

Erottavat emootiot

SUKUPOLVEN JA -PUOLEN ROOLI TYÖELÄMÄN JA TYÖKYVYN
EMOTIONAALISESSA KOKEMISESSA JA HALLINNASSA



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Ari Väänänen
Antero Olakivi
Kristiina Lehmuskoski
Nina Olin
Johanna Kausto
Anton Kunnari
Pauliina Mattila-Holappa

Työterveyslaitos

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

© 2026 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 978-952-391-271-7 (PDF)

Tiivistelmä

Erottavat emootiot -hankkeessa tutkittiin työn tunnekuormaa, tunteiden hallintaa ja niiden yhteyksiä työkykyyn sukupolvien ja sukupuolen näkökulmista. Hankkeen lähtökohtana oli havainto erityisesti nuorten työntekijöiden lisääntyneistä mielenterveyteen liittyvistä työkykyhaasteista sekä tarve jäsentää työelämän emotionaalista kuormitusta aiempaa seikkaperäisemmin kulttuurisena ja sosiaalisena ilmiönä, ei ainoastaan yksilökohtaisena psyykkisenä riskinä.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisesti yhdistämällä laadullisia haastatteluaineistoja, väestöpohjaisia kyselyaineistoja ja kansallisia rekisteriaineistoja. Laadullisessa osuudessa hyödynnettiin 70 henkilön haastatteluaineistoa kuntasektorilta kattaen nuoria työntekijöitä, esihenkilöitä ja työterveyshuollon asiantuntijoita. Haastattelut tarjosivat uudenlaisen näkymän työn emotionaaliseen kuormitukseen, emootioiden hallintaa koskeviin normeihin ja odotuksiin sekä muutoksessa olevaan työkykykulttuuriin.

Väestötason tarkastelu perustui Terve Suomi -tutkimuksen osana toteutettuun Työn Suomi -kyselyyn (2022–2023), jossa oli mukana yli 7 000 työssäkäyvää vastaajaa. Kyselyaineistoa käytettiin sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvän emotionaalisen kuormituksen yleisyyden ja jakautumisen tarkasteluun eri ammattialoilla huomioiden juridinen sukupuoli ja ikäryhmä taustatekijöinä. Rekisteriaineistona hyödynnettiin Työkyvyn tila Suomessa -aineistoa, joka kattaa 90 prosenttia työikäisestä väestöstä. Rekisterianalyysiin sisällytettiin sukupuolittain ne ammattiryhmät, joiden osalta kyselyaineistosta voitiin muodostaa riittävän luotettavat ammattiryhmätason arviot emotionaalisesta kuormituksesta ja joiden tiedot voitiin linkittää mielenterveysperusteisiin työkyvyttömyysjakso tietoihin. Ammattiryhmät luokiteltiin sukupuolijakauman perusteella naisennemmistöisiin, miesennemmistöisiin sekä tasaisesti miehiä ja naisia sisältäviin ryhmiin.

Laadulliset analyysit osoittivat, että eri sukupolvia edustavilla työntekijöillä on keskenään poikkeavia tunnekoodistoja eli kulttuurisesti jaettuja tapoja tunnistaa, nimetä, ilmaista ja säädellä työhön liittyviä emootioita. Haastatteluissa esiin nousseiden näkemysten mukaan nuoremmilla sukupolvilla työkyky kytkeytyy aiempaa tiiviimmin emotionaalisten kokemusten reflektointiin, autenttisuuden hakemiseen ja itsestä huolehtimisen moraalisiin odotuksiin, joskaan nuoret työntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä. Vanhemmilla sukupolvilla työkyky puolestaan rakentuu useammin sinnittelyn, tunnekontrollin ja emotionaalisen pidättyvyyden varaan. Sukupolvierojen todettiin synnyttävän työpaikoilla jännitteitä ja vaikeuttavan yhteisen ymmärryksen rakentumista työkykyyn liittyvistä rajoista, vastuista ja tukikeinoista.

