ammatissa työskentelevälle miehelle ja 68:lle naiselle. Näistä henkilöistä noin 40 prosentilla ei ollut aiempia eläke- tai kuntoutusetuuksia ennen työkyvyttömyyseläkkeen alkamista. Tämä haastaa työkyvyttömyysriskien ennakointia työpaikoilla. Työn kuormitustekijöistä etenkin työn psykososiaaliset kuormitustekijät korostuvat asiantuntija-ammateissa työskentelevien hakemuksissa.

Mielenterveyden häiriöt ovat asiantuntija-ammateissa yleisin työkyvyttömyyden syy.

Näin asiantuntijat hakevat Varmasta työeläkekuntoutusta ja työkyvyttömyyseläkettä

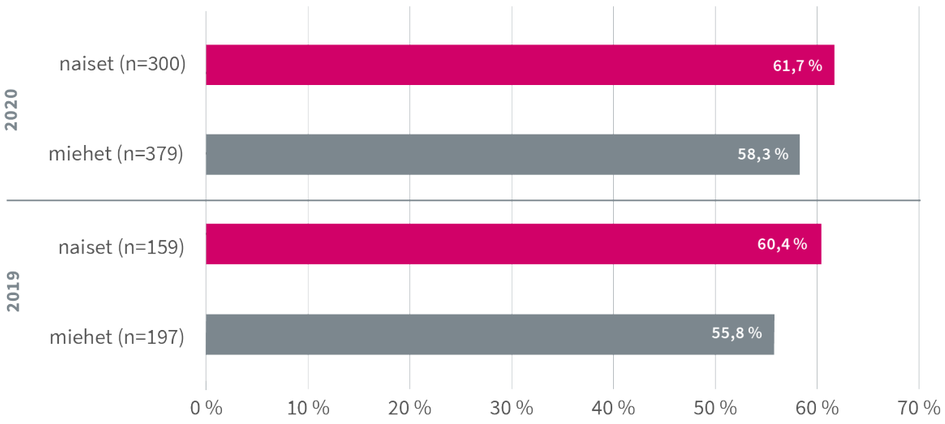
Työeläkekuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeen hakijat, asiantuntijat, 2019–2020

Mielenterveyteen liittyvä syy on asiantuntijoilla tyypillisin



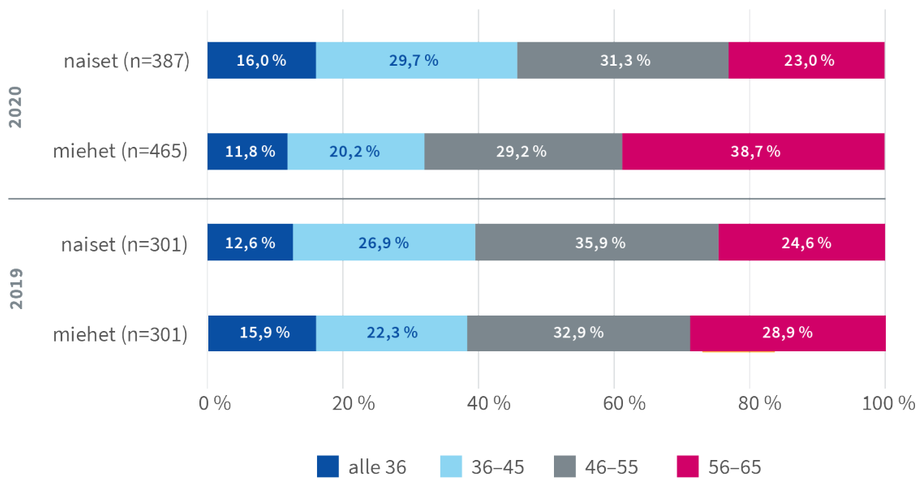
KUVA 3. Ensisijaiset diagnoosit asiantuntijoiden kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkehakemuksissa, 2019–2020.

Suuressa osassa hakemuksista mainitaan työn henkiset kuormitustekijät



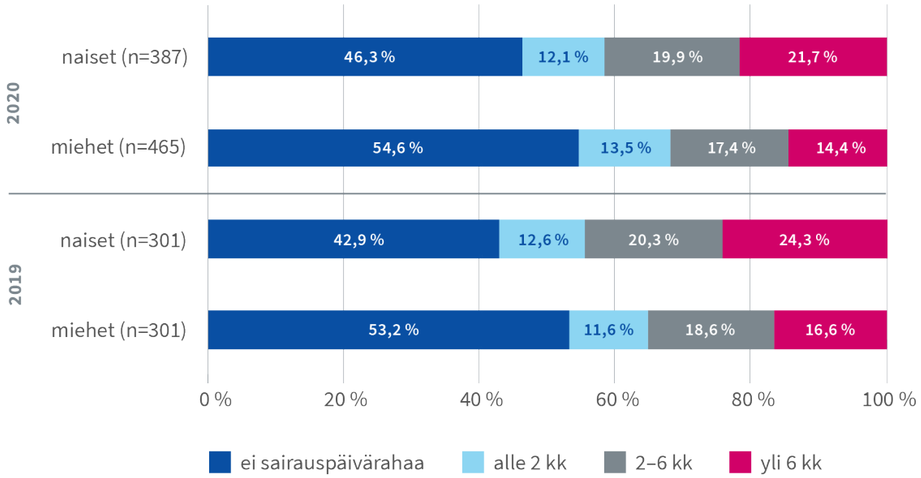
KUVA 4. Työn henkiset kuormitustekijät asiantuntijoiden kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkehakemuksissa, 2019–2020.

Lähes 40 prosenttia kaikista hakijoista on alle 46-vuotiaita



KUVA 5. Työeläkekuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeen hakijoiden ikä, asiantuntijat, 2019–2020.

Suurella osalla ei ole pitkiä sairauspoissaoloja ennen hakemusta edeltävää varsinaista työkyvyttömyysjaksoa



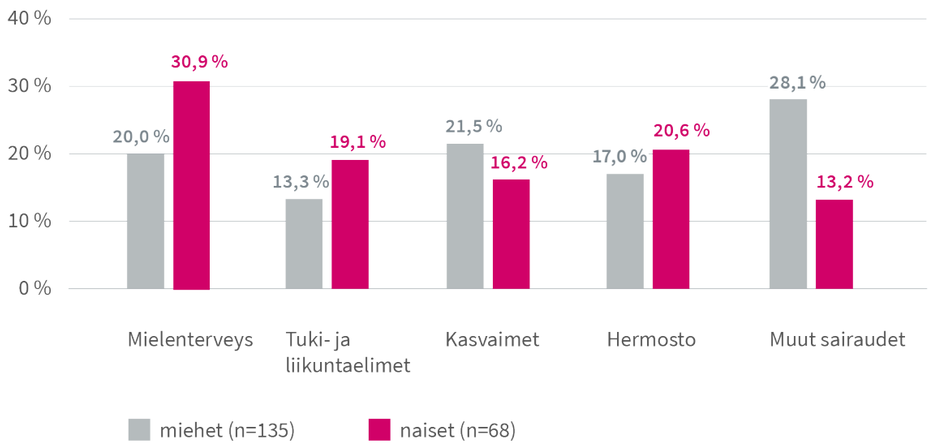
KUVA 6. Sairauspäivärahat ennen hakemusta, asiantuntijat, 2019–2020.*

*Kuvassa näytetään sairauspäivärahaa saaneiden osuus viideltä edeltävältä vuodelta ennen sen yhtäjaksoisen työkyvyttömyysjakson alkamista, jonka perusteella kuntoutusta tai työkyvyttömyyseläkettä on haettu. Sairauspäivärahatiedot näkyvät, jos hakijalle on maksettu sairauspäivärahaa yli kymmenen päivän ajalta.

Heille myönnettiin Varmasta työkyvyttömyyseläkettä

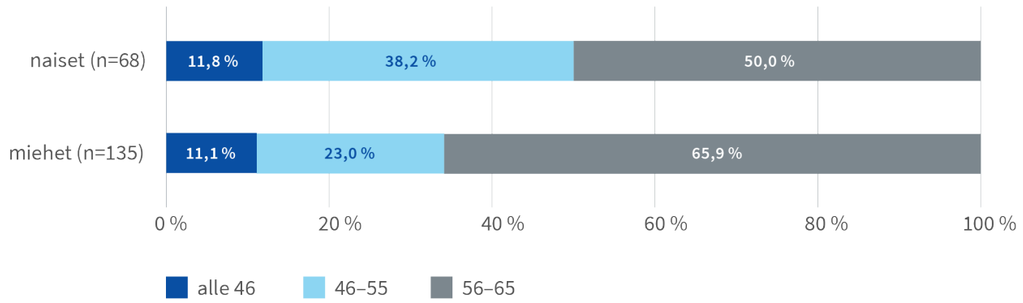
Toistaiseksi myönnetyn täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajat, asiantuntijat, 2019–2020

Mielenterveyteen liittyvät syyt korostuvat erityisesti naisilla



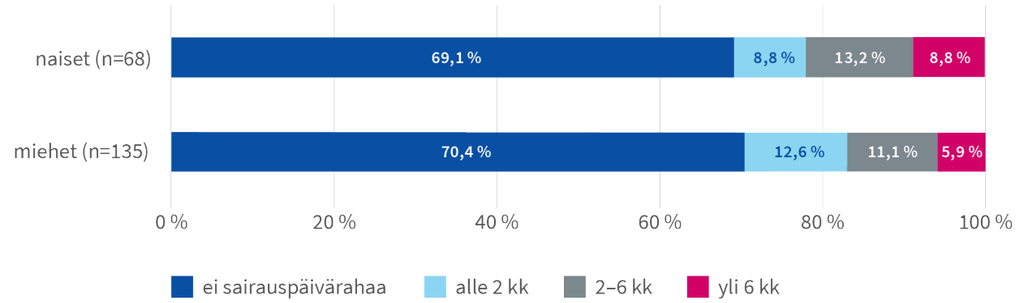
KUVA 7. Toistaiseksi myönnetyn täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajat, asiantuntijat, 2019–2020.

Naiset jäivät miehiä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle alle 56-vuotiaana



KUVA 8. Toistaiseksi myönnetyn täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajien ikä, asiantuntijat, 2019–2020.

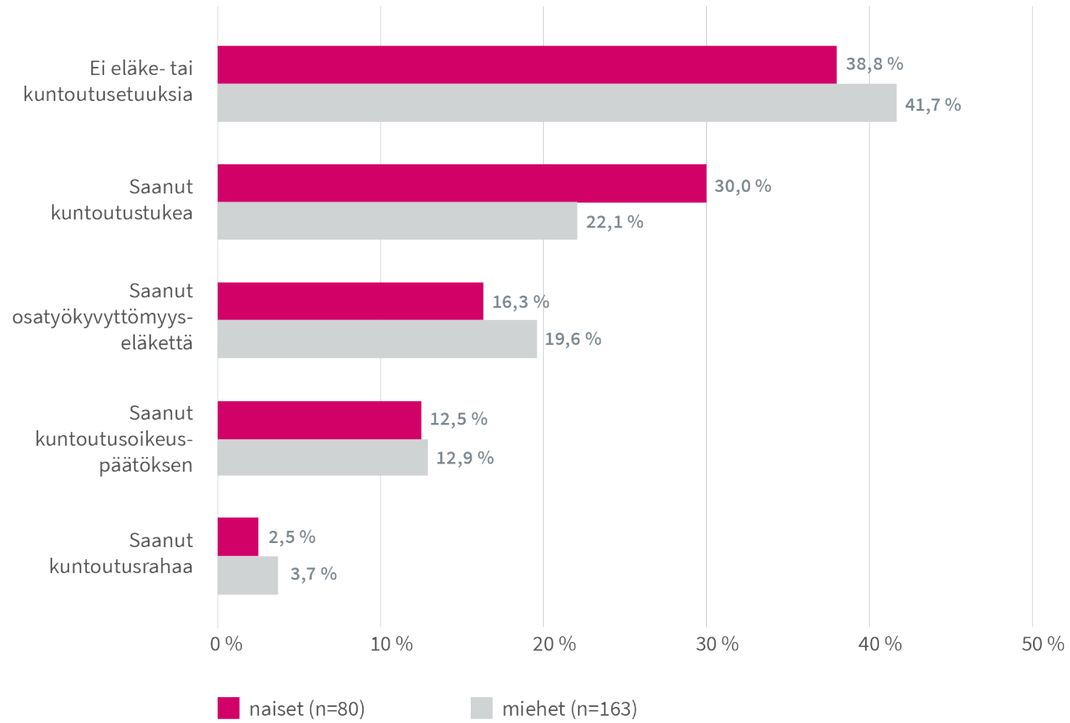
Valtaosa ei ollut saanut sairauspäivärahaa ennen hakemusta edeltävää työkyvyttömyysjaksoa



KUVA 9. Sairauspäivärahat ennen työkyvyttömyyseläkettä, asiantuntijat, 2019–2020.*

*Kuvassa näytetään sairauspäivärahaa saaneiden osuus viideltä edeltävältä vuodelta ennen sen yhtäjaksoisen työkyvyttömyysjakson alkamista, jonka perusteella kuntoutusta tai työkyvyttömyyseläkettä on haettu. Sairauspäivärahatiedot näkyvät, jos hakijalle on maksettu sairauspäivärahaa yli kymmenen päivän ajalta.

Noin 40 prosenttia ei ole saanut aiemmin eläke- tai kuntoutusetuuksia



KUVA 10. Etuudet ennen työkyvyttömyyseläkettä, asiantuntijat, 2019–2020.*

*Kuvassa näytetään henkilön mahdolliset etuudet kahden vuoden ajalta ennen työkyvyttömyyttä. Yhdellä henkilöllä voi olla etuuksia enemmän kuin yksi.

Tietotyön kuormitustekijöitä hallitaan yhteisöllisillä ratkaisuilla

Tietotyön kuormitustekijöitä voidaan hillitä ja voimavaroja vahvistaa monilla työyhteisön yhteisillä toimilla.

Olemme tarkastelleet suomalaiseen tutkimuskirjallisuuteen nojautuen tietotyön kuormitus- ja voimavaratekijöitä sekä tietotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Tietotyön kuormitustekijöiden tunnistaminen on tärkeää, jotta tietotyöläisten työkykyä voidaan vahvistaa ja ennaltaehkäistä pysyvän työkyvyttömyyden uhkaa.

Tietotyössä on useita kuormitustekijöitä, joista tässä raportissa tarkasteltiin työn monimutkaisuutta, työn sidoksisuutta, tietotulvaa, keskeytyksiä ja häiriöitä, työaikaa ja työn määrää sekä työn rajattomuutta. Tietotyöhön liittyy merkittävästi erilaisia kognitiivisia vaatimuksia, jotka aiheutuvat informaatiotulvasta, työn toistuvista keskeytyksistä ja päällekkäisyyksistä, kiireestä sekä monen asian rinnakkaisesta tekemisestä. Myös työn määrä ja vaatimukset uuden innovointiin voivat kuormittaa ja lisätä kognitiivisen toimintakyvyn vaatimusten kasvua. Samalla riskit erilaisille työkyvyn haasteille kasvavat. Tutkimukset antavat viitteitä esimerkiksi siitä, että erilaiset kognitiiviset oireet voivat johtaa sairauspoissaoloihin ja jopa pysyvään työkyvyttömyyteen tietotyötä tekevillä[36,37,38].

Tietotyöhön liittyvien kuormitustekijöiden tunnistamiseen on olemassa erilaisia kyselyitä ja työkaluja. Esimerkiksi Työterveyslaitos on kehittänyt Aivotyöindeksi-kyselyn, aivotyöpelin ja kognitiivisen ergonomian selvityksen. Erilaisia kyselyitä ja toimintamalleja on kehitetty myös monissa tutkimushankkeissa[ks. esim. 11,13,15,33,38]. Esimerkiksi Ahvenisen ym. (2014)[38] tutkimus osoitti, että kognitiivisen kuormituksen tunnistamiseen suunnattu kysely voi auttaa tietotyöläisten kognitiivisten oireiden ja muistioireiden seulonnassa. Kyselyt voivat toimia hyvinä ennaltaehkäisevinä työkaluina ja edesauttaa riskiryhmien tunnistamista, jotta työkyvyn tuen toimenpiteitä osataan kohdistaa oikein[ks. esim. 47]. Myös Varman riskikartoitus auttaa arvioimaan työn kognitiivista kuormitusta.

TIETOTYÖN KUORMITUSTEKIJÖITÄ

- Työn monimutkaisuus ja vaihtelevat sisällöt
- Tietotulva ja monen työtehtävän rinnakkainen tekeminen (ns. moniajo)
- Työn sidoksisuus eli se, että työtä tehdään verkostoissa ja usealle vastaanottajalle
- Jatkuvat työn keskeytykset
- Liiallinen työmäärä ja pitkät työpäivät
- Työn rajattomuus eli se, että työnteko ei riipu ajasta tai paikasta

Mitä on kognitiivinen ergonomia?

Kognitiivinen ergonomia tarkoittaa työn, työvälineiden, työympäristöjen ja työtapojen yhteensovittamista ihmisen tiedonkäsittelyn kykyjen ja rajoitusten kanssa. Kognitiivisen ergonomian tavoitteena on tehdä työstä sujuvaa ja tukea työkykyä. Käytännössä työtä muokataan niin, että se tukee paremmin esimerkiksi muistamista, oppimista sekä päätöksentekoa.[48]

Yksittäinen työntekijä ei voi pelkästään itsenäisesti hallita työnsä keskeytyksiä. Työn tueksi tarvitaan yhteiset pelisäännöt.

Kognitiivista kuormitusta on mahdollista hallita

Työpaikoilla on useita mahdollisuuksia hallita tietotyön kognitiivista kuormitusta. Onnistuessaan kognitiivisen kuormituksen hallinta vahvistaa tietotyötä tekevien työn hallintaa ja työhyvinvointia[esim. 11]. Ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työn organisointiin, työn keskeytysten hallintaan tai yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Työtä voidaan organisoida uudelleen kehittämällä työn tekemisen tapoja, työmäärän mitoitusta, tehtävien priorisointia, kokonaisuuksien hallintaa ja tauottamisen pelisääntöjä. Tietotyössä työn määrä ja aikataulu eivät useinkaan ole pitkälle eteenpäin tiedossa, mutta mahdollisuuksien mukaan tulevaa työmäärää kannattaa kuitenkin pyrkiä ennakoimaan[esim. 15]. Myös osaamisen kehittämiseen on varattava aikaa.

Aivotyöpeli auttaa työyhteisöjä tunnistamaan työn kognitiivista kuormitusta

Työterveyslaitos on kehittänyt aivotyöpelin, joka auttaa työyhteisöjä kartoittamaan työn kognitiivista kuormitusta. Peliä voi hyödyntää osana riskien arviointia, ja sitä pelataan yhdessä keskustellen. Peliin voivat osallistua esimerkiksi työntekijät, esihenkilöt, henkilöstöhallinto ja työsuojelutoimijat. Pelin avulla voi selvittää työn kuormittavia tekijöitä ja pohtia yhdessä keinoja työn sujuvoittamiseen.

Lue lisää pelistä Työterveyslaitoksen sivuilta.

Yhteisten pelisääntöjen rakentaminen kannattaa

Tutkimukset osoittavat, että erilaiset keskeytykset ja häiriöt sitovat varsin paljon tietotyöläisen työaikaa. Keskeytysten hallintaan on hyvä rakentaa työpaikan yhteisiä pelisääntöjä ja toimintamalleja. Yksittäinen työntekijä ei voi pelkästään itsenäisesti hallita työnsä keskeytyksiä, vaan työn tueksi tarvitaan yhteisöllisiä rakenteita ja yhteistä pohdintaa. Yhdessä kehitetyissä keskeytyskäytännöissä voidaan sopia esimerkiksi siitä, miten ja millaisia työtehtäviä voi keskeyttää, miten työntekijöille luodaan keskeytymätöntä työaikaa ja miten työpaikalla työskennellään monien rinnakkaisten tehtävien ristipaineessa. Samalla tavalla työpaikalla on hyvä luoda yhteiset toimintamallit ajanhallinnalle. On hyvä sopia yhteisesti siitä, millaista on tarkoituksenmukainen työajankäyttö, miten määritellään työtehtävien kiireellisyys, milloin työntekijöiden oletetaan olevan tavoitettavissa ja miten nopeasti sähköpostiviesteihin on vastattava.[ks. esim. 7,11,13,14]

Yhteisten pelisääntöjen rakentaminen työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin on ajankohtaista nyt, kun työtä tehdään entistä enemmän erilaisina hybrideinä – etänä, lähityössä tai asiakkaan luona. Työpaikalla on hyvä pohtia, millaiset ratkaisut tukevat parhaiten tietotyön sujuvaa tekemistä. Etätyö voi tukea työn keskeytyksettömyyttä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Mutta tarjoaako etätyö riittävästi mahdollisuuksia työn yhteiseen kehittämiseen, yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja ideointiin? Miten yhdistetään sujuvasti lähi-, etä- ja monipaikkainen työ?

Voimavarojen vahvistaminen kantaa pitkälle

Tietotyöhön liittyy myös useita voimavaratekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia ja työkykyä. Työn sisällöllinen mielekkyys, kehittävyys, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja uusien asioiden oppimiseen ovat tärkeitä tietotyön voimavaroja. Tietotyöläisillä on tyypillisesti myös hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Työ on varsin itsenäistä, ja työn joustavuus helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Usein tietotyö antaa tekijälleen varsin paljon vapauksia.

Tutkitusti työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työn suunnitteluun ja organisointiin tukevat työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työkykyä. Toisaalta esimerkiksi Alasoini (2021)[9] on kuvannut sitä, kuinka asiantuntijoilta odotetaan jopa liiallisesti oman työn itsenäistä organisointia, jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja vastuun ottamista omasta työhyvinvoinnista. Samanaikaisesti on havaintoja siitä, että autonomia asiantuntijatyössä olisi vähenemässä. Esimerkiksi Hakanen ym. (2021a)[49] kuvaavat, kuinka asiantuntijatyön jännite itseohjautuvuuden ja aikasidonnaisen verkostomaisen työn ja sosiaalisten odotusten välillä voi itse asiassa heikentää autonomiaa. Vastaavasti Toivasen ym. (2016)[13] sekä Väänäsen ym. (2020)[14] tutkimukset osoittavat ristipaineen asiantuntijatyön autonomisuuden ja sidoksisuuden välillä. Varsin itsenäinen asiantuntija joutuu usein toimimaan muiden asettamien aikataulujen ja tarpeiden mukaisesti, mikä saattaa heijastua kielteisesti myös työhyvinvointiin. Onkin tärkeä varmistaa, että työntekijöillä on riittävä autonomia työhönsä ja samanaikaisesti työpaikalla yhteiset

RATKAISUJA
työpaikalle aivokuorman hallintaan

Tunnista ja vähennä kognitiivista kuormitusta

eli työn aivokuormaa lisääviä riskitekijöitä. Apuna voit käyttää esimerkiksi Varman riskikartoitusta, muita työkaluja tai henkilöstökyselyitä.

Kehitä työn organisointia.

Kehittäminen voi liittyä esimerkiksi työtehtävien priorisointiin, työn tauottamiseen tai työmäärän mitoitukseen. Pyri myös ennakoimaan tulevan työn määrää.

Sopikaa pelisäännöistä työn tekemisen tavoille ja paikoille.

Sopikaa yhdessä siitä, miten lähi-, etä- ja monipaikkainen työ yhdistetään. Laatikaa malli, joka tukee yhteistä ideointia ja vuorovaikutusta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Rakenna pelisääntöjä keskeytysten hallintaan.

Sopikaa yhdessä, miten luotte keskeytymätöntä työaikaa, miten ja millaisia työtehtäviä voi keskeyttää, sekä miten työskentelette useiden samanaikaisten tehtävien ristipaineessa.

Luo toimintamalli ajanhallintaan.

Luokaa yhdessä pelisäännöt sille, miten työaikaa käytetään, miten työtehtävien kiireellisyys määritellään, milloin on oltava tavoitettavissa, ja miten nopeasti sähköposti- ja pikaviesteihin vastataan.

Palautumislaskurilla voi arvioida riittävää palautumista

Työterveyslaitos on kehittänyt palautumislaskurin, jolla voi arvioida työoloja palautumisen näkökulmasta. Laskuri auttaa ymmärtämään palautumiseen liittyviä haasteita ja varmistamaan, että työpaikan käytännöt tukevat työstä palautumista. Laskuri ohjaa ratkaisemaan palautumisen kannalta kriittisiä haasteita ja tarjoaa keinoja toiminnan kehittämiseen. Laskuri antaa käyttäjälle myös välittömän palautteen. Työkalua voi hyödyntää esimerkiksi osana riskien arviointia tai työterveysyhteistyötä. Laskuria voivat käyttää esimerkiksi esihenkilöt, johtajat, henkilöstöhallinto ja työsuojelu. Suositeltavaa on käyttää laskuria tiiminä.

Lue lisää laskurista Työterveyslaitoksen sivuilta.

Autonomia ja yhteiset ajanhallinnan pelisäännöt vahvistavat tietotyöläisen työkykyä.

toimintatavat työn ja ajan hallintaan. Tämä on tärkeää myös verkostoituneessa työssä, jossa yhteistyötä tehdään yli organisaatiorajojen.

Työyhteisö on monelle tietotyöläiselle tärkeä voimavara. Yhtä lailla hyvä johtaminen ja esihenkilötyö sekä työstä saatava palaute tukevat tietotyöläisen työhyvinvointia. Vaikka työn sidoksisuus voi usein näyttäytyä kuormitustekijänä, voi se samanaikaisesti synnyttää paljon hyvää, esimerkiksi uusia ideoita ja oivalluksia sekä yllättäviä kohtaamisia. Siksi työpaikoilla olisi hyvä varata tilaa ja aikaa yhteiselle keskustelulle ja erilaisille odottamattomille kohtaamisille.[50]

Työpaikoilla on useita keinoja tietotyöläisten työkyvyn tukemiseen

Tutkimukset piirtävät osin ristiriitaisia kuvia tietotyötä tekevien työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Toisaalta tietotyöläisillä on keskimäärin varsin korkea työn imu, vähän sairauspoissaoloja sekä huomattavasti alhaisempi työkyvyttömyyseläkealkavuus kuin työntekijäammateissa työskentelevillä. Toisaalta moni tietotyöläinen kokee erilaisia työhyvinvoinnin ja työkyvyn haasteita. Tietotyöläisillä esiintyy esimerkiksi erilaisia stressioireita, väsymystä, univajetta sekä palautumisen ja mielenterveyden ongelmia. Erityisesti erilaiset kognitiiviset oireet ovat tietotyössä tyypillisiä. Tutkimukset myös osoittavat, että pitkittyessään kognitiiviset oireet voivat johtaa jopa työkyvyttömyyteen. Ylipäätään työn psykososiaaliset kuormitustekijät korostuvat monen asiantuntijatyötä tekevän työkyvyttömyyseläkehakemuksessa.

Aina selkeitä hälytysmerkkejä, kuten pitkiä sairauspoissaoloja, ennen työkyvyttömyyseläkehakemusta ei edes ole. Työkyvyttömyysriskien havaitsemista ja perinteisiä työkyvyn johtamisen rakenteita eivät aina tue erilaisten projektien – yli organisaatiorajojenkin – muodostamat työnteon ryhmittymät. Etätyön merkittävä lisääntyminen koronapandemian myötä on vähentänyt esihenkilöiden näkymiä asiantuntijoiden työnteon arkeen. Yhteinen keskustelu työstä ja työn kuormitustekijöistä on tärkeää myös etätyössä. Tuen saannin, palautteen ja vuorovaikutuksen tarve ei ole sen vähäisempää kuin lähityössä. Tiedonkulku ja sujuva vuorovaikutus tulisi varmistaa myös yli organisaatiorajojen verkostoituneessa työssä.

Työpaikoilla on hyvä mahdollisimman monin keinoin pyrkiä tunnistamaan tietotyön kuormitustekijöitä ja tukea asiantuntijoiden työkykyä riittävän varhaisessa vaiheessa. Työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn voidaan vaikuttaa muokkaamalla tietotyön vaatimuksia ja vahvistamalla voimavaroja. Myös työntekijän yksilölliset voimavarat voivat tukea työhyvinvointia[esim. 51]. Esimerkiksi riittävä palautuminen työstä, vastapaino työlle ja terveelliset elintavat tukevat tietotyötä tekevien työkykyä.

Tietotyöhön liittyvät jännitteet työn autonomian ja sidoksisuuden, työn joustavuuden ja liiallisen rajattomuuden sekä työn innostavuuden ja kuormittavuuden välillä haastavat myös työkyvyn edistämistä. Samalla on hyvä muistaa, että tietotyö pitää sisällään hyvin monen tyyppisiä töitä ja ammatteja, joissa työn kuormitustekijät voivat olla toisistaan poikkeavia. Ratkaisut eivät siten ole yksinkertaisia, vaan vaativat aina tilannekohtaista ja yhteistä pohdintaa työpaikalla.

Varma tukee asiantuntijaorganisaatioiden työkykyjohtamista

Varma on asiakasorganisaatioidensa kumppani työkyvyttömyyden riskien tunnistamisessa. Varma myös auttaa asiakasorganisaatioitaan ennaltaehkäisemään ja hallitsemaan työkyvyttömyyden riskejä kohdennetuilla toimenpiteillä sekä löytämään ratkaisuja yksittäisten työntekijöiden työkykyongelmiin. Tarjoamme tutkittua tietoa ja välineitä, jotka vahvistavat asiakasorganisaatioiden työkykyyn liittyvää osaamista. Varman työkykyjohtamisen kehityspäälliköt ovat hyödyllisiä yhteistyökumppaneita työkykyyn liittyvissä asioissa asiantuntijaorganisaatioissa.

Asiakastyössä työn psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus on tunnistettu merkittäväksi työkykyä uhkaavaksi riskitekijäksi asiantuntijaorganisaatioissa. Riskit ilmenevät monenlaisina oireina, työn hallinnan ja suoriutumisen haasteina, mielenterveyden ja jaksamisen ongelmina sekä sairauspoissaoloina ja pysyvän työkyvyttömyyden uhkana.

Asiantuntijaorganisaatioilla on monenlaisia keinoja työkyvyttömyyden riskien tunnistamiseen. Säännöllinen keskustelu ja vuoropuhelu työpaikalla ovat avainasemassa. Esihenkilön ja työntekijän väliset keskustelut, kuten one-to-one-palaverit, tarjoavat hyvän hetken työkyvyn yhteiselle arvioinnille. Ennakoiva työterveysyhteistyö, tilannekatsaukset ja kohdennetut työpaikkaselvitykset voivat yhtä lailla nostaa esille työkyvyn riskitekijöitä. Varman työkalut, kuten riskien kartoitus, auttavat riskien ennakoinnissa. Myös Hakemusten analytiikka -palvelu tarjoaa näkymiä asiantuntijatyön riskitekijöihin sekä työkyvyttömyyden polkuihin.

Työkyvyttömyyden riskien hallinnassa on tärkeää organisaation oma toiminta ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Myös Varman työkykyjohtamisen palvelut ovat asiakasorganisaatioiden hyödynnettävissä. Yhteistyössä tunnistetaan työkyvyttömyyden riskit ja etsitään ratkaisuja riskiryhmien työkyvyn tueksi. Moni asiantuntijaorganisaatio on löytänyt tukea Varman digitaalisista työkykyjohtamisen palveluista, kuten Varma Akatemian verkko-oppimisympäristöstä, Varma Asioinnin Työkyky-osiosta ja Varman työkykyaiheisista podcasteista.

Lue lisää palveluistamme Varman sivuilta.

Lähteet

[1] Drucker, P. F. (1959). The Landmarks of Tomorrow. New York: Harper and Row.

[2] Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2000). Tietotyön lumo ja realiteetit. *Yhteiskuntapolitiikka*, 65, 422–433. Luettavissa

[3] Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, Helsinki. Luettavissa

[4] Härmä, M., Sallinen, M., Stenberg, T., Hublin, C., Telakivi, T., Värri, A. & Partinen, M. (2000). Vireyden ja toimintakyvyn ylläpito tietointensiivisessä työssä. *Työ ja ihminen* 14 (2), 161–168.

[5] Pyöriä, P. (2006). Tietotyö Suomessa – teoreettisia ja empiirisiä huomioita. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 3/2006, 23–33. Luettavissa

[6] Tilastokeskus (2021). Työvoimatutkimus, työlliset ammatin ja sukupuolen mukaan. Luettavissa

[7] Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018). Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa

[8] Müller, K. (2007). Työn murros haasteina aivoille. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 123 (6), 703–704. Luettavissa

[9] Alasoini, T. (2021). Pankkien asiantuntijatyö digitalisaation ja EU-sääntelyn puristuksessa. *Työelämän tutkimus*, 19 (3), 296–321. Luettavissa

[10] Niemi, S. & Kräkin, M. (2019). Asiantuntijatyön paradoksivyyhti. Työn kaaosmaisuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus*, 17 (1), 24–38. Luettavissa

[11] Franssila, H., Okkonen, J. & Savolainen, R. (2014). Tietotyön informaatioergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmä. Tampereen yliopisto, Informaatiotieteiden yksikkö. Luettavissa

[12] Huotilainen, M. (2021). Kognitiivisella ergonomialla kohti parempaa tietotyötä. Helsingin yliopisto, uutinen, 17.11.2021. Luettavissa

[13] Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M., & Koskinen, A. (2016). Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa

[14] Väänänen, A., Toivanen, M. & Lallukka, T. (2020). Lost in autonomy – temporal structures and their implications for employees' autonomy and well-being among knowledge workers. Occupational Health Science, 4 (1–2), 83–101. Luettavissa

[15] Kalliomäki-Levanto, T., Ukkonen, A. & Kalakoski, V. (2016). Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön. Keskeyttävien työolomuutosten ennakointimalli tietointensiivisen työskentelyn parantamiseksi. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa

[16] Gonzales, V.M. & Mark, G. (2004). "Constant, constant, multitasking craziness": managing multiple working spheres. Teoksessa: Proceedings of the CHI 2004, April 24–29, 2004, Vienna, Austria, s. 113–120. Luettavissa

[17] Airila, A. & Schaupp, M. (2020). Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Tietoa työkyvystä 1/2020. Varma. Luettavissa

[18] Saari, T. (2012). Työaika osana tietotyön psykologisia sopimuksia. *Hallinnon Tutkimus*, 31 (3), 189–202. Luettavissa

[19] Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014). Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus, Helsinki. Luettavissa

[20] Ervasti, J. ym. (2021). Long working hours and risk of health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *Lancet Regional Health*, Europe. Luettavissa

[21] Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

[22] Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. Luettavissa

[23] Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement, *Work & Stress*, 28, 87–105. Luettavissa

[24] Hakanen, J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513. Luettavissa

[25] Saari, T. (2013). Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. *Aikuiskasvatus*, 33 (2), 95–106. Luettavissa

[26] Vesa, S. (2011). Työhyvinvointi, organisaation menestys ja niiden yhdistäminen tietotyössä. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Luettavissa

[27] Kivistö, M. & Kalimo, R. (2002). Tietotekniikan ammattilaisen työ, voimavarat ja hyvinvointi. Teoksessa: Härmä, M. & Nupponen, T. (2002). Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki. s. 93–107. Luettavissa

[28] Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92. Luettavissa

[29] Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W.B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work? A large-scaled study in 30 European countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61 (5), 373–381. Luettavissa

[30] Ruohomäki, V., Lahtinen, M. & Sirola, P. (2017). Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. *Työelämän tutkimus*, 15 (2), 108–133. Luettavissa

31. Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational Environmental Health*, 85, 915–925. Luettavissa

32. Hakanen, J.J., Rouvinen, P., & Ylhäinen, I. (2021b). The impact of work engagement on future occupational rankings, wages, unemployment, and disability pensions – A register-based study of a representative sample of Finnish employees. *Sustainability*, 13 (4), 1626. Luettavissa

33. Paajanen, T. & Hublin, C. (2018). Työikäisen muisti – muistioireiden kartoittaminen työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa

34. Haapakorpi, A. (2021). Konsulttityö joustavana asiantuntijatyönä jälkiteollisilla työmarkkinoilla. *Työelämän tutkimus*, 19 (3), 322–347. Luettavissa

35. Työterveyslaitos (2021c). Ratkaisuja sujuvampaan aivotyöhön työpaikoilla. Luettavissa

36. Pihlajamäki, M., Arola, H., Ahveninen, H., Ollikainen, J., Korhonen, M., Nummi, T., Uitti, J. & Taimela, S. (2020). Subjective cognitive complaints and sickness absence: A prospective cohort study of 7059 employees in primary knowledge-intensive occupations. *Preventive Medicine Reports 19* (2020), 101103. Luettavissa

37. Pihlajamäki, M., Arola, H., Ahveninen, H., Ollikainen, J., Korhonen, M., Nummi, T., Uitti, J. & Taimela, S. (2021). Subjective cognitive complaints and permanent work disability: a prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 94*, 901–910. Luettavissa

38. Ahveninen, H. ym. (2014). TyöOptimi-kysely auttaa tunnistamaan työssäkäyvän kognitiivisia ja muistioireita. *Lääkärilehti, 69*, 207–214. Luettavissa

39. STM, sosiaali- ja terveysministeriö (2014). Menetetyn työpanoksen kustannus. Luettavissa

40. Blomgren, J. (2020). Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa

41. Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Kelan tutkimus, Helsinki. Luettavissa

42. Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36 (5), 404–412. Luettavissa

43. Alavinia, S.M., de Boer, A.G.E.M., van Duivendooden, J.C., Frings-Dresen, M.H.W. & Burdorf, A. (2009). Determinats of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine*, 59 (1), 32–37. Luettavissa

44. Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Tilastokeskus, Helsinki. Luettavissa

45. Työterveyslaitos (2021b). Miten Suomi voi -kysely. Luettavissa

46. Pensola, T., Gould, R. & Polvinen, A. (2010). Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. Luettavissa

47. Pihlajamäki, M. (2021). Identifying temporary and permanent work disabilty risk with two questionnaires in occupational health services. Tampere University Dissertations 369. Tampere University. Luettavissa

48. Työterveyslaitos (2021a). Aivotyötä tehdään yhdessä. Luettavissa

49. Hakanen, J., Bakker, A.B. & Turunen, J. (2021a). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*. Luettavissa

50. Toivanen, M., Känsälä, M. & Kalliomäki-Levanto, T. (2021). Serendipisyyskokemuksia asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus*, 19 (3), 373–401. Luettavissa

51. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121–141. Luettavissa

VARMA

www.varma.fi/tutkimus