

Ylipursuavasta olennaiseen

TYÖPAINE JA TYÖN RAJAAMISEN MAHDOLLISUUDET
ASiantuntijatyössä



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Minna Toivanen
Kirsi Yli-Kaitala
Maarit Kauppi
Marja Känsälä
Kaisa Reuna
Teppo Valtonen

Työterveyslaitos

Työn murros

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

© 2025 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-224-3 (PDF)

Tiivistelmä

Työn tarkoitus. Asiantuntijatyössä työtä on usein liikaa, siihen kuuluu työnkuvaan sopimattomia tehtäviä ja työrooli sotkeutuu helposti yksityiselämään: työpaine on kova ja työ pursuaa yli rajojen. Ylipursuavasta olennaiseen -tutkimushankkeessa (2023–25) selvitettiin työpainetta ja työn ylipursuamista asiantuntijatyössä Suomessa ja koko Euroopassa. Lisäksi tunnistettiin työn rajaamisen tarpeita ja mahdollisuuksia sekä kehitettiin 5 askelta, jotka johtavat kohti olennaista. Kaikkiaan tutkimus luo kokonaiskuvan asiantuntijoiden jaksamista uhkaavasta työpaineesta ja työn ylipursuamisesta sekä sen kasautumisesta.

Aineistot. Tutkimuksessa hyödynnettiin useita valmiita kvantitatiivisia aineistoja (Työolotutkimus 2023, European Working Conditions Survey 2021, opetus- ja rakennusalan toimihenkilöiden Aivotyökyselyt v. 2021), joita täydennettiin tässä ja rinnakkaishankkeessa kerätyillä laadullisilla aineistoilla (asiantuntija- ja esihenkilöhaastattelut, verkkopohjainen e-lomakekysely). Työpainetta tarkasteltiin sekä erillisten ulottuvuuksien että näiden kasautumisen näkökulmasta. Monimenetelmällinen lähestymistapa takasi sen, että monimutkaisesta ilmiöstä saatiin syvä, kokonaisvaltainen ja moninainen kuva.

Tulokset. Työn ylipursuamista tarkasteltiin muun muassa työpaineen (work pressure) kautta. Tällä viitattiin tilanteisiin, joissa työ ylitti tai uhkasi ylittää sille asetettuja ajallisia, toiminnallisia tai psykologisia rajoja. Tarkasteltavia työpaineen ulottuvuuksia olivat työn aikapaine, vapaalle laajentunut työskentely ja työasioista murehtiminen vapaalla. Näistä aikapaine oli selvästi yleisintä asiantuntijoiden työssä: aikapainetta koki 87 prosenttia asiantuntijoista, kun taas 57 prosenttia työskenteli vapaalla ja murehti vapaalla työasioista. Kaikki työpaineen ulottuvuudet olivat naisilla korkeammalla tasolla kuin miehillä. Suomessa asiantuntijoiden aikapaine oli samalla tasolla kuin koko Euroopassa. Sen sijaan työskentely vapaalla ja työasioista murehtiminen olivat harvinaisempia kuin Euroopassa keskimäärin.

Euroopan maat jakautuivat työpaineen suhteen eteläiseen ja pohjoiseen klusteriin, jotka jakautuivat edelleen viiteen pienempään maaklusteriin. Suomi sijoittui pohjoiseen klusteriin ja siinä germaaniseen klusteriin yhdessä Itävallan, Saksan ja Sveitsin kanssa. Tämän klusterin profiili erottui selkeästi muista maaryhmittymistä. Siinä työasioista murehtiminen vapaalla oli harvinaisinta, mutta aikapaine työssä korkealla tasolla.

Kun Suomen osalta tarkasteltiin kasautuvaa työpainetta, ammattiryhmä oli suurin erotteleva tekijä. Tässä analyysissä opetusalaalla työskentelevät nousivat esiin ammattiryhmänä, jolla työpaine oli korkeimmalla tasolla, erityisesti jos työkulttuuria ei koettu yhteisölliseksi. Muissa ammattiryhmissä urasuuntautuneilla esihenkilöillä työpaine oli muita korkeammalla tasolla. Kaikkiaan vahvimmin työpaineeseen liittyivät ammatti, esihenkilöasema, työkultturi, urasuuntautuneisuus ja sukupuoli. Nämä tulokset kuvaavat kiinnostavasti, miten työpaine on kietoutunut yhtä lailla rakenteellisiin tekijöihin, työkultturiin kuin yksilöllisiin motivaatiotekijöihin.

Koska asiantuntijatyö on vahvasti autonomista, välillä jopa liiankin autonomista, tarkasteltiin myös autonomian yhteyttä työpaineisiin. Tulokset osoittivat, että kaikki autonomian tarkastellut ulottuvuudet olivat merkitsevästi yhteydessä työpaineisiin. Erityisesti ne korkeakoulutetut asiantuntijat, joilla oli paljon työmäärään liittyvää autonomiaa, kokivat vähemmän aikapaineita työssä, joutuivat harvemmin venyttämään työpäiväänsä ja murehtivat harvemmin työasioista vapaa-ajalla verrattuna niihin asiantuntijoihin, joilla työmäärään liittyvä autonomia oli vähäistä. Autonomian yhteys työpaineisiin oli samankaltaista etä- ja lähityötä tekevillä.

Työn laadullista ylipursuamista selvitettiin ydintyön ulkopuolisten työtehtävien pohjalta opetus- ja rakennusalaalta kerätystä aivotyöaineistosta. Tulosten mukaan nämä ei-legitiimit työtehtävät olivat selvästi yleisempiä opetusalaalla, ja siellä myös koettiin rakennusalaan yleisemmin nämä tehtävät kuormittaviksi. Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät olivat myös yhteydessä stressiin ja heikkoon työsuoritukseen.

Kun työtä tehdään kovalla tempolla tai siihen kasautuu monenlaista sälää ja silppua, voi samalla jotakin olennaista kadota työstä - pahimmillaan työn ydin. Haastatteluaineistoistamme nousi selkeästi esiin neljä olennaista asiantuntijatyön tietämykseen ja sosiaaliin suhteisiin liittyvää ulottuvuutta, joiden toteutuminen omassa työssä koettiin puutteelliseksi. Oma tietämykseen ja laajaan tietopohjaan perustuva asiantuntijuus edellytti syventymistä ja paneutumista sekä työn ja osaamisen kehittämistä, joille kummallekaan ei löytynyt tilaa työn arjessa. Samoin työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyvien vuorovaikutuksen ja vaikutusvallan koettiin osin toteutuvan puutteellisesti omassa työssä. Kaikki tunnistetut asiantuntijatyöstä puuttuvat olennaiset sisällöt liittyivät asiantuntijuuden ytimeen eli hyvään tietämykseen ja tietopohjaan sekä uuden syntymiseen.

Kun työpaine on kova ja työ uhkaa pursuta yli erilaisten rajojen, tulee työn rajaamisesta yhä tärkeämpää. E-lomake-aineistomme osoitti, että työn rajaamista helpottavat tekijät liittyivät ensisijaisesti työntekijän omaan toimintaan ja itsesääteilyyn. Tärkeimpiä olivat tietoinen suunnittelu ja jämäkkyys rajojen asettamisessa. Myös konkreettiset työjärjestelyt, kuten etätyömahdollisuudet ja liukuvat työajat, sekä työyhteisön tuki edistivät rajaamista. Työn rajaamista vaikeuttavat tekijät liittyivät puolestaan pääosin organisaatiotason olosuhteisiin. Yleisimmäksi esteeksi nousivat johtamiseen, työkuultuuriin ja resursointiin liittyvät ongelmat.

Hankkeessa kerätty asiantuntijahaastattelut vahvistivat käsitystä, että työn ja muun elämän rajojen hallinta asiantuntijatyössä on monitasoinen prosessi, jossa yhdistyvät rakenteelliset, psykologiset, arvopohjaiset ja kokemukselliset ulottuvuudet. Rajojen hallinta näyttäytyi päätöksentekona, itsensä johtamisena ja kokemuksen kautta opittuna taitona. Asiantuntijat rakensivat rajansa aktiivisesti ja tietoisesti ja käyttivät yksilöllisiä rajausstrategioita, kuten ajallista rajaamista ja tavoitettavuuden säätelyä. Toisinaan myös työn ja vapaa-ajan rajojen sekoittuminen toimi osana asiantuntijan omaa rajatyöskentelystrategiaa. Tällöin oli tärkeää, että jousto tapahtui hallitusti sekä sopi omiin arvoihin ja elämäntilanteeseen.

Hoitotyön esihenkilöiden parissa kerätty haastatteluaineisto syvensi ymmärrystä työn rajaamisen mahdollisuuksista ja siihen liittyvästä vaikutusvallasta terveydenhuollon alalla. Hoitotyön

esihenkilöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön näyttäytyi hyvin kapeana, kun esihenkilöt puhuivat omasta työstä suhteessa työtehtäviin ja organisaation päätöksentekorakenteeseen. Työn rajaamiseen liittyvä vaikutusvalta oli vähäistä, työssä suoriutuminen vaarantui ja koettiin riittämättömyyden tunteita. Suhteessa kollegoihin taas työ näyttäytyi yhteisenä asiana, josta otettiin yhdessä vastuuta. Työtovereiden kanssa työskenneltiin yhteisen tavoitteen eteen, keskusteltiin työn rajoista, autettiin toinen toisia työkuorman purkamisessa ja etsittiin yhdessä ratkaisuja liiallisen työkuorman hallintaan. Kun työn rajaamisesta puhuttiin oman työidentiteetin kehityksessä, työn rajaaminen oli itsenäisiä päätöksiä, rohkeutta ja jotakin, jota voi oppia – kokemuksen myötä karttunutta ammattitaitoa ja viisautta, ymmärrystä nähdä olennainen ja hyväksyä, että jotain tärkeää rajautuu ajoittain ulkopuolelle.

Johtopäätökset. Kun työpaine on korkealla ja työ uhkaa pursuta yli erilaisten rajojen, on paikallaan olennaistaa työtä, mikä tarkoittaa oman työnkuvan kannalta sekä keskeisten että työnkuvaan sopimattomien työtehtävien paikantamista ja työnkuvasta mahdollisesti puuttuvien työtehtävien huomaamista. Olennaistamisessa kirkastetaan työn ydin ja rakennetaan polku kohti näitä työn ydinalueita. Olennaistamisen tueksi laadittiin hankkeessa opas: Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön.

Olennaistamista ja työn rajaamista on tarpeen tarkastella paitsi yksilöllisenä taitona myös työyhteisön ja organisaation vastuun piiriin kuuluvana. Työstä, työtehtävistä ja työnjaosta tulee keskustella koko työyhteisön tai vähintään oman esihenkilön kanssa. Keskeistä on myös pohtia, mikä on se taho, joka voi viedä asioita toivottuun suuntaan, sillä kaikkiin asioihin emme voi vaikuttaa itse tai työyhteisön sisällä. Kaikkiaan tutkimus syventää ymmärrystä asiantuntijatyön rajojen hallinnan monikerroksisuudesta ja osoittaa, että yksilölliset keinot eivät yksin riitä rajaamisen tueksi ilman organisatorisia ja kulttuurisia muutoksia.

Alkusanat ja kiitokset

Jos minä en tekisi niin että minä suljen laitteet ja päätän olla illat vapaalla, niin mielenkiintoista työtä on maailma täynnä. Työssä on niin paljon kaikkea, johon voisi tarttua. Sitä on joka puolella. Et ellei tee itse sitä rajaamista, niin ei kukaan muukaan rajaa...

Asiantuntijatyö on usein luonteeltaan avointa ja työ pursuaa helposti yli rajojen. Työtä on usein liikaa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan, siihen kuuluu työnkuvaan sopimattomia tehtäviä ja työrooli sotkeutuu helposti yksityiselämään. Vahvemmat rajat suojaisivat paremmin sekä toisivat selkeyttä työhön ja tukea yhteisöllisyydelle. Vahvat rajat voivat kuitenkin samaan aikaan johtaa jäykkyyteen, kahlita ja luoda erillisyyttä. Uhkana on joustavuuden, vapauden ja avoimuuden katoaminen. Sopivien työn rajojen asettaminen ei ole aina helppoa ja yksinkertaista, mistä on hyvä esimerkki työpaikkojen kipuilu sopivien etätyökäytäntöjen raamien asettamisessa.

Työterveyslaitoksen toteuttamassa ja Työsuojelurahaston rahoittamassa (hanke 220252) Ylipursuavasta olennaiseen -tutkimushankkeessa selvitettiin tätä asiantuntijatyön työpainetta ja työn ylipursuamista yli erilaisten rajojen suomalaisessa työelämässä. Lisäksi tunnistettiin työn rajaamisen tarpeita ja mahdollisuuksia sekä luotiin polku kohti olennaista. Tähän tutkimusraporttiin on koottu hankkeen keskeiset tulokset ja opit.

Tutkimushanke toteutettiin 1.2.2023-30.9.2025. Työterveyslaitoksen yhteistyökumppaneina olivat kolme työyksikköä asiantuntijatyöpaikoilta (Jyväskylän yliopisto, Gofore Oy ja Fastroi / Myneva). Lisäksi hankkeessa toteutettiin e-lomakekysely ja asiantuntijahaastatteluja yhteistyössä Asiantuntijat ja esihenkilöt ASIA ry:n kanssa (ent. YTY).

Lisäksi hankkeen tukena oli innostava ja asiantunteva ohjausryhmä (ks. liite 1), joka oli apunamme erityisesti hankkeen tulosten tulokinnassa ja viestinnässä.

Suuri kiitos kaikille hankkeessa mukana olleille ja hanketta tukeneille tahoille! Erityiskiitos kaikille asiantuntijoille, jotka osallistuitte hankkeen työpajoihin tai haastatteluihin, tai vastasitte e-lomake-kyselyymme. Saimme teiltä arvokkaita ajatuksia, tuoreita näkökulmia ja erilaisia oivalluksia.

Toivottavasti julkaisu tarjoaa sinulle uusia ajatuksia, tuoretta tietoa, tukea työn rajojen hallintaan ja polun kohti olennaista.

Helsingissä 29.9.2025

Minna Toivanen

Sisällys

Ylipursuavasta olennaiseen.....	1
Tiivistelmä.....	3
Alkusanat ja kiitokset.....	6
Sisällys	7
OSA I: Ylipursuavasta olennaiseen -tutkimushanke	9
1. Tausta ja tavoitteet	9
1.1. Hankkeen tausta	9
1.2. Tutkimuksen teoreettinen ja käsitteellinen perusta	10
1.3. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	12
2. Aineistot ja menetelmät.....	13
2.1. Tutkimusaineistot	13
2.2. Tutkimus- ja analyysimenetelmät	16
OSA II: Tutkimushavaintoja työpaineesta ja ylipursuamisesta Suomessa ja muualla Euroopassa	18
3. Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpaine Suomessa	18
3.1. Työpaine asiantuntijatyössä ja analyyseissä käytetyt muuttujat	18
3.2. Valtaosa asiantuntijoista työskentelee kovassa aikapaineessa.....	20
3.3. Pohdinta	24
4. Työn autonomia, etätyö ja työpaine.....	26
4.1. Analyyseissä käytetyt muuttujat	26
4.2. Tulokset	27
4.3. Autonomia ja työpaineet etä- ja lähityössä.....	30
4.4. Autonomian yhteys työpaineisiin.....	31
4.5. Pohdinta	35
5. Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät kasvatusta, opetusta ja tutkimusalalla sekä rakennusalan asiantuntijajäsen-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä	36
5.1. Aineisto	36
5.2. Kuinka usein ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyy?.....	37
5.3. Kuinka kuormittavia ydintyön ulkopuoliset työtehtävät ovat?	40
5.4. Yhteydet stressiin ja työsuoritukseen.....	43
5.5. Yhteenveto	45
6. Työn rajoja uhkaava työpaine Suomessa ja muualla Euroopassa.....	47
6.1. Asiantuntijatyö Suomessa ja muualla Euroopassa.....	47
6.2. Työpaine Suomessa ja muualla Euroopassa	48

6.3 Yhteenveto	52
7. Puuttuuko työstä jotakin olennaista?	53
7.1. Olennaisten työtehtävien puuttuminen	53
7.2. Mitä olennaista asiantuntijatyöstä puuttuu?	54
7.3. Pohdinta	58
OSA III: Tutkimushavaintoja työn rajaamisesta.....	59
8. Työn rajaamisen mahdollisuudet asiantuntijatyössä	59
8.1. Työn rajat hämärtyvät – rajaamisen mahdollisuudet tunnistettava	59
8.2. Työn ylipursuamista ja työn rajaamisen teemoja tarkasteleva kysely	60
8.3. Työn ylipursuaminen on arkipäivää vastaajille.....	61
8.4. Eroja sukupuolen mukaan	61
8.5. Rajaamista vaikeuttavat ja helpottavat tekijät	61
8.6. Pohdinta	63
9. Työn psykologiset rajat ja niiden hallinta	65
9.1. Rajojen hallinta asiantuntijatyössä	65
9.2. Työn ja muun elämän välisten rajojen hallinta	65
9.3. Rajojen hallinta psykologisena prosessina	66
9.4. Työn ja muun elämän rajaamisen kokemukset ja käytännöt	66
9.5. Pohdinta	69
10. Kolme kuvaa hoitotyön esihenkilöiden työn rajaamisen mahdollisuuksista	71
10.1. Vaikutusvalta työn rajaamisen edellytyksenä.....	71
10.2. Johtopäätökset	75
OSA IV: Kohti olennaista.....	77
11. Hankkeen kehittämistoiminta	77
12. Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön	79
12.1. Olennaistamalla työtä sujuvammaksi	79
Askel 1: Tarkastelkaa pursuaako työ yli rajojen.....	80
Askel 2: Selvittäkää syyt työn ylipursuamiseen.....	82
Askel 3: Hahmottakaa työn tavoitteet ja tunnistakaa työn ydin	84
Askel 4: Vahvistakaa ymmärrys työn ytimeistä ja rajoista.....	86
Askel 5: Suunnitelkaa ja rytmittäkää kehittäminen.....	88
Lähdeluettelo	89
Liite 1.....	95

OSA I: Ylipursuavasta olennaiseen - tutkimushanke

1. Tausta ja tavoitteet

Minna Toivanen

1.1. Hankkeen tausta

Kiire ja liiallinen työ määrä ovat nousseet keskeisiksi toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden haasteiksi työssä (Sutela ym. 2024). Tehtäviä ja informaatiota tulvii eri kanavien kautta (Karlsen & Ytre-Arne 2021; Toivanen ym. 2016a,b; Wajcman & Rose 2011), ajasta ja paikasta riippumaton työ (Karlsen & Ytre-Arne 2021; Wajcman & Rose 2011) luo oletusta jatkuvasta tavoitettavuudesta (Kinnunen 2019; Tammelin & Mustosmäki 2017; Toivanen ym. 2016b) ja hämärtää työn ja yksityisen elämän psykologisia ja fyysisiä rajoja, mitä COVID19-pandemian myötä lisääntynyt etätyö on vahvistanut (Karjalainen 2021; Kovalainen ym. 2021; Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2021; Salin ym. 2021). Lisäksi etätyöhön liittyvään digivuorovaikutukseen on liitetty työn epämääräistymistä (Sardeshmukh ym. 2012) ja osin työ on siirtynyt enemmän oman ajan ja henkilökohtaisten ominaisuuksien alueelle.

Työn määrän ja työroolin laajenemisen lisäksi monen asiantuntijan työhön on kasautunut epäsoivia eli ei-legitiimejä tehtäviä (Semmer 2010, 2015; Toivanen 2018): Erilaiset kehittämisprosessit häiritsevät ydintyön tekemistä, suhteiden ja somenäkövyyden ylläpito sekä hallinnolliset tehtävät vievät asiantuntijoiden aikaa (Noonan 2015; Spurling 2015; Toivanen ym. 2016a, b; Wajcman & Rose 2011). Joskus taas olennaisiksi koetut tehtävät eivät mahdu omaan työhön (Fila ym. 2024).

Kun työpaine kasvaa – työtä on liikaa, se sotkeutuu yksityiseen minään tai työtehtävät eivät vastaa työnkuvaa – työn rajat hämärtyvät ja työn ydin voi hukkua (Karlsen & Ytre-Arne 2021; Noonan 2015; Toivanen ym. 2016a). Pahimmillaan työ pursuaa työpaineen seurauksena yli näiden kaikkien rajojen, mikä voi heikentää työn hallinnan tunnetta, hyvinvointia ja työssä suoriutumista. Asiantuntijoiden työt ja työntekeytykset ovat kuitenkin erilaisia, joten paine ja ylipursuaminen voivat olla erilaista eri aloilla ja erityyppisissä töissä.

Suomessa, kuten myös muualla Euroopassa, asiantuntijat ovat yleensä järjestäneet oman työnsä itse ajallisten ja paikallisten joustojen puitteissa (esim. Hellgren ym. 2008; Näswall ym. 2008; Sutela ym. 2024). Vahvasta autonomiasta huolimatta asiantuntijat eivät voi aina kontrolloida työmääräänsä, työn sisältöjä ja työn sotkeutumista yksityiseen elämään (Tammelin ym. 2017; Väänänen ym. 2020) ts. hallita työnsä rajoja.

Tällä hetkellä kokonaiskuva asiantuntijoiden työpaineesta ja työn ylipursuamisesta sekä työn rajojen hallinnasta Suomessa on kuitenkin sirpaleinen. Aikaisempi kansallinen tutkimus on keskittynyt pääosin yksittäisiin työpaineen ja työn ylipursuamisen ulottuvuuksiin, mutta selkeä systeeminen kokonaiskuva työn rajojen murtumisesta ja hallinnasta puuttuu. Tämän tutkimuksen myötä saadaan parempi käsitys asiantuntijoiden jaksamista uhkaavasta työpaineesta ja työn ylipursuamisesta. Onko identifioitavissa ryhmiä, joiden työn kaikki rajat ovat murtuneet? Missä määrin työpaine ja työn ylipursuaminen liittyvät autonomiaan ja etä- tai hybriditöihin? Onko tilanne erilainen eri sukupuolilla? Millaisia ratkaisuja tarvitaan työn rajaamisen tueksi?

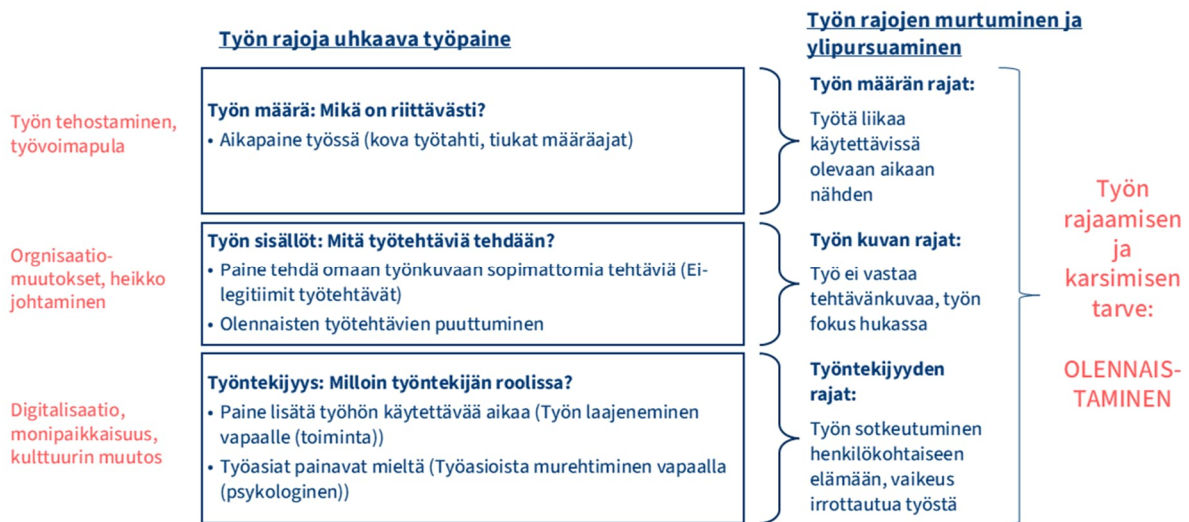
Tutkimuksen kontribuutio työelämä- ja organisaatiotutkimukselle on jäsentyneen, päivitetyn kokonaiskuvan luominen asiantuntijatyön työpaineesta ja ylipursuamisesta Suomessa eurooppalaisessa kontekstissa kattavien aineistojen pohjalta sekä olennaisen paikantamisen ja työn rajojen hallinnan teorian ja käytäntöjen kehittäminen.

1.2. Tutkimuksen teoreettinen ja käsitteellinen perusta

Tutkimusta voi luonnehtia sosiologisesti orientoituneeksi organisaatiotutkimukseksi. Taustalla ovat 2000-luvun työn intensifioitumista (esim. Mauno ym. 2019; Minkkinen ym. 2019; Rosa 2003) sekä työn ajan ja paikan rajojen hämärtymistä (Antila 2004, 2005; Karjalainen 2021; Kinnunen ym. 2016; Sivunen ym. 2021; Tammelin & Mustosmäki 2017) kuvaavat tutkimukset. Lisäksi tukeudutaan tutkimuksiin työn rajoista ja niiden hallinnasta (Ashforth ym. 2000; Comeau-Vallée & Langley 2020; Hernes 2004; Toivanen ym. 2014) sekä työn psykososiaalisia piirteitä käsitteleviin kriittisiin tutkimuksiin (Andersen ym. 2022; Langfred & Rockmann 2016; Mastekaasa 2011; Väänänen ym. 2020).

Ydinkäsitteitä ovat työpaine (work pressure), työn ylipursuaminen ja työn rajat. Tausta-ajatuksena on, että liian suuri työpaine voi johtaa työn rajojen rikkoutumiseen ja työn ylipursuamiseen. Työn rajoja uhkaavaa työpaine voi näkyä (1) aikapaineena ja kovana työtahtina (työn määrä), (2) omaan työnkuvaan sopimattomina työtehtävinä (työn sisällöt), ja (3) työn laajenemisena vapaalle ja työstä irrottautumisen vaikeutena (työntekijäys). Nämä kaikki viittaavat tilanteisiin, joissa on uhka työn tavoitteen saavuttamisen vaarantumisesta ja työ ylittää tai uhkaa ylittää sille asetettuja rajoja. (Kuvio 1.)

Kuvio 1. Työpaine, työn rajojen murtuminen ja ylipursuaminen



Kiire ja aikapaine kuvaavat liian suurta työn määrää. Näkökulmana on vallitseva tilanne toisin kuin intensifioitumista käsittelevässä tutkimuksessa, jossa verrataan nykytilaa aikaisempaan (esim. Mauno ym. 2019). Työn sisältöjen rajojen murtuminen viittaa tilanteeseen, jossa työ ei vastaa tehtäväkuvaa, minkä indikaattoreita ovat ei-legitiimit tehtävät ja olennaisten tehtävien puuttuminen. Ei-legitiimit tehtävät ovat tehtäviä, joiden koetaan kaventavan tai loukkaavan omaa ammatillista identiteettiä ja jotka koetaan itsen kannalta epäsovivia tai tarpeettomina (esim. liiallinen raportointi) (Semmer ym. 2010, 2015). Ei-legitiimiksi koettu tehtävien puuttuminen tarkoittaa tilannetta, jossa tietyt tehtävät olisivat olennaisia ammatillisessa roolissa, mutta ne eivät sisälly työhön (Fila ym. 2024).

Työntekijyyden rajojen murtuminen tarkoittaa työroolin ja henkilökohtaisen minän sotkeutumista keskenään (Karlsen & Ytre-Arne 2021). Moni asiantuntija on jatkuvasti tavoitettavissa tai työ laajenee muuten haitallisesti toiminnassa tai mielessä vapaalle tai eri roolit ovat sekoittuneet esim. sosiaalisen median kanavissa (Karlsen & Ytre-Arne 2021). Se, milloin henkilö on työntekijän roolissa ei ole aina selvää (Andersen ym. 2022; Karjalainen 2021; Salin ym. 2021; Toivanen ym. 2016b).

Työn rajoja, niiden funktioita ja hallintaa koskeva tutkimus tarjoaa perustan työn rajaamisen tarpeiden ja mahdollisuuksien tutkimukselle sekä olennaistamiselle eli työn ytimen kirkastamiselle ja karsimiselle. Työn rajat nähdään muuntuvina, vuorovaikutuksessa ja toiminnassa esiin tulevina. Rajoja asetetaan organisaatio- ja yksilötasolla ammattiryhmien sisällä ja niiden välillä. (Comeau-Vallee & Langley 2020; Leppäkumpu & Sivunen 2021; Toivanen ym. 2014.)

1.3. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen myötä on tavoitteena saada parempi käsitys asiantuntijoiden jaksamista uhkaavasta työpaineesta ja työn ylipursuamisesta sekä sen kasautumisesta ja kohdentumisesta. Hankkeessa tuotettava tutkimustieto luo näin uutta pohjaa suomalaisen asiantuntijatyön kipupisteiden paikantamiselle ja kehittämisen kohdentamiselle. Hankkeen spesifimmät tavoitteet ja niihin liittyvät tutkimuskysymykset on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Hankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

TAVOITE	TUTKIMUSKYSYMYS
Kartoittaa asiantuntijatyön työpainetta ja ylipursuamista suomalaisessa työelämässä eurooppalaisessa kontekstissa ja luoda päivitetty kokonaiskuva ilmiöstä.	• Keitä asiantuntijoita työpaine ja ylipursuaminen erityisesti koskettavat, missä määrin eri ulottuvuudet kasautuvat ja millaisia profiileja on identifioitavissa? (TK 1) • Miltä Suomen tilanne näyttää verrattuna muuhun Eurooppaan? (TK 2)
Tuottaa uutta tietoa työn autonomian ja monipaikkaisuuden yhteyksistä työn ylipursuamiseen asiantuntijatyössä	• Ovatko työn autonomia ja etä-/hybridityö yhteydessä työpaineeseen ja sen eri ulottuvuuksiin? (TK 3)
Selvittää työn ylipursuamisen yhteyksiä työstä kuormittumiseen asiantuntijatyössä	• Ovatko ydintyön ulkopuoliset työtehtävät yhteydessä työstä kuormittumiseen opetus- ja rakennusaloilla? (TK 4)
Tunnistaa asiantuntijoiden ja esihenkilöiden työn rajaamisen ja olennaistamisen tarpeita, mahdollisuuksia ja käytäntöjä	• Millaisia tarpeita, mahdollisuuksia, rajoitteita ja käytäntöjä asiantuntijoilla ja esihenkilöillä on työn rajaamiseen ja olennaistamiseen? (TK 5)

2. Aineistot ja menetelmät

Minna Toivanen, Marja Käsälä, Teppo Valtonen & Kirsi Yli-Kaitala

2.1. Tutkimusaineistot

Tutkimuksessa hyödynnettiin useita valmiita kvantitatiivisia aineistoja (Työolotutkimus, EWCS, Aivotyökyselyt), jota täydennettiin tässä ja rinnakkaishankkeessa kerätyillä laadullisilla aineistoilla (taulukko 2).

Taulukko 2. Aineistokartta

AINEISTO	KUVAUS	N	KESKEISET SISÄLLÖT	RAPORTIN LUVUT
Työolotutkimus v. 2023	Palkansaajien työoloja kartoittava kyselyaineisto, Tilastokeskus.	5 742	Aikapaine, työskentely vapaalla, työasioista murehtiminen, autonomia, etätyö, taustatiedot.	3, 4
European Working Conditions Surveys v. 2021 (EWCS)	Euroopan eri maiden työoloja kartoittava kyselyaineisto, Eurofound.	52 201	Aikapaine, työskentely vapaalla, työasioista murehtiminen vapaalla, taustatiedot.	6
Aivotyökyselyt v. 2021	Opetus- ja rakennusalan toimihenkilöiden osa-aineistot, Työterveyslaitos.	1 780	Ei-legitiimit työtehtävät, työssä suoriutuminen, stressi, taustatiedot.	5
Verkkopohjainen e-lomake v. 2023	ASIAN jäseniltä kerätty kysely (4 avokysymystä, Työterveyslaitos.	189	Työn rajaamisen mahdollisuudet ja käytännöt sekä taustakysymykset.	8
Asiantuntija- ja esihenkilöhaastattelut v. 2023	Teemahaastattelut ASIAN jäsenille, Työterveyslaitos.	18	Työn ylipursuaminen ja työn rajaamisen tarpeet ja mahdollisuudet.	7, 9, 10
Esihenkilöhaastattelut sote-alalla v. 2022	Teemahaastattelut sotealan esihenkilöille, Työterveyslaitos.	20	Työn ylipursuaminen ja työn rajaamisen tarpeet ja mahdollisuudet.	7, 10

Monimenetelmällinen lähestymistapa takasi sen, että monimutkaisesta ilmiöstä saatiin syvä, kokonaisvaltainen ja moninainen kuva (Seppänen-Järvelä ym. 2019), ja pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin luotettavasti. Hankkeen aineistot on kuvattu kootusti taulukossa 2 ja tarkemmin seuraavaksi.

Työolotutkimus 2023

Työolotutkimus on Suomessa työskentelevien palkansaajien työoloja ja hyvinvointia kartoittava, Tilastokeskuksen viiden vuoden välein tekemä kyselytutkimus. Viimeisin, vuoden 2023 Työolotutkimus toteutettiin verkkokyselynä suomalaisille 18–67-vuotiaille vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleville palkansaajille (N= 5 742, vastausaste 71 %). Aineistolle on laskettu aineiston vinoumaa korjaavat painokertoimet, joissa on huomioitu sukupuoli, ikä, maakunta, koulutus ja sosioekonominen asema. (Sutela ym. 2024.) Työolotutkimuksen pohjalta tutkittiin työn rajoja uhkaavaa työpainetta, sekä sen yhteyksiä autonomiaan ja etätööhön. Aineiston käyttö tässä tutkimuksessa on kuvattu luvuissa 3 ja 4. (Tutkimuskysymykset 1 ja 3)

European Working Conditions Surveys 2021 (EWCS)

Eurofoundin keräämä Euroopan eri maiden työoloja kartoittava kyselyaineisto. Aineisto on kerätty puhelinkyselynä. Kysely kohdistettiin yli 16-vuotiaille työllisille henkilöille ja se toteutettiin 36 Euroopan maassa. Aineisto kerättiin yksitasoisena klusterioimattomana otoksena. Otoskoko vaihteli maittain 1000 ja 4200 välillä. Aineiston lopullinen koko oli 71 758 työntekijää. Tässä tutkimuksessa käytettiin 27 (kpl) EU ja ETA-maan palkansaajien aineistoa (N= 52 201). Aineisto on painotettu vastaamaan eurooppalaisen työvoimatutkimuksen aineistoa (sukupuoli, ikä, ammatti, sektori, alue).

Tässä tutkimuksessa käytettäviä kysymyksiä olivat mm. aikapaine, työskentely vapaa-ajalla, työasioista murehtiminen työpäivän päätyttyä ja taustatiedot. Aineiston pohjalta selvitettiin työpainetta (aikapaine, vapaalle laajentunut työskentely ja työasioista murehtiminen) Euroopan eri maissa. (Tutkimuskysymys 2)

Aivotyökyselyt

Hankkeessa hyödynnettiin kahta vuonna 2021 kerättyä, työn vaatimuksia käsittelevää kyselyaineistoa. Toinen kyselyistä toteutettiin yhteistyössä OAJ:n kanssa ja siihen kutsuttiin satunnaisotoksella 11 000 OAJ:n jäsentä. Kyselyyn saatiin 844 (8 %) vastausta, jotka edustavat niin sukupuolen, iän kuin työskentelyalueenkin osalta hyvin OAJ:n jäsenistöä. Vastaajista 37 prosenttia työskenteli peruskouluissa, 17 prosenttia ammatillisissa oppilaitoksissa, 15 prosenttia päiväkodeissa, 13 prosenttia lukioissa, seitsemän prosenttia ammattikorkeakouluissa ja viisi prosenttia yliopistoissa. Toinen kysely toteutettiin yhteistyössä RIA ry:n ja RKL ry:n kanssa heidän jäsenistöilleen. Kyselyn kutsu lähetettiin yhteensä noin 6500 jäsenelle ja siihen saatiin 936 vastausta (14 %). Vastaajat edustavat niin sukupuolen, ikäluokan, koulutustaustan kuin pääasiallisen työskentelyalueenkin osalta hyvin yhdistysten jäsenistöjä. Vastaajista neljännes työskenteli rakennesuunnittelijana, 11 prosenttia vastaavana työnjohtajana, 10 prosenttia

rakennuttajana sekä 10 prosenttia johto- ja hallintotehtävissä. Loput muissa asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä.

Kyselyissä kysyttiin työn kognitiivisia, eli aivotyön vaatimuksia. Aivotyökyselyn rinnalle kyselyihin oli lisätty kolme kysymystä ydintyön ulkopuolisista työtehtävistä (ei-legitiimit tehtävät). Vastaukset kuvaavat työn vaatimusten yleisyyttä, eli esiintyykö tehtävä tai tilanne vastaajien työssä useita kertoja päivässä, päivittäin tai lähes päivittäin, viikoittain, kuukausittain, tai onko se harvinaisempaa. Lisäksi vastaukset kuvaavat, koetaanko työssä esiintyvät aivotyön vaatimukset kuormittavina vai innostavina. Tätä vastaajat ovat arvioineet seitsenportaisella asteikolla, jonka ääripäävät ovat erittäin kuormittava ja erittäin innostava.

Tässä hankkeessa kyselyistä tarkasteltiin ydintyön ulkopuolisten työtehtävien lisäksi muun muassa stressiä sekä taustatietoja. Tavoitteena oli selvittää ydintyön ulkopuolisen työn yleisyyttä, sen kuormittavuutta/innostavuutta sekä yhteyksiä kuormittumiseen kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla sekä rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä. (Tutkimuskysymys 4)

Verkkopohjainen e-lomake

Hankkeessa kerättiin keväällä 2023 Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry:n jäseniltä (ent. YTY) e-lomakeaineisto, joka sisälsi neljä avokysymystä oman työn rajaamisen tarpeista, mahdollisuuksista ja käytännöistä sekä taustakysymyksiä. Lomakkeeseen vastasi kaikkiaan 189 asiantuntijaa, joista 59 prosenttia oli naisia. Valtaosa vastaajista oli yli 44 vuotta (81 %), 35–44-vuotiaita oli 14 prosenttia ja 5 prosenttia oli alle 35 vuotta. Enemmistö oli suorittanut vähintään ammattikorkeakoulun (62 %). Opistotason tutkinnon oli suorittanut 24 prosenttia ja ammatillisen koulun/oppisopimuksen 12 prosenttia vastaajista. Kahdella prosentilla vastaajista ei ollut ammatillista koulutusta. 29 prosenttia vastaajista oli esihenkilöasemassa. (Tutkimuskysymys 5)

Asiantuntija- ja esihenkilöhaastattelut

E-lomakkeen yhteydessä tiedusteltiin vastaajien (ASIAN jäsenet) halukkuutta osallistua haastatteluosuuteen. Lomakkeeseen vastanneista 37 oli alun perin kiinnostunut osallistumaan myös haastatteluosuuteen. Osa ilmoittautuneista joutui työkiireistä, aikatauluhaasteista tai muista syistä perumaan osallistumisensa. Lopulta haastatteluja saatiin toteutettua 18, joista naisia oli 10 ja miehiä kahdeksan. Haastateltavien ammattinimikkeitä olivat muun muassa palvelupäällikkö, henkilöstöjohtaja/-päällikkö, tuotantopäällikkö. Haastateltavista enemmistö oli yli 44-vuotiaita. Lähes kaikki haastateltavat olivat vakituksessa työsuhteessa ja toimivat esihenkilöinä tai toiminnallisina esihenkilöinä yksityisellä sektorilla.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina kesällä ja syksyllä 2023. Haastattelujen teemoja olivat muun muassa työn ylipursuaminen sekä työn rajaamisen tarpeet, mahdollisuudet ja käytännöt. Kaikki haastattelut toteutettiin Teamsin kautta ja ne kestivät 40–100 minuuttia. Haastattelut tallennettiin ja toimitettiin litteroitavaksi. (Tutkimuskysymys 5)

Esihenkilöhaastattelut

ESR-rahoitteisessa OLLAPPA-hankkeessa kehittämistyön pohjaksi v. 2022 sotealan esihenkilöiltä kerätty haastatteluaineisto (N= 20). Haastateltavat rekrytoitiin hankkeessa mukana olleesta yhden sairaanhoitopiirin organisaatioista. Haastattelujen toteuttamisen aikaan sairaanhoitopiirissä oli käynnissä organisaatiomuutos, jossa organisaatio- ja päätöksentekorakenne muuttivat muotoaan, samoin toimet ja tehtäväkuvat. Haastateltavat toimivat muun muassa osastonhoitajina, apulaisosastonhoitajina, palveluesihenkilöinä ja vastuuyksikönpäälliköinä. Kaikki haastateltavat olivat naisia. Haastateltavista viisi oli 35–44-vuotiaita, kahdeksan 45–54-vuotiaita ja seitsemän yli 54-vuotiaita. Kahdeksan haastateltavaa oli suorittanut opistotason tutkinnon, seitsemän ammattikorkeakoulun ja viisi yliopistotason tutkinnon. Valtaosalla (18) haastateltavista oli vakituinen työsuhde.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja teemoja olivat muun muassa työn ylipursuaminen sekä työn rajaamisen tarpeet, mahdollisuudet ja käytännöt. Kaikki haastattelut toteutettiin Teamsin kautta ja ne kestivät 42–80 minuuttia. Haastattelut tallennettiin ja toimitettiin litteroitavaksi. (Tutkimuskysymys 5)

2.2. Tutkimus- ja analyysimenetelmät

Työolotutkimuksen ja EWCS:n pohjalta kartoitettiin korkeakoulutettujen asiantuntijapalkansaajien työn rajoja uhkaavaa työpainetta (Työolotutkimus 2023) sekä verrattiin Suomen tilannetta muihin EU-maihin (EWCS 2021). Työpainteen indikaattoreina olivat aikapaine (työn määrä) sekä työn laajeneminen vapaalle ja työasioista murehtiminen vapaalla (työntekijyys). Työpainetta ja sen eri ulottuvuuksia tarkasteltiin laajasti eri taustatietojen pohjalta (mm. sukupuoli, ammatti, sektori, toimiala).

Kolmatta, työn sisältöihin liittyvää työpaineen ulottuvuutta tutkittiin vuonna 2021 kerättyjen aivotyökyselyjen pohjalta (ydintyön ulkopuoliset eli ei-legitiimit työtehtävät). Analyyseissä fokuksena olivat muun muassa ei-legitiimien työtehtävien useus eri ammattiryhmissä ja niiden yhteydet työstä kuormittumiseen.

Kvantitatiivisten aineistojen kuvailevat tulokset esitetään mm. ristiintaulukoinnilla ja keskiarvoina. Työpainetta tarkasteltiin sekä erillisten ulottuvuuksien (määrä, työn sisällöt, työntekijyys) että näiden ulottuvuuksien kasautumisen näkökulmasta. Työpaineseen yhteydessä olevia tekijöitä analysoitiin muun muassa erilaisia regressioanalyysijä hyödyntäen. Analyyseissä käytettiin R- ja SAS-ohjelmistoja.

Laadullisten haastatteluaineistojen ja e-lomakkeiden kautta selvitettiin työn rajojen hallintaa asiantuntijatyössä: työn rajaamisen ja olennaistamisen tarpeita ja mahdollisuuksia. Näissä aineistoissa käsiteltäviä teemoja olivat muun muassa työn määrä ja sen rajaamisen mahdollisuudet, työntekijyyden rajat ja rajojen hallinta (työ/yksityinen elämä) sekä oman tehtäväkuvan rajat ja niiden hallinta (ei-legitiimit työtehtävät ja olennaisten tehtävien puute). Aineiston keruuta ohjasi hankkeeseen luotu teoriakehikko.

Kvalitatiivisten aineistojen analyttinen viitekehys noudatti pääsääntöisesti aineistolähtöistä lähestymistapaa. Aineiston karkea teemoittelu toteutettiin sisällönanalyysiä käyttäen (esim. Finfgeld-Connett 2014).

OSA II: Tutkimushavaintoja työpaineesta ja ylipursuamisesta Suomessa ja muualla Euroopassa

Teams-palaverit täyttävät työpäivät, joten useimmiten muut tehtävät, joita ei ratkota / "tehdä valmiiksi" palavereissa siirtyvät varsinaisen työajan ulkopuolelle. Lisäksi ns. ad hoc -tehtävät siirtävät suunnitellut tehtävät rästilistalla eteenpäin.

3. Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpaine Suomessa

Minna Toivanen & Kaisa Reuna

Miltä korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpaine näyttää Suomessa? Ketkä työskentelevät kovan aikapaineen puristuksessa? Kenen työt ovat laajentuneet varsinaisen työajan ulkopuolelle? Missä ammateissa työasioista jäävät pyörimään häiritsevästi mieleen vapaalla? Tässä luvussa etsitään vuoden 2023 Työolotutkimuksen pohjalta vastuksia muun muassa näihin kysymyksiin.

3.1. Työpaine asiantuntijatyössä ja analyyseissä käytetyt muuttujat

Työpaine (work pressure) tarkoittaa tässä tilannetta, jossa työ ylittää tai uhkaa ylittää sille asetettuja ajallisia, toiminnallisia tai psykologisia rajoja. Tarkasteltavia työpaineen ulottuvuuksia ovat (1) työn aikapaine, (2) vapaalle laajentunut työskentely (paine lisätä työhön käytettävää aikaa) ja (3) työasioista murehtiminen (työasiat painavat mieltä vapaa-ajalla) (ks. luku 1). Analyysi pohjautuu suomalaisille palkansaajille kohdistettuun vuoden 2023 Työolotutkimukseen (ks. luku 2).

Analyyseissä käytetyt muuttujat

Työpaine

- Työn aikapaine: Työni sisältää tiukkoja aikatauluja (1–4: pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa).
- Työn laajeneminen vapaalle: Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä (1–4: pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa).

- Työasioista murehtiminen eli ruminaatio: Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajalla (1–4: pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa).
- Kasautuva työpaine: summamuuttuja työpaineen kolmesta ulottuvuudesta (Cronbachin alpha 0,69).

Yksilötason muuttujia

- Uralla etenemisen tärkeys: kuinka tärkeää sinulle on, että voit edetä parempaan asemaan työpaikallasi (1–3: erittäin tärkeää–ei kovinkaan tärkeää).
- Työn merkityksellisyys: miten merkityksellisenä pidät nykyistä työtäsi (1–4: erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä–ei lainkaan tärkeänä ja merkityksellisenä).

Työpaikkatason muuttujia

- Esihenkilötuki: 5 väittämää: esihenkilö tukee ja rohkaisee, luottaa työntekijöihin, tuntee riittävän hyvin työtehtäväni, antaa palautetta, jakaa järkevällä tavalla vastuuta (1–4: pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa). Väittämien pohjalta tehtiin summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,79).
- Työtoverituki: saan tukea ja rohkaisua työkavereiltani, kun työ tuntuu hankalalta (1–4: pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa).
- Työkulttuurin yhteisöllisyys: 2 väittämää: minulla on työssäni usein tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä; työyhteisössämme vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä (1–5: täysin samaa mieltä–täysin eri mieltä). Väittämien pohjalta luotiin summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,63).

Rakenteellisia tekijöitä

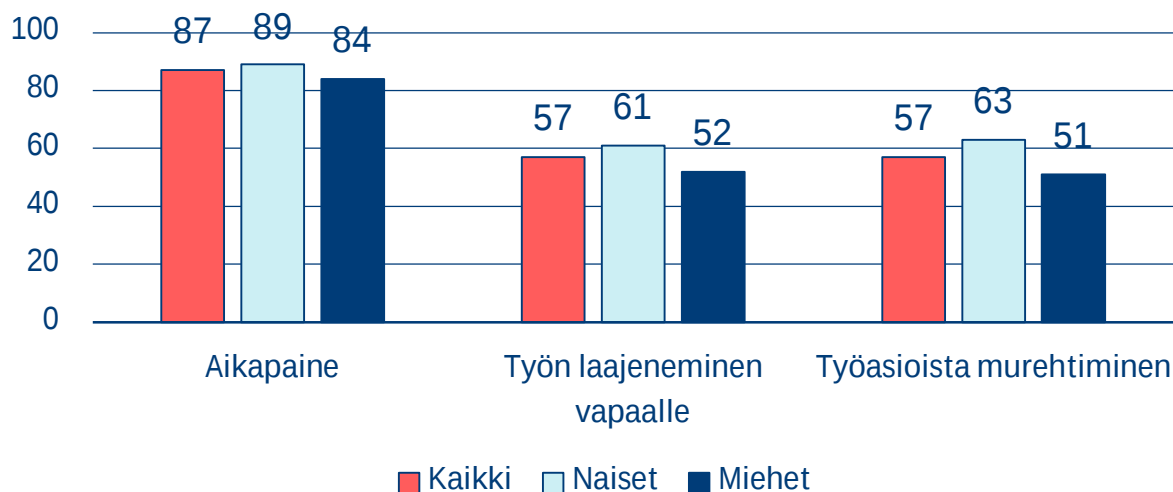
- Työsuhteen laatu: toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen.
- Ammatti: johtajat (1-numerotaso), erityisasiantuntijat (3-numerotaso). 4 klusteria:
 - o Klusteri a: 1. teknologia, laki & sosiaaliala, 2. viestintä, luonnontiede & liike-elämä
 - o Klusteri b: 3. opetusalan ammatit, 4. johtajat, finanssiala & terveydenhuolto
- Sektori: yksityinen, julkinen.
- Esihenkilöasema: kuuluuko työhösi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille (kyllä–ei).
- Etätöyön tekeminen: vähintään puolet työajasta.

Työolotutkimuksen työpainetta koskevat väittämät poikkeavat hieman luvussa 6 käytetystä European Working Conditions Survey (EWCS) -kyselyn vastaavista väittämistä. Myös kysymysten vastausskala on erilainen (Työolotutkimus 4-portainen, EWCS 5-portainen). Nämä molemmat vaikuttavat osaltaan siihen, että Työolotutkimukseen pohjaavassa luvussa työpaineen eri ulottuvuuksien tasot ovat korkeammalla tasolla.

3.2. Valtaosa asiantuntijoista työskentelee kovassa aikapaineessa

Kolmesta tarkastellusta työpaineen dimensiosta aikapaine oli selvästi yleisintä asiantuntijoiden työssä: aikapainetta koki 87 prosenttia asiantuntijoista, kun 57 prosenttia asiantuntijoista työskenteli vapaalla ja murehti vapaalla työasioista. Kaikki työpaineen ulottuvuudet olivat naisilla korkeammalla tasolla kuin miehillä. (Kuvio 2, työpaineen jakaumat on esitetty tarkemmin luvussa 4.)

Kuvio 2. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla sukupuolen mukaan (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa %). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023



Kun korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpainetta tarkasteltiin eri taustamuuttujien mukaan (taulukko 3), havaittiin että aikapaine oli yhteydessä työsuhteen laatuun ja esihenkilöasemaan: aikapainetta kokivat vakituissa työsuhteissa olevat tavallisemmin kuin määräaikaiset työntekijät ($p=0,00$) ja esihenkilöasemassa olevat useammin kuin työntekijät ($p=0,00$). Lisäksi analyysit osoittivat, että julkisella sektorilla työskentelevät asiantuntijanaiset työskentelevät yksityisen sektorin asiantuntijoita tavallisemmin vapaalla (julkinen 65 %, yksityinen 55 %, $p=0,00$), samoin esihenkilöasemassa olevat ($p=0,00$).

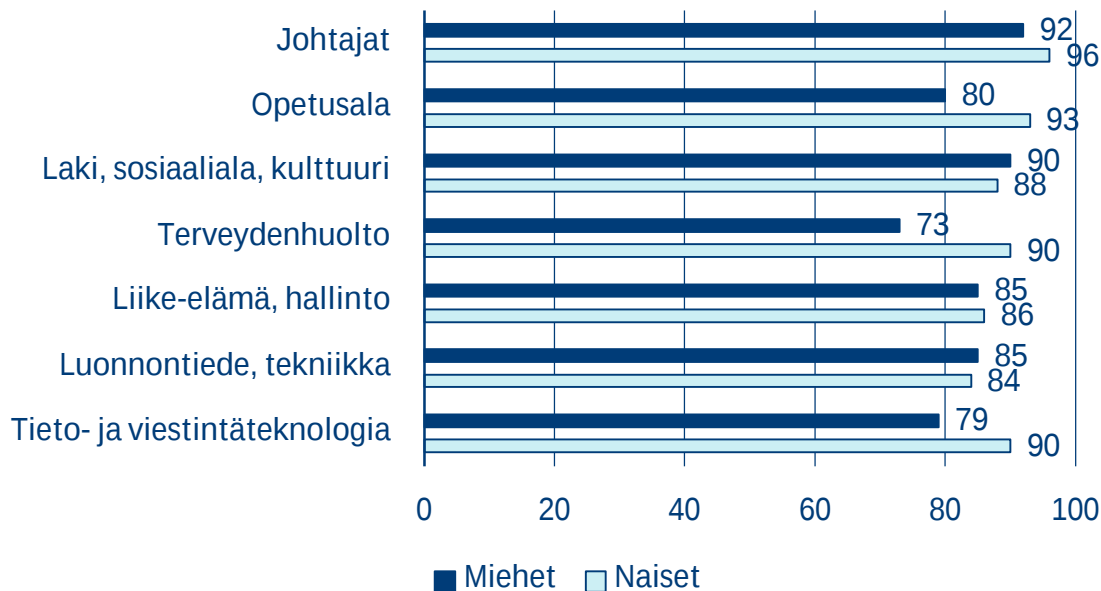
Työasioista murehtiminen paikantui puolestaan miehillä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevin ($p=0,01$) ja esihenkilöasemassa oleviin ($p=0,00$) muita miehiä yleisemmin. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla taustamuuttujien mukaan, painotetut jakaumat %. Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023

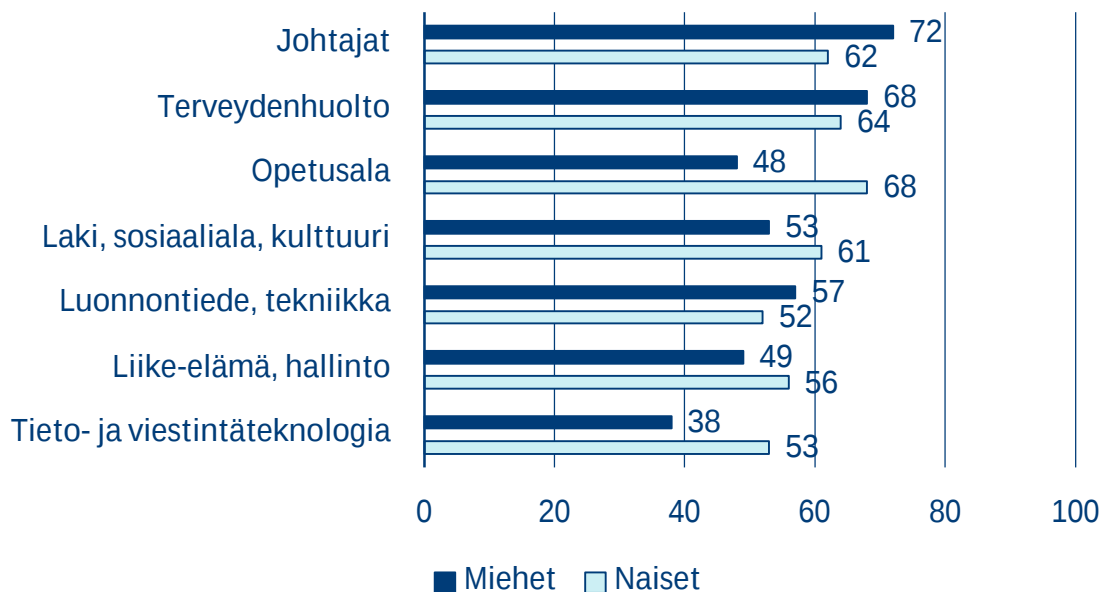
MUUTTUJA	AIKAPAINETÄYSSÄ		TYÖAIKA LAAJENTUNUT VAPAALLE		TYÖASIOISTA MUREHTIMINEN	
	Naiset (N=870)	Miehet (N=708)	Naiset (N=593)	Miehet (N=446)	Naiset (N=605)	Miehet (N=425)
Sektori						
Yksityinen	88	85	55	55	63	50
Julkinen	90	81	65	51	62	53
p-arvo	0,226	0,198	0,002	0,260	0,703	0,445
Työsuhde						
Toistaiseksi voimassa	91	85	61	52	63	49
Määräaikainen	81	72	57	57	61	67
p-arvo	0,001	0,006	0,338	0,418	0,660	0,005
Esihenkilöasema						
Kyllä	93	90	65	64	65	57
Ei	87	77	57	40	61	44
p-arvo	0,002	0,000	0,016	0,000	0,187	0,000

Lisäksi kaikki työpaineen ulottuvuudet olivat yhteydessä ammattiryhmään, mitä on havainnollistettu kuvioissa 3–5. Kuvioista on myös hyvin nähtävissä, että joissakin ammattiryhmissä sukupuolten väliset erot ovat huomattavia, esimerkiksi opetusalan ammattiteissa erot naisten ja miesten välillä olivat suuria kaikissa työpaineen ulottuvuuksissa (naiset kokivat enemmän työpainetta kuin miehet). Johtajana toimivilla miehillä sen sijaan työ laajeni naisia tavallisemmin vapaalle, mutta johtajanaiset murehtivat vapaalla työasioista selvästi miesjohtajia tavallisemmin (kuvio 4 ja 5).

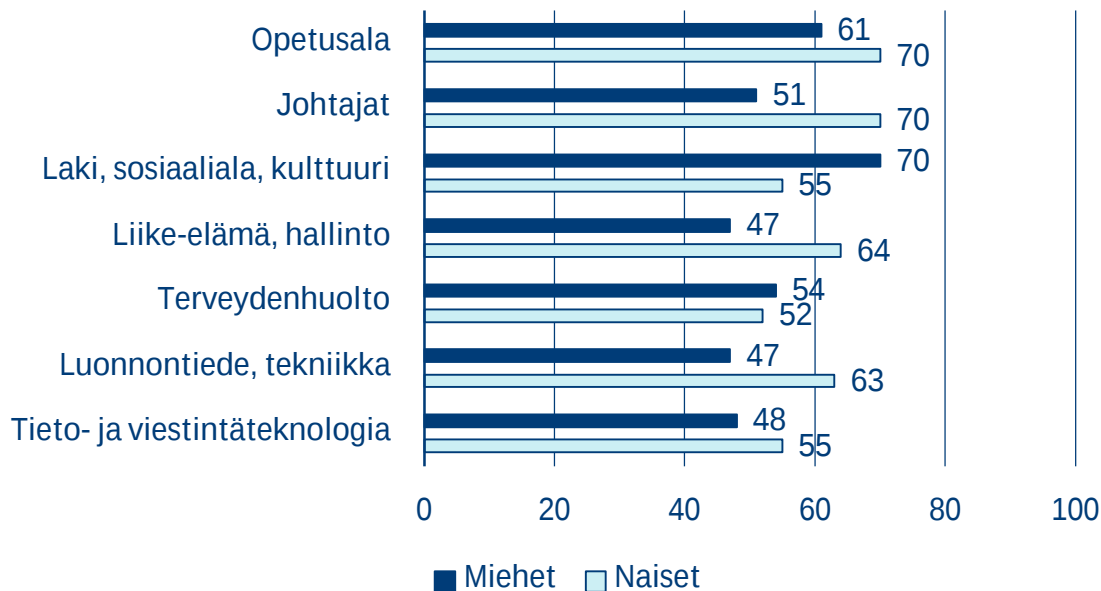
Kuvio 3. Aikapaine työssä korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa %). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023



Kuvio 4. Työn laajeneminen vapaalle korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa %). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023.



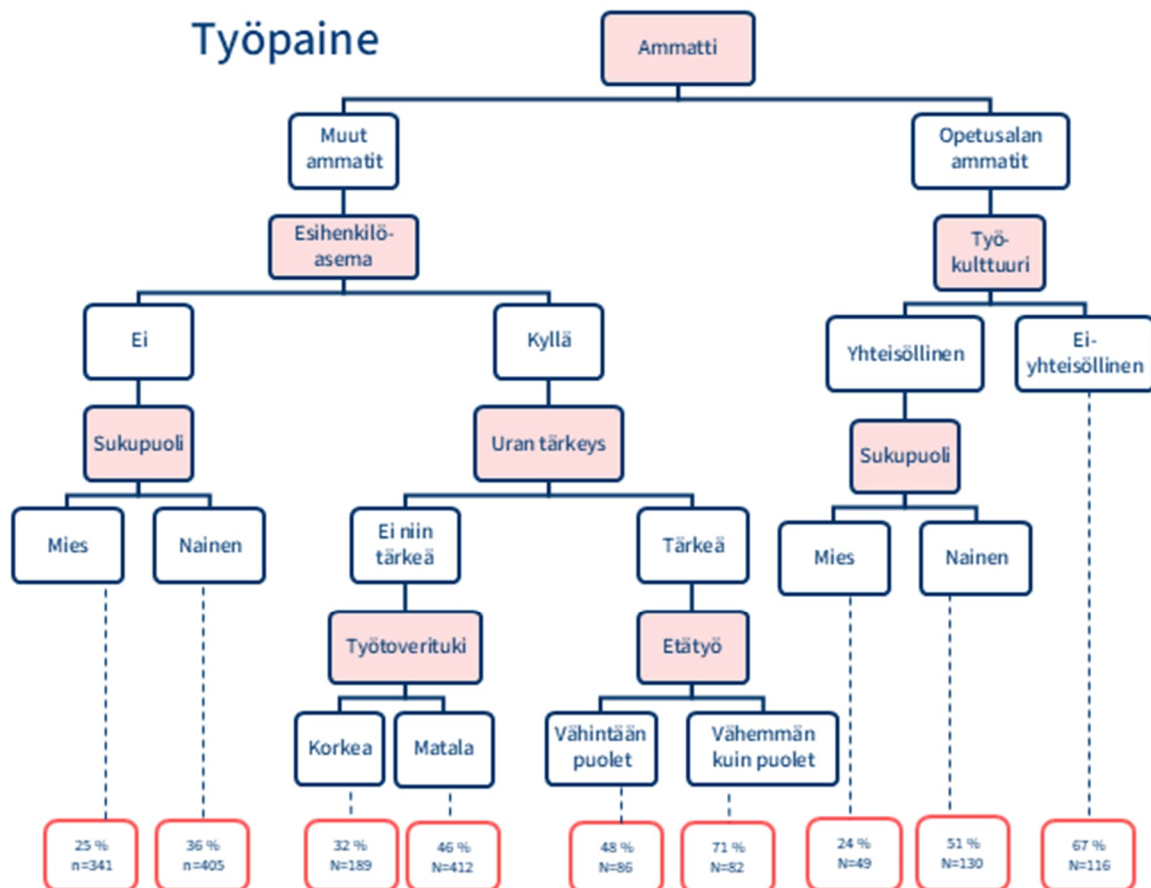
Kuvio 5. Työasioista murehtiminen korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa %). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023.



Kasautuvaa työpainetta tarkasteltiin puuregressiomallilla, joka jakaa aineiston hierarkkisesti päätöspuun avulla siten, että selittäjien perusteella muodostetut haarat ennustavat vaste-muuttujaa. Mallissa vaste muuttuja dikotomisoitiin, jotta pystyttiin parhaiten erottamaan muista ne, jotka kokevat erityisen suurta työpainetta. Malliin otettiin mukaan taustamuuttujien (sukupuoli, ikä) lisäksi yksilötason muuttujia (uralla etenemisen tärkeys, työn merkityksellisyys), työpaikkatason muuttujia (esihenkilötuki, työtoverituki, yhteisöllinen työskentely) sekä rakenteellisia tekijöitä (työsuhteen laatu, ammattiklusteri, sektori, esihenkilöasema, etätö).

Kuten kuviosta 6 voidaan havaita, kasautuvan työpaineen suurin erotteleva tekijä oli ammatti, siten että työpainetta kokivat opetuslalla toimivat muita asiantuntijoita tavallisemmin. Opetuslalla toimivista työskentely erotteli eniten. Eniten työpainetta kokivat siis opetuslalla toimivat asiantuntijat, joiden työskentely ei ollut yhteisöllinen (67 %). Muilla aloilla toimivilla esihenkilöasema ja urasuuntautuneisuus olivat vahvimmin yhteydessä koettuun työpaineeseen. Vähiten työpainetta kokivat miehet, jotka työskentelivät muilla kuin opetuslalla ja jotka eivät olleet esihenkilöasemassa (25 %) sekä opetuslalla toimivat miehet, jotka kokivat työskentelyn yhteisölliseksi (24 %).

Kuvio 6. Kasautuva työpaine (dikotominen) korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla, puuregressiomalli. Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023



3.3. Pohdinta

Tutkimus osoitti, että korkeakoulutetut asiantuntijat kokevat työssään hyvin yleisesti aikapainetta, erityisesti aikapaineen alla työskentelevät esihenkilöasemassa olevat. Työpaineen ulottuvuuksista aikapaine oli selkeästi yleisempää kuin muut työpaineen ulottuvuudet. Työpsykologiassa työn aikapaineet nähdään usein osana työn vaatimuksia, ja teoreettisoinneissa on korostettu työn vaatimusten ja hallinnan tasapainon tärkeyttä (Karasek 1979). Liian kova aikapaine on yksi merkittävä työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttava kuormitustekijä. Lopes kollegoineen (2014) on esittänyt, että korkean osaamistason ammattiteissa paineet ovat saavuttaneet jo sellaisen tason, että autonomian lisääminen ei enää suojaa aikapaineiden kielteisiltä vaikutuksilta. Työn aikapaineiden vähentämiseen tulisi etsiä uusia ratkaisuja.

Ammattiryhmä oli suurin erotteleva tekijä, kun katsottiin kasautuvaa työpainetta. Tässä analyysissä opetusosalalla työskentelevät nousivat esiin ammattiryhmänä, jolla työpaine oli

korkeimmalla tasolla, erityisesti jos työ kulttuuria ei koettu yhteisölliseksi. Muissa ammattiryhmissä urasuuntautuneilla esihenkilöillä työpaine oli muita yleisempää. Nämä tulokset kuvaavat kiinnostavasti, miten työpaine on kietoutunut yhtä lailla rakenteellisiin tekijöihin, työ kulttuuriin kuin yksilöllisiin motivaatiotekijöihin.

Työn rajojen hallinta nähdään usein yksilön aktiivisena valintana tai mieltymyksenä: toiset suosivat vahvaa rajaa ja segmentaatiota ja toiset taas läpäiseviä rajoja (Clark 2000; Choroszewicz & Kay 2020). Tässä näkökulmana oli työn rajoja horjuttavat työpaineet, jolloin valinnan sijaan työn erilaiset rajat ylittyivät tai uhkasivat ylittyä työpaineen seurauksena. Yksilöllisistä, omaan valintaan liittyvistä tekijöistä lähinnä urasuuntautuneisuus oli yhteydessä työpaineeseen. Vahvimmin työpaineeseen liittyivät ammatti, esihenkilöasema, työ kulttuuri ja sukupuoli. Rajojen horjumisen taustalla oli siis erityisesti rakenteellisia, asemaan ja työ paikkaan liittyviä tekijöitä, jolloin ratkaisuja työpaineen helpottamiseksi on tärkeää etsiä myös muualta kuin yksilöiden toiminnasta.

4. Työn autonomia, etätyö ja työpaine

Maarit Kauppi & Minna Toivanen

Asiantuntijoilla ja ylemmissä ammattiasemissa toimivilla vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat yleensä muita paremmat. Tässä luvussa tarkastellaan korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työssään kokemaa autonomiaa sekä sen yhteyttä työpaineisiin vuonna 2023 kerätyn Työolotutkimuksen aineiston pohjalta (ks. luku 2). Lisäksi selvitetään, eroaako näiden tekijöiden välinen yhteys etä- ja lähityötä tekevien kesken.

4.1. Analyyseissä käytetyt muuttujat

Tässä tutkimuksessa korkeakoulutetuiksi asiantuntijoiksi määriteltiin kaikki ammatiluokituksessa johtajiksi ja erityisasiantuntijoiksi luokitellut henkilöt, jotka olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon.

Autonomiaa tarkasteltiin neljän väittämän kautta. Kuinka paljon voit vaikuttaa:

- siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu? (1–4: en lainkaan–paljon, skaala käännetty)
- omien työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen? (1–4: en lainkaan–paljon, skaala käännetty)
- työkäytäntöihin ja tekemisen tapoihin? (1–4: en lainkaan–paljon, skaala käännetty)
- työmäärään? (1–4: en lainkaan–paljon, skaala käännetty)

Analyysin vastemuuttujana oli työpaine (work pressure). Työpaine viittaa tilanteeseen, jossa työ ylittää tai uhkaa ylittää sille asetettuja ajallisia, toiminnallisia tai psykologisia rajoja (ks. luku 1). Työpainetta tarkasteltiin kolmen ulottuvuuden kautta:

- Työn aikapaine: työni sisältää tiukkoja aikatauluja (1–4: ei pidä lainkaan paikkaansa -pitää täysin paikkansa, skaala käännetty).
- Työn laajeneminen vapaalle: joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä (1–4: ei pidä lainkaan paikkaansa -pitää täysin paikkansa, skaala käännetty).
- Työasioista murehtiminen: työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajalla (1–4: ei pidä lainkaan paikkaansa -pitää täysin paikkansa, skaala käännetty).

Etätöyön tekemistä arvioitiin seuraavilla kysymyksillä:

- Teetkö etätöyötä? (teen tätä nykyä; en, mutta olen tehnyt joskus aiemmin; en tee)
- Kuinka suuren osan työajastasi teet tätä nykyä etätöyötä? (lähes koko ajan; noin kolme neljäsosaa ajasta, noin puolet ajasta, noin yksi neljäsosaa ajasta, vähemmän, teen pelkästään etätöyötä)

Vastausten perusteella henkilöt luokiteltiin kolmeen ryhmään: ei lainkaan etätöyötä tekeviin, etätöyötä alle puolet työajasta tekeviin ja etätöyötä vähintään puolet työajasta tekeviin.

Ammatteja tarkasteltiin ammattiluokituksen 2-numerotasolla tehdyn luokittelun perusteella; johtajat ja ylimmät virkamiehet, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, liikkeen ja hallinnon erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantuntijat, lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat.

4.2. Tulokset

Taustamuuttujien sekä autonomiaa ja työpaineita kuvaavien muuttujien jakaumia tarkasteltiin koko korkeakoulutettujen asiantuntijoiden joukossa (n= 1 823) sekä sukupuolittain (taulukot 4–6). Miesten ja naisten välillä havaittiin merkittäviä eroja ammattijakaumassa siten, että miehet toimivat keskimäärin naisia useammin johtajina, luonnontieteiden ja tekniikan sekä tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantuntijoina. Naiset puolestaan toimivat miehiä useammin terveydenhuollon erityisasiantuntijoina sekä opettajina ja muissa opetusalan erityisasiantuntijatehtävissä. Etä- ja lähityön tekemisen osalta ero miesten ja naisten välillä ei ollut merkitsevä (p= 0,09), vaikkakin naisten osuudet etätöyön tekemisen suhteen (alle / vähintään puolet työajasta) olivat miesten vastaavia osuuksia hieman pienemmät.

Taulukko 4. Taustamuuttujat korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla sukupuolen mukaan (painotetut %-osuudet). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023

MUUTTUJA	NAISET (n= 979)	MIEHET (n= 844)	KAIKKI (n= 1823)	P-ARVO (miehet vs. naiset)
Ikäluokka				
alle 35 v.	28	29	29	0,53
35–44 v.	32	33	33	
45–54 v.	25	22	24	
55–67 v.	15	16	15	
Ammatti				
Johtajat	7	11	9	<0,001
Luonnontieteen & tekniikan erityisasiantuntijat	13	32	22	
Terveystieteiden erityisasiantuntijat	10	3	7	
Opettajat, opetusalan erityisasiantuntijat	27	11	20	
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	21	14	18	
Tieto- / viestintäteknologian erityisasiantuntijat	7	23	14	
Lain & sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	15	5	10	
Etätyö				
ei lainkaan	34	29	32	0,09
alle puolet työajasta	25	26	25	
vähintään puolet työajasta	41	45	43	

Työtehtäviin liittyvää autonomiaa koettiin kaiken kaikkiaan suhteellisen usein (taulukko 5). Noin kolme neljästä vastaajasta koki, että he voivat vaikuttaa työtehtävien priorisointiin ja työtapoihin vähintään melko paljon. Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön koettiin hieman vähäisemmiksi, kuitenkin niin, että puolet vastaajista koki voivansa vaikuttaa niihin vähintään melko paljon. Vähäisimmiksi vaikutusmahdollisuudet koettiin työmäärän osalta. Kolmannes vastanneista koki voivansa vaikuttaa siihen vähintään melko paljon. Eroja miesten ja naisten välillä havaittiin erityisesti työtehtävien sisältöön, työtapoihin ja työmäärään liittyvää autonomiaa kuvaavissa muuttujissa, joiden osalta miehet kokivat autonomiaa työssään useammin kuin naiset.

Taulukko 5. Autonomia työssä korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla sukupuolen mukaan (painotetut %-osuudet). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023

AUTONOMIA TYÖSSÄ	NAISET (n= 979)	MIEHET (n= 844)	KAIKKI (n= 1823)	P-ARVO (miehet vs. naiset)
Työtehtävien sisältö				
ei lainkaan	7	4	6	0,0002
jonkin verran	47	42	44	
melko paljon	37	39	38	
paljon	9	15	12	
Työtehtävien priorisointi				
ei lainkaan	2	2	2	0,60
jonkin verran	23	23	23	
melko paljon	44	42	43	
paljon	31	34	32	
Työtavat				
ei lainkaan	1	2	1	0,009
jonkin verran	31	28	30	
melko paljon	45	40	43	
paljon	22	30	26	
Työmäärä				
ei lainkaan	15	7	11	<0,0001
jonkin verran	59	53	56	
melko paljon	21	31	26	
paljon	5	9	7	

Työn aikapaine oli erityisen yleistä asiantuntijoiden joukossa (taulukko 6). Valtaosa (87 %) heistä ilmoitti työnsä sisältävän tiukkoja aikatauluja. Tämä kokemus oli hieman yleisempää naisilla (89 %) kuin miehillä (83 %). Lisäksi naiset kokivat miehiä useammin joutuvansa venyttämään työpäiväänsä tai että työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä vapaa-ajalla. (Ks. myös luku 3.)

Taulukko 6. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla sukupuolen mukaan (painotetut %-osuudet). Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023

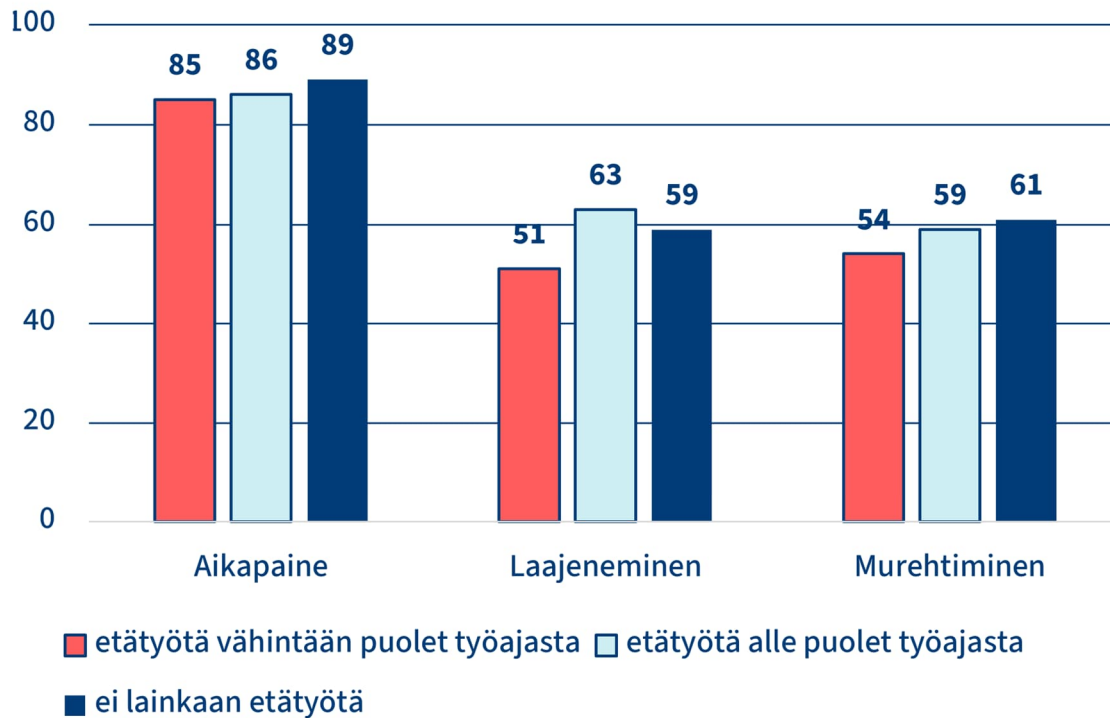
TYÖPAINE	NAISET (n= 979)	MIEHET (n= 844)	KAIKKI (n= 1823)	P-ARVO (miehet vs. naiset)
Aikapaine työssä				
ei pidä lainkaan/juurikaan paikkaansa	11	17	13	0,007
pitää jokseenkin paikkansa	52	50	51	
pitää täysin paikkansa	37	33	36	
Työn laajeneminen vapaalle				
ei pidä lainkaan/juurikaan paikkaansa	39	48	43	0,01
pitää jokseenkin paikkansa	41	36	39	
pitää täysin paikkansa	20	16	18	
Työasioista murehtiminen				
ei pidä lainkaan/juurikaan paikkaansa	38	49	43	<0,001
pitää jokseenkin paikkansa	47	39	43	
pitää täysin paikkansa	15	12	14	

4.3. Autonomia ja työpaineet etä- ja lähityössä

Autonomian kokemusta ja työpaineita tarkasteltiin suhteessa etätöön määrään. Etä- ja lähityötä tekevien välillä oli eroja autonomian kokemuksissa, erityisesti työtehtävien sisällön, priorisoinnin ja työmäärän osalta ($p<0,001$). Yli puolet etätöitä tekevistä (etätöitä alle puolet työajasta 51 %, vähintään puolet työajasta 56 %) vastaajista koki voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön vähintään melko paljon, kun ei lainkaan etätöitä tekevistä näin koki noin 42 prosenttia. Useampi kuin kolme neljästä etätöitä tekevistä asiantuntijasta koki voivansa vaikuttaa työtehtävien priorisointiin ja aikataulutukseen vähintään melko paljon. Vastaava osuus ei-etätöitä tekevillä oli kaksi kolmesta. Työmäärään liittyvän autonomian koki korkeaksi reilu kolmannes etätöitä tekevistä asiantuntijoista, mutta vain alle neljännes pelkkää lähityötä tekevistä asiantuntijoista.

Työpaineiden osalta tilastollisesti merkitsevä ero etä- ja lähityötä tekevien kesken oli havaittavissa ainoastaan työn laajenemisen suhteen ($p<0,001$). Työpäiväänsä joutuivat venyttämään muita harvemmin he, jotka tekivät vähintään puolet työajasta etätöitä (51 %). Vähemmän etätöitä tekevillä asiantuntijoilla oli työpäivän venyminen vapaalle tavallisempaa. (Kuvio 7.)

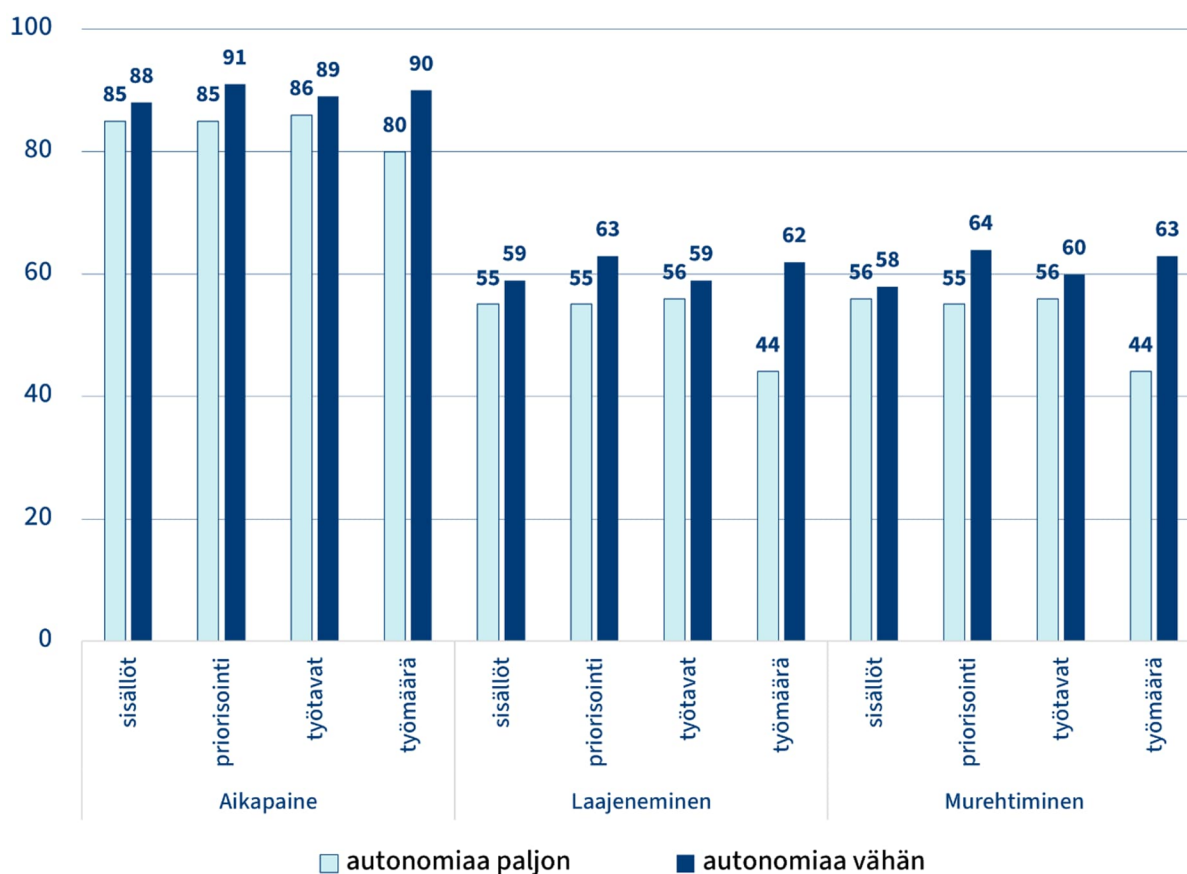
Kuvio 7. Työpaine (% pitää täysin tai jokseenkin paikkansa) korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla etätyön tekemisen mukaan. Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023



4.4. Autonomian yhteys työpaineisiin

Ne korkeakoulutetut asiantuntijat, joilla oli työssään paljon autonomiaa, kokivat keskimäärin harvemmin työpaineita kuin he, joilla autonomiaa oli vähän (kuvio 8). Erityisesti työmäärään liittyvää autonomiaa paljon kokevilla oli vähemmän aikapainetta (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa -vastauksia 80 % vs. 90 %), kokemuksia työn laajenemisesta vapaalle (44 % vs. 62 %) ja he joutuivat harvemmin murehtimaan työasioista (44 % vs. 63 %) kuin autonomiaa vähän kokevat ($p < 0,001$). Myös erot työtehtävien priorisointiin liittyvää autonomiaa paljon ja vähän kokevien kesken olivat merkitseviä niin aikapaineen (85 % vs. 91 %, $p < 0,001$), työn laajenemisen (55 % vs. 63 %, $p < 0,01$) kuin työstä murehtimisen (55 % vs. 64 %, $p < 0,05$) suhteen. Erot työpaineiden kokemisessa olivat hieman pienemmät suhteessa työtehtävien sisältöön ja työtapoihin liittyvään autonomiaan, mutta erosivat kuitenkin merkitsevästi aikapaineen osalta ($p < 0,05$).

Kuvio 8. Aikapaine, työajan laajeneminen ja työasioista murehtiminen (% pitää täysin tai jokseenkin paikkansa) korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla autonomian eri ulottuvuuksien (työn sisältöihin, priorisointiin, työtapoihin ja työmäärään liittyvä autonomia) mukaan. Tilastokeskus: Työolotutkimus 2023



Autonomian eri ulottuvuuksien yhteyttä työpaineisiin analysoitiin kumulatiivisten regressiomallien avulla, joilla laskettiin vetosuhteet (Odds Ratio, OR) ja niiden 95 prosentin luottamusvälit (Confidence Interval, CI) (taulukot 7–9). Malleissa käytettiin selittäjinä dikotomisoituja autonomiaa kuvaavia muuttujia (1= melko paljon, paljon vs. 0= ei lainkaan, jonkin verran) ja vasteena työpainemuuttujia (1–4: ei pidä lainkaan paikkaansa - pitää täysin paikkansa). Mallit vakioitiin seuraavasti:

- Malli 1: ikä ja sukupuoli
- Malli 2: edellisten lisäksi etätönn määrän ja
- Malli 3: lisättiin edelliseen vielä ammatti.

Ammatti vakioitiin malleissa, koska sen todettiin olevan yhteydessä työpaineiden esiintymiseen (ks. luku 3), samoin autonomian määrän havaittiin vaihtelevan ammateittain. Mahdollisia eroja autonomian ja työpaineen välisessä yhteydessä etätönn määrän (ei etätönn, alle puolet /

vähintään puolet ajasta etätyötä) suhteen tarkasteltiin malliin lisätyn yhdysvaikutusterman (autonomia x etätyö) avulla. P-arvoa < 0,05 pidettiin tilastollisen merkitsevyyden rajana.

Mallien tulokset osoittivat, että kaikki autonomian ulottuvuudet olivat merkitsevästi yhteydessä työn aikapaineeseen siten, että suurempi määrä autonomiaa oli yhteydessä pienempään aikapaineeseen (OR < 1; 95 % luottamusväli ei sisällä ykköstä, taulukko 7). Merkitsevä yhteys näiden välillä säilyi senkin jälkeen, kun malleissa huomioitiin iän ja sukupuolen lisäksi etätyön määrä ja ammatti. Paremmat mahdollisuudet priorisoida työtehtäviä tai vaikuttaa työmäärään olivat yhteydessä vähäisempään todennäköisyyteen sille, että työ laajenisi vapaalle (taulukko 8). Työn priorisointiin ja työmäärään liittyvän autonomian lisäksi suurempi työtapoihin liittyvä autonomia oli suotuisassa yhteydessä työstä murehtimiseen, kun mallissa oli otettu huomioon sukupuoli, ikä, etätyön määrä ja ammatti (taulukko 9). Erityisesti suurempi työmäärään liittyvä autonomia oli yhteydessä selvästi vähäisempiin työpaineisiin kaikilla kolmella ulottuvuudella arvioituna. Autonomian yhteys työpaineisiin eri eronnut etä- tai lähityötä tekeville asiantuntijoilla (autonomia x etätyö -yhdysvaikutustermi ei tilastollisesti merkitsevä, $p > 0,05$).

Taulukko 7. Autonomian yhteys koettuun aikapaineeseen korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla (n=1 823). Kumulatiivinen logistinen regressioanalyysi (OR, 95 % CI)

AUTONOMIA-MUUTTUJA	AIKAPAINETÄYSSÄ		
	Malli 1 Vakioitu sukupuoli, ikä OR (95 % CI)	Malli 2 Vakioitu malli 1, etätyön määrä OR (95 % CI)	Malli 3 Vakioitu malli 2, ammatti OR (95 % CI)
Työtehtävien sisältöön liittyvä	0,72 (0,59–0,88)	0,74 (0,60–0,91)	0,72 (0,58–0,88)
Tehtävien priorisointiin liittyvä	0,58 (0,46–0,74)	0,59 (0,46–0,75)	0,58 (0,46–0,74)
Työtapoihin liittyvä	0,68 (0,54–0,84)	0,68 (0,55–0,85)	0,67 (0,54–0,83)
Työmäärään liittyvä	0,46 (0,37–0,58)	0,47 (0,37–0,59)	0,47 (0,37–0,59)

OR= Odds Ratio, vetosuhde, CI= Confidence Interval, luottamusväli

Taulukko 8. Autonomian yhteys koettuun työn laajenemiseen vapaalle korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla (n=1 823). Kumulatiivinen logistinen regressioanalyysi (OR, 95 % CI)

AUTONOMIA-MUUTTUJA	TYÖN LAAJENEMINEN VAPAALLE		
	Malli 1 Vakioitu sukupuoli, ikä OR (95 % CI)	Malli 2 Vakioitu malli 1, etätyön määrä OR (95 % CI)	Malli 3 Vakioitu malli 2, ammatti OR (95 % CI)
Työtehtävien sisältöön liittyvä	0,88 (0,72–1,07)	0,92 (0,75–1,12)	0,90 (0,74–1,10)
Tehtävien priorisointiin liittyvä	0,68 (0,54–0,85)	0,70 (0,56–0,88)	0,70 (0,55–0,88)
Työtapoihin liittyvä	0,85 (0,69–1,05)	0,86 (0,70–1,07)	0,86 (0,69–1,06)
Työmäärään liittyvä	0,47 (0,38–0,58)	0,48 (0,39–0,60)	0,48 (0,39–0,60)

OR= Odds Ratio, vetosuhde, CI= Confidence Interval, luottamusväli

Taulukko 9. Autonomian yhteys työasioista murehtimiseen korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla (n=1 823). Kumulatiivinen logistinen regressioanalyysi (OR, 95 % CI)

AUTONOMIA-MUUTTUJA	TYÖASIOISTA MUREHTIMINEN VAPAALLA		
	Malli 1 Vakioitu sukupuoli, ikä OR (95 % CI)	Malli 2 Vakioitu malli 1, etätyön määrä OR (95 % CI)	Malli 3 Vakioitu malli 2, ammatti OR (95 % CI)
Työtehtävien sisältöön liittyvä	0,90 (0,73–1,09)	0,92 (0,75–1,12)	0,91 (0,75–1,11)
Tehtävien priorisointiin liittyvä	0,69 (0,54–0,86)	0,70 (0,56–0,89)	0,70 (0,56–0,89)
Työtapoihin liittyvä	0,80 (0,65–1,00)	0,80 (0,65–1,00)	0,80 (0,65–0,99)
Työmäärään liittyvä	0,53 (0,42–0,65)	0,54 (0,43–0,67)	0,54 (0,43–0,67)

OR= Odds Ratio, vetosuhde, CI= Confidence Interval, luottamusväli

4.5. Pohdinta

Tähän tutkimukseen osallistuneet korkeakoulutetut asiantuntijat kokivat työssään suhteellisen paljon autonomiaa. Onkin tyypillistä, että korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työssä on paljon vaikutusmahdollisuuksia muun muassa suhteessa työtehtävien sisältöön, priorisointiin, sekä työprosesseihin ja -menetelmiin (Hellgren ym. 2008; Näswall ym. 2008). Miehet kokivat keskimäärin naisia useammin työssään autonomiaa, mikä on havaittu yleisesti aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Sutela ym. 2024). Sukupuolten välinen ero autonomian kokemuksissa voi osittain selittyä työelämän sukupuolenmukaisella horisontaalisella ja vertikaalisella eriytymisellä: miehet ja naiset työskentelevät erilaisilla aloilla, ammateissa ja asemissa. Miehet toimivat naisia useammin johtotehtävissä, naiset vastaavasti miehiä useammin opetus- ja terveydenhuoltoalan ammateissa, joissa vaikutusmahdollisuudet ovat erilaisia.

Autonomia on itseohjautuvuusteorian (Self-determination theory) mukaan yksi ihmisen perustarpeista (Deci & Ryan 2008), ja työssä koetun autonomian on todettu olevan edullista työntekijän terveyden ja työtyytyväisyyden kannalta (Bakker & Demerouti 2017; Kivimäki ym. 2012). Riittävä määrä vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä on myös edellytys työn rajaamiselle. Kuitenkin lisääntyvän autonomian myötä kasvaa vastuu oman työn tavoitteiden saavuttamisesta ja itsensä johtamisesta, jolloin voi riskinä olla paradoksaalisesti työn rajojen murtuminen (Väänänen ym. 2020). Tässä tutkimuksessa suurempi määrä autonomiaa oli yhteydessä vähäisempiin työpaineisiin, eikä viitteitä työn ylipursuamisesta suhteessa laajempiin vaikutusmahdollisuuksien ollut havaittavissa. Erityisesti työmäärään liittyvä autonomia edisti työn aikapaineiden ja työn laajenemisen hallintaa, ja oli yhteydessä vähäisempään työstä murehtimiseen riippumatta vastaajan iästä, sukupuolesta, etätyön tekemisestä tai ammatista.

Koronapandemian jälkeen voimakkaasti yleistynyt hybridityö voi lisätä työn ajallista hallittavuutta ja siten auttaa työn rajaamisessa, työpaineiden vähentämisessä ja hyvinvoinnin edistämässä (Alasoini ym. 2025; Höcker ym. 2024). Toisaalta etätyö voi osaltaan madaltaa eri elämänalueiden välisiä rajoja (Alasoini ym. 2025; Karjalainen 2021; Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2021). On mahdollista, että hybridityössä lisääntynyt ajallinen autonomia erityisesti yhdistettynä hyvin itseohjautuvaan työhön voi lisätä riskiä työn ylipursuamiselle määrällisesti tai ajallisesti (Alasoini 2025). Ajalliset joustot hybridityössä voivat johtaa siihen, että työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy, jolloin työstä irrottautuminen on vaikeampaa kuin lähityössä (Gagné ym. 2022).

Tämän tutkimuksen havainnot eivät kuitenkaan vahvistaneet huolta etätyöhön liittyvästä työn ylipursuamisesta asiantuntijatyössä, vaan autonomian ja työpaineiden välinen yhteys näytti olevan samankaltaista etä- ja lähityötä tekevien kesken. Autonomian ja työpaineiden välinen yhteys ei myöskään riippunut asiantuntijan ammatista. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan arvioitu eri työtehtävien mahdollisia eroja ammattien sisällä. Lisäksi autonomian ja työpaineiden väliseen yhteyteen saattavat vaikuttaa työntekijän osaamistaso ja työyhteisöltä saatu tuki (vrt. itseohjautuvuusteoria), mutta nämä tekijät jäivät tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

5. Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla sekä rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä

Teppo Valtonen

Työssä saattaa joutua tekemään tehtäviä, jotka koetaan turhiksi, tai jotka eivät omasta mielestä kuulu oman työn ytimeen (epäsopivat työtehtävät). Tällaisia tehtäviä kutsutaan ei-legitiimeiksi työtehtäviksi (Semmer ym. 2010, 2015). Tässä luvussa tarkastellaan ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä yhtenä ei-legitiimien työtehtävien muotona kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla sekä rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä. Aineistona on Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry:n sekä Rakennusmestarit ja -insinöörit AMK RKL ry:n kanssa heidän jäsenistöilleen vuonna 2021 toteutetut kyselyt.

5.1. Aineisto

Tutkimuksen aineistona on laaja, työn vaatimuksia ja kuormittavuutta mittaava Aivotyökysely, joka toteutettiin kolmen ammattijärjestön jäsenille vuonna 2021.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ edustaa kasvatus-, opetus- ja tutkimusalaa (jatkossa opetusala), ja kysely lähetettiin heidän noin 10 000:lle satunnaisesti valitulle jäsenelleen, joista vastasi 844 (8 %). Vastaajien keski-ikä oli 50 vuotta ja heistä naisia oli 82 prosenttia ja esihenkilöitä 9 prosenttia.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry:n sekä Rakennusmestarit ja -insinöörit AMK RKL ry edustavat rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä työskenteleviä (jatkossa rakennusala). Kysely lähetettiin kaikille heidän noin 6 500 jäsenelleen, joista vastasi 936 (14 %). Vastaajien yleisin ikäluokka oli 50–59 vuotta ja heistä naisia oli 32 prosenttia ja esihenkilöitä 43 prosenttia.

Ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä tarkasteltiin Aivotyökyselyssä kolmessa tehtävätyypissä: ydintehtävään liittymättömät työtehtävät, tavoitteiden ulkopuoliset työtehtävät, sekä osaamisalueen ulkopuoliset työtehtävät:

- Työtehtävät, jotka eivät suoraan liity ydintehtävään, vastuihin tai työnkuvaan
- Työtehtävät, jotka eivät sisälly asetettuihin tavoitteisiin
- Työtehtävät, jotka eivät suoraan kuulu osaamisalueeseen

Kustakin tehtävätyypistä kysyttiin ensin, kuinka usein vastaaja kohtaa tehtäviä työssään. Sitten niistä tehtävistä, joita esiintyi vähintään kuukausittain, vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kokeeko tehtävät innostavina vai kuormittavina.

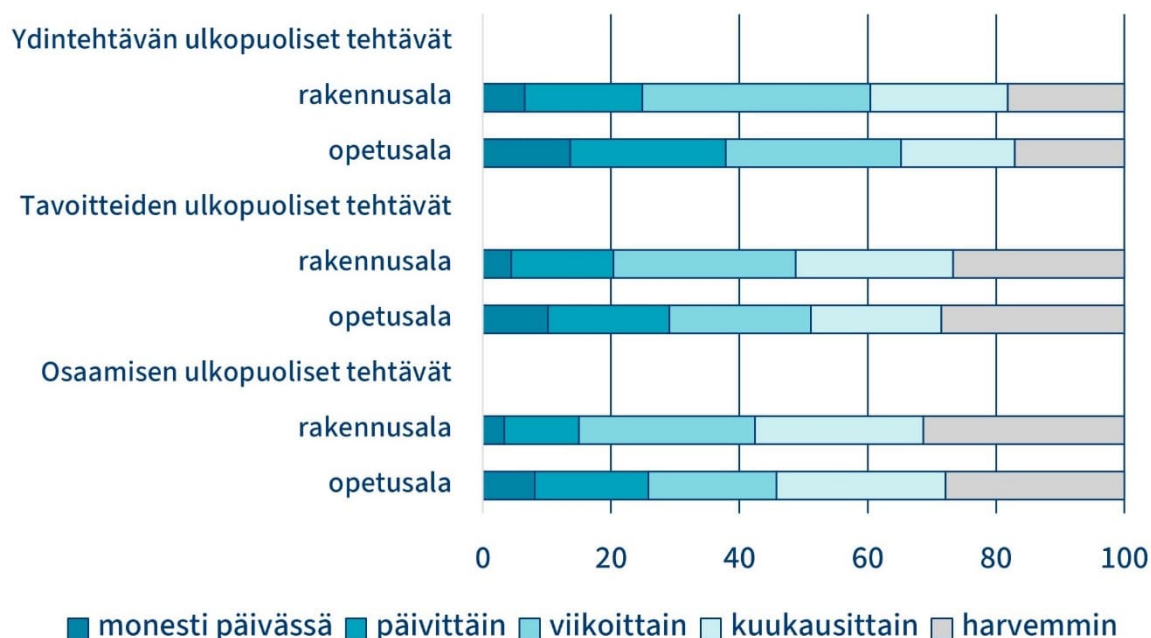
Stressin kokemusta mitattiin yhdellä kysymyksellä: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyään tällaista stressiä?” (Elo ym. 2003). Elon ja kollegoiden julkaisusta poiketen, vastaukset annettiin 11-portaisella 0:sta 10:een numeroidulla asteikolla, jossa pieneen päähän oli lisätty tarkenne ”En lainkaan” ja suureen päähän ”Erittäin paljon”.

Työsuoritusta mitattiin WHO:n HPQ-kyselyn (Kessler ym. 2003) absoluuttisen presentismin kysymyksellä. Siinä vastaaja arvioi omaa työsuoritustaan viimeisen 4 viikon aikana asteikolla 0:sta (huonoin mahdollinen työsuoritus) 10:een (huippusuoritus).

5.2. Kuinka usein ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyy?

Kuviossa 9 on esitetty jakaumat siitä, kuinka usein ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyi opetus- ja rakennusalalla. Taulukossa 10 on esitetty vastausten numeerisen koodauksen perusteella laskettuna, kuinka usein ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä keskimäärin esiintyi. Kaikkia kolmea erilaista ydintyön ulkopuolista työtehtävää esiintyi opetuslalla keskimäärin useammin kuin rakennusalalla ($p < 0,001$). Useimmin esiintyi ydintehtävään liittymättömiä työtehtäviä, sitten tavoitteiden ulkopuolisia työtehtäviä ja vähiten osaamisalueen ulkopuolisia työtehtäviä.

Kuvio 9. Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät opetus- ja rakennusalailla.
Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021

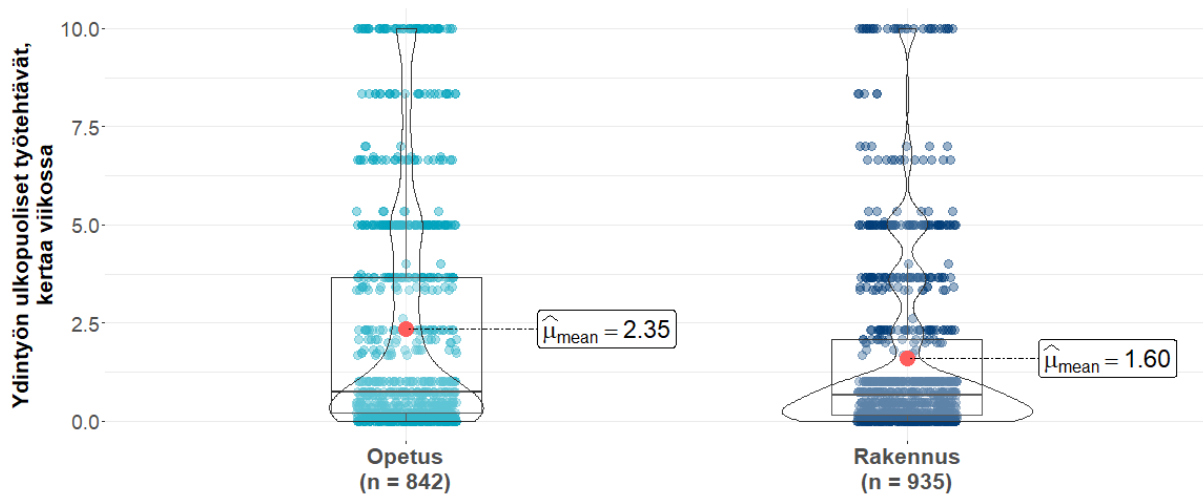


Taulukko 10. Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät opetus- ja rakennusalailla (N, keskiarvo, keskihajonta, keskiarvomuuttuja).
Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021

MUUTTUJA	VASTAUKSIA		KESKIARVO		KESKIHAJONTA	
	Opetus- ala	Rakennus- ala	Opetus- ala	Rakennus- ala	Opetus- ala	Rakennus- ala
Ydintehtävään liittymättömät työtehtävät	841	935	2,88	1,97	3,41	2,76
Tavoitteiden ulkopuoliset työtehtävät	840	933	2,22	1,57	3,19	2,49
Osaamisalueen ulkopuoliset työtehtävät	841	930	1,95	1,25	2,99	2,23
Keskiarvomuuttuja	842	935	2,35	1,6	2,97	2,3

Kuviossa 10 esitetään ydintyön ulkopuolisten työtehtävien kolmen eri tehtävätyypin yli lasketun keskiarvomuuttujan keskiarvo, mediaani sekä vastausten hajonta. Opetusalalla ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyi keskimäärin lähes 50 prosenttia useammin kuin rakennusalalla ($t = 5,89$, $df = 1581,67$, $p < 0,001$).

Kuvio 10. Ydintyön ulkopuolisten työtehtävien esiintyminen opetus- ja rakennusalalla (keskiarvo, mediaani ja hajonta keskiarvomuuttujalle. Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021

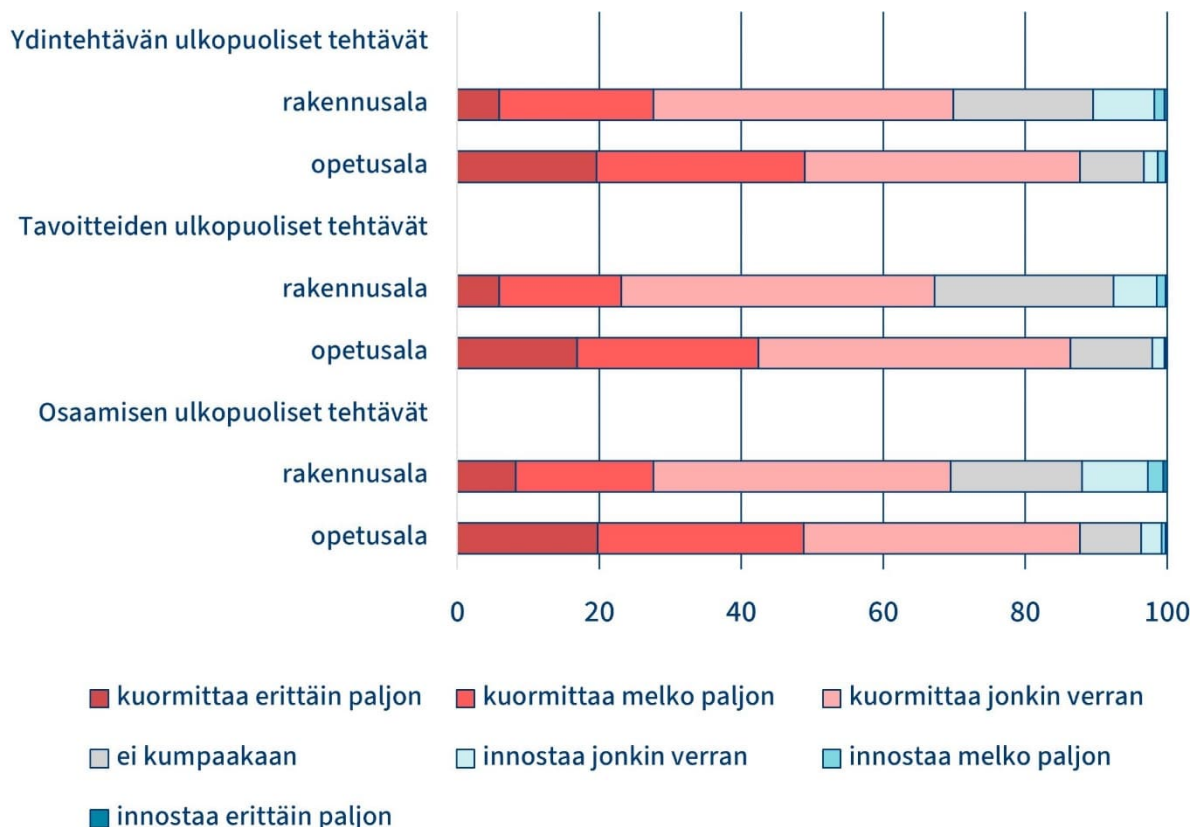


5.3. Kuinka kuormittavia ydintyön ulkopuoliset työtehtävät ovat?

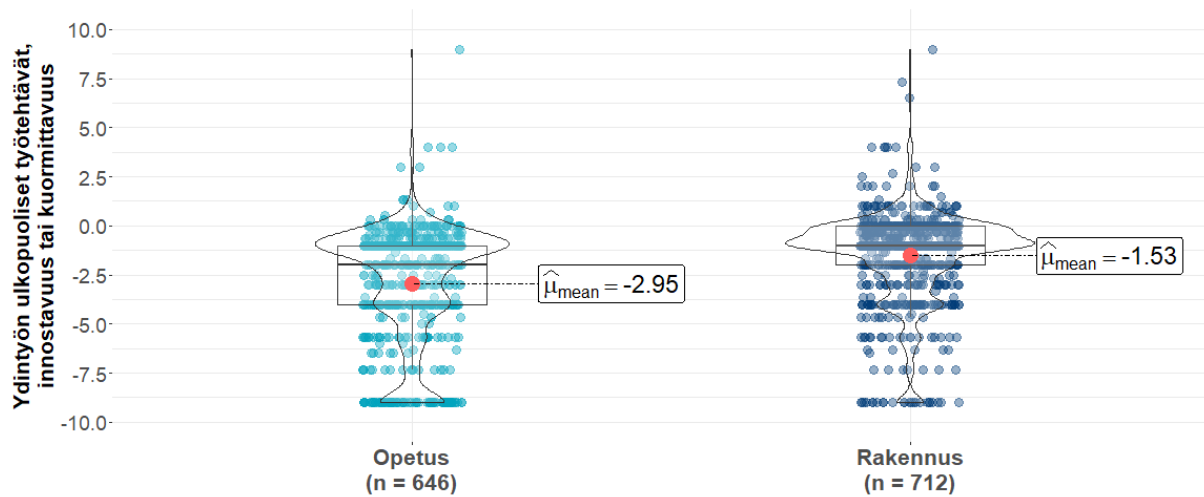
Kuviossa 11 on nähtävissä jakaumat siitä, kuinka kuormittavaksi ydintyön ulkopuoliset työtehtävät koettiin opetus- ja rakennusalalla. Taulukossa 11 on puolestaan esitetty kuormittavuus- tai innostavuusvastausten numerokoodausten perusteella lasketut keskiarvot ja keskihajonnat. Kaikki kolme erilaista ydintyön ulkopuolista tehtävätyyppiä koettiin opetuslalla keskimäärin kuormittavammaksi kuin rakennusalalla ($p < 0,001$). Kuormittavimmaksi koettiin osaamisalueen ulkopuoliset työtehtävät, sitten ydintehtävään liittymättömät työtehtävät ja vähiten kuormittaviksi tavoitteiden ulkopuoliset työtehtävät.

Taulukko 11 kertoo keskiarvomuuttujan perusteella luokiteltujen vastaajien osuudet heistä, jotka kokivat ydintyön ulkopuoliset työtehtävät innostaviksi sekä heistä, jotka kokivat ne kuormittaviksi. Valtaosa vastaajista koki ydintyön ulkopuoliset työtehtävät kuormittavaksi: opetuslalla toimivista asiantuntijoista 91 prosenttia ja rakennusalalla 74 prosenttia. Rakennusalalla 11 prosenttia koki ydintyön ulkopuoliset työtehtävät jossain määrin innostavana, mutta opetuslalla vain kolme prosenttia.

Kuvio 11. Ydintyön ulkopuolisten työtehtävien innostavuus ja kuormittavuus opetus- ja rakennusalalla (%). Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021



Kuvio 12. Ydintyön ulkopuolisten työtehtävien innostavuus ja kuormittavuus opetus- ja rakennusosalalla (keskiarvo, mediaani ja hajonta keskiarvomuuttujalle). Työterveyslaitos: Aivotyökysely 2021



5.4. Yhteydet stressiin ja työsuoritukseen

Ydintyön ulkopuolisten työtehtävien yhteyttä stressiin ja työsuoritukseen tarkastelimme lineaaristen regressiomallien avulla. Mallien tulokset on esitetty taulukossa 12. Malleissa on vakioitu ala (vertailukohteena opetusala), ikä ja sukupuoli (vertailukohteena naiset).

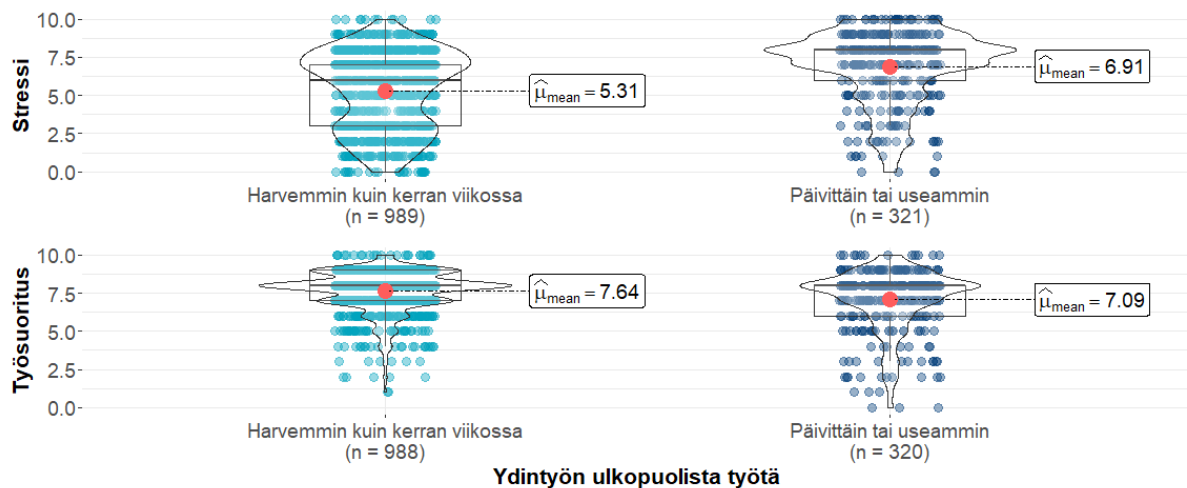
Analyysit osoittavat, että ydintyön ulkopuolisten työtehtävien yhteys stressiin on voimakkaampi, kuin yhteys työsuoritukseen. Kun verrattiin henkilöitä sen mukaan, kuinka usein ydintyön ulkopuolisia tehtäviä esiintyi, havaittiin, että viikottainen ydintyön ulkopuolisten tehtävien lisäkerta kasvatti stressin kokemusta keskimäärin 0,22 yksikköä korkeammalle asteikolla 0:sta 10:een ($p < 0,001$) ja kokemus omasta työsuorituksesta jäi keskimäärin 0,07 yksikköä matalammalle asteikolla 0:sta 10:een ($p < 0,000$). Regressiomalli selitti noin seitsemän prosenttia stressin vaihtelusta, mutta vain noin kolme prosenttia työsuorituksen vaihtelusta.

Kuvio 13 havainnollistaa stressin ja työsuorituksen yhteyttä ydintyön ulkopuolisiin työtehtäviin. Vastaajilla, joilla esiintyi ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä harvemmin kuin kerran viikossa (kuvassa vasemmalla), stressin keskiarvo oli korkeampi ($t = 10,31$, $df = 590,65$, $p < 0,001$) ja työsuorituksen matalampi ($t = -4,61$, $df = 417,48$, $p < 0,001$), kuin heillä, joilla ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyi päivittäin tai useammin (kuvassa oikealla).

Taulukko 12. Ydintyön ulkopuolisten työtehtävien yhteys stressiin ja työsuoritukseen. Lineaarinen regressioanalyysi, vakioitu ala (opetusala vertailukohteena), ikä ja sukupuoli (naiset vertailukohteena). Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021

MUUTTUJA	STRESSI		TYÖSUORITUS	
	Kerroin	P	Kerroin	P
Intercept	6,356	<0,001	6,900	<0,001
Ydintyön ulkopuoliset tehtävät, useus	0,223	<0,001	-0,073	<0,001
Rakennusala	-0,048	0,736	0,022	0,798
Ikä, karkea	-0,015	0,005	0,014	<0,001
Sukupuoli, mies	-0,511	<0,001	0,087	0,312
N	1 769		1 767	
R ²	0,070		0,029	
R ² adjustoitu	0,067		0,026	

Kuvio 13. Stressin (ylärivi) ja työsuorituksen (alarivi) yhteys ydintyön ulkopuolisiin työtehtäviin. Vasemmalla keskiarvo vastaajilta, joilla esiintyy ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä harvemmin kuin kerran viikossa ja oikealla heiltä, joilla ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyy päivittäin tai useammin. Työterveyslaitos: Aivotyökyselyt 2021.



5.5. Yhteenveto

Ei-legitiimit työtehtävät tarkoittavat tehtäviä, jotka ovat oman ammatillisen roolin kannalta turhia tai epäsoivia (Semmer ym. 2010, 2015). Niihin kytkeytyy ammatti-identiteettiä loukkaava kokemus, joka tutkimusten mukaan heikentää hyvinvointia, lisää ärtyneisyyttä ja voi johtaa kielteiseen käyttäytymiseen työyhteisössä. Yhdenlaisia ammatillisen identiteetin näkökulmasta epäsoivia tehtäviä ovat ydintyön ulkopuoliset työtehtävät.

Tässä tutkimuksessa kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla ydintyön ulkopuolisia työtehtäviä esiintyi 2,4 ja rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissä 1,6 kertaa viikossa. Valtaosa koki ydintyön ulkopuoliset työtehtävät kuormittavina: kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla yli 90 prosenttia ja rakennusalan asiantuntija-, toimihenkilö- ja johtotehtävissäkin yli 70 prosenttia vastaajista.

Ydintyön ulkopuoliset työtehtävät voivat olla merkittävä työn kuormitustekijä ja työssä suoriutumisen este. Myös tässä tutkimuksessa niiden havaittiin olevan yhteydessä stressiin ja heikkoon työsuoritukseen. Henkilöt, joiden työssä oli usein ydintyön ulkopuolisia tehtäviä, kokivat todennäköisemmin korkeampaa stressiä ja oman työsuorituksensa heikommaksi, kuin henkilöt, joilla näitä tehtäviä oli harvoin.

Koska käyttämämme aineistot ovat ajallisesti poikkileikkauksia ilman pitkäaikaista seurantaa, havaitut yhteydet ovat tilastollisia eivätkä kerro syy-seuraus -suhteista (Antonakis ym. 2010).

Lisäksi, koska kaikki mittaukset ovat tehty samalla kyselyllä (sama henkilö tuottaa arvon kaikkiin mittareihin samassa aikapisteessä), havaitut yhteydet saattavat olla todellista suurempia (esim. Podsakoff ym. 2024).

6. Työn rajoja uhkaava työpaine Suomessa ja muualla Euroopassa

Minna Toivanen & Kaisa Reuna

Tässä luvussa kuvataan vuonna 2021 kerätyn eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) pohjalta korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpainetta Suomessa ja koko Euroopassa kolmen työpainetta kuvaavan dimension kautta: työn aikapaine, vapaalle laajentunut työaika, työasioista murehtiminen. Lisäksi luvun aluksi esitetään korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuuksia palkansaajilla Euroopan eri maissa.

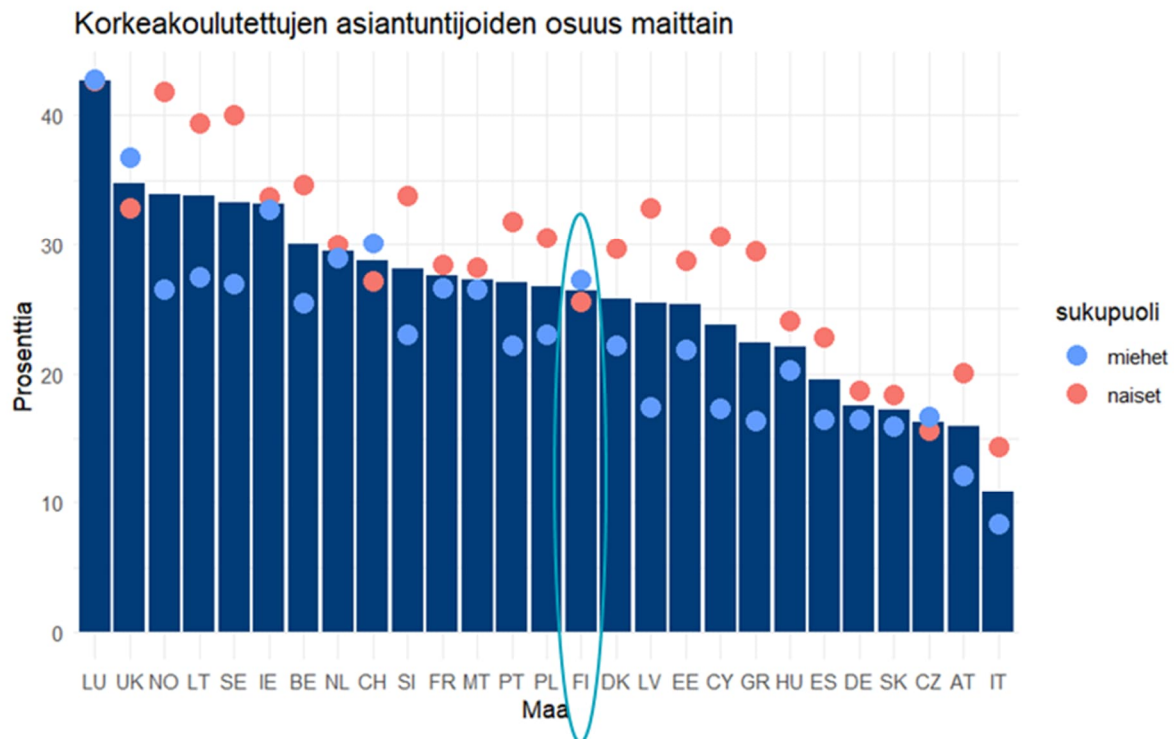
6.1. Asiantuntijatyö Suomessa ja muualla Euroopassa

Asiantuntijatyö voidaan määritellä itsenäiseksi työksi, joka edellyttää laajaa teoreettista tai abstraktia tietopohjaa ja jossa on keskeistä tämän spesifin tiedon hyödyntäminen, kognitiiviset kyvyt ja uuden luominen (esim. Warhurst & Thompson 2006). Suomessa korkeakoulutettujen asiantuntijatyötä tekevien määrä on lisääntynyt tasaisesti 2000-luvulla (Toivanen ym. 2016b). Hankkeessa tarkasteltiin korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuutta vuoden 2021 EWCS-aineiston (ks. luku 2) pohjalta mies- ja naispalkansaajilla Suomessa ja muissa Euroopan maissa.

Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuudet palkansaajien keskuudessa olivat suurimmat Luxemburgissa (43 %), Isossa-Britanniassa (35 %), Norjassa (34 %), Liettuassa (34 %), Ruotsissa (33 %) ja Irlannissa (33 %). Vastaavasti vähiten korkeakoulutettuja asiantuntijoita oli Italiassa (11 %), Itävallassa (16 %), Tšekissä (16 %), Slovakiassa (17 %) ja Saksassa (17 %). Suomessa osuus oli 26 % ja Suomi sijoittui 27 maan joukossa sijalle 15. Lähes kaikissa maissa korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuus oli naispalkansaajilla suurempi kuin palkansaajamiehillä, mitä voi selittää koulutettujen miesten yleisempi yrittäjyys ja matalammin koulutettujen naisten korkeakoulutettuja naisia yleisempi kotonaolo.

Suomessa ero naisten ja miesten välillä oli hyvin pieni (naiset 26 %, miehet 27 %). (Kuvio 14.)

Kuvio 14. Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuudet palkansaajilla Euroopan eri maissa v. 2021 (kaikki, naiset, miehet (%)). Eurofound: EWCS 2021



6.2. Työpaine Suomessa ja muualla Euroopassa

Työpaineella (work pressure) viitataan tässä tilanteisiin, joissa on uhka työn tavoitteen saavuttamisen vaarantumisesta ja työ ylittää tai uhkaa ylittää sille asetettuja rajoja. Työpaineen ulottuvuuksina tarkastellaan tässä (1) työn liian suurta aikapainetta, (2) painetta lisätä työhön käytettävää aikaa ja (3) tilanteita, jossa työasiat painavat mieltä työajan ulkopuolella (ks. luku 1).

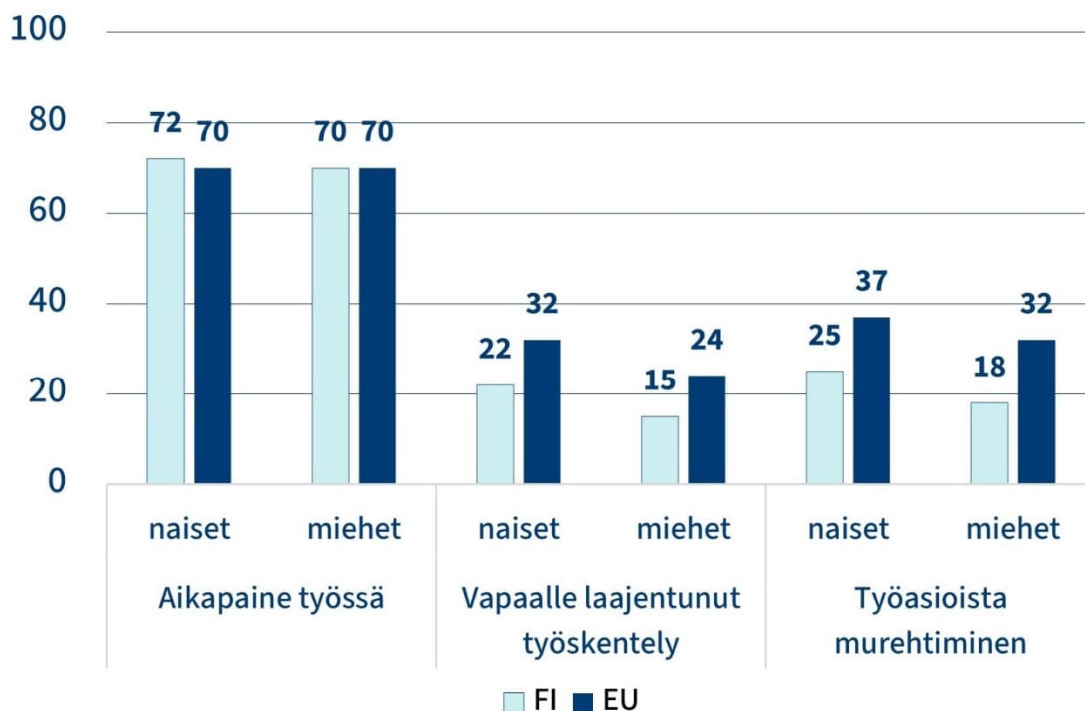
- Aikapaine työssä kuvaa tilannetta, jossa työtä on liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden. Tilanteessa työn tavoitteiden täyttyminen uhkaa vaarantua, jolloin työn tempoa on jouduttu tiivistämään. Operationalisointi: kuuluuko työhönne (1) työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa, (2) työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa (1–5: ei koskaan, harvoin, joskus, usein, aina).
- Vapaalle laajentunut työskentely tarkoittaa töiden jatkamista vapaalla varsinaisen työajan päätyttyä, jotta työn tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tilanteessa on siis paine lisätä työhön käytettävää aikaa. Operationalisointi: Kuinka usein olette 12 viime kuukauden aikana tehnyt työtä vapaa-ajallanne suoriutuaksenne työtehtävistänne? (1–5: päivittäin, useita kertoja viikossa, useita kertoja kuukaudessa, harvemmin, ei koskaan).
- Työasioista murehtimisesta eli ruminaatiosta (work-related rumination) voidaan puhua, kun työasiat painavat mieltä tai jopa valtaavat sen, työrooli ei jää työpaikalle -tai työajalle, vaan

psykologinen irrottautuminen työstä vaikeutuu ja työasiat jäävät häiritsevästi pyörimään mieleen työpäivän päätyttyä tai työasiat tulevat esimerkiksi uniin (esim. Cropley & Zijlstra 2011; Cropley ym. 2006). Operationalisointi: Kuinka usein 12 viime kuukauden aikana olette ollut huolissanne työasioista, kun ette ollut työssä (1–5: ei koskaan, harvoin, joskus, usein, aina).

Eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) väittämät poikkeavat hieman luvussa 3 ja 4 käytetystä vuoden 2023 Työolotutkimuksen vastaavista väittämistä. Myös kysymysten vastauskaala on erilainen (EWCS 5-portainen, Työolotutkimus 4-portainen). Nämä molemmat vaikuttavat osaltaan siihen, että tässä luvussa esitetyt työpaineen eri ulottuvuuksien tasot ovat matalammalla tasolla kuin Työolotutkimukseen pohjautuvissa luvuissa 3 ja 4.

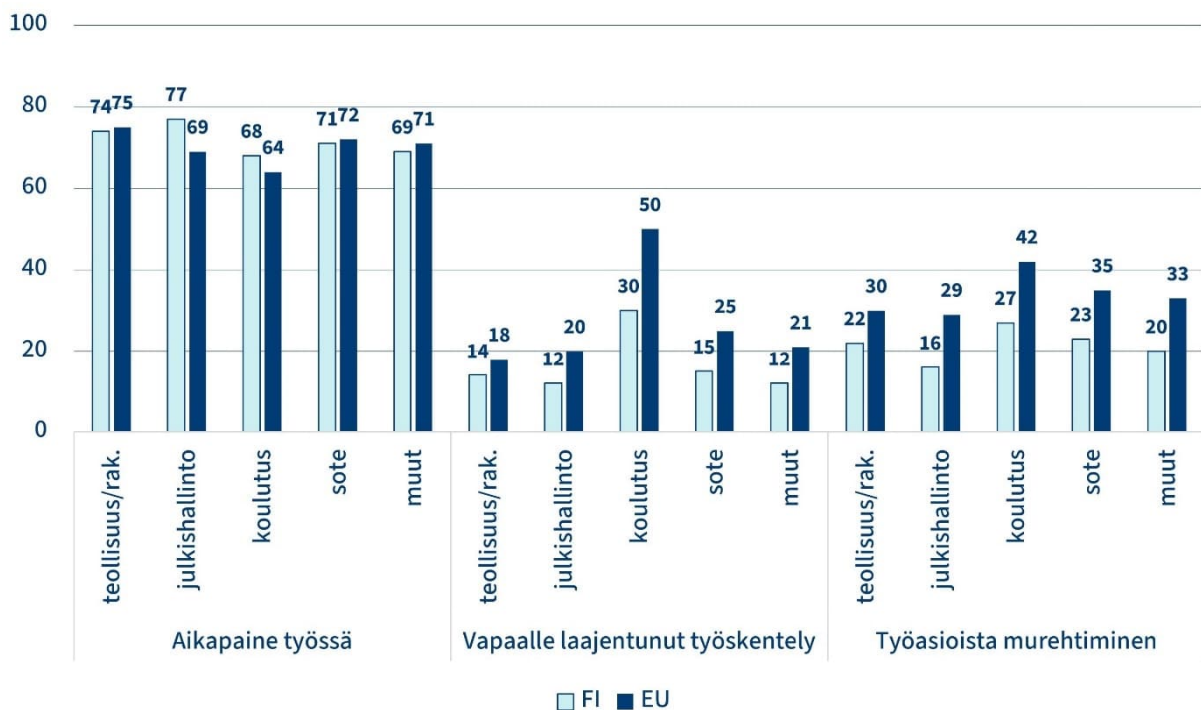
Kolmesta tarkastellusta työpaineen dimensiosta aikapaine oli korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla selvästi yleisin niin Suomessa kuin muissa Euroopan maissa. Suomessa aikapainetta kokevien osuus oli 71 prosenttia (EU 70 %). Suomessa asiantuntijoista 18 prosenttia työskenteli vapaalla usein (EU 28 %) ja 23 prosenttia murehti työasioista vapaalla (EU 35 %). Sekä Suomessa että koko Euroopassa naiset työskentelivät useammin kuin miehet vapaalla ja murehtivat työasioista (kuvio 15).

Kuvio 15. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla Suomessa ja koko Euroopassa sukupuolen mukaan (korkeakoulutetut asiantuntijat, palkansaajat %). Eurofound: EWCS 2021



Toimialoista aikapainetta työssä koettiin Suomessa erityisesti julkishallinnossa (77 %) ja teollisuuden (75 %) toimialoilla. Suomen, ja koko Euroopan tasolla myös sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla osuus oli varsin korkealla tasolla (FI 71 %, EU 72 %). Koulutuksen toimialalla puolestaan työtä jouduttiin tekemään muita toimialoja useammin vapaalla (FI 30 %, EU 50 %) ja työasioista murehdiin (FI 27 %, EU 42 %). Osuudet olivat Suomessa kuitenkin selvästi matalammalla tasolla kuin Euroopassa keskimäärin. Koko Euroopassa myös sote-sektorilla vapaalla työskentely ja työasioista murehtiminen olivat melko yleistä. Suomessa kaikkiaan osuudet olivat matalammalla tasolla kuin Euroopassa keskimäärin. (Kuvio 16.)

Kuvio 16. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla eri toimialoilla Suomessa ja koko Euroopassa (korkeakoulutetut asiantuntijat, palkansaajat, %), EWCS 2021



Aineistolle tehty klusterianalyysi valotti, miten eri maat asettuivat korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työpaineen osalta suhteessa toisiinsa. Analyysi jakoi maat eteläiseen ja pohjoiseen klusteriin, ja niiden sisällä viiteen pienempään klusteriin seuraavasti:

Eteläinen klusteri

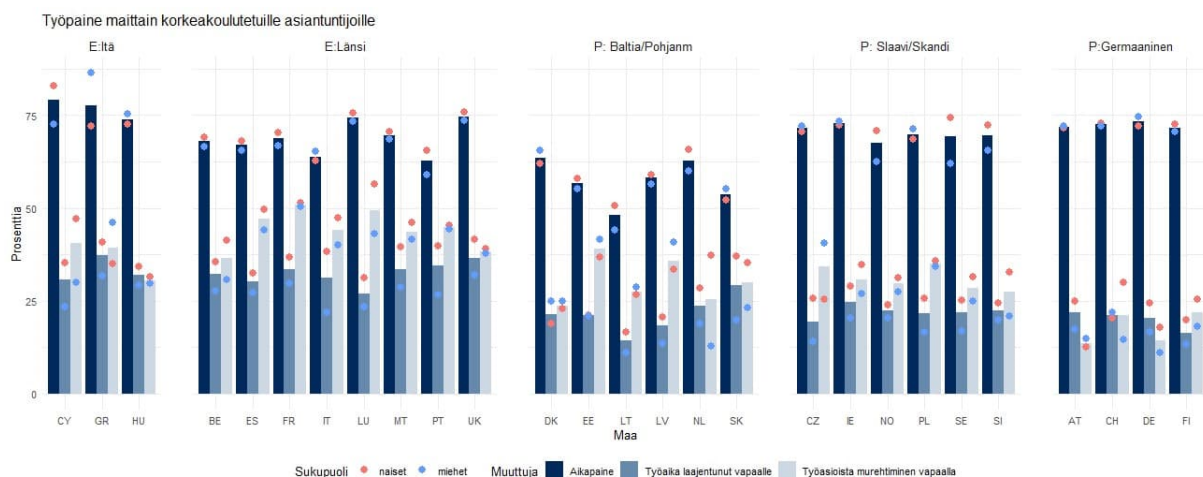
1. itäisempi klusteri: Unkari, Kreikka ja Kypros,
2. läntisempi klusteri: Luxemburg, Espanja, Ranska, Italia, Portugali, Belgia, Iso-Britannia ja Malta.

Pohjoinen klusteri

3. Germaaniset maat ja Suomi: Itävalta, Saksa, Sveitsi ja Suomi
4. slaavi-/skandi ja Irlanti: Puola, Tšekki, Slovenia, Norja, Ruotsi ja Irlanti
5. Baltia-Pohjanmeri ja Slovakia: Liettua, Latvia, Viro, Alankomaat, Tanska ja Slovakia.

Kuviossa 17 on esitetty vielä työpaineen kolme ulottuvuutta eri maissa maaryhmittäin korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla.

Kuvio 17. Työpaine korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla Euroopassa maaklustereiden mukaan (korkeakoulutetut asiantuntijat, palkansaajat, %), EWCS 2021.



Eteläisen klustereiden ryhmissä vapaalle laajentunut työskentely ja työasioista murehtiminen vapaalla oli selvästi yleisempää kuin pohjoisen klustereissa. Työn aikapaineen osalta klustereiden erot eivät olleet yhtä selkeitä. Pohjoisessa germaanisessa klusterissa, johon myös Suomi sijoittui, oli työasioista murehtiminen vapaalla harvinaisinta, mutta aikapaine työssä korkealla tasolla.

6.3 Yhteenveto

Tutkimus osoitti, että Euroopassa korkeakoulutetut asiantuntijat kokevat työssään yleisesti aikapainetta ja aikapaine oli selkeästi yleisempää kuin muut työpaineen ulottuvuudet niin Suomessa kuin koko Euroopassa. Suomessa korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla aikapaineen kokemukset olivat korkealla tasolla, mutta työskentely vapaalla ja työasioista murehtiminen vähäisempää kuin Euroopassa keskimäärin.

Euroopan maat jakautuivat työpaineen suhteen eteläiseen ja pohjoiseen klusteriin, jotka jakautuivat edelleen viiteen pienempään maaklusteriin. Jako eteläiseen ja pohjoiseen on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa esimerkiksi tutkittaessa työelämän laatua (Cerdeira & Kovács 2008).

Suomi sijoittui pohjoiseen klusteriin ja siinä germaaniseen klusteriin yhdessä Itävallan, Saksan ja Sveitsin kanssa. Tämän klusterin profiili erottui selkeästi muista maaryhmittymistä. Siinä työasioista murehtiminen vapaalla oli harvinaisinta, mutta aikapaine työssä korkealla tasolla. Germaanisen klusterin maita yhdistää tehokkuuden, tuottavuuden, ja tietyn asteisen säätelyn, kontrollin ja kollektiivisen sopimisen painotus, yhdistettynä hyvään työelämän laatuun ja joustavuuteen, mitkä osaltaan rajaavat työn niin toiminnallisesti kuin psyykkisestikin työajalle, mutta luovat samaan aikaan painetta työajan sisälle (vrt. Anxon & O'Reillyn 2000; Burger 2020).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, että koordinoitummissa tuotantojärjestelmissä, joihin Suomi ja germaaniset maat kuuluvat, on työn ja muun elämän väliset konfliktit yleensä vähäisempiä kuin liberaaleissa järjestelmissä (Anttila ym. 2015; Gallie & Russell 2009). Lisäksi kaikissa germaaniseen klusteriin kuuluvissa maissa työn ja muun elämän tasapainoa pidetään tärkeänä, ja maissa on toimivia, eri elämänalueiden yhteensovittamista tukevia järjestelmiä, jotka mahdollisesti auttavat rajaamaan työasiat työajalle.

7. Puuttuuko työstä jotakin olennaista?

Minna Toivanen

Kun työtä tehdään kovalla tempolla tai siihen kasautuu monenlaista sälää ja silppua, voi samalla jotakin olennaista kadota työstä - pahimmillaan työn ydin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuvattu, kuinka autonomiset asiantuntijat pyrkivät löytämään työnsä ytimen, kun työtä on liikaa, tai työtehtävät eivät istu työnkuvaan (Noonan 2015; Toivanen ym. 2016). Tässä kuvataan kahden haastatteluaineiston pohjalta (sairaanhoidon esihenkilöiden haastattelut ja asiantuntijahaastattelut, ks. luku aineistot), mitä olennaista asiantuntijoiden työstä mahdollisesti puuttuu eli olennaisten tehtävien puutetta asiantuntijatyössä.

7.1. Olennaisten työtehtävien puuttuminen

Aina työntekijät eivät pysty täysin keskittymään työnsä ytimeen, vaan työhön voi sisältyä tehtäviä, jotka eivät työntekijän omasta mielestä kuulu oman työn ytimeen. Syventymisen lisäksi asiantuntijatyö on usein esimerkiksi reagointia ulkopuolelta tuleviin pyyntöihin, kokouksia, työn tulosten kirjaamista, viestintää tai verkostoitumista. Nämä ydintyön ulkopuoliset työtehtävät voidaan kokea ei-legitiimeinä, eli turhina tai sopimattomina oman tehtävänkuvan, aseman tai roolin näkökulmasta. Legitiimiys syntyy odotusten ja kokonaistilanteen ymmärryksen arvioinnin pohjalta. Arviointiin vaikuttaa se, millaisena oma työ nähdään, millaisena ja miten laajana oma rooli ymmärretään. Mitä työhön pitäisi sisältyä? Mikä on työn tarkoitus ja tavoite? Usein ei-legitiimien tehtävien koetaan kaventavan tai loukkaavan omaa ammatillista identiteettiä. (Semmer ym. 2010, 2015; myös Björk ym. 2013; Madsen ym. 2014; Toivanen 2018.)

Tähän saakka työtehtävien legitiimisyttä on tutkittu lähinnä epäsovivien tai tarpeettomien tehtävien näkökulmasta, mutta epäsovivuuden kokemus voi nousta esiin myös keskeisten tai olennaisten tehtävien poissaolosta tai puutteesta. Olennaisiksi koettu tehtävien puuttuminen (illegitimate absence of tasks) tarkoittaa tilannetta, jossa tietyt tehtävät tai sisällöt olisivat oleellisia ammatillisessa roolissa, mutta ne eivät sisälly omaan työhön. (Fila ym. 2024.)

Työrooliin voidaan ajatella sisältyvän työn tavoitteen toteutumisen turvaamisen näkökulmasta tiettyjä olennaisia, mahdollisesti vakiintuneita tehtäviä tai sisältöjä, mutta joskus ne saattavat puuttua joko kokonaan tai osittain, jolloin työn tavoitteen täytyminen voi vaarantua. Tällä ei viitata tehtäviin, joita työntekijä ei halua hoitaa tai hänen osaamisensa ei anna siihen mahdollisuutta.

Fila kollegoineen (2024) on jakanut nämä puuttuvat tehtävät niihin, jotka eivät ole määritelty kenenkään tehtäväksi ja toisaalta tehtäväksi, jotka on määritelty jollekin toiselle henkilölle tai taholla. Tämän lisäksi tehtävät voi olla määritelty työntekijälle itselleen, mutta hänellä ei ole käytännössä realistisia mahdollisuuksia hoitaa niitä.

7.2. Mitä olennaista asiantuntijatyöstä puuttuu?

Haastatteluaineistoistamme nousi selkeästi esiin neljä olennaista asiantuntijatyön tietämykseen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvää ulottuvuutta, joiden toteutuminen omassa työssä koettiin puutteelliseksi. Omaa tietämykseen ja laajaan tietopohjaan perustuva asiantuntijuus edellytti syventymistä ja paneutumista sekä työn ja osaamisen kehittämistä, joille kummallekaan ei tuntunut löytyvän tilaa työn arjessa. Samoin työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyvien vuorovaikutuksen ja vaikutusvallan koettiin osin toteutuvan puutteellisesti omassa työssä.

Työhön paneutumiseen ei ole mahdollisuutta

Asiantuntijana toimiminen sekä uuden syntyminen edellyttävät asioihin syventymistä ja paneutumista. Moni asiantuntija toi kuitenkin esiin, että työhön ei pysty syventymään ja asioihin perehtymään. Usein työtä tehtiin ”jälkijättöisesti” tai ei oltu ”asian päällä”. Työtä olisi haluttu tehdä nykyistä paremmin kuten haastateltava kuvaa seuraavassa.

..me tehdään tosi isoja asioita tällä hetkellä täysin pikkusormen kynnen kärjellä.. et ois aidosti aikaa itellä perehtyä siihen asiaan ja olla sen asian päällä. .. Just semmonen, et ois aikaa tehdä hommia paremmin, eikä vaan rääppiä (esihenkilö)

Työhön ei sisältynyt myöskään riittävässä määrin esimerkiksi suunnittelutehtäviä, isompien kokonaisuuksien johdonmukaista läpivientiä tai kunnollista asioihin perehtymistä. Alla olevassa sitaatissa haastateltava tuo esiin, miten tärkeitä asioihin perehtyminen omassa työssä olisi, mutta siihen ei ole ollut riittävästi mahdollisuuksia.

..niin mä en oo päässyt perehtymään tuonne kentälle niin paljoa kun tarviis. Mä haluaisin mennä juttelemaan ihmisten kanssa, mä haluaisin perehtyä ihan eri tiimien tehtäviin paremmin ja nähdä sitä konkreettista työtä tuolla. ... mut mulla se on selvästi se että mä en pääse perehtyy niihin asioihin mihin mun ois hirveän oleellista ollut perehtyä jo heti kun mä tänne tulin. (asiantuntija)

Työn kehittäminen on jouduttu karsimaan työstä pois

Asiantuntijatyön ytimeen kuuluvat usein uuden luominen, kehittäminen ja uutta kohti meneminen, eikä työn lopputulos ole välttämättä täysin tiedossa (Hakkarainen ym. 2012). Haastatteluaineistossa nousi kuitenkin vahvasti esiin, että monen kohdalla kehittäminen ja uuden rakentaminen puuttuivat omasta työstä lähes kokonaan, vaikka juuri ne olisivat olleet ”työn suola” tai kiinnostuksen kohde.

Haastatteluissa tuotiin esiin, miten ”työstä jätetään pois kehittämistehtävät tai -työt, kun on pakko luopua jostakin,.. koska toiminta pitää turvata siinä perustyössä”. Kaikki innovatiivinen toiminta, saatettiin joutua siirtämään syrjään odottamaan parempia aikoja.

Lisäksi oman asiantuntijuuden kehittämistä vaikeutti se, että tarjolla oleviin koulutuksiin ei ollut mahdollisuuksia osallistua. Useimmiten syynä oli ajan puute, kuten haastateltava kuvaa seuraavassa sitaatissa.

vaikka siihen on sitä koulutusta ollu saatavillakin työnantajan puolelta, mut mä en oo ehtiny osallistua niihin sillon syksyllä. Mulla oli niin kuormittava se syksy ja viime kevät, että en ehtiny niihin hirveesti osallistua, niin nyt huomasin sit, et en osaa sitä tietoo hakee sieltä... Tilastoja, mitä pitäis hakea, niin sitten itellä ei oo taitoa sitten siihen nyt, kun en oo ehtiny olla siinä koulutuksessa (esihenkilö)

Uuden oppimisen rajautuminen pois työstä harmitti monia haastatelluista, mutta harmituksen lisäksi koulutusten jääminen pois omasta työstä saattoi vaikeuttaa ja hidastaa työn tekemistä, esimerkiksi uusia järjestelmiä ei osattu käyttää, kuten esihenkilö kuvaa edellisessä sitaatissa. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikoilla saatetaan tarjota osaamista tukevia koulutuksia ja kannustaa muutenkin osaamisen kehittämiseen, mutta käytännössä työntekijöillä ei ole välttämättä aikaa eikä mahdollisuuksia siihen (Toivanen ym. 2012).

Oman osaamisen kehittämisen lisäksi osa esihenkilöistä oli joutunut jättämään pois työstään omien alaisten toiminnan kehittämisen. Esimerkiksi moni haastateltu esihenkilö toi esiin, että kehityskeskustelut alaisten kanssa olivat jääneet pitämättä, vaikka ne koettiin olennaiseksi osaksi esihenkilötyötä.

Et esimerkiks mul on kehityskeskusteluja, en oo ehtiny pittää tänä talvena, mikä mul on ollu koko ajan mielen päällä, että ehin alottaa, mutta et se keskeyty sitten syksyllä niin paljon tuohon, mulla meni aikaa rekrytointiin yksinkertaisesti, et mä en niinku... Mul ei riittäny voimat enää sitten niinku ylimääräseen, että... (esihenkilö)

Usein kehittämistyö oli jouduttu asettamaan itse syrjään kiireen vuoksi, mutta joidenkin kohdalla kehittäminen ja siihen liittyvät tehtävät olivat siirretty kokonaan toisaalle omasta työnkuvasta.

Vuorovaikutukselle ei paikkoja, tiloja eikä aikaa

Nykypäivänä asiantuntijatyö on usein sidoksista eli työtä tehdään harvoin yksin ja työt ovat kietoutuneet muiden töihin ja tehtäviin (Toivanen ym. 2016). Myös töiden koordinointi, yhteisen ymmärryksen syntyminen sekä ideoiden, osaamisen ja oivallusten jakaminen edellyttävät vuorovaikutusta. Asiantuntijatyössä uuden syntymistä ja yhteisen sosiaalisen pohjan rakentamista vaikeuttaa se, jos yhteisen rakentamiselle ja uudistavalle dialogille ei ole tiloja, paikkoja tai yhteistä aikaa. Moni haastateltava toi esiin, että yhteiset keskustelut, jutustelut sekä epäformaalimpi kuulumisten vaihto olivat jääneet vähäisiksi tai pahimmillaan kokonaan omasta työstä pois. Seuraava sitaatti valottaa vuorovaikutuksen toivetilan ja todellisuuden välistä kuilua: haluttiin olla muiden joukossa, työn tekemisen ytimessä, mutta oli päiviä, kun istuttiin lähes koko päivä omassa kopporossa.

Et semmosta niinku, et ei sun tarvi olla koko ajan kattomas kelloo tai koko ajan kattomas sitä, et joku soittaa sulle. Et kyl se on semmonen, et kyl sä haluat, että sä oot siellä ytimessä niin sanotusti. Että kun tuolta se kuitenkin se meiänkin raha niin sanotusti tulee, niin siellä niinku haluais olla, ja ne on kuitenkin ne henkilöt, ketkä tuolla sen niinku työn tekee, sen viimisen työn, niin et kyl haluais olla enemmän heiän kans tekemisissä. Et on niitä päiviä, kun tuntuu, et se kalenteri on niin täynnä kaikkia niitä palavereja, et sä ehdit ehkä aamulla just ja just morjens sanomaan heille, ja sit sä istut täällä omassa kopperossas. (asiantuntija)

Esihenkilöt puolestaan toivat esiin, että olisi tärkeä tavata omia alaisia, vaihtaa kuulumisia, olla läsnä, tavoitettavissa ja lähellä. Nämä kohtaamiset koettiin tärkeinä, jotta tiedettäisi ”miten siellä menee” tai ”mitä heil on sydämellä”. Haluttiin antaa aikaa alaisille ja kohdata heitä:

Mä haluaisin, että mulla ois enempi aikaa mun työntekijöille. Mä ehtisin kohdata heitä tuolla työn ääressä, kysyä mitä heille kuuluu, miten on työpäivä mennyt, minkälaisia kohtaamisia ja asiakkaita heillä on ollu, mitä heillä on mielenpäälle, onko huolia. (esihenkilö)

Aikaisemmin tutkimuksissa on myös havaittu, että sosiaalinen vuorovaikutus ja kasvokkaiset kohtaamiset työpaikalla ovat keskeisiä uusia oivalluksia luovien serendipisyyskokemusten paikkoja asiantuntijatyöpaikoilla (Toivanen ym. 2021).

Vaikutusvalta osin puutteellista

Asiantuntijatyö ja esihenkilötyö sisältävät yleensä vaikutusvaltaa omaan työhön ja siihen liittyviin asioihin. Andersen kollegoineen esittää (2024), että vaikutusvalta on relationaalinen, vastavuoroinen ja dynaaminen käsite, joka muotoutuu osin työntekijöiden välisissä suhteissa ja yhteistyössä (ks. myös Wåhlin-Jacobsen 2018).

Toisinaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on asiantuntijatyössä kuitenkin varsin kapea (ks. myös luku vaikutusvalta), mikä voi vaikeuttaa työn tekemistä ja tavoitteiden saavuttamista. Esimerkiksi eräs esihenkilö koki, että hänellä ei ollut riittävästi mahdollisuuksia päättää oman vastuualueensa asioista. Puutteet vaikutusvallassa mutkistivat toimintaa, kuten esihenkilö kuvaa seuraavassa:

Tällä hetkellä mä oon kokenut sen sillä lailla hyvin ristiriitaisena, kun mä oon ajatellut aina, että esihenkilötyöhön kuuluu olennaisena osana päätöksenteko ja nyt kun sitä päätöksentekoa ei voi itse tässä aina tehdä, niin se mutkistaa sitä, että pitää ottaa paljon huomioon ja miettiä että onko tämä minun päättävällän alla tämä asia vai pitääkö mun kääntyä siinä joko palvelupäällikön puoleen tai sitten vastuuyksikköpäällikön puoleen. (esihenkilö)

Vaikutusvaltaan ja ihmisten välisiin suhteisiin liittyi lisäksi haastatteluissa esiinnoussut tiedonsaannin teema. Kenellä on oikeus saada mitään tietoa? Kuvaava esimerkki tästä on henkilöstön palkka-asiat, jotka eivät ole kaikkien tiedossa, mutta johon liittyvät asiat saattavat kuulua omaan työhön.

Se on ehkä semmoinen, että esimiesroolillahan meillä semmoinen, että palkka-asiathan ei kuulu. Siinä on se hauskuus, että vanhasta roolista mä en itse asiassa tiedä niistä, koska johtajatasolle kuuluu palkkojen hoitaminen. Mutta sitten tullaan siihen, että ihmisten palkkausasioissa esimerkiksi esimiehen pitäisi pystyä perustelemaan asioita. Nyt on mielenkiintoinen perustella asiaa, kun sä et tiedä sen lähdekohtaista palkkaa kuitenkään... Se on vähän semmoinen, että tuntuu siltä, että eikö olis parempi että se johto hoitaisi sen itse, ellei ne anna minulle kaikkea tarvittavaa informaatiota.
(esihenkilö)

Kuten jääminen päätöksenteon ulkopuolelle, myös tiedonsaannin puutteet voivat vaikeuttaa asiantuntijana toimimista ja haitata työn sujuvuutta.

Olennaisen puuttuminen voi vaarantaa asiantuntijuutta ja uudistumista

Kaikki tunnistetut asiantuntijatyöstä puuttuvat olennaiset sisällöt liittyivät asiantuntijuuden ytimeen eli hyvään tietämykseen ja tietopohjaan sekä uuden syntymiseen. Tunnistetut olennaisen puutteet asiantuntijatyössä ja näiden mahdolliset seuraukset on esitetty kootusti kuviossa 18.

Kuvio 18. Olennaisen puuttuminen asiantuntijatyössä



7.3. Pohdinta

Työtehtävät määrittävät mitä tietyssä roolissa tai asemassa olevien työntekijöiden odotetaan tekevän. Tämä voi viitata rooliin sopiviin toimiin, sisältöihin ja tehtäviin, tai laajempiin vastuisiin, joiden taustalla ovat niin organisaatio- ja yksikötason kuin henkilökohtaiset tavoitteet, joiden pohjalta voidaan arvioida ja tunnistaa oma ja muiden osaaminen ja pätevyys. Näiden tavoitteiden täyttymiseen liittyy positiivinen minäkuva ja itsearvostus (Fila ym. 2024.) Erityisesti ydintehtävät ja niihin liittyvien tavoitteiden täytyminen ovat tärkeitä, koska ne luovat työlle merkityksen, vahvistavat rooliin liittyvää identiteettiä ja autonomista motivaatiota (Rosso ym. 2010; Ashforth & Shinoff 2016). Vastaavasti olennaisten tehtävien puuttuminen omasta työstä voi olla uhka omalle ammatilliselle identiteetille, koska tehtävien puute voi estää työn tavoitteiden saavuttamisen (Fila ym. 2024). Ehkä nämä tunnistetut puuttuvat työn ulottuvuuden liittyvät myös itsemäärittämisteorian viitekehyksessä esiin nostettuihin ihmisen perustarpeisiin - kykenevyyteen, yhteenkuuluvuuteen ja autonomiaan (Määttä ym. 2023) - minkä vuoksi nämä puutteet saatetaan kokea erityisen raskaina.

On myös huomattava, että siihen miten oleellisten tehtävien puuttuminen koetaan, liittyy se, onko kyse tilapäisestä vai pysyvästä tilanteesta, ja mistä tilanne johtuu. On hyvin eri tilanne, jos joutuu esimerkiksi kollegan sairastumisen vuoksi jättämään omia ydintehtäviä tekemättä, kuin jos lähtökohtaisesti omaan työhön kuuluvaksi arvioituja tehtäviä siirretään pysyvästi jollekin toiselle ilman perusteluja. On oletettavaa, että satunnainen tai ajoittainen ydintehtävien puute ei vielä uhkaa ammatillista identiteettiä, mutta voi aiheuttaa tunnereaktioita kuten turhautumista tai harmitusta. Sen sijaan pitkittyneeseen tai pysyvään tilanteeseen voi liittyä toiminnan muutoksia, kuten sitoutumisen heikentymistä tai työpaikan vaihtoa. (Fila ym. 2024.)

OSA III: Tutkimushavaintoja työn rajaamisesta

Niin se, että sitten toisaalta, jos päättäis ihan hirveän kategorisesti ruveta rajaamaan, että en koskaan ikinä, että se on hirveä vääryys, jos mä joudun sitä tekeen, niin sit mua stressais myös se, et mä joudun tavallaan, en mä tie, et miten tän nyt kuvailis, mutta siis että, jos sitä rupeis hirveen tiukasti itseltään rajaamaan, niin se vois nostaa sitä kuormitusta ja stressiä siitä asiasta, että jos mä nyt joudun vastaan tähän puhelimeen, ni sit mulla olis siitä valmiiksi huono omatunto.

8. Työn rajaamisen mahdollisuudet asiantuntijatyössä

Kirsi Yli-Kaitala, Marja Känsälä, Kaisa Reuna & Minna Toivanen

Miten asiantuntijatyön ylipursuaminen ilmenee ja millä tavoilla asiantuntijatyöpaikat ja asiantuntijat voivat hallita työnsä määrällisiä ja laadullisia rajoja sekä työn ja muun elämän rajapintoja? Näitä teemoja tarkasteltiin hankkeessa ASIAn (ent. YTY) jäsenille suunnatun e-lomakkeen (n=189) avulla. Tavoitteena oli ymmärtää, millaiset käytännöt ja rakenteet tukevat tai haastavat työn rajaamista nykyisessä asiantuntijatyössä. Analyysissa yhdistettiin laadullinen sisällönanalyysi ja SBERT-pohjainen tekoälyavusteinen klusterointi, jonka avulla paikannettiin työn rajaamista vaikeuttavia ja helpottavia tekijöitä.

8.1. Työn rajat hämärtyvät – rajaamisen mahdollisuudet tunnistettava

Nykyisessä paineisessa ja itsenäisyyttä korostavassa asiantuntijatyössä työn rajat hämärtyvät helposti. Tämä koskee sekä työn ja vapaa-ajan limittymistä että työn määrää ja sisältöä. Työn rajaamisen mahdollisuuksien tunnistamisesta onkin tullut yhä tärkeämpää. Työn rajaamista voi jäsentää seuraavasti:

- Työn määrällinen rajaaminen liittyy työkuorman hallintaan ja siihen, kuinka työ määrä suhteutetaan käytettävissä olevaan aikaan ja resursseihin (Green 2004; Kubicek 2015).
- Laadullisella rajaamisella tarkoitetaan tehtäväkuvan selkeyttä – missä määrin työntekijä kokee tehtävien kuuluvan omaan rooliin (Perlow & Porter 2009).
- Sosiaalinen ja ajallinen rajaaminen viittaa työn ja vapaa-ajan erottamisen lisäksi vuorovaikutuksen ja tavoitettavuuden pelisääntöihin – miten, milloin ja missä määrin työyhteisön jäsenten ajatellaan voivan tavoitella toisiaan (Allen ym. 2014).

Itsenäisessä asiantuntijatyössä työn rajaaminen saatetaan herkästi kokea ensisijaisesti työntekijän oman vastuun piiriin kuuluvaksi. Rajaaminen ei kuitenkaan ole vain yksilön omien valintojen tulosta, vaan myös organisaatiolla ja työyhteisöllä on siinä keskeinen rooli (Hernes 2004). Työn rajaamisen mahdollisuuksiin vaikuttavat yksilön omien toimien lisäksi työpaikan rakenteet, työnjako, resurssointi, johtamiskäytännöt ja työkulttuuri (Kossek & Lautsch 2012).

Käytännössä rajaaminen on jatkuvaa neuvottelua tavoitteiden, aikataulujen ja tavoitettavuusodotusten välillä: esimerkiksi kuinka tehtäviä priorisoidaan, millaiset ovat yhteydenpidon ajat ja kanavat ja miten määritellään ”valmiin” työn kriteerit.

Myös sukupuolittuneet roolit voivat vaikuttaa siihen, miten työn rajat muodostuvat ja kuinka herkästi ne rikkoutuvat. Eri sukupuoliin saatetaan esimerkiksi liittää erilaisia odotuksia tavoitettavuudesta, joustavuudesta ja ”näkymättömään” työhön tarttumisesta (Choroszewicz & Adams 2019). Viimeaikaisten tutkimusten mukaan asiantuntijanaiset kuormittuvatkin miehiä useammin kiireestä, monitehtäväsyydestä ja tunteesta, ettei työtä ehdi tehdä toivotulla tasolla (Sutela ym 2024; Toivanen & Väänänen 2024).

Rajojen ylittäminen ei kuitenkaan aina ole kielteistä: se voi lisätä joustavuutta ja mahdollistaa mielekkään työnjaon, mutta jos yhteisiä pelisääntöjä ei ole, rajojen ylitykset lisäävät herkästi kuormitusta ja epäselvyyttä (Toivanen ym. 2014).

Työn rajojen häilyvyys näkyy erilaisissa arjen tilanteissa: ilta- ja viikonloppuviestintänä, samanaikaisten tehtävien kasautumisena, ad hoc -pyyntöinä ja jatkuvan tavoitettavuuden odotuksena. Näiden käytäntöjen tunnistaminen ja kehittäminen – sekä yksilö- että organisaatiotasolla – on ajankohtaisempaa kuin koskaan.

8.2. Työn ylipursuamista ja työn rajaamisen teemoja tarkasteleva kysely

Työn rajaamisen tematiikkaa ja työn ylipursuamisen kokemuksia tarkasteltiin Asiantuntijat ja Esihenkilöt (ASIA, ent. YTY) ry:n jäsenille suunnatussa e-lomakekyselyssä (n=189). Tutkimuksessa kiinnostus kohdistui työn ylipursuamisen kokemuksen yleisyyteen ja muotoihin sekä työn rajaamista vaikeuttaviin ja helpottaviin tekijöihin. Vuonna 2023 toteutetun, neljästä avokysymyksestä ja taustatietokysymyksistä koostuneen kyselyn vastaajista naisia oli 59 prosenttia ja miehiä 40 prosenttia. Vastaajista 63 prosentilla oli joko ammattikorkeakoulututkinto tai yliopisto/tutkijakoulutus. Analyysissa yhdistettiin laadullinen sisällönanalyysi ja SBERT-pohjainen tekoälyavusteinen klusterointi. Analyysissa kartoitettiin, kuinka yleistä työn ylipursuaminen on, miten se ilmenee sekä tunnistettiin työn rajaamista helpottavia ja vaikeuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen tuloksia täydennettiin kvantitatiivisella sisällönanalyysillä ja ryhmiäeroja tarkasteltiin tilastollisin menetelmin.

8.3. Työn ylipursuaminen on arkipäivää vastaajille

Tulokset osoittavat, että työn ylipursuaminen on kyselyyn vastaajille arkipäiväinen ilmiö. Lähes kaksi kolmasosaa koki työnsä ylittävän kohtuullisuuden rajat usein, ja vain harva kertoi välttyvänsä siltä kokonaan. Ylipursuaminen ei ollut selkeärajainen kokemus, vaan se ilmeni useina limittäisinä ja toisiaan vahvistavina muotoina. Tyypillisimmin se liittyi liialliseen työn määrään, mutta vastaajat kuvasivat myös:

- työn valumista vapaa-ajalle (esim. ilta- ja viikonloppuviestintä, työnteko vapaa-ajalla ja loma-aikoihin)
- tehtävien laajenemista varsinaisen roolin ulkopuolelle
- päällekkäisiä, keskeytyksiä tuottavia tehtäviä ja ristiriitaisia prioriteetteja
- jatkuvaa tavoitettavuuden odotusta ja viestintäkanavien aiheuttamaa kuormitusta, joka rikkoo työpäivää.

Ylipursuaminen näkyi arjessa konkreettisina tilanteina: kokousten päällekkäisyytenä, lyhyinä reagointiaikoina, ad hoc -pyyntöinä sekä työn huomaamattomana laajenemisena ohi alkuperäisen tehtävänkuvan.

8.4. Eroja sukupuolen mukaan

Työn ylipursuamiseen liittyvät kokemukset erosivat sukupuolen mukaan. Naiset raportoivat ylipursuamista miehiä useammin, ja heidän kuvauksissaan korostuivat erityisesti:

- määrällinen kuormitus ja jatkuva kiire
- tehtävä- ja roolirajojen epäselvyys
- kokemus vastuun kasaantumisesta.

Miesten vastauksissa painottuivat useammin käytännön järjestelyihin ja ajoittaisiin aikatauluhaasteisiin liittyvät tilanteet (esim. ruuhkahuiput). Kiirettä ja ajanhallinnan vaikeuksia esiintyi molemmissa ryhmissä, mutta naiset kuvasivat miehiä useammin jatkuvaa ja vaikeasti hallittavaa kuormitusta, kun taas miehillä ylipursuaminen näyttäytyi useammin jaksottaisena.

8.5. Rajaamista vaikeuttavat ja helpottavat tekijät

Työn rajaamista vaikeuttavat tekijät olivat vastaajien mukaan useimmiten organisaation rakenteisiin tai toimintatapoihin liittyviä, mutta myös joitakin yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä tunnistettiin. Yleisimmin mainitut rajaamista vaikeuttavat tekijät olivat (kuvio 19):

- Johtaminen ja työkuulttuuri: epäselvät prioriteetit, vähäinen tuki tehtävien rajaamiseen sekä "aina tavoitettavissa" -odotus.
- Resurssointi: alimiehitys, sijaisjärjestelyjen puute ja epätasainen työnjako.

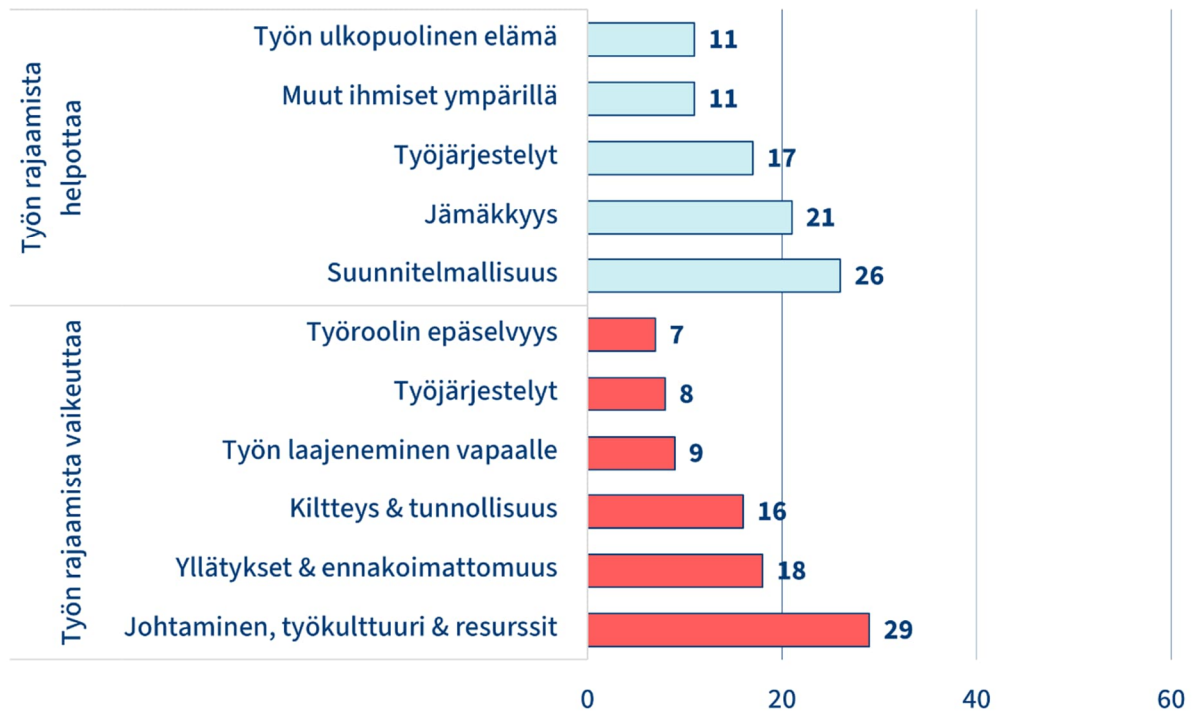
- Tehtäväkuvien epäselvyys: roolien limittyminen ja vastuiden venyminen.
- Työn yllätyksellisyys ja ennakoinnottomuus: äkilliset pyynnöt, muuttuvat aikataulut ja jatkuvat keskeytykset.
- Yksilölliset tekijät: tunnollisuus, vahva vastuuntunto ja vaikeus sanoa ei, jotka venyttävät rajoja.

Rajaamista helpottivat taas ennen kaikkea omat toimintatavat ja yhteiset pelisäännöt. Keskeisiä olivat (kuviokuva 19):

- Oma tietoinen suunnittelu: suunnitelmallisuus työn teossa.
- Jämäkkyys: selkeät priorisointiperiaatteet, tehtävien aikarajaus.
- Käytännön työjärjestelyt: etätyömahdollisuudet, liukuvat työajat ja keskeytyksettömät työpäivät ("hiljaiset tunnukset").
- Yhteiset pelisäännöt: sovitut tavoitettavuusikkunat, kanavakohtaiset vastausajat ja kevyemmät kokouskäytännöt.
- Työyhteisön ja esihenkilön tuki: lupa karsia, priorisoida ja siirtää tehtäviä sekä realistinen resurssointi.
- Työn ulkopuolisen elämän rakenteet: perhe- ja harrastusaikataulut, jotka auttavat irrottautumaan työstä.

Tietoisesta suunnittelusta yhteydessä korostui, että yksilöllinen rajanveto ja työn suunnittelu onnistuu paremmin, kun työn rajaaminen on sallittu ja säännöllinen keskustelun aihe työyhteisössä.

Kuvio 19. Työn rajaamista vaikeuttavat ja helpottavat tekijät asiantuntijatyössä (%). Työterveyslaitos: E-lomakekysely ASIAn jäsenille v. 2023



8.6. Pohdinta

Kokonaisuutena tulokset antavat kuvan asiantuntijatyöstä, jossa rajojen ylläpitäminen on monille tasapainoilua työn vaatimusten, käytettävissä olevien resurssien ja omien voimavarojen välillä. Rajojen rikkoutumisen taustalla oleva työn ylipursuaminen kytkeytyy useimmiten liian suureksi koettuun työmäärään, työn intensiiviseen rytmiin, jatkuvaan tavoitettavuuteen sekä tehtävien epäselviin rajoihin. Työn rajat eivät myöskään hahmotu yksiselitteisinä, vaan ne rakentuvat arjen käytännöissä ja limittyvät muun elämän kanssa. Määrälliset, tehtäväkohtaiset ja sosiaaliset rajat kietoutuvat toisiinsa: kun yksi raja pettää, se voi helposti vetää mukanaan muitakin.

Tulosten perusteella rajaamista vaikeuttavat tekijät ovat pääosin organisaatiotasolla ja liittyvät muun muassa resurssointiin, johtamiskäytäntöihin ja työkuultuuriin. Rajaaminen taas usein helpottuu yksilön omien toimien ansiosta: suunnittelun, jämäkkyiden ja omien rajojen aktiivisen puolustamisen. Kiinnostavaa on, että organisaation tai esihenkilön tuki mainittiin yllättävän harvoin rajaamista vahvistavana voimavarana. Tämä on linjassa aiemman tutkimusnäytön kanssa, jonka mukaan asiantuntijatyön rajojen hallinta jää usein yksilön vastuulle (Mazmanian ym. 2013; Orlikowski & Yates 2013; Karjalainen 2021). Yksittäiselle työntekijälle jätettynä tehtävä on kuitenkin hankala, sillä monet vakiintuneet käytännöt, kuten jatkuvan tavoitettavuuden odotus, tekevät esteistä sitkeitä ja vaikeasti muutettavia.

Työn rajojen hallinta ei ole siis vain yksilön taito, vaan kunkin työpaikan kontekstissa rakentuva, jatkuvasti neuvoteltu prosessi. Se syntyy arjen yhteistyöstä: yhteisistä pelisäännöistä, selkeästä työnjaosta, realistisesta resursoinnista ja esihenkilötyöstä, joka tukee priorisointia ja työn ja muun elämän rajaamista. Yksilön taidot, kuten ajankäytön suunnittelu ja rajanveto, ovat tärkeitä, mutta ne edellyttävät rakenteita ja kulttuuria, jotka mahdollistavat niiden hyödyntämisen. Siksi työn rajojen hallintaa on syytä tarkastella yhtä aikaa yksilön, tiimin ja organisaation tasoilla: mitä kukin voi tehdä, ja mitkä käytännöt sovitaan yhdessä. Muuttuvassa työssä rutiineja pitää päivittää ja rajoja määritellä uudelleen.

Kaiken kaikkiaan tutkimus syventää ymmärrystä asiantuntijatyön rajojen hallinnan monikerroksisuudesta ja osoittaa, että yksilölliset keinot eivät yksin riitä. Ilman organisatorisia ja kulttuurisia muutoksia työn rajaamisen edellytykset jäävät helposti vaillinaiseksi.

9. Työn psykologiset rajat ja niiden hallinta

Marja Känsälä, Minna Toivanen & Kirsi Yli-Kaitala

Tässä luvussa tarkastellaan työn psykologista rajaamista 18 ASIA ry:n jäsenen teemahaastattelun pohjalta laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Työn rajaaminen ei ole vain työn ajallista tai tilallista säätelyä, vaan työtä rajataan myös ajatuksissa ja kokemuksissa. Haastateltavat kuvasivat erilaisia keinoja, joilla he pyrkivät hallitsemaan työn ja muun elämän välistä rajaa, kuten suojaamalla itseään työn liialliselta tunkeutumiselta vapaa-ajalle – esimerkiksi rakentamalla mentaalisia rajoja, tietoisesti irrottautumalla työstä – tai toisaalta hyväksymällä työn läsnäolon vapaa-ajalla työn merkityksellisyyden tai moraalisen vastuun vuoksi. Tulokset valottavat, miten asiantuntijat neuvottelevat työn ja muun elämän rajasta ja millaisia psykologisia keinoja rajojen hallintaan liittyy.

9.1. Rajojen hallinta asiantuntijatyössä

Asiantuntijat kokevat nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä lisääntyneitä paineita työn ja muun elämän sekoittumiseen digitalisaation sekä lisääntyneen etä- ja hybridityön vuoksi. Työntekijöihin kohdistuva paine rajojen ylitykseen kasvaa tasaisesti, mikä vaikeuttaa työ- ja yksityiselämän tasapainon saavuttamista (Mellner ym. 2014). Nykyaikaisessa työelämässä, jossa kahden ansaitsijan pariskunnat ovat yleisiä ja monilla miehillä ja naisilla on useita työ- ja vapaa-ajan rooleja, suuri osa yksilöistä on "kaksoiskeskeisiä" eli he samaistuvat vahvasti sekä työ- että vapaa-ajan rooleihinsa erityisesti Pohjoismaissa (Mellner ym. 2021; Ferrarini & Duvander 2010; Kossek ym. 2012). Naiset kokevat useammin työhön ja muuhun elämään liittyen roolien sekoittumisen tilanteita (Schieman & Glavin 2008; Sutela ym. 2024; Toivanen 2024). Työ- ja yksityiselämän ristiriidoista voi seurata vakavia stressiin liittyviä terveysongelmia esimerkiksi pohjoismaisten tutkimusten mukaan (Borgmann ym. 2019; Mellner ym. 2021). Psykologisen irrottautumisen vaikeus voi johtaa pitkittyneeseen kuormitukseen, univaikeuksiin sekä heikompaan palautumiseen (Derks ym. 2014).

9.2. Työn ja muun elämän välisten rajojen hallinta

Tässä luvussa esitettävä analyysi paikantuu työn ja muun elämän välisten rajojen hallinnan (boundary management) kirjallisuuteen (Nippert-Eng 1996; Kossek ym. 2012). Kyseinen viitekehys tarkastelee, kuinka yksilöt pyrkivät säätelemään eri elämänalueiden – erityisesti työn ja muun elämän – vaatimuksia ja keskinäisiä suhteita. Aiemmassa tutkimuksessa on tunnistettu erilaisia rajanhallintastrategioita, joista keskeisiä ovat segmentointi (työn ja muun elämän pitäminen selkeästi erillään), integrointi (työn ja muun elämän yhdistäminen arjen käytännöissä) sekä näiden hybridimuodot (Nippert-Eng 1996; Ashforth ym. 2000).

Rajojen hallinnassa ei ole kyse vain valitusta rajanhallintatyylisestä, vaan myös yksilön kokemasta kontrollista – eli siitä, missä määrin henkilö kokee voivansa itse säädellä rajojen sijaintia ja läpäisevyyttä (Kossek ym. 2012). Tässä yhteydessä erotetaan preferoitu taktiikka (mieluisin tapa hallita rajoja) ja käyttöönotettu taktiikka (todellisuudessa käytetty tapa), joiden yhteensopivuus

tai ristiriita vaikuttaa rajojen hallinnan onnistumiseen ja hyvinvointiin. Rajojen rikkominen määritellään käyttäytymiseksi tai tapahtumiksi, jotka joko rikkovat tai laiminlyövät yksilön haluaman työn ja muun elämän välisen rajan (Kreiner ym. 2009). Tällaiset rikkomiset voivat olla joko ulkoisesti pakotettuja tai sisäisesti hyväksytyjä, ja ne voivat liittyä esimerkiksi työn emotionaaliseen kuormittavuuteen, moraaliseen vastuuseen tai työn merkityksellisyyden kokemukseen.

9.3. Rajojen hallinta psykologisena prosessina

Analyysin lähtökohtana on työn ja muun elämän välisten rajojen hallinta psykologisena ilmiönä. Tarkastelun kohteena on, miten asiantuntijat työstävät rajoja paitsi ajassa ja tilassa, myös ajatuksissa ja kokemuksissa – ja millaiset yksilölliset tekijät vaikuttavat näihin prosesseihin. Lähestymistavassa korostuu sisäinen kokemus rajoista: ei ainoastaan se, mitä yksilöt tekevät ulkoisesti, vaan miten he kokevat ja jäsentelevät rajat mielessään.

Rajojen hallinta ei ole pelkästään ulkoisten rakenteiden – kuten työajan tai fyysisen tilan – säätelyä, vaan usein kyse on subjektiivisista ja kognitiivisista valinnoista. Näiden kautta yksilö pyrkii ylläpitämään hallinnan tunnetta. Työn ja muun elämän rajat ymmärretään mielen sisäisenä neuvotteluna, jossa hyödynnetään erilaisia psykologisia ja kognitiivisia strategioita. Näitä voivat olla esimerkiksi tietoinen irrottautuminen, ajallinen rajaaminen, emotionaalinen etäisyys tai työn merkityksellisyyden uudelleenmäärittely.

9.4. Työn ja muun elämän rajaamisen kokemukset ja käytännöt

Haastateltavat kuvasivat, kuinka he rakentavat psykologisia keinoja suojatakseen itseään työn liialliselta tunkeutumiselta muuhun elämään ja työn jatkuvalta läsnäololta. Toisaalta osa kertoi myös tilanteista, joissa työn rajojen ylittäminen tapahtui tietoisesti – esimerkiksi työn merkityksellisyyden tai moraalisen vastuun vuoksi. Seuraavaksi kuvataan haastateltavien kokemuksia laadullisen sisällönanalyysin keinoin.

Rajanveto työn ja muun elämän välillä

Haastatteluissa asiantuntijat kuvaavat erilaisia konkreettisia ja psykologisia keinoja, joilla he pyrkivät vetämään rajan työn ja muun elämän välille. Monille selkeä työaika ja fyysinen työpaikka muodostavat tärkeän rakenteellisen rajan: "Kun on oikea työ, päivätyö ja koti, niin se... Siinä on semmonen selkeämpi raja." Tällainen selkeys auttaa hahmottamaan, milloin työ alkaa ja päättyy, ja tukee työstä irrottautumista vapaa-ajalla. Useat haastateltavat korostavat tietoista päätöstä olla ajattelematta tai tekemättä töitä vapaa-ajalla. Rajanveto tapahtuu esimerkiksi siirtymähetkissä:

Et yrittää sitä, et jättäis tos viimeistään tos portilla tai sit siinä kohtaa kun autoon istahtaa, niin et siinä kohtaa jättäis ne sit tänne, et miettii niitä sit täällä takasin tääl työmaalla...

Tämä kuvaa pyrkimystä psykologiseen irrottautumiseen, jossa työasiat jätetään taakse fyysisen siirtymän myötä. Vapaa-ajan suojaaminen koetaan tärkeäksi, ja siihen liittyy vahva läsnäolon periaate:

Ja sitten se, et sillon, kun mä pyydän oikein virallisesti vapaata, ni sillon mä oon vapaalla. Ja sit lomalla, sillon mä oon lomalla.

Tällainen rajausta perustuu henkilökohtaiseen päätökseen ja asenteeseen, jossa vapaa-aika nähdään palautumisen aikana ja omana aikana, johon työ ei ulotu.

Monet haastateltavat nostavat esiin myös arvomaailman merkityksen rajojen hallinnassa. Työn ulkopuolisen elämän priorisointi ja arvostus ohjaavat rajojen vetämistä: "Mä oon ehdottomasti äiti tässä elämässä, jos mä jotain oon... että ku mä olen kotona, niin minä pyrin oleen kotona." Tällaiset henkilökohtaiset arvot toimivat sisäisinä ohjenuorina, jotka tukevat työn ja muun elämän tasapainoa.

Rajanvetoon työn ja muun elämän välillä liittyy keskeisesti kokemuksen kautta opittu taito. Haastateltavat kuvaavat, kuinka vuosien myötä on opittu laskemaan rimaa, sietämään keskeneräisyyttä ja luottamaan siihen, että kiire helpottaa: "Enää ei ole tavallaan semmoista, että paineita siitä että pitää näyttää että kyllä mä näistä selviän." Kokemus tuo malttia ja kykyä erottaa olennaiset asiat kiireen keskellä. Joillekin rajojen tunnistaminen on ollut seurausta loppuunpalamisesta, joka on pakottanut arvioimaan omia rajoja uudelleen: "Se opetti rajaamaan yhdellä tavalla." Tällaiset kokemukset ovat muovanneet suhtautumista työhön ja vahvistaneet tarvetta suojata omaa hyvinvointia.

Haastatteluissa korostui vahvasti kokemus siitä, että työn ja muun elämän rajojen hallinta on ensisijaisesti yksilön vastuulla. Asiantuntijat kuvasivat, kuinka työn laajuus ja jatkuva saavutettavuus edellyttävät tietoista rajaamista:

Työssä on niin paljon kaikkea, johon voisi tarttua. Sitä on joka puolella. Et ellei tee itse sitä rajaamista, niin ei kukaan muukaan rajaa.

Rajojen vetämättä jättäminen voi johtaa huomaamatta kertyvään ylikuormitukseen, kuten eräs haastateltava totesi: "Todella äkkiä käy niin että hetkinen, olenkin tehnyt joka päivä kaks tuntia ylimääräistä. No, se on 10 tuntia tällä viikolla." Rajojen asettaminen ei koske vain omaa ajankäyttöä, vaan myös vuorovaikutusta muiden kanssa. Eräs esihenkilö kuvasi, kuinka hän on rajannut tavoitettavuuttaan tiimilleen:

Kaikki esimerkiksi tiimiläiset tietää ja minä aina sanonkin, että mulle saa soittaa ja ottaa yhteyttä ihan milloin vaan, kunhan vain hyväksyy sen, että minä sitten valitsen, että onko se niin akuutti, että minä alan sitä hoitamaan.

Tämä osoittaa, että rajojen hallinta voi sisältää myös sosiaalista neuvottelua ja odotusten säätelyä.

Useat asiantuntijat ovat kehittäneet omia konkreettisia keinoja rajojen tukemiseksi. Esimerkiksi huolivihko tai fiilisivihko toimii keinona purkaa työpäivän aikana syntyneitä ajatuksia ja tunteita:

Jos tulee iltoja, missä mietit jotain, esimerkiksi työpäivän aikana syntyneitä konfliktitilanteita tai jotain asioita, mikä vaivaa... niin mulla on yöpöydän vieressä on vihko, mihin kirjaan ne asiat, mitkä minua häiritsevät.

Kirjaaminen toimii paitsi stressin purkukeinona myös rajojen selkeyttämisen välineenä, joka auttaa siirtämään työasiat pois mielestä vapaa-ajalla.

Työn ja muun elämän rajojen joustavuus ja sekoittuminen

Haastatteluissa nousi esiin, että työn ja muun elämän rajat eivät ole kaikille selkeitä tai ehdottomia. Monet asiantuntijat kuvaavat eri elämänalueiden välisten rajojen joustavuutta myönteisenä asiana. Työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla voi tuoda helpotusta ja hallinnan tunnetta: "Jos minulla on joku työasia joka vaikuttaa siihen kotiloon, niin meillä on jopa ihan sopimus, että mä saan lähteä takaisin töihin." Tällainen jousto voi olla osa henkilökohtaista strategiaa, jossa työn ja muun elämän rajat neuvotellaan tilanteen mukaan. Joustavuus näyttäytyy myös vastavuoroisena:

Mun on myös mahdollisuus, tai mä saan sitä joustoa toiseen suuntaan kanssa. Toki se sit tarkoittaa ehkä sitä, että mä sitten illalla teen se raportin valmiiks, mutta se on mun mielestä ihan ok.

Tämä kertoo siitä, että elämänalueiden rajojen hallinta ei ole yksisuuntaista, vaan sisältää molemminpuolista liikkumavaraa, joka voi tukea sekä työn sujuvuutta että henkilökohtaista hyvinvointia.

Haastatteluissa korostui, että työn ja muun elämän rajojen sekoittuminen ei aina ole ulkoisten vaatimusten seurausta, vaan usein kyse on omasta valinnasta. Eräs asiantuntija kuvasi, kuinka jatkuva työviestien tarkistaminen on oma päätös eikä hän koe sitä muuta elämää häiritseväksi:

Sanonko mä, että harvoin menee tuntia, jolloin en ole tarkistanut sähköposteja tai WhatsAppia tai viestejä, mutta kuitenkin se on mun oman päätöksen kautta, eikä sen takia että joku piippaus häiritsi sitä mun kotiarkea.

Tämä viittaa siihen, että rajojen hallinta voi olla aktiivista ja tietoista, vaikka työn läsnäolo vapaa-ajalla olisikin jatkuvaa. Erityisesti esihenkilöasemassa työskentelevät kuvaavat rajojen joustoa osana vastuullista roolia ja halua tukea muita. Työajan ulkopuolinen tavoitettavuus voi näyttäytyä moraalisenä valintana, joka liittyy toisten hyvinvoinnin tukemiseen:

Kun oli yt:t, niin kyllä mä vastasin yhdeksän aikaan illalla. Mä ajattelin, että kun mä vastaan ja tuen sitä mun alaista, niin mä ehkä saavutan sen, että ne nukkuu ensi yön paremmin.

Tällaista toimintaa ei välttämättä koeta kuormittavana, vaan merkityksellisenä osana johtajuutta ja yhteisöllisyyttä.

Samalla osa haastateltavista kyseenalaistaa jatkuvan tavoitettavuuden ja työn läsnäolon vapaa-ajalla. Eräs asiantuntija pohtii, kuinka itse luodut odotukset voivat ylläpitää jatkuvaa työvalmiutta:

Mut mä en tiedä sitten, tehdäänkö me itsestämme niin hemmetin tärkeitä tai jotain, että me kuvitellaan, että kun me nyt seurataan sitä sähköpostia tuolta puhelimesta tai näin, niin et me oltais jotenkin parempia ihmisiä tai työntekijöitä.

Tämä viittaa siihen, että rajojen hämärtyminen ei aina johdu ulkoisista vaatimuksista, vaan myös sisäistetyistä normeista ja identiteeteistä. Useat haastateltavat kertovat pyrkineensä tietoisesti eroon jatkuvasta tavoitettavuudesta ja työn läsnäolosta vapaa-ajalla oman jaksamisen vuoksi: ”Oman jaksamisen takia niin oon siitä kyllä pyrkinyt eroon.” Tämä osoittaa, että rajojen hallinta on jatkuvaa neuvottelua, jossa yksilö arvioi omia tarpeitaan, arvojaan ja eri elämänalueiden realiteetteja.

9.5. Pohdinta

Yhteenvetona voidaan todeta, että työn ja muun elämän rajojen hallinta asiantuntijatyössä on monitasoinen prosessi, jossa yhdistyvät rakenteelliset, psykologiset, arvopohjaiset ja kokemukselliset ulottuvuudet. Haastatteluissa korostuu myös se, että rajojen hallinta ei ole kaikille samanlaista. Rajanveto näyttäytyykin yksilöllisenä ja toisaalta muiden kanssa neuvoteltuna prosessina. Rajojen hallinta ei ole vain päätöksentekoa, vaan myös itsensä johtamista ja kokemuksen kautta opittua taitoa. Kokemus, ikä, asenne ja suhtautuminen vaikuttavat siihen, miten rajoja vedetään ja kuinka tiukasti niistä pidetään kiinni.

Rajojen vetäminen ei ole vain yksittäinen teko, vaan jatkuvaa neuvottelua. Yksilölliset rajausstrategiat, kuten ajallinen rajaaminen, tavoitettavuuden säätely ja reflektiivinen kirjaaminen, osoittavat, että asiantuntijat rakentavat rajansa aktiivisesti ja tietoisesti. Näissä käytännöissä korostuu ajatus siitä, että hyvinvointi edellyttää oman vastuun ottamista rajojen määrittelystä ja ylläpidosta. Työn ja vapaa-ajan rajojen sekoittuminen ei välttämättä ole ongelma, vaan voi toimia osana asiantuntijan omaa rajatyöskentelystrategiaa. Tärkeää on, että jousto tapahtuu hallitusti ja omien arvojen sekä elämäntilanteen mukaisesti.

Rajojen vetäminen ei ole aina helppoa, mutta se nähdään tärkeänä osana hyvinvoinnin ylläpitämistä. Tämä osoittaa, että rajojen hallinta on jatkuvaa tasapainottelua omien arvojen, roolien ja elämäntilanteen välillä, jotka puolestaan muovaavat käytäntöjä. Rajojen hallinta ei ole yksiselitteistä. Se on dynaaminen prosessi, jossa yksilölliset erot, kuten segmentointi- ja integrointistrategiat, vaikuttavat siihen, miten rajat koetaan ja toteutetaan.

10. Kolme kuvaa hoitotyön esihenkilöiden työn rajaamisen mahdollisuuksista

Minna Toivanen

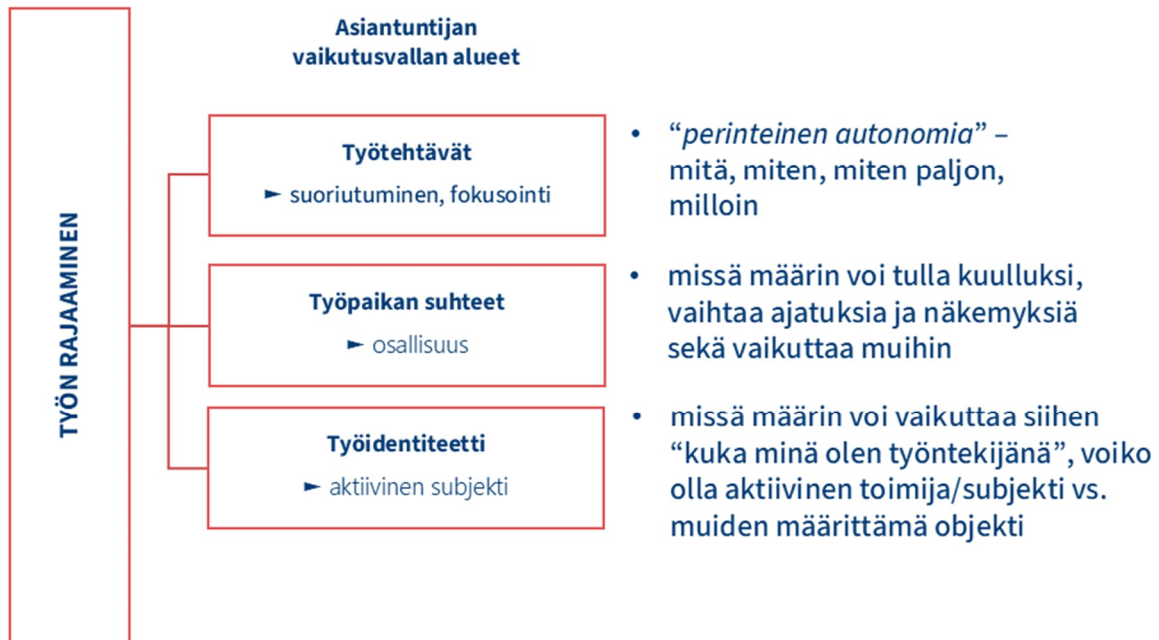
Jos työtä on liikaa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan nähden, työtehtävät eivät sovi sisällöltään tehtävänkuvaan tai työrooli sotkeutuu haitallisesti muihin rooleihin, tarvitaan työn uudelleen rajaamista. Haastattelimme Työterveyslaitoksen OLLAPPA-hankkeessa keväällä 2022 sairaanhoitopiirin esihenkilöitä (N=20) työn ylipursuamisesta ja työn rajaamisen mahdollisuuksista. Näiden haastattelujen pohjalta selvitimme, millaiset edellytykset hoitotyön esihenkilöillä on hallita ja rajata omaa työtään. Tarkastelimme rajojen hallintaa vaikutusvallan käsitteen pohjalta sisällönanalyysiä käyttäen. Aineiston analyysi ja tulokset on julkaistu kokonaisuudessaan Työelämän tutkimus -lehdessä (Toivanen ym. 2024). Tässä esitetään keskeiset tulokset tiivistetysti.

10.1. Vaikutusvalta työn rajaamisen edellytyksenä

Oman työn rajaaminen edellyttää vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja sen rajoihin, esimerkiksi mahdollisuuksia karsia tai siirtää työtehtäviä muille tai myöhemmäksi. Tässä tutkimuksessa esihenkilöiden vaikutusvaltaa tarkastellaan Andersenin ym. (2022) tunnistamien kolmen vaikutusvallan alueen pohjalta: 1) työtehtävät, 2) suhteet ja 3) identiteetti. Tärkeäksi koettu vaikutusvalta ei tämän näkemyksen mukaan liity ainoastaan suoraan omiin työtehtäviin, niiden määrään, laatuun tai ajoitukseen, vaan se muotoutuu myös suhteissa työtovereihin ja johtoon sekä omaan identiteettiin. (Kuvio 20.)

Kuvio 20. Työn rajaaminen ja vaikutusvallan osa-alueet (Andersenia ym. 2022 mukaillen)

Työn rajaaminen ja asiantuntijan vaikutusvallan alueet



Työtehtävät: Ahtaat rajat asetettu muualla, pakko keskittyä välttämättömiin tehtäviin

Täytyy sanoa, että tällä hetkellä nyt, kun on oikeestaan tämä korona-aika ja sitten on nyt ollu tämä työtaistelutilanne, niin tämä on ollut niin kamalan kaottinen tämä tilanne, että ei oo hirveesti kerinny muuta kuin tulipalosta toiseen mennä ja sammutella niitä.

Hoitotyön esihenkilöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön näyttäytyi hyvin kapeana, kun esihenkilöt puhuivat omasta työstä suhteessa työtehtäviin ja organisaation päätöksentekorakenteeseen. Työtä oli usein liikaa, yksiköt olivat liian suuria ja työt saneltiin ylhäältä päin. Lisäksi oma työnkuva näyttäytyi monesti epäselvänä, kun työhön oli valunut vaihkeita erilaista “säälää” ja “hyvää tarkoittavia prosesseja”. Monen kohdalla työ oli myös usein reagoitua ja tulipalojen sammuttelua, jolloin tilanne määritti mihin fokusoiduttiin ja mitä rajautui työstä pois. Oli pakko keskittyä kaikkein välttämättömiin tehtäviin, kuten päivittäisjohtamiseen ja siihen, että henkilöstö sai palkan ajallaan. Toisinaan jouduttiin tinkimään työn laadusta tai lounas- ja kahvitauoista. Myös työhön liittyvät kehittämistehtävät, alaisten tapaamiset tai kehityskeskustelut saattoivat rajautua työstä kokonaan pois kiireen vuoksi.

Kokemukset oman työn hyvin tekemisestä olivat harvassa tai kaikonneet täysin. Rajat asetettiin jossain muualla ja ne olivat liian ahtaat.

Jos työn tavoitteita ei pysty täyttämään riittävässä määrin ja työstä suoriutuminen vaarantuu liikaa, voi seurauksena olla riittämättömyyden tunteita, työstä irrottautumisen vaikeutumista ja kuormitusta. (Johansson & Theorell, 2003; Norrman Harling ym. 2020; Sasser & Sørensen 2016.) Myös työn merkityksellisyyden kokemukset voivat heikentyä ja työpaikan vaihtoaikkeit lisääntyä (Sasser & Sørensen 2016; Semmer ym. 2019). Onkin tärkeä organisaatiossa tarkastella, mitä esihenkilöiden työ pitää sisällään, onko kaiken sen hoitaminen mahdollista annettujen resurssien puitteissa, ja mitä työtehtäviä voisi karsia tai siirtää muille.

Suhteet: Työtä rajataan yhdessä kollegojen kanssa kollektiivisesti

Siinä mielessä mä tykkään tästä meidän... esimiesrakenteesta, että se on sillai avoin, että jos tosiaan tuntuu, että nyt menee kuppi nurin, ei kerta kaikkiaan pysty, ei kykene, ei jaksa, niin sitten mietitään yhdessä, että no miten tämä hoidettais, että kellä ois aikaa, että voisko joku avittaa.

Suhteessa kollegoihin, työ näyttäytyi haastatteluaineistossamme yhteisenä asiana, josta otettiin kollektiivisesti vastuuta. Työtovereiden kanssa työskenneltiin yhteisen tavoitteen eteen, keskusteltiin työn rajoista, autettiin toinen toisia työkuorman purkamisessa ja etsittiin yhdessä ratkaisuja liiallisen työkuorman hallintaan. Erilaiset kohtaamiset omien kollegoiden kanssa olivat keskeisiä työn rajaamisen paikkoja. Keskusteluja käytiin epäformaaleissa tapaamisissa, mutta myös suunnitellusti yhteisissä palaverissa. Osa toi kuitenkin esiin työssä koetun yksinäisyyden, ja kokemuksia siitä, ettei yhteisiä keskusteluja ollut riittävästi tai ei ollut tullut organisaatiossa kuulluksi. Suhteisiin liittyvää vaikutusvallan puutetta koettiin erityisesti suhteessa johtoon.

Ulkopuolelle jäämisellä voi olla kielteisiä vaikutuksia oman työn rajojen hallintaan ja merkityksellisyyden kokemuksiin mutta myös esihenkilöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen (Mushtaq ym. 2014). Jatkossa tulisikin varmistaa, että kaikilla esihenkilöillä on vertaisia rinnalla kulkijoita, joiden kanssa omista töistä voi keskustella, ja tarvittaessa jakaa tai tasata töitä, esimerkiksi työparityöskentely nousi esiin toimivana käytäntönä. Myös esihenkilötyön kehittämiseen on tarpeellista ottaa vahvemmin mukaan esihenkilöt itse, kuulla heidän näkemyksiään työnjaon ja käytäntöjen toimivuudesta ja tarvittaessa tehdä muutoksia toimimattomiin käytäntöihin.

Identiteetti: Työn rajaaminen ammattitaitoa ja viisautta, ymmärrystä ja uskallusta tehdä olennainen

Mä oon myöskin sitten ajatellu, mä oon yrittäny ottaa omaks motokseni vähän sitä, että tota... Kun ei voi tehdä kun yhen asian kerrallaan [...] että työtehtävät odottaa ne sitten, jota et pysty tekemään sillä hetkellä, niin ne odottaa, että [...] Täytyy pystyä priorisoimaan, että sitten mää teen sen yhen tehtävän rauhassa loppuun ja sitten jatkan seuraavaa.

Haastatellut esihenkilöt olivat kokeneita ammattilaisia, jotka olivat vuosien varrella oppineet rajaamaan omaa työtään. Oli opittu jättämään läppäri työpaikalle, pyytämään apua tai delegoimaan. Lisäksi moni oli oppinut tervettä itsekkyyttä tai hyväksymään, että kaikkea ei tarvitse tai voi hallita. Työn rajaaminen oli tällöin itsenäisiä tekoja tai päätöksiä. Esihenkilön tuli olla itse aktiivinen toimija, tuoda ongelmatilanteita esille, pyytää tarvittaessa apua ja tuntea itse omat rajansa. Työn rajaaminen edellytti kuitenkin luottamusta ja uskallusta: Piti pystyä luottamaan, että vaikeita asioita voi tuoda esille, asiat hoituvat ja on itse tehnyt riittävästi. Piti uskaltaa avata suu, uskaltaa sanoa ei, uskaltaa sulkea puhelin, uskaltaa luottaa itseän. Työn rajaaminen oli kokemuksen myötä karttunutta ammattitaitoa ja viisautta, ymmärrystä nähdä olennainen ja hyväksyä, että jotain tärkeää rajautuu ajoittain ulkopuolelle. Tehdään yksi asia kerrallaan ja riittää kun tekee parhaansa.

Myös aikaisemmassa sairaanhoidon kontekstiin sijoittuvassa tutkimuksessa on esitetty priorisoinnin ja rajaamisen taidon olevan käytännön työssä pikkuhiljaa kehittyvä taito, jonka kehittymiseen vaikuttavat kontekstisidonnaiset tekijät, kuten resurssit ja toisaalta puutteet niissä (Lake & Moss 2009). Tätä kokemuksen myötä karttunutta työn rajaamista tukevaa ammattitaitoa olisi tärkeä saada siirrettyä nuoremmille sukupolville, joista moni kamppailee jaksamisvaikeuksien kanssa. Sairaanhoidon esihenkilötyöhön räätälöity mentorointi on yksi keino tukea tämän hiljaisen tiedon siirtymistä ja vahvistaa työuran alussa olevien esihenkilöiden ammatillista identiteettiä, uskallusta, itsellisyyttä, työn rajojen hallintaa ja viime kädessä esihenkilöiden alalla pysymistä.

Työn rajaamiseen ja hallintaan liittyvät vaikutusvallan alueet hoitotyön esihenkilötyössä

Kaikkiaan esihenkilöiden vaikutusvalta oman työn rajaamiseen näyttäytyi hyvin erilaisena erilaisten vaikutusvallan alueiden näkökulmasta katsottuna. Vaikutusvallan alueiden keskeiset sisällöt on esitetty kootusti taulukossa 13.

Taulukko 13. Työn rajaamiseen ja hallintaan liittyvät vaikutusvallan alueet hoitotyön esihenkilötyössä

VAIKUTUSVALLAN ALUEET		
Työtehtävät	Työpaikan suhteet	Työidentiteetti
Työn määrittelyä ylhäältä päin ja töitä on liikaa	Kollektiivinen vastuu yhteisestä työstä – työskennellään yhdessä yhteisen tavoitteen eteen	Vastuu työn rajoista itsellä
Epäselvä työnkuva vaikeuttaa työn rajaamista	Yhteiset keskustelut ja kohtaamiset rajaamisen paikkoina	Rajaaminen edellyttää rohkeutta
Työ reagointia, tilanne määrittää työn rajat	Työyksinäisyyttä ja kokemuksia, ettei tule kuulluksi, haasteita erityisesti suhteessa johtoon	Oma mieli toisinaan hallitsemaan
Pakko keskittyä vain välttämättömiin töihin	Vastuu myös omalla esihenkilöllä – rajaamisen tukena ja apuna	Rajaaminen opittua ammattitaitoa ja viisautta
↓	↓	↓
Työn rajaamiseen liittyvä vaikutusvalta vähäistä, työssä suoriutuminen vaarantuu ja koetaan riittämättömyyden tunteita	Työn rajaaminen yhteinen asia – osallisuus ja kuulluksi tuleminen keskiössä	Työn rajaaminen itsenäisiä päätöksiä, rohkeutta ja jotakin, jota voi oppia – kokemuksen myötä syntynyt ammattitaito

10.2. Johtopäätökset

Hoitotyön esihenkilötyössä tarvitaan työn rajaamista ja olennaistamista. Organisaatiotasolla on tarpeen tarkastella, mitä esihenkilöiden työ pitää sisällään, onko kaiken sen hoitaminen mahdollista annettujen resurssien puitteissa, ja mitä työtehtäviä voisi karsia. On myös tarpeen varmistaa, että työn ydintehtäville jää aikaa, esimerkiksi omien alaisten kohtaamiselle.

Lisäksi organisaatiotasolla on tärkeää suunnitella tehtäväkuvat ja työnjako selkeiksi ja käytännön tasolla toimiviksi. Työnkuvien selkiyttämiseen on tarpeellista ottaa mukaan esihenkilöt itse, kuulla heidän näkemyksiään työnjaon ja käytäntöjen toimivuudesta ja tarvittaessa tehdä muutoksia toimimattomiin käytäntöihin eli vahvistaa esihenkilöiden työtehtäviin liittyvää vaikutusvaltaa.

Koska kollegat ovat merkittäviä tahoja työn rajaamisessa, on syytä varmistaa, että työpaikalla on paikkoja käydä yhdessä keskustelua työn rajoista ja työssä jokaisella on rinnalla kulkijoita. Rinnalla kulkijoiden kanssa omista töistä voi keskustella, ja tarvittaessa jakaa tai tasata töitä, esimerkiksi työparityöskentely nousi esiin toimivana käytäntönä.

Työn rajaaminen on myös kokemuksen myötä karttunutta viisautta ja ammattitaitoa, jota on tärkeä saada siirrettyä nuoremmille sukupolville. Rajaaminen on opittavissa oleva taito, jota voi oppia muun muassa mentoroinnin kautta. Näin voidaan myös vahvistaa esihenkilöiden työidentiteettiä sekä aktiivisuutta ja uskallusta nostaa ongelmakohtia esille ja rajata omaa työtä aikaisempaa vahvemmin.

OSA IV: Kohti olennaista

Kirsi Yli-Kaitala & Minna Toivanen

Kokouksia on joka päivän jokaiselle tunnille. Usein samalle tunnille on päällekkäisiäkin kokouksia. Ajattelun aikaa ei ole missään. Sekunnissa siirrytään toiseen Teamsiin.

11. Hankkeen kehittämistoiminta

Asiantuntijoille ja esihenkilöille suunnatuissa työpajoissa kehitettiin ja jalostettiin konkreettisia keinoja työn olennaistamiseen. Hankkeen kolmessa kumppaniorganisaatiossa järjestettiin yhteensä 14 etätyöpajaa, joista 11 asiantuntijoille ja kolme esihenkilöille. Asiantuntijoille suunnattujen työpajojen tavoitteena oli:

- Tunnistaa työn määrään ja sisältöön vaikuttavia tekijöitä ja hahmottaa oma tehtäväkenttä ja sen rajat kokonaisuudessaan.
- Tunnistaa oman työn ydin sekä organisaation että oman kehittymisen näkökulmasta.
- Tunnistaa työn rajaamisen mahdollisuuksia ja oman vaikutusvallan ulottuvuuksia.
- Luoda suuntaviivoja oman työn kehittämiseksi.

Esihenkilöille suunnatuissa pajoissa käytiin läpi työntekijäpajojen antia; niissä tunnistettuja syitä työn ylipursuamiselle sekä rajaamisen ja työn kehittämisen mahdollisuuksia.

Sekä työntekijöille että esihenkilöille suunnatut pajat käynnistyivät olennaistamisen käsitteen esittelyllä sekä työn ylipursuamisen ilmiön tarkastelulla, eli kuvaamalla millä eri tavoin työ voi ylipursutua ja millaisia tekijöitä työn ylipursuilun taustalla yleisesti on. Tästä työntekijät jatkoivat pohtimaan ryhmissä sitä, pursuaako työ heidän tehtävissään yli ja jos, millä eri tavoin ja mitä tekijöitä (yhteiskunnallisia, organisaatioon tai johtamiseen, kollegoihin tai omaan toimintaan liittyviä) sen taustalla on.

Kaikki ryhmät tunnistivat useita erilaisia niin yhteiskuntaan, kulttuurisiin arvostuksiin, johtamiseen, työnteon käytäntöihin, työyhteisöön tai omaan toimintaan liittyviä tekijöitä, joiden koettiin vaikuttavan työn ylipursuamiseen. Tämä pohdinta, jota esiteltiin yleisellä tasolla esihenkilöiden pajoissa, osoittautui esihenkilöiden näkökulmasta varsin arvokkaaksi ja avasi uusia näkymiä kunkin työyhteisön tilanteeseen.

Työn ylipursuamisen taustatekijöiden tunnistamisen jälkeen työntekijät hahmottelivat omaa tehtäväkenttäänsä kokonaisuudessaan ja tunnistivat sieltä olennaisimpia tehtäviä ja tehtäviä, joihin käytettävää aikaa tulisi vähentää. He paikansivat myös työn tavoitteiden kannalta keskeisiä

puuttuvia tehtäviä. Olennaisten tehtävien tunnistamisen jälkeen työntekijät paikansivat omia mahdollisuuksiaan rajata työtään sekä tunnistivat yhteisiä kehittämisen kohteita. Yhteiseksi tunnistettuja rajaamisen mahdollisuuksia käsiteltiin esihenkilöiden pajoissa. Lopuksi työntekijät miettivät, miten omaa ja oman työn kehittämistä voi rytmittää.

Hankkeessa syntyneet työn olennaistamista tukevat havainnot, työpajojen anti ja työpajoissa hyödynnetyt harjoitukset koottiin yhteen. Näistä syntyi olennaistamisen askeleet eli opas Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön. Opas on julkaistu Työterveyslaitoksen oppimateriaalisivustolla ja se on suunnattu työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille. Seuraavaksi kuvataan oppaan sisältö.

12. Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön

Tuntuuko mielikuva työn ylipursuamisesta tutulta? Jos vastasit kyllä, on aika olennaistaa eli kirkastaa työyhteisönne yhteinen ymmärrys työn ytimeistä ja sen rajoista. Oppaamme tarjoaa sinulle ja työyhteisöllesi viiden askeleen olennaistamispolun, jonka seurauksena työ on sujuvampaa ja vähemmän kuormittavaa.

12.1. Olennaistamalla työtä sujuvammaksi

Työ on monen asiantuntijan kohdalla käynyt ahtaaksi. Se voi pursuta yli monella tapaa ja hieman eri tavoin eri tehtävissä.

- Työtä voi olla määrällisesti liikaa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan.
- Työ voi pursuta yli tehtäväkuvan raameista.
- Työstä voi olla vaikea irrottautua vapaalla.

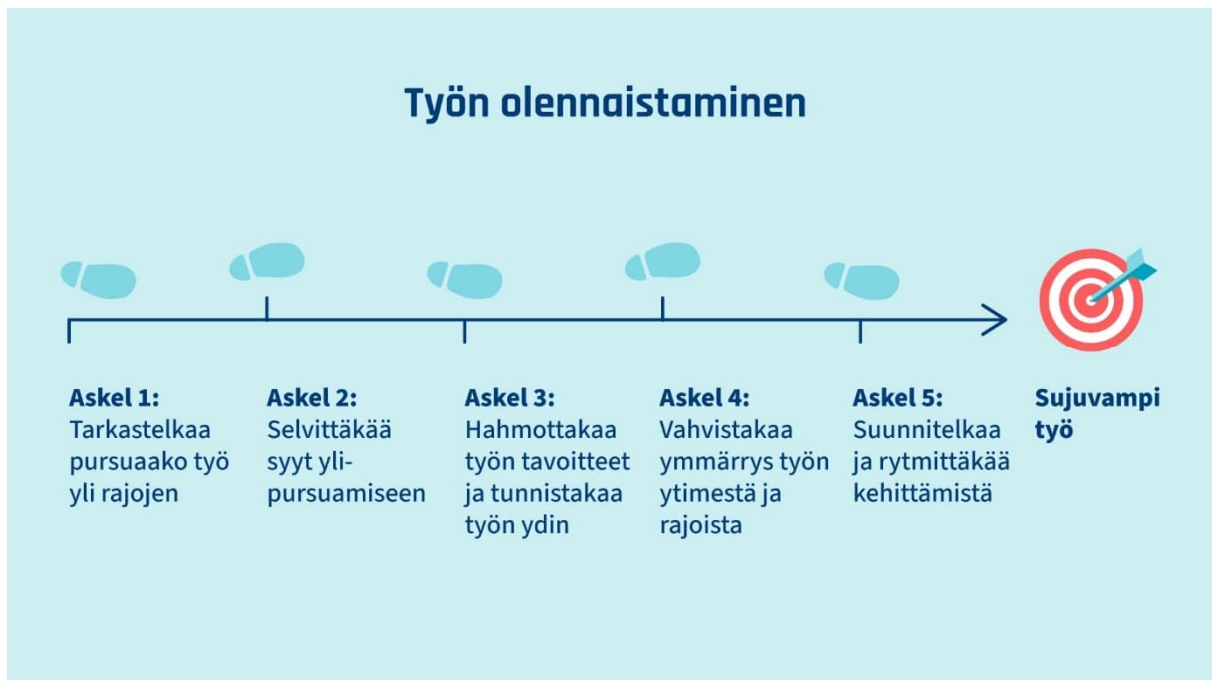
Kun työ ylipursuaa työntekijää kuormittavalla tavalla, syntyy tarve olennaistaa. Olennaistamisella tarkoitetaan työn ytimen ja olennaisimpien tehtävien tunnistamista ja ajan varaamista tärkeimmille toiminnoille. Työn olennaistaminen auttaa ymmärtämään:

- Mitkä tehtävät ovat keskeisiä tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Mihin tehtäviin voidaan käyttää vähemmän aikaa.
- Mistä tehtävistä voidaan luopua, jotta olennaisimmat tehtävät voi tehdä riittävän hyvin.
- Puuttuuko työstä keskeisiä tehtäviä.

Olennaistaminen ei ole vain yksilön asia. Työn ylipursuamisen taustalla on usein tekijöitä, joita ei voi ratkaista yksin. Monet siihen vaikuttavat asiat liittyvät työn organisointiin, roolituksiin, yhteistyön käytäntöihin ja yhteisiin odotuksiin. Siksi olennaistamista kannattaa tehdä yhdessä – se auttaa tunnistamaan yhteisiä haasteita ja kehittämään kestävämpiä ratkaisuja.

Tämän oppaan harjoitukset on suunniteltu työyhteisön yhteisesti käsiteltäviksi. Olennaistamiseen osallistuvien on kuitenkin hyödyllistä tarkastella harjoituksia ensin yksin, jotta yhteinen keskustelu olisi mahdollisimman rakentavaa. Asiantuntijat voivat hyödyntää harjoituksia myös itsenäisesti työnsä olennaistamiseen.

Kuvio 21. Työn olennaistamisen askeleet



Askel 1: Tarkastelkaa pursuaako työ yli rajojen

Työn ylipursuamista voi tapahtua monin eri tavoin. Joskus kyse on konkreettisesta ajankäytöstä tai työn sisällöistä ja toisinaan taas siitä, miten työ kulkee mielen mukana elämän muille alueille. Tässä askeleessa pysähdytään tunnistamaan tilanteita, joissa työn rajat hämärtyvät ajallisesti, sisällöllisesti tai psykologisesti. Se auttaa pohtimaan, miten työn ylipursuminen näkyy arjessa.

Ylipursuamisen kolme näkökulmaa

Pohtikaa ylipursuamisen eri näkökulmia – ensin yksin ja sitten yhdessä.

1. Ajallinen ja määrällinen ylipursuaminen

- o Onko työtä liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden?
- o Tuntuuko siltä, että työpäiväsi eivät riitä tehtävien hoitamiseen, tai että aikatauluja joutuu jatkuvasti venyttämään ja työtä pitää tehdä liian kovassa aikapaineessa?

Tehtävä: Mieti jotakin käytännön tilannetta, jossa jouduit esimerkiksi siirtämään tehtäviä tai tekemään ylitöitä, koska aika ei yksinkertaisesti riittänyt.

2. Sisällöllinen ylipursuaminen

- o Pursuaako työ tehtävänkuvasi ulkopuolelle?
- o Onko työssäsi tehtäviä, jotka eivät varsinaisesti kuulu rooliisi tai eivät sovi osaamiseesi tai vastualueeseesi?
- o Oletko ottanut, tai onko sinulle annettu, asioita hoidettavaksi, koska ”jonkun ne kuitenkin pitää hoitaa”?
- o Tuntuuko siltä, että työsi on jatkuvaa reagointia yllättäviin tilanteisiin tai ennakoimattomiin pyyntöihin etkä voi keskittyä työn ydintehtäviin?

Tehtävä: Mieti tilanteita, jossa päädyit tekemään tehtäviä, jotka eivät selvästi kuuluneet sinulle tai sopineet rooliisi – ja pohdi, miksi näin tapahtui. Jos työsi tuntuu jatkuvalta reagoinnilta yllättäviin tilanteisiin, mieti niiden juurisyitä.

3. Psykologinen ylipursuaminen

- o Onko sinun vaikea irrottautua työstä vapaa-ajalla?
- o Jäävätkö työasiat pyörimään mieleen illalla tai viikonloppuna?
- o Tarkistatko työsähköposteja vapaalla, tai palaatko ajatuksissasi kesken jääneisiin tehtäviin?

Tehtävä: Mieti hetkeä, jolloin työ jäi ”päälle” vapaa-ajalla. Miten se vaikutti oloosi tai tekemiseen?

Työn rajojen hämärtyminen

Ylipursuamisen kolmea eri näkökulmaa yhdistää se, että työn rajat – ajalliset, sisällölliset tai psykologiset – alkavat hämärtyä.

Tehtävät: Pohdi, mitä ylemmissä tehtävissä miettimäsi tilanteet kertovat oman työsi rajoista. Pohtikaa yhdessä, mitä nämä eri tilanteet kertovat työn rajoista omassa työyhteisössänne.

Työn organisoinnin ja johtamisen ongelmista voi seurata, että työssä on työntekijää kuormittavia ei-legitiimejä tehtäviä.

Ei-legitiimeillä tehtävillä tarkoitetaan epäsopivia tehtäviä, joiden ei koeta kuuluvan omaan tehtävänkuvaan tai täysin tarpeettomia tehtäviä, jotka näyttäytyvät turhina organisaation toiminnan kannalta tai joiden merkitys on vähenemässä.

Joskus työstä saattaa myös puuttua tärkeitä tehtäviä, jotka olisivat olennaisia työn tavoitteiden saavuttamiseksi.

Askel 2: Selvittääkää syyt työn ylipursuamiseen

Työn ylipursuamisen taustalla voi olla kirjava joukko tekijöitä laajemmista yhteiskunnallisista kehityskuluista työntekijän omiin toimintatapoihin. Ylipursuamisen taustalla olevien syiden selvittäminen edellyttää sekä organisaation rakenteiden ja käytäntöjen arviointia että yksilön omien toimintatapojen kriittistä tarkastelua. Tähän tähtää olennaistamisen toinen askel.

Työn ylipursuamiseen vaikuttavat monet asiat. Ne voivat liittyä esimerkiksi:

- yhteiskunnallisiin tekijöihin, kulttuuriin odotuksiin tai toimialan käytäntöihin
- johtamiseen, työn organisointiin ja työpaikan sisäisiin käytäntöihin
- yhteistyötahojen ja kollegoiden toimintaan
- työntekijän omiin toimintatapoihin

Työn ylipursuamisen taustalla voi siis olla kirjava joukko tekijöitä laajemmista yhteiskunnallisista kehityskuluista työntekijän omiin toimintatapoihin. Esimerkiksi laskusuhdanne ja siitä nouseva huoli oman työpaikan säilymisestä sekä kulttuuriset arvostukset, jotka korostavat tehokkuutta ja jatkuvaa saatavilla oloa, voivat luoda työntekijöille painetta ottaa vastaan enemmän tehtäviä kuin he pystyvät hallitsemaan.

Usein myös työn organisoinnin ja johtamisen puutteet, kuten epäselvät roolit, riittämättömät resurssit tai huono priorisointi, johtavat työn kasautumiseen.

Myös yhteistyötahojen ja kollegoiden toiminta ja odotukset voivat lisätä työtaakkaa ja synnyttää aikapaineita sekä aiheuttaa työn rajojen hämärtymistä ja rikkoutumista.

Omaan toimintaan liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työn rajojen murtumista ja työn ylipursuamista ovat esimerkiksi:

Omaan ajatteluun ja arviointiin liittyvät tekijät:

- Riittämätön ymmärrys siitä, kuinka paljon työtä jokin tehtävä vaatii
- Taipumus aliarvioida väliin tulevien tehtävien määrä
- Hyppääminen uusiin projekteihin vanhojen viimeistelyn sijaan

Motivaatiotekijät ja asenteet työtä kohtaan:

- Innostus, uteliaisuus ja kiinnostus uusia tehtäviä kohtaan
- Vahva työetiikka
- Halu pitää työ hallinnassa tai pelko hallinnan menettämisestä

Vuorovaikutussuhteisiin ja rooliodotuksiin liittyvät tekijät:

- Halu välttää tiimin kuormittamista ottamalla itselleen tehtäviä
- Tottumus myöntyä pyyntöihin
- Pelko äänivallan menettämisestä, jos kieltäytyy jostakin tehtävästä

On tärkeää selvittää työn ylipursuamisen taustalla olevat syyt, jotta niihin voidaan puuttua tehokkaasti. Tämä edellyttää sekä organisaation rakenteiden ja käytäntöjen arviointia että yksilön omien toimintatapojen kriittistä tarkastelua. Tähän tähtää olennaistamisen toinen askel. Ennen kuin tehtävä suoritetaan yhteisesti, kunkin prosessiin osallistuvan kannattaa tarkastella sitä oman tehtävänsä ja kokemuksiensa näkökulmasta.

1. Pohtikaa sen jälkeen tekijöitä, jotka liittyvät:

- o työn määrään – eli mitä on liiallisen työmäärän taustalla
- o sisältöön – eli mitä on mahdollisten epäsovivien tai turhien tehtävien taustalla
- o työn ja muun elämän kuormittavaan sekoittumiseen – eli mitä on työstä irrottautumisen haasteiden taustalla.

Eritelkää ylipursuilun taustalla olevat tekijät sen mukaan, liittyvätkö ne a) yhteiskunnallisiin tekijöihin, kulttuurisiin arvostuksiin tai toimialan käytäntöihin, b) organisaatiokulttuuriin, johtamiseen ja työn organisointiin c) yhteistyötahoihin tai kollegoihin tai d) omaan toimintaan.

2. Käykää läpi tunnistamanne tekijät ja miettikää, mitkä niistä ovat työntekijän omassa hallinnassa. Yksittäinen asiantuntija voi vaikuttaa omiin toimintatapoihinsa, kuten ajankäyttöön ja priorisointiin, mutta mahdollisesti myös joidenkin työpaikan sisäisten käytäntöjen kehittämiseen keskustelun kautta. Pohtikaa myös, yksin tai yhdessä, missä määrin omat henkilökohtaiset tavoitteet ovat ylipursuamisen taustalla ja olisiko niitä syytä kohtuullistaa.

Lopuksi: Kootkaa yhdessä tekijät, joihin voitte vaikuttaa itse ja joihin tarvitaan yhteisiä ratkaisuja.

Askel 3: Hahmottakaa työn tavoitteet ja tunnistakaa työn ydin

Olennaisten tehtävien tunnistaminen edellyttää työn tavoitteiden, tarkoituksen ja tehtäväkokonaisuuksien hahmottamista ja eri tehtävien tärkeyden arviointia, eli työn ytimen tunnistamista. Tähän tähtää olennaistamisen kolmas askel.

Toisin kuin aikaisempien askelten kohdalla, tämän askeleen harjoitusta kannattaa tarkastella ensin yhdessä, ja sen jälkeen prosessiin osallistuvat voivat pohtia sitä, miten yhteiset tavoitteet ja ydintehtävät heijastuvat omaan tehtävänkuvaan. Harjoituksen voi tämän jälkeen tehdä oman tehtävänkuvansa pohjalta.

Tehtävä:

1. Miettikää, mitkä ovat viisi tärkeintä työhön liittyvää tavoitetta ja mitä tarkoitusta ne palvelevat. Otsikoikaa ruudut yhdessä tavoitteiden mukaisesti. (Kuvio 22.)
2. Kirjatkaa tavoitteisiin liittyvät tehtävät mahdollisimman tarkasti ruutuihin 1–5.
3. Merkitkää myös kunkin tavoitteen saavuttamisen kannalta mielestänne puuttuvat tehtävät, joihin olisi hyvä käyttää aikaa.
4. Kuudenteen ruutuun voitte listata muut tehtävät, jotka vievät aikaa, mutta eivät suoraan palvele tavoitteita.

Kuvio 22. Kuusi olennaista ruutua -tehtäväpohja

6 olennaista ruutua

Olennaisten tehtävien tunnistaminen edellyttää työn tavoitteiden ja tarkoituksen hahmottamista, työyksikön työtehtävien tunnistamista ja niiden tärkeyden arviointia.

1. Tavoite ja siihen liittyvät tehtävät Puuttuvat tehtävät	2. Tavoite ja siihen liittyvät tehtävä Puuttuvat tehtävät	3. Tavoite ja siihen liittyvät tehtävä Puuttuvat tehtävät
4. Tavoite ja siihen liittyvät tehtävä Puuttuvat tehtävät	5. Tavoite ja siihen liittyvät tehtävä Puuttuvat tehtävät	6. Muut tehtävät, joihin käytämme aikaa

Olennaistamisen kolmannella askeleella tunnistetaan tehtäväkokonaisuuden joukosta

- tärkeimmät
- epäolennaiset ja
- työn tavoitteiden kannalta tärkeät, mutta työstä puuttuvat tehtävät.

Tehtävä:

1. Tutkikaa 6 olennaisen ruudun harjoitukseen kirjattua tehtäväkokonaisuutta. Arvioikaa, kuinka paljon aikaa kuluu eri tehtäviin.
2. Merkitkää vihreällä tehtävät, joihin olisi tärkeätä käyttää enemmän aikaa
3. Merkitkää keltaisella tehtävät, joihin käytettävää aikaa olisi hyvä vähentää, tai jotka olisi syytä delegoida
4. Merkitkää sinisellä tehtävät, joiden tekemistä tekoäly voisi sujuvoittaa
5. Merkitkää punaisella tarpeettomat tehtävät.
6. Tarkastelkaa tehtäviä kokonaisuutena ja miettikää
 - o Miten lisätä aikaa tehtäviin, jotka vaativat lisää aikaa?
 - o Mitä voi tehdä tehtäville, jotka vievät liikaa aikaa tai ovat epäolennaisia?
 - o Miten saada aikaa tärkeille, mutta puuttuville tehtäville?
 - o Missä tehtävissä ja miten tekoälyä voisi hyödyntää?

Tekoäly, erityisesti generatiiviseen tekoälyyn perustuvat sovellukset, tarjoavat mahdollisuuksia työn tehostamiseen ja ajankäytön parantamiseen asiantuntijatyössä. Tekoäly voi esimerkiksi auttaa automatisoimaan rutiininomaisia tehtäviä, analysoidaan suuria tietomääriä ja tiivistämään tekstiä. Tehtäväkokonaisuuden perusteellinen tarkastelu auttaa löytämään ne kohdat, joissa tekoäly voi olla arvokas työkalu. Pohdi ja kokeile omaan työhösi sopivia ja organisaatiosi ohjeistuksen mukaisia tapoja hyödyntää tekoälyä oman työsi tukena. Tekoälyn käytötapoja on hyvä pohtia myös yhdessä kollegojen kesken.

Askel 4: Vahvistakaa ymmärrys työn ytimestä ja rajoista

Keskustelu työn tavoitteista ja tunnistamistanne ydintehtävistä on olennaistamisen prosessin neljäs ja keskeinen askel. Keskustelu voidaan käydä esihenkilön tai kollegoiden kanssa tai koko tiimin kesken. On tärkeä varmistaa, että käsitys työn ytimestä on yhteinen. Kun käsitys työn ytimestä ja sen sisällöllisistä rajoista on selvillä, on syytä pohtia myös työn ja muun elämän välistä rajanvetoa.

Jakakaa havaintonne ydintehtävistä ja kuunnelkaa muiden näkemyksiä. Voitte käsitellä sekä työn laajempia yhteisiä tavoitteita ja ydintehtäviä että sitä, miten ne heijastuvat kunkin henkilökohtaiseen tehtäväkuvaan.

Pohtikaa yhdessä:

- Onko käsitys työn ytimeistä yhteinen?
- Mihin kannattaa panostaa enemmän, entä puuttuuko jotakin tärkeää?
- Mitä voitaisiin tehdä vähemmän tai jättää pois?
- Missä voitaisiin hyödyntää tekoälyä?
- Miten työyhteisö tai esihenkilö voisi tukea työn uudelleenrajaamista?
- Miten mukauttaa? Käyttäkää saamaanne palautetta arvioidaksenne ja tarvittaessa mukauttaaksenne työhön prioriteetteja tehtävien painopisteitä.
- Miten eteenpäin? Suunnitelkaa tunnistamienne ydintehtävien ja käydyn keskustelun pohjalta tulevia, esimerkiksi seuraavan viikon, töitä niin, että tärkeimmät tehtävät saavat ansaitsemansa painoarvon kalenterissasi. Kaikki muutokset eivät ole välttämättä saman tien toteutettavissa, mutta pohtikaa, minkälaisilla ensimmäisillä askeilla pääsette lähemmäksi sitä, että aikaa kuluu olennaiseen. Olennaistamisen viides askel tarjoaa tukea työn kehittämiseen pidemmällä tähtäimellä.

Edellinen harjoitus auttoi tunnistamaan työn sisällöllisiä rajoja. Niiden lisäksi on tärkeää pohtia myös työn ja muun elämän välistä rajanvetoa. Vaikka yksilölliset rajat ja valinnat ovat tässä keskeisiä, vastuu ei ole yksin yksilöllä. Työyhteisöillä ja organisaatioilla on olennainen rooli sen mahdollistamisessa, että työn ja muun elämän tasapaino voi toteutua arjessa.

Työyhteisötasolla työn ja muun elämän rajaamista tukevat esimerkiksi:

- selkeät pelisäännöt tavoitettavuudesta ja työajoista
- työn kuormituksen seuraaminen ja siihen puuttuminen
- johdon ja esihenkilöiden esimerkki rajoista ja palautumisesta
- keskustelukulttuuri, jossa työn ja muun elämän yhteensovittamisesta voi puhua avoimesti
- tehtävien ja vastuiden realistinen mitoittaminen

Pohtikaa, miten nämä toteutuvat kohdallanne. Mikä toimii hyvin, missä voisi olla kehitettävää?

Yksilötasolla työn ja muun elämän rajaamista voi tukea esimerkiksi:

- oman ajankäytön ja palautumisen tarkastelu
- omien tavoitteiden ja työhön liittyvien asenteiden tarkastelu kohtuullisuuden näkökulmasta
- selkeiden rajojen asettaminen työajalle ja tavoitettavuudelle
- työn priorisointi ja olennaistaminen omien arvojen ja voimavarojen näkökulmasta
- henkilökohtaiset palautumisrutiinit ja itselle tärkeiden asioiden suojaaminen kalenterissa

- keskustelu esihenkilön tai tiimin kanssa omista rajoista ja tarpeista

Nämä ovat asioita, joita jokaisen on hyvä tarkastella omalta kohdaltaan.

Työn ja muun elämän rajat rakentuvat sekä yksilön valintojen että yhteisten käytäntöjen, pelisääntöjen ja kulttuurin varaan. Molempia tarvitaan, jotta kestävä työn tekemisen tapa voi juurtua osaksi arkea.

Askel 5: Suunnitelkaa ja rytmittäkää kehittäminen

Työn kehittämiseen kannattaa suhtautua pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. Olennaistamisen viides askel tähtääkin tulevaisuuteen ja auttaa kehittämään työtä suunnitelmallisesti. Tämänkin askeleen kohdalla on hyödyllistä tarkastella tehtävää ensin yhdessä. Sen jälkeen kukin voi halutessaan pohtia omia, henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuvia horisonttejaan.

Tehtävä:

1. Tarkastelkaa yhteisesti täyttämäänne 6 Olennaista ruutua -harjoitusta. Miettikää siinä tunnistettujen olennaisten tavoitteiden ja tehtävien pohjalta työnne keskeisiä kehittämiskohteita:
 - o 1–3 kk säteellä: Mitä ensiksi? Mitä tärkeitä saada paikoilleen?
 - o 4–6 kk säteellä: Miten kehitämme työtä? Mitä voitaisiin tehdä toisella tavalla, kokeilla, oppia?
 - o 1–2 vuoden säteellä: Minne olemme matkalla? Minkälaisiin tavoitteisiin/unelmiin/tekemiseen? Mitä ovat isot suunnanmuutokset?
2. Kirjatkaa tunnistamanne kehittämiskohteet ja tavoitteet omiin aikaikkunoihinsa.
3. Kun olette kirjanneet horisontin 3 tavoitteet, palatkaa vielä alkuun päin. Tarkastelkaa, auttavatko lyhyen aikavälin toimet saavuttamaan pitkän aikavälin tavoitteita. Tehkää tarvittaessa muutoksia.

Huomatkaa, että eri aikavälin toimet ja tavoitteet ovat luonteeltaan erilaisia. Tarkoituksena on nousta kiireisestä arjesta lähtevien to do -listojen toteuttamisen yläpuolelle.

Tavoitteiden ja kehittämistoimien konkretisoitumista auttaa niiden, ja niiden saavuttamiseen tarvittavien toimien, kirjaaminen. Ylös kirjattuna tavoitteiden saavuttamista on helpompi tarkastella. Dokumentoituna ne myös muistuttavat valitsemastanne suunnasta, jota voi tuki tarvittaessa vaihtaa.

Lähdeluettelo

- Alasoini, T. (2025) Itseohjautuvan hybridityön luottamus- ja kontrollirakenteet tietotyöntekijöillä. *Hallinnon tutkimus* 44 (2), 69-83. <https://doi.org/10.37450/ht.143409>
- Alasoini, T., Hirvonen, S. & Käsälä, M. (2025) Hybrid work model as a success factor – Guide to the opportunities and challenges of hybrid work. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2014) Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology* 66 (2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Antonakis, J., Bendahan, S., Jacquart, P. & Lalive, R. (2010) On making causal claims: A review and recommendations. *The Leadership Quarterly* 21 (6), 1086–1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.010>
- Andersen, M. F., Svendsen, P. A., Nilsen, K., Brinkmann, S., Rugulies, R. & Madsen, I. E. H. (2022) Influence at work is a key factor for mental health – but what do contemporary employees in knowledge and relational work mean by “influence at work”? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 17 (1), e2054513. <https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2054513>
- Antila, J. (2004) Aina valmiina? Yhteydenpito työasioissa vapaa-ajalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 47 (2), 53–80.
- Antila, J. (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. *Työpoliittinen tutkimus* nro 272. Helsinki: Työministeriö.
- Anttila, T., Oinas, T., Tammelinen, M. & Nätti, J. (2015) Working-time regimes and work-life balance in Europe. *European Sociological Review* 31 (6), 713–724. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>
- Anxo, D. & O'Reilly, J. (2000) Working time regimes and transitions in comparative perspective. Teoksessa J. O'Reilly, I. Cebrián & M. Lallement (toim.) *Working time changes: Social integration through transitional labour markets*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 61–90.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000) All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25 (3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Ashforth, B. E. & Schinoff, B. S. (2016) Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 3, 111-137. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322>
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. & Corley, K.G. (2008) Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management* 34 (3), 325–374.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017) Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N. & Härenstam, A. (2013) I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress* 27 (3), 262–277.
- Borgmann, L. S., Rattay, P. & Lampert, T. (2019) Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: Results of a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 7, 189. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>
- Burger, A.S. (2020) Extreme work hours in Western Europe and North America: diverging trends since the 1970s. *Socio-Economic Review* 18 (4), 1065–1087. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy020>

Cerdeira, M. C. & Kovács, I. (2008) Job Quality in Europe: The north-south divide, *Enterprise and Work Innovation Studies* 4, IET, 21–47.

Choroszewicz, M. & Adams, T. (2019) Gender and Age in the Professions: Intersectionality, Meta-work, and Social Change. *Professions and Professionalism* 9 (2), e3432. <https://doi.org/10.7577/pp.3432>

Choroszewicz, M. & Kay, F. (2020) The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations* 73 (10), 1388–1414. <https://doi.org/10.1177/0018726719865762>

Clark, S.C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations* 53 (6), 747–770.

Comeau-Vallée, M. & Langley, A. (2020) The interplay of inter- and intraprofessional boundary work in multidisciplinary teams. *Organization Studies* 41 (12), 1649–1672. <https://doi.org/10.1177/0170840619848020>

Cropley, M & Zijlstra, F. R. H. (2011) “Work and rumination”. Teoksessa J. Langan-Fox & C. L. Cooper (toim.) *Handbook of stress in the occupations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd, 487–503.

Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N. (2006) Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15 (2), 181–196. <https://doi.org/10.1080/13594320500513913>

Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014) A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology* 19 (1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008) Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/ Psychologie canadienne* 49 (3), 182.

Elo, A.-L., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444–451. <https://doi.org/10.5271/sjweh.752>

Ferrarini, T. & Duvander, A. Z. (2010) Earner-carer model at the crossroads: Reforms and outcomes of Sweden’s family policy in comparative perspective. *International Journal of Health Services* 40 (3), 373–398. <https://doi.org/10.2190/HS.40.3.a>

Fila, M. J., Franzen, A. & Semmer, N. K. (2024) Illegitimate Absence of Tasks: A New Concept of Offense to The Self. Teoksessa *In Stress, wellness, and performance optimization*, 125–150. Apple Academic Press.

Finfeld-Connett, D. (2014) Use of content analysis to conduct knowledge-building and theory-generating qualitative systematic reviews. *Qualitative Research* 14 (3), 341–352.

Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E. & Parent-Rochelleau, X. (2022) Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology* 1, 378–389. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>

Gallie, D. & Russell, H. (2009) Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research* 93 (3), 445–467. <http://www.jstor.org/stable/40649288>. Accessed 27 Dec. 2024.

Green, F. (2004) Why has work effort become more intense? *Industrial Relations* 43 (4), 709–741. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>

Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012) Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus, ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32 (4), 246–256.

Hellgren, J., Sverke, M. & Näswall, K. (2008) Changing work roles: new demands and challenges. Teoksessa K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (toim.) *The individual in the changing working life*. Cambridge University Press, 46–66.

Hernes, T. (2004) Studying composite boundaries: A framework of analysis. *Human Relations* 57 (1), 9–29.

Höcker, M. C., Bachtal, Y., Voll, K. & Pfnür, A. (2024) Healthy, healthier, hybrid work: the burnout-reducing potential of remote work and the mediating effect of work autonomy. *International Journal of Workplace Health Management* 17 (4), 319–334. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2024-0036>

Johansson, Y. & Theorell, T. (2003) Satisfaction with work task quality correlates with employee health: A study of 12 professional orchestras. *Medical Problems of Performing Artists* 18 (4), 141–149. <https://doi.org/10.21091/mppa.2003.4025>

Karasek, R. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Karjalainen, M. (2021) Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19 (4), 546–569.

Karlsen, F. & Ytre-Arne, B. (2021) Intrusive media and knowledge work: how knowledge workers negotiate digital media norms in the pursuit of focused work. *Information, Communication & Society*. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1933561>

Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A. L., Berglund, P. A., Cleary, P. D., McKenas, D., Pronk, N. P., Simon, G. E., Stang, P. E., Üstün, T. B., Wang, P. S. (2003) The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 45 (2), 156–174.

Kinnunen, U. (2019) Työstressi ja siitä palautuminen. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen. & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere University Press.

Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J.D., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016) Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243–256.

Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D. ... IPD-Work Consortium (2012) Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet* (London, England), 380(9852), 1491–1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)

Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012) Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review* 2 (2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. M. (2012) Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81 (1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2021) Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätöystä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009) Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal* 52 (4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>

Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015) Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The Intensification of Job Demands Scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

Lake, S. & Moss S. (2009) Nursing prioritization of the patient need for care: A tacit knowledge embedded in the clinical decision-making literature. *International Journal of Nursing Practice* 15 (5), 376–388. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2009.01778.x>

Langfred, C. D. & Rockmann, K. W. (2016) The push and pull of autonomy: The tension between individual autonomy and organizational control in knowledge work. *Group & Organization Management* 41 (5), 629–657. <https://doi.org/10.1177/105960111666>

Leppäkumpu, J. & Sivunen, A. (2021) Communicating across the borders: Managing work-life boundaries through communication in various domains. *Community, Work & Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1952163>

Lopes, H., Lagoa, S. & Calapes, T. (2014) Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Review* 25 (2), 306–326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>

Madsen, E.H., Tripathi, M., Borritz, M. & Rugulies, R. (2014) Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 40 (6), 631–638.

Mastekaasa, A. (2011) How important is autonomy to professional workers. *Professions & Professionalism* 1 (1), 36–51. <https://doi.org/10.7577/pp.v1i1.143>

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013) The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science* 24 (5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>

Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E. (2019) Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus* 38 (4), 271–288.

Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2015) Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (4), 7–23. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4705>

Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J. & Toivanen, S. (2021) Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in)congruence and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology* 12, 772537. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537>

Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. (2019) Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (4), 255–273.

Mushtaq, R., Shoib, S., Shah, T. & Mushtaq, S. (2014) Relationship between loneliness, psychiatric disorders and physical health: A review on the psychological aspects of loneliness. *Journal of Clinical and Diagnostic Research: JCDR* 8 (9), WE01–WE04. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2014/10077.4828>

Määttä, S., Palmu, I., Hankonen, N., Huhtiniemi, M., Lehtivuori, A., Martela, F., Polet, J., Sjöblom, K., Stenius, M. & Vasalampi, K. (2023) Itsemääräämisteoria ymmärrettäväksi: pääteesit, suomennokset ja väärinkäsitysten oikaisua. *Psykologia* 85 (04-06), 305-323.

Nippert-Eng, C. (1996) Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum* 11 (3), 563–582. <https://doi.org/10.1007/BF02408393>

Noonan, J. (2015) Thought-time, money-time, and the temporal conditions of academic freedom. *Time & Society* 24 (1), 109–128.

Norrman Harling, M., Högman, E. & Schad, E. (2020) Breaking the taboo: Eight Swedish clinical psychologists' experiences of compassion fatigue. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 15 (1), e1785610. <https://doi.org/10.1080/17482631.2020.1785610>

Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2008) The individual in the changing working life: Introduction. Teoksessa K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (toim.) *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge University Press, 1–16.

Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2002) It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13(6), 684–700. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.684.501>

Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M. & Kaittala, A. (2021) Gendered boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender, Work & Organization* First published online 13 November 2021. <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>

Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2009) Making time off predictable—and required. *Harvard Business Review* 87 (10), 102–109.

Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C. & Yang, J. (2024) Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 11, 17–16. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>

Rosa, H. (2003) Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations. An International Journal of Critical and Democratic Theory* Jg. 10 (1), 3–52.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91–127. doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Salin, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Hakovirta, M. & Kaittala, A. (2021) Työ- ja perhe-elämän hämärtävät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus* 19 (4), 570–594.

Sardeshmukh, S., Sharma, D. & Golden, T.D. (2012) Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment* 27 (3), 193–207.

Sasser, M. & Sørensen, O. H. (2016) Doing a good job – the effect of primary task quality on well-being and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 26 (3), 323–336. <https://doi.org/10.1002/hfm.20648>

Schieman, S., & Glavin, P. (2008) Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems* 55 (4), 590–611. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>

Semmer, N.K., Tschan, F., Meier, L.I., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010) Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology* 59 (1), 70–96.

Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.I., Elfering, A., Beehr, T.A., Kälin, W. & Tschan, F. (2015) Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress* 29 (1), 32–56.

Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. & Meier, L. L. (2019) Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science* 3 (3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>

Seppänen-Järvelä, R., Åkerböld, L. & Haapakoski, K. (2019) Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (3), 332–339.

Sivunen, A., Leppäkumpu, J. & Huusko, A. (2021) Viestintäteknologia ja työn ja muun elämän rajojen hallinta globaalissa työssä. Loppuraportti. Jyväskylän yliopisto.

Spurling, N. (2015) Differential experiences of time in academic work: How qualities of time are made in practice. *Time & Society* 24 (3), 367–389.

Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024) Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus.

Tammelin, M. & Mustosmäki, A. (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Tammelin, M., Koivunen, T. & Saari, T. (2017) Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy. *International Journal of Sociology and Social Policy* 37 (9/10), 591–604. doi:10.1108/IJSSP-08-2016-0100

Toivanen, M. (2018) Asiantuntijatyötä vai toisarvoista puuhastelua? Ei-legitiimi työ ja sen yhteydet hyvinvointiin asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 16 (1), 35–48.

Toivanen, M. (2024) Työn ja kodin liukuvat rajat. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. (s. 43–48)

Toivanen, M. & Väänänen, A. (2024) Niukat henkilöstöresurssit, päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. (s. 38–42)

Toivanen, M., Janhonen, M., Järvensivu, A. & Vesa, S. (2014). Rajoja rikkovaa työtä – kun tehdään yhteistyötä yli hallinnollisten rajojen. *Katsaus. Hallinnon tutkimus* 33 (3), 271–278.

Toivanen, M., Viljanen, O. & Turpeinen, M. (2016a) Aikamatriiseja asiantuntijatyössä? *Työelämän tutkimus* 14 (1), 75–92.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016b) Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Toivanen, M., Käsälä, M. & Kalliomäki-Levanto, T. (2021) Serendipisyyskokemuksia asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 19 (3), 373–401. <https://doi.org/10.37455/tt.97000>

Toivanen, M., Leppänen, A. & Kovalainen, A. (2012). Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa - jännitteitä ja paradokseja. *Työelämän tutkimus* 10 (1), 3–21.

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. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00058-1>

Wajcman, J. & Rose, E. (2011) Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies* 32 (7), 941–961.

Warhurst, C., & Thompson, P. (2006) Mapping knowledge in work: proxies or practices? *Work, Employment and Society* 20 (4), 787–800. <https://doi.org/10.1177/0950017006069815>

Wåhlin-Jacobsen, C. D. (2018) Constructing change initiatives in workplace voice activities – studies from a social interaction perspective. Copenhagen: Copenhagen Business School.

Liite 1

Tutkimusryhmä, Työterveyslaitos:

- Hankkeen vastuullinen johtaja vanhempi asiantuntija Minna Toivanen
- Erityisasiantuntija Kirsi Yli-Kaitala
- Erikoistutkija Marja Käsälä (vanhampainvapaalla 6/2023–7/2024)
- Tutkimuspäällikkö Maarit Kauppi
- Tuotepäällikkö Teppo Valtonen (opintovapaalla 9/2024–6/2025)
- Erityisasiantuntija Kaisa Reuna
- Tutkimusprofessori Ari Väänänen
- Hallinnollinen tuki: koordinaattori Sinikka Ojapelto
- Tukea viestintään: erityisasiantuntija Mari Koivunen

Hankkeen ohjausryhmä:

- Viestintäpäällikkö Heidi Salonen, Asiantuntijat ja esihenkilöt ASIA ry (ent. YTY ry)
- HR Manager Heta Lehvonen, Myneva Oy (ent. Fastroi Oy)
- Service Center Lead Ella Lopperi, Gofore Oy
- Laitoksen johtaja Leena Halttunen/ Yliopistonlehtori Tarja Ladonlahti, Jyväskylän yliopisto
- Toiminnanjohtaja Marita Salo, Henkilöstöjohdon ryhmä Henry ry
- Kehittämispäällikkö Jaana Näsänen, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
- Erityisasiantuntija Sara Simberg, Opetusalan ammattijärjestö OAJ
- Erikoistutkija Hanna Sutela, Tilastokeskus
- Organisaatiokehittäjä Minna Janhonen, Gofore Oy (Filosofian Akatemia)
- Tutkimuspäällikkö Virpi Kalakoski, Työterveyslaitos
- Tutkimusasiantuntija Anne-Marie Kurka, Työsuojelurahasto

Asiantuntijatyössä työtä on usein liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden, työhön on vaivihkaa tullut monenlaisia omaan tehtävänkuvaan sopimattomia työtehtäviä tai työasiat pyörivät haitallisesti mielessä vapaa-ajalla. Monella on kova työpaine ja työ pursuaa yli erilaisten työn rajojen.

Tämä julkaisu tarjoaa kokonaiskuvan asiantuntijoiden jaksamista uhkaavasta työpaineesta ja työn ylipursuamisesta. Onko identifioitavissa ryhmiä, joiden työn rajat ovat rikkoutuneet muita useammin? Onko tilanne erilainen eri sukupuolilla? Millaisia ratkaisuja tarvitaan työn rajaamisen tueksi? Julkaisu pohjautuu Työsuojelurahaston rahoittamaan Ylipursuavasta olennaiseen -tutkimushankkeeseen (2023–2025)

Työterveyslaitos
PL 40
00251 Helsinki
www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-224-3 (PDF)



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos

Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health