Myös sukupuoli jäsentää keskeisesti sitä, miten tunteita, mielenterveyttä ja työkykyä ymmärretään ja arvioidaan suomalaisessa työelämäkulttuurissa. Sukupuolittuneet tulkinnat vaikuttavat siihen, millainen toiminta näyttäytyy työkyvyn näkökulmasta ongelmallisena ja puuttumista edellyttävänä, hyväksyttävänä tai huomaamattomana. Tulokset korostavat

työelämän normien moniselitteisyyttä. Esimerkiksi emotionaalinen avoimuus voi näyttäytyä sekä toivottavana työelämätaivona että työyhteisöä kuormittavana ominaisuutena, kun taas emotionaalinen pidättyvyys voidaan tulkita sekä hyvinvoinnin kannalta haitalliseksi että ammatillisuuden ja tehokkuuden merkiksi. Tulokset viittaavatkin siihen, ettei työelämässä ole yhtä selkeää normia hyväksyttävästä emotionaalisesta toiminnasta, vaan työntekijät navigoivat erilaisten ja toisinaan keskenään ristiriitaisten ja ajassa muuttuvien odotusten välillä.

Väestötason analyysit puolestaan osoittivat, kuinka työn tunnekuorma jakautuu epätasaisesti eri ammatti- ja väestöryhmissä. Tulokset toivat erityisesti esiin vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman sukupuolittuneisuuden: naiset raportoivat miehiä useammin tunnekuormitusta, joka liittyy toisten ihmisten kohtaamiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen työssä. Naisienemmistöisissä ammattiryhmissä oli myös keskimääräistä enemmän tunnekuormaa verrattuna miesenemmistöisiin ammattiryhmiin. Tutkimuksen kansallisia kysely- ja rekisteritietoja yhdistänyt osuus osoitti lisäksi ammattiryhmätasolla, kuinka vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma oli positiivisesti yhteydessä mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien määrään. Yhteys oli samansuuntainen miehillä, naisilla ja eri ikäryhmissä.

Hankkeen tulokset osoittavat, että emotionaalinen kuormitus ja siihen liittyvät toimintatavat eivät muodosta yhtä universaalia ilmiökenttää, vaan emotioihin liittyvä työkyky rakentuu sukupolittuneiden ja sukupuolittuneiden koodistojen, ammattirakenteiden ja työpaikkakulttuurien risteymissä. Työkyvyn tukeminen edellyttää tällaisten erojen tunnistamista ja siirtymistä pois yksilökeskeisestä, oirelähtöisestä ajattelusta kohti organisatoristen ja kulttuuristen emotiokäytäntöjen tarkastelua.

Hankkeen osana toteutettiin työpajasarja kolmella työpaikalla. Työpajat osoittivat, että eriytyneisiin tunnekoodeihin liittyvät ilmiöt tunnistetaan työpaikoilla. Tutkimuksen soveltavana tuotoksena kehitettiin verkko-opas, jonka tarkoituksena on tukea työpaikkoja tunnekoodeihin liittyvän ymmärryksen vahvistamisessa. Verkko-opas tarjoaa käsitteellisiä välineitä ja keskustelupohjaa esihenkilöille, HR-toimijoille ja työyhteisöille. Se auttaa sukupolvien ja sukupuolten välisten erojen tunnistamisessa, stereotyyppien purkamisessa ja yhteisen ymmärryksen rakentamisessa tilanteessa, jossa työkykyä määrittävät emotiokoodit ovat murroksessa.

Kokonaisuutena Erottavat emotiot -hanke tuotti uutta tietoa emotioiden muuttuvasta roolista työelämässä. Sen tulokset osoittivat, ettei työkyvyn ajankohtaisia haasteita voida ymmärtää liittämättä niitä sukupolven ja -puoleen liittyviin rakenteisiin työelämässä. Tulokset tarjoavat tutkimusperusteisia lähtökohtia työkykyjohtamisen, työpaikkakulttuurien kehittämisen ja kansallisen työelämäpolitiikan uudistamiseen.

Alkusanat ja kiitokset

Työsuojelurahaston rahoittama tutkimus- ja kehityshanke Erottavat emootiot: sukupolven ja -puolen rooli työelämän ja työkyvyn emotionaalisessa kokemisessa ja hallinnassa tarkasteli työelämän ajankohtaista murrosta emootioiden ja työkyvyn näkökulmasta. Hankkeen lähtökohtana oli havainto siitä, että erityisesti nuorten työntekijöiden työkykyhaasteet ja mielenterveyteen kytkeytyvä kuormitus eivät tule riittävästi ymmärretyksi perinteisten työstressi- ja työterveysriskimallien kautta. Myöskään merkittäviin sukupuolten välisiin eroihin ei päästä kiinni perinteisen tutkimuksen analyysivälineillä. Siksi tutkimuksessa haluttiin saada syvempää ymmärrystä siitä, miten tunteet, niiden hallintatavat sekä niihin liittyvät kulttuuriset ja sukupuolittuneet toimintamallit ja odotukset kytkeytyvät työkykyyn eri ikäisillä ja erilaisia sukupuolia edustavilla.

Hankkeessa yhdistettiin laadullisia haastatteluaineistoja, väestöpohjaisia kyselyaineistoja ja laajoja rekisteriaineistoja. Tämän monimenetelmällisen lähestymistavan tavoitteena oli tuottaa jäsentyneempi kokonaiskuva työn emotionaalisesta kuormituksesta, sen hallinnan tavoista sekä näiden yhteyksistä mielenterveyteen ja työkyvyttömyyteen eri väestöryhmissä. Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, millä tavoin sukupolvi ja sukupuoli toimivat erottavina tekijöinä emootioiden kokemuksessa, niistä puhumisessa ja työkykyä koskevissa tulkinnoissa ja toimintatavoissa.

Tutkimuksen rinnalla hankkeessa tehtiin tiivistä yhteistyötä työpaikkojen, henkilöstöammattilaisten ja muiden työelämän toimijoiden kanssa. Työpajatyöskentelyn ja yhteiskehittämisen kautta tutkimustietoa peilattiin työelämän arjen käytäntöihin, ja hankkeessa tuotettiin myös työelämässä hyödynnettäviä välineitä emotionaalisen kuormituksen tunnistamiseen ja jäsentämiseen osana työkyvyn tukemista.

Hanke oli kauttaaltaan toteuttajilleen hyvin mielenkiintoinen ja uutta ymmärrystä tuottava. Uusien lähestymistapojen kehittäminen ja tulosten jäsentäminen laadullisen haastatteluaineiston pohjalta oli haastavaa mutta palkitsevaa. Määrällisen analyysin puolella tunnekuorman voimakas sukupuolittuneisuus työelämässä oli kiehtovaa ja samalla pysäyttävää. Työpajatyöskentely ja verkko-oppaan rakentaminen vakuuttivat meidät siitä, että teimme työelämän arjen kannalta järkevää tutkimusta, joka voi auttaa työyhteisöjä hahmottamaan ja ymmärtämään omia haasteitaan uudella tavalla.

Hanke toteutettiin Työterveyslaitoksessa ja siihen osallistui tutkimusryhmän kanssa yhteistyössä monia tahoja eri puolilta työelämää. Tämä loppuraportti kokoaa hankkeen keskeiset lähtökohdat, toteutuksen ja tuotokset sekä luo pohjaa jatkokeskustelulle emootioiden roolista työelämässä ja työkyvyn tukemisessa.

Kiitämme hankkeen työelämäkumppaneita OMD /Finland Oy:tä, Kaiku Helsinki Oy:tä, Mannerheimin Lastensuojeluliittoa, henkilöstöjohtoon ja -ammattilaisten yhdistys HENRY ry:tä sekä Kevaa sitoutuneesta ja aktiivisesta yhteistyöstä. Työpajatyöskentely, asiantuntijakeskustelut ja yhteinen kehittämistyö tarjosivat hankkeelle korvaamattoman käytännöllisen näkökulman ja

mahdollistivat tutkimustiedon soveltamisen osaksi työpaikkojen arkea. Yhteistyö eri sektoreita ja toimialoja edustavien kumppaneiden kanssa rikastutti hanketta ja vahvisti sen työelämälähtöisyyttä. Oli ensiarvoisen tärkeää kuulla kokemuksistanne ja tulkinnoistanne tutkimusteemastamme.

Haluamme esittää lämpimät kiitoksemme hankkeen tieteellisen ja yhteiskunnallisen ohjausryhmän jäsenille arvokkaasta tuesta hankkeen kaikissa vaiheissa. Ohjausryhmien asiantuntemus, kriittinen ja rakentava palaute, kehittämis ehdotukset sekä kannustava vuoropuhelu tukivat merkittävästi hankkeen tutkimuksellisia ratkaisuja, tulkintoja ja yhteiskunnallista suuntautumista. Ohjausryhmätyöskentely oli keskeinen tuki hankkeen tavoitteiden kirkastamisessa ja tulosten kytkemisessä työelämän ajankohtaisiin kysymyksiin.

Erityinen kiitos kuuluu tutkimushaastatteluihin osallistuneille työntekijöille, esihenkilöille ja asiantuntijoille, jotka antoivat omaa aikaansa ja jakoivat kokemuksiaan ja näkemyksiään avoimesti ja luottamuksellisesti. Heidän panoksensa oli ratkaiseva työn emotionaalisen kuormituksen, emootioiden hallinnan ja työkyvyn rakentumisen syvällisessä ymmärtämisessä eri sukupolvissa ja sukupuolissa. Lisäksi haluamme kiittää Terveiden ja hyvinvoinnin laitosta pitkäaikaisesta yhteistyöstä, joka oli myös Työn Suomi -tutkimuksen taustalla. Kiitämme myös Työterveyslaitoksen Työkyvyn tila Suomessa -tutkimuksen edustajia, jotka mahdollistivat ainutlaatuisen rekisteriaineiston käytön hankkeen rekisteritutkimusosuudessa. Kiitämme Työterveyslaitoksen asiantuntija Juho Duongia ja Työelämä tietokanta-ryhmää emootiokuorman sukupuolittuneisuutta kuvaavan verkkosivun ammattitaitoisesta kehittelystä Työelämä tietotietokantaan. Hankkeen näkökulmien sujuvasta ja vaikuttavasta viestinnästä kiitämme erityisasiantuntija Henna Laitiota ja loppuraportin viimeistelyyn osallistumisesta tutkimusharjoittelija Anna Lemistä. Kiitämme myös niitä monia ihmisiä, jotka ovat kommentoineet erilaisista rooleista tutkimustamme. Lisäksi kiitos monille median edustajille, joiden mielenkiinto ja ammattitaito auttoivat hankkeen pääviestien julkituonnissa laajemmalle yleisölle.

Lopuksi kiitämme Työsuojelurahastoa hankkeen rahoituksesta ja luottamuksesta tähän tutkimus- ja kehityskokonaisuuteen. Rahoituksen turvin oli mahdollista yhdistää kunnianhimoinen tieteellinen tutkimus, työelämäyhteistyö ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen tavalla, joka tukee suomalaisen työelämän ymmärtämistä ja kehittämistä muuttuvassa työelämäkulttuurissa.

Sisällys

Erottavat emootiot	1
Tiivistelmä	3
Alkusanat ja kiitokset	5
Sisällys.....	7
1. Johdanto	8
2. Tavoitteet	11
3. Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät	12
4. Tulokset ja tuotokset	16
4.1. Sukupolvet, tunnekoodit ja työkyky.....	16
4.2. Työkyvyn sukupuolittunut rakentuminen	19
4.3. Tunnekuorma ja mielenterveysperusteinen työkyvyttömyys työssäkäyvillä	24
4.4. Miten tieto auttaa työelämän kehittämisessä?	34
5. Pohdinta	40
6. Johtopäätökset ja tulosten hyödyntäminen	43
Lähteet	45
Liite: Hankkeen julkaisut	48

1. Johdanto

Tämä tutkimus tarkasteli työelämän emotionaalista kuormitusta ja työkykyä koskevien käsitysten nykytilaa ja muutosta erityisesti sukupolven ja sukupuolen näkökulmista. Tutkimus vastasi ajankohtaiseen tarpeeseen ymmärtää nuorten työntekijöiden lisääntyneitä työkykyhaasteita mielenterveyden alueella, joihin tarjotut ratkaisut ovat toistaiseksi olleet riittämättömiä. Se myös valotti osaltaan sitä, miksi mielenterveyshaasteet painottuvat epätasaisesti työelämän erilaisissa ryhmissä.

Sukupolvi- ja sukupuolierot korostuvat tilastoissa, ja työkykyä haittaavat emootiot nousevat esiin erityisesti nuorten ongelmana (Blomgren & Perhoniemi 2022). Aiempi tutkimus antaa viitteitä siitä, että eri sukupolvia edustavat työntekijät saattavat kokea samankaltaisetkin työolot eri tavoin (Kivimäki 2026). Emootioiden tutkimus on puolestaan nostanut esiin erityisesti nuorten naisten muuttuneet tavat toimia ja ajatella työelämässä, liittyen esimerkiksi odotuksiin myönteisistä tunteista työssä (Lamberg 2022). Ylipäätään nuoremmilla sukupolvilla työn ja itsen toteuttamisen välinen yhteys voi olla korostunut, ja normit saattavat heijastua työssä herääviin tunteisiin ja niiden hallintatapoihin. Kansallisessa rekisteritutkimuksessa on kiinnitetty huomiota nuorten työntekijöiden muuttuneisiin emootioiden hallintatapoihin. Esimerkiksi nuorten lisääntyneet ahdistukseen liittyvät sairauspoissaolot ja terapian käytön kasvu voivat olla merkkejä tästä (Blomgren & Perhoniemi 2022; Kela 2022). Aiempi sukupuoleen keskittynyt mielenterveyden tutkimus viittaa puolestaan siihen, että sukupuoli voi muodostaa olennaisen vedenjakajan sen osalta, missä määrin emotionaalista kuormitusta esiintyy ja miten emotionaalisen kuormituksen kanssa pyritään pärjäämään (Pattyn 2014; Salmenniemi 2022; Valkonen & Hänninen 2013), mikä voi heijastua sukupuolittuneeseen työkyvyttömyyteen (Buscariolli ym. 2018).

Ennen tätä tutkimusta ei ole tiedetty, millä tavoin työssä koettu tunnekuorma ja uudet emootioiden hallintatavat ovat mahdollisesti nuorten työntekijöiden työkyvyttömyyden taustalla. Lisäksi on ollut epäselvää, millainen rooli sukupuolella on työhön liittyvän tunnekuorman kohtaamisessa sekä sen hyväksytyissä hallintatavoissa ja emootioiden työkykyvaikutuksissa. Ei ole myöskään tiedetty, miten työn tunnekuorma linkittyy työkyvyttömyyteen ammattiryhmittäin ja eri sukupolvia edustavilla miehillä ja naisilla.

Tämä tutkimus tuotti tietoa emootioiden muuttuvasta roolista osana työkykyhaasteita sekä siitä, miten sukupuolittuneet rakenteet ja toimintamallit emootioiden käsittelyssä näkyvät mielenterveyden alueella ja sukupuolittuneena työkyvyttömyytenä. Tutkimuksen uutuusarvo suomalaiselle työelämälle liittyi myös siihen, että se kohdisti huomion siihen, miten eri sukupolvia ja -puolia edustavat työntekijät raportoivat työhön liittyvää emotionaalista kuormitusta ja tunteiden hallintavaikeuksia väestötasolla 2020-luvulla, ja miten emootiot mahdollisesti liittyvät mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen.

Työterveystutkimuksessa emootiot kytketään pääsääntöisesti koettuun stressiin ja työpaineeseen. Useat eri toimijat muun muassa työpaikoilla ja työterveyshuollossa ovat ilmaisseet näkemyksiä siitä, että emootioiden tulkintatavat ja emotionaaliseen kuormitukseen kytkeytyvät sosiaaliset normit voivat vaihdella työntekijäryhmien välillä (Juvonen-Posti ym. 2025; Väänänen

ym. 2019). Myös julkisessa keskustellussa on tuotu viime aikoina usein esille erityisesti sukupolveen liitettyjä eroja toisaalta vastoinikäymisten sietokyvyssä ja toisaalta työn henkilökohtaiseen mielekkyyteen kohdistuvissa odotuksissa ja näihin liittyvissä pettymyksissä. Erilaisiin tilanteisiin liittyvä ahdistuneisuus ja sen lisääntynyt käsittely työterveyden palveluissa on myös noussut esille.

Tämä hanke tuotti tutkimusperusteisen analyysin työntekijöiden kokemasta emootiokuormasta osana kulttuurisesti muuttuneita sosiaalisia tulkinta- ja arviointitapoja ja työkyvyn hallintakeinoja. Samalla tutkimus tarkasteli sukupolvittuneita ja -puolittuneita tunnekoodeja sekä niiden yhteyttä työkykyyn ja työkyvyttömyyteen ja tarjosi lähestymistapoja työpaikkakulttuurien ja työkyvyn tukimuotojen kehittämiseen sekä suuntia työkykytutkimuksen uudistamiseen.

Tutkimuksen teoreettinen ja käsitteellinen perusta rakentuivat aiemmalle tutkimukselle nuorten työntekijöiden työkyvyn haasteista sekä psyykkisen haavoittuvuuden muodostumisesta työelämässä ja laajemmin yhteiskunnassa (Butler 1990; Lehmuskoski ym. 2022; Varje ym. 2021). Nämä tutkimukset viittaavat subjektiivisen ja emotionaalisen työkyvyn korostumiseen osana työkyvyn uudelleen muotoutumista 1900-luvun lopulta lähtien. Tämä voi näkyä esimerkiksi sukupolvien ja -puolten erilaisissa tavoissa jäsentää emotionaalista kuormitusta sekä siinä, miten erot heijastuvat emootioiden asemaan työkyvyssä ja lopulta mitatussa työkyvyttömyydessä.

Sukupolvi määriteltiin tässä tutkimuksessa tiettyinä ajanjaksona syntyneen väestön jaettujen sosiokulttuuristen kokemusten ja sosiaalisten normien kautta, joihin yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet (Järvensivu ym. 2014; Väänänen ym. 2019). Sukupuoli määriteltiin sosiaalisesti ja normatiivisesti ohjattuina toimintatapoina ja rutiineina, joihin liittyy voimakkaita odotuksia myös tunteiden, mielenterveyden ja työkyvyn alueella (Butler 1990; Schilds 2002; West & Zimmerman 1987; 2009). Rekisteriaineistojen analyysissä sukupuolta lähestyttiin juridisen sukupuolen näkökulmasta.

Tämä tutkimushanke ei tarkastellut emootioita ensisijaisesti yksilön sisäisinä psykologisina tai neurologisina vasteina, vaan pikemminkin huomioi niiden sosiaalisen merkityksen sekä kulttuurisen rakentumisen (Pyöriä ym. 2017). Tämän näkökulman mukaan emootioiden hallintatavat ovat osa sosiaalisia käytäntöjä ja standardeja, kuten työkulttuuria ja vertaisyhteisöjä (Boiger & Mesquita 2012; Burkitt 2014). Raportin aineistoanalyysissä hyödynnetään erityisesti tunnekoodien käsitettä, joka konkretisoi erilaisten emootioiden hallintamallien ”koodieroja”. Tunnekoodit määrittelevät, millaiset tunnekokemukset ja tunteisiin liittyvät toimintatavat ovat hyväksyttäviä ja toivottavia eri tilanteissa (Lehmuskoski et al. 2025). Esimerkiksi eri sukupolvia edustavat voivat lukea omaa ja toisen työkykyä erilaisten koodistojen kautta ja näin myös tunteet, kuten ahdistus tai turhautuminen, voivat saada heidän toiminnassaan ja työkyvyssään erilaisen merkityksen (myös Forma 2026).

Yhteiskunnalliset muutokset, kuten traditioiden heikkeneminen ja individualismin korostuminen, ovat lisänneet työntekijöiden emotionaalisen tietoisuuden vaatimuksia ja voineet lisätä psyykkisen haavoittuvuuden ilmauksia (Brinkmann 2016; English ym. 2017; Sakdiyakorn &

Wattanacharoensil 2017). Jälkmodernissa ajassa emootioiden reflektointi voi korostua erityisesti niin sanotussa terapiakulttuurissa kasvaneilla sukupolvilla (Illouz 2008; Madsen 2021; Salmenniemi 2022). Työelämän tutkimus viittaa siihen, että työn vaatimukset aiheuttavat emotionaalista painetta monille väestöryhmille (Côté 2019; McLaughlin 2011), mutta emootioihin liittyvät tulkinnat ja käytännöt ovat myös sukupuolittuneita, ja emootiot saavat erilaisia ilmenemismuotoja riippuen toimijoiden ja heidän toimintaympäristöjensä sukupuolinormeista (Green 2006; Hochschild 2015; Pattyn 2014). Tämä raportti nojaa ajatukseen, että työntekijät toimivat sukupuoleen, sukupolveen, sosiaaliseen asemaan ja institutionaalisiin käytäntöihin liittyvien normien risteyksessä (Shields ym. 2002). Näistä asemista käsin he jäsentävät myös emootioiden kohtaamista, ymmärtämistä ja hallintaa työelämässä.

2. Tavoitteet

Tällä tutkimushankkeella oli tutkimusalueen uudistamiseen ja työelämän käytännön kehittämiseen liittyviä päämääriä. Tutkimukselliset tavoitteet liittyivät mielenterveyden ja tunteiden muuttuvaan rooliin työelämässä ja muutoksen parempaan ymmärtämiseen. Lähtökohtana tavoitteenasettelussa oli se, että uutta lähestymistapaa ja analyysiä työterveyden tutkimuskentälle kehittämällä voidaan myös luoda toiminnan muutoksen mahdollisuuksia työpaikoille. Erottavat emotiot -hankkeen tavoitteet olivat seuraavat:

1. Jäsentää nuorten työntekijöiden tunnekuorman ja tunteiden hallintatapojen roolia työkyvyn muodostumisessa ja osana mielenterveyden rakentumista.
2. Paikantaa erilaisia sukupolvittuneita ja -puolittuneita käsityksiä ja tapoja itsestä huolehtimisesta ja emotionaalisten haasteiden asemasta osana työkykyä.
3. Tunnistaa tunnekuormaa ja hallitsemattomuutta työssä kokevat työikäisten ryhmät.
4. Kartoittaa työssä koetun tunnekuorman asemaa työkyvyttömyyden selittäjänä eri sukupolvia ja -puolia edustavien työntekijöiden joukossa.
5. Tuottaa työkyvyn ja työhyvinvoinnin asiantuntijoille, poliittiseen ohjaukseen ja työorganisaatioille uusia lähestymistapoja, joissa otetaan huomioon tunteiden rooli osana sekä työtä että sukupolven ja -puoleen liittyviä toimintamalleja.

3. Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Hankkeen ensimmäinen ja toinen osatutkimus perustuivat 70 laadullisiin haastatteluihin, jotka toteutettiin Helsingin seudun kuntasektorilla tammi–marraskuussa 2021. Haastateltavina oli työterveyshuollon ammattilaisia (N = 21), esihenkilöitä (N = 12) sekä alle 35-vuotiaita työntekijöitä (N = 37). Työterveyshuollon ammattilaiset, kuten työterveyslääkärit, työterveyshoitajat ja työpsykologit, sekä esihenkilöt olivat pääosin nuoria työntekijöitä vanhempia, minkä vuoksi heidän katsottiin edustavan analyysissä myös vanhempien sukupolvien näkemyksiä. Haastattelut toteutettiin suomeksi etäyhteyksin. Haastatelluista 63 tunnistautui naisiksi, neljä miehiksi, yksi ei halunnut kertoa sukupuoltaan ja kaksi tunnistautui ei-binäärisiksi. Nuoret työntekijät ja esihenkilöt haastateltiin yksilöhaastatteluissa, kun taas työterveyshuollon ammattilaisia haastateltiin sekä yksin että pareittain tai kolmen hengen ryhmissä. Haastattelijat olivat pääosin naisia; kahdessa haastattelussa mukana oli mieshaastattelija. Osallistujat rekrytoitiin työterveyshuollon ja työpaikkojen kautta, ja osallistuminen oli vapaaehtoista.

Laadullinen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla, joiden tavoitteena oli syventää ymmärrystä tutkittaville ilmiöille annetuista merkityksistä. Työterveyshuollon ammattilaisia pyydettiin kuvaamaan nuoria potilaitaan, työterveyshuollon toimintaympäristössä tapahtuneita pidempiaikaisia muutoksia sekä näkemyksiään nuorten työntekijