

---

**Maria Lindholm**

## **Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä**

---

Työ on jatkuvassa muutoksessa muun muassa väestörakenteiden ja organisaatioiden muutosten, talouden ja lähiyhteisöjen globalisoitumisen, työn digitalisoinnin sekä ilmastonmuutoksen takia (Gagliardi ym. 2012; Siemieniuch ym. 2015). Jotta työelämän muutoksiin ja tarpeisiin voidaan vastata, tulee työuria pidentää ja työntekijöiden kykyä pysyä työelämässä parantaa. Työhyvinvoinnin edistäminen on tässä tilanteessa yksi merkittävä keino, sillä työhyvinvointi on yhteydessä parempaan työkykyyn ja työn laatuun, sairauspoissaolojen vähenemiseen sekä tuottavuuteen (Dul ym. 2012; Schulte & Vainio 2010). Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen & Räsänen 2009.)

Pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden maineeseen liittyy muun muassa tietty elintaso, kansalaisten oikeudet yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta, tasa-arvo ja julkinen terveydenhuolto (Andersen & Roine 2016). Moneen muuhun maahan verrattuna Suomen ja Ruotsin tilanne on hyvä, kun tarkastellaan työtapaturmataajuuksia tai kuolemaan johtaneiden työtapaturmien taajuuksia (Eurostat 2019). Suomessa mielenterveyden sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat suurimmat syyt työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Eläketurvakeskus 2020). Samanaikaisesti Ruotsissa raportoiduista työperäisistä sairauksista yli kolmasosa on yhdistetty fyysisen ergonomian tekijöihin (Arbetsmiljöverket 2020).

Vuonna 2019 Suomessa korvattiin palkansaajille yli 125 000 työtapaturmaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta (TVK 2019). Lisäksi Suomessa on viime vuosina tapahtunut joka vuosi 10–20 kuolemaan johtanutta työpaikkatapaturmaa (Tilastokeskus 2007; 2020). Sen lisäksi, että esimerkiksi työtapaturmilla voi olla suuria vaikutuksia kyseisille henkilöille, heidän läheisilleen ja työyhteisöilleen, ovat puutteellisen työturvallisuuden ja -terveyden vuosittaiset haittakustannukset Suomessa noin 24–25 miljardia euroa (Rissanen & Kaseva 2014).

## **Yleisiä ja toimialariippumattomia ei-toivottuja kuormitustekijöitä**

Tarkastelin väitöskirjassani (Lindholm 2021) ei-toivottuja psykososiaalisia ja fyysisiä kuormitustekijöitä palkkatyössä ja epävirallisessa työssä. Tutkin näitä eri ammanteissa ja työympäristöissä sekä pohdin keinoja vaikuttaa tunnistettuihin kuormitustekijöihin. Tutkimusta motivoi se, että työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden edistäminen edellyttää työperäisten työhyvinvointia heikentävien tekijöiden tunnistamista. Palkkatyö nähdään niin sanotusti virallisena työnä, jossa tehtävän suorittamisesta maksetaan palkkaa ja veroja ja johon liittyy työlainsäädäntöä (Williams & Nadin 2012). Epävirallinen työ ei täytä virallisen työn määritelmiä tai järjestelyjä, sen tekijöillä ei ole samanlaista sosiaaliturvaa, palkallisia vuosilomia tai sairauslomia, eikä sitä koske sama lainsäädäntö (OECD/ILO 2019).

Väitöskirjassani kohdistin huomion nimenomaan ei-toivottuihin kuormitustekijöihin, sillä kuormitus voi olla myös positiivista ja toivottavaa. Viitekehyksenä käytin inhimillisten tekijöiden ja ergonomian tieteenalaa, jossa pyritään ymmärtämään ihmisen ja muiden elementtien tai järjestelmien vuorovaikutusta sekä optimoimaan hyvinvointia, suorituskykyä ja tehokkuutta (IEA 2020). Tarkastelin ei-toivottuja kuormitustekijöitä mikro- ja makroergonomian kautta, missä yksittäisistä asioista, kuten toimintapisteestä tai työvälisestä, siirrytään laajempaan näkökulmaan organisaatiotasolle.

Tutkimuksessani käsittelin palkkatyötä moniammatillisessa yhtiössä (rautatietalalla), palkkatyötä vaikeasti kontrolloitavassa työympäristössä (kotihoidon tehtävissä), epävirallista, palkatonta kotityötä (erityislasten omaishoitajat) sekä suunnitteluvaiheessa olevaa työtä (tehdastyö). Lisäksi keräsin aineistoa työturvallisuuden

ja -terveyden ammattilaisilta sekä tein kirjallisuuskatsauksen työturvallisuuden tulevaisuuden riskeistä. Aineistonkeruu tapahtui erilaisilla menetelmillä, kuten haastatteluilla ja erityyillisillä kyselyillä. Analysoin aineiston pääasiassa laadullisilla menetelmillä.

Tulosteni mukaan yleisiä ja toimialariippumattomia ei-toivottuja kuormitustekijöitä ovat puutteet johdon toiminnassa, vaikeudet työn organisoimisessa, asiakkaiden aiheuttama kuormitus, fyysisen työympäristön haastava tila sekä työtehtävien fyysinen kuormitus. Puutteisiin johdon toiminnassa sisältyy tyytymättömyys johdon toimintaan ja asenteisiin, toive tulla paremmin kuulluksi, epäasiallinen käytös, jatkuva valvonta sekä byrokraatiaan ja palveluiden saamiseen liittyvät ongelmat. Esimerkiksi moniammatillisen yhtiön työntekijät toivoivat työnjohdolta nopeampaa puuttumista havaittuihin puutteisiin. Vaikeudet työn organisoimisessa kattavat työntekijöiden ponnistelut suorittaa työ annettujen vaatimusten mukaan puutteellisilla resursseilla. Vähäinen henkilöstön määrä, kiireen tuntu ja siitä johtuva riskinotto, suuri vaatimusten määrä, riittämätön lepo sekä omaishoitajien taloudelliset vaikeudet ja epätasapaino työn ja muun elämän välillä kertovat puutteellisesta työn organisoinnista. Jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen tarve sekä mahdollisuus työskennellä milloin ja missä vain aiheuttavat kuormitusta. Asiakkaiden aiheuttama kuormitus sisältää asiakkailta tulevan väkivallan uhan sekä asiakkaisiin liittyvän mahdollisen työuupumuksen. Haastatteluissa kävi ilmi, että erityislapsen omaishoitaja saattoi joutua lukitsemaan itsensä vessaan tai juoksemaan talosta ulos lapsen aggressiivisen käytöksen takia.

Vaikka fyysiset työympäristöt olivat tarkastelluissa töissä erilaisia, ne sisälsivät samantyyllisiä puutteita. Puutteet työvälineiden kunnossa ja ylläpidossa, sopivien työvälineiden puute, puutteet työympäristön siisteydessä ja kunnossa sekä työympäristön sopimattomuus suoritettavaan työtehtävään nousivat esille ei-toivottuina kuormitustekijöinä. Työtehtävien fyysinen kuormitus sisältää raskaiden taakkojen nostamisesta ja siirtämisestä sekä huonoista työasunnoista johtuvan epämukavuuden ja kivun eri ruumiinosissa, kuten selässä ja niskassa. Lisäksi työtehtävien suorittaminen aiheuttaa vammoja, kuten omaishoitajilla mustelmia tai murtuneita luita.

Kaikkia tulevaisuuden ei-toivottuja kuormitustekijöitä ei ole vielä tunnistettu, mutta edellä mainittujen kuormitustekijöiden lisäksi muun muassa ilmastonmuutoksella ja muilla työelämään vaikuttavilla megatrendeillä voi olla negatiivisia mielenterveysvaikutuksia. Muutoksia saattaa ilmaantua myös hyvin yllättäen. Esi-

merkiksi väitöskirjani viimeistelyvaiheen aikana puhjenneen covid-19-pandemian vaikutukset työhön, työn tekemiseen sekä työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen olivat monella tapaa odottamattomia maailmanlaajuisesti.

## Epätasapainoiset työjärjestelmät

Väitöskirjassani tarkastelin ei-toivottuja kuormitustekijöitä kokonaisvaltaisen työjärjestelmän kontekstissa. Työjärjestelmän avulla voidaan tunnistaa ja ymmärtää yksilötason menestys- ja kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat muun muassa suorituskykyyn ja tapaturmariskiin. Yksinkertaistettuna ilmaisten kyse on siitä, että ihmiskeskeisessä työjärjestelmässä yksilö suorittaa työtehtäviään erilaisilla työkaluilla ja tekniikoilla tietyssä työympäristössä. (EN ISO 2016; Smith & Carayon-Sainfort 1989). Väitöskirjassani tunnistetut ei-toivotut kuormitustekijät kattoivat työjärjestelmän eri osa-alueet laajasti. Työtehtäviin liittyvistä tuloksista kävi ilmi muun muassa se, ettei yksilöillä ollut aina mahdollisuutta työskennellä turvallisesti ja että työmäärät ja vaatimukset aiheuttivat heille ongelmia. Käytössä oleviin työkaluihin yksilöt eivät olleet täysin tyytyväisiä tai heillä ei ollut kunnollisia laitteita ylipäättäen. Itse fyysinen työympäristö ja sen kunto sekä sopivuus suoritettavaan tehtävään kaipasivat lisähuomiota. Organisaatioon liittyvistä asioista puutteelliset johtamistoimet oli yksi suurimmista ei-toivotuista psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Pohdittaessa ihmistä työjärjestelmän keskipisteessä huomattiin, että yksilöillä oli fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyviä vaikeuksia sekä vaikeuksia työn ja muiden elämän osa-alueiden tasapainottamisessa. Voitaisiin siis väittää, että tuloksissa esitetyt yksilöiden kokemukset osoittivat, että tutkitusta työstä, työympäristöstä tai ammatista riippumatta heidän työjärjestelmänsä eivät olleet tasapainoisia. Ilmoitetut vammat, kivut, huolet ja äärimmäinen stressi ovat esimerkkejä epätasapainoisten työjärjestelmien haittavaikutuksista ja viittaavat liialliseen psykososiaaliseen ja fyysiseen kuormitukseen. Hyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi tällaisia työjärjestelmiä tulisi tasapainottaa lisäämällä muiden osatekijöiden myönteisiä puolia, mikäli ei-toivottuja kuormitustekijöitä ei ole mahdollista täysin poistaa.

## Toimenpiteitä tarvitaan usealla tasolla

Työssäni esille nousseita ei-toivottuja kuormitustekijöitä on havaittu aiemminkin ja niiden on todettu vaikuttavan työntekijöiden toimintaan, työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen sekä tuottavuuteen (Berlin & Adams 2017; Dul ym. 2012; Glendon & Clarke 2016). Näin ollen väitöskirjani sekä vahvasti aiempien tutkimusten tuloksia että tuotti uutta tietoa ottaen huomioon mikro- ja makroergonomian tasojen kokonaisuuden.

Väitöskirjassa tuottamaani tietoa voidaan soveltaa sekä työpaikka-, oppilaitos- että yhteiskuntatasolla ihmisarvoisen työn takaamiseksi. Tulokset auttavat yrityksiä ja organisaatioita ottamaan henkilökunnan huomioon, kehittämään työhyvinvointia sekä parantamaan tuottavuutta esimerkiksi osallistuvan kehittämisen menetelmin. Sen sijaan, että ei-toivottuihin kuormitustekijöihin havahdutaan prosessien myöhemmässä vaiheessa, painopisteen tulee olla ennakoivassa toiminnassa ja suunnitteluvaiheessa. Muun muassa tästä syystä riskienarviointi tulee tehdä teknologioille, tuotteille ja prosesseille niiden jokaiselle vaiheelle tuotannosta ja asennuksesta ylläpitoon ja käytöstä poistamiseen. Esimerkiksi tuotantolaitosten suunnitteluvaiheessa riskienarvioinneissa voi hyödyntää simulointia ei-toivottujen kuormitustekijöiden tunnistamisen apuna. Oppilaitosten puolestaan tulee tarjota opiskelijoille tarvittavat tiedot sekä oman että työtovereiden työhyvinvoinnin varmistamiseen vaihtelevilla opetusmenetelmillä. Esimerkiksi väitöskirjassani tarkasteltuja teemoja tulee sisällyttää nykyistä laajemmin oppilaitosten opinto-ohjelmiin. Ylimmällä eli yhteiskunnallisella ja päättävällä tasolla tarvitaan linjauksia ja oppilaitosten toimintaperiaatteiden määrittelyä koulutuksen parantamiseksi sekä linjauksia ja lainsäädännön päivittämistä palkallisen ja erityisesti epävirallisen työn kehittämiseksi.

*Maria Lindholmin tuotantotalouden väitöskirja Insights into undesired load factors at work now and tomorrow: Findings from different professions and working conditions [Näkemyksiä ei-toivotuista työperäisistä kuormitustekijöistä tänään ja tulevaisuudessa: Löytöjä eri ammateista ja työympäristöistä] tarkastettiin Oulun yliopistossa 12.5.2021. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-2914-0>*

## Kirjoittaja

**Maria Lindholm**

TkT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto  
maria.lindholm@tuni.fi

## Kirjallisuus

- Andersen, T. M. & Roine, J.** (2016) Nordic economic policy review: Whither the Nordic welfare model? *TemaNord* 2016:503, Nordic Council of Ministers.
- Anttonen, H. & Räsänen, T.** (2009) *Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Arbetsmiljöverket** (2020) *Arbetsuskador 2019: Occupational accidents and work-related diseases*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01, Sveriges Officiella Statistik. [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsuskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01\\_arbetsuskador-2019.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsuskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01_arbetsuskador-2019.pdf) (luettu 8.10.2020)
- Berlin, C. & Adams, C.** (2017) *Production ergonomics: Designing work systems to support optimal human performance*. Lontoo: Ubiquity Press.
- Dul, J., Bruder, R., Buckle, P., Carayon, P., Falzon, P., Marras, W. S., Wilson, J. R. & van der Doelen, B.** (2012) A strategy for human factors/ergonomics: Developing the discipline and profession. *Ergonomics* 55 (4), 377–395. <https://doi.org/10.1080/00140139.2012.661087>
- EN ISO** (2016) *Ergonomics principles in the design of work systems*. ISO Standard No 6385:2016. Geneve: ISO.
- Eläketurvakeskus** (2020) *Earnings-related pension recipients in Finland*. <https://www.etk.fi/en/research-statistics-and-projections/statistics/earnings-related-pension-recipients/> (luettu 8.10.2020)
- Eurostat** (2019) *Accidents at work statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics#Incidence\\_rates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics#Incidence_rates) (luettu 23.9.2020)
- Gagliardi, D., Alessandro, M., Antonio, V. & Sergio, I.** (2012) Occupational safety and health in Europe: Lessons from the past, challenges and opportunities for the future. *Industrial Health* 50 (1), 7–11. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1342>

- Glendon, A. I. & Clarke, S. G.** (2016) Human safety and risk management: A psychological perspective (3rd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- IEA** (2020) Human factors/ergonomics (HF/E). International Ergonomics Association. <https://iea.cc/what-is-ergonomics/> (luettu 16.9.2020)
- Lindholm, M.** (2021) Insights into undesired load factors at work now and tomorrow: Findings from different professions and working conditions. Acta Universitatis Ouluensis C, Technica 786. Oulu: Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526229140>
- OECD/ILO** (2019) Tackling vulnerability in the informal economy. Development Centre Studies. Pariisi: OECD Publishing.
- Rissanen, M. & Kaseva, E.** (2014) Cost of lost labour input. Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health, Finland. [https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Cost+of+lost+labour+input\\_en.pdf/d5790088-8e3e-4d13-a5cd-56c23b67de0c/Cost+of+lost+labour+input\\_en.pdf?t=1442323144000](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Cost+of+lost+labour+input_en.pdf/d5790088-8e3e-4d13-a5cd-56c23b67de0c/Cost+of+lost+labour+input_en.pdf?t=1442323144000) (luettu 23.9.2020)
- Schulte, P. & Vainio, H.** (2010) Well-being at work – overview and perspective. Scandinavian Journal of Work Environment and Health 36 (5), 422–429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Siemieniuch, C. E., Sinclair, M. A. & Henshaw, M. J. C.** (2015) Global drivers, sustainable manufacturing and systems ergonomics. Applied Ergonomics 51,104–119. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.04.018>
- Smith, M. & Carayon-Sainfort, P.** (1989) A balance theory of job design for stress reduction. International Journal of Industrial Ergonomics 4 (1), 67–69. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(89\)90051-6](https://doi.org/10.1016/0169-8141(89)90051-6)
- Tilastokeskus** (2007) Työtapaturmat Suomessa vuonna 2005. [https://tilastokeskus.fi/til/ttap/2005/ttap\\_2005\\_2007-05-22\\_kat\\_001.html](https://tilastokeskus.fi/til/ttap/2005/ttap_2005_2007-05-22_kat_001.html) (luettu 8.10.2020)
- Tilastokeskus** (2020) Palkansaajille työpaikalla vuonna 2018 sattuneet tapaturmat. [https://www.stat.fi/til/ttap/2018/ttap\\_2018\\_2020-06-17\\_kat\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/ttap/2018/ttap_2018_2020-06-17_kat_001_fi.html) (luettu 08.10.2020)
- TVK** (2019) Työtapaturmatilastot. Tapaturmavakuutuskeskus. <https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tyotapaturmatilastot/> (luettu 23.9.2020)
- Williams, C. C. & Nadin, S.** (2012) Work beyond employment: Representations of informal economic activities. Work, Employment and Society 26 (2), 1–10. <https://doi.org/10.1177/0950017012437006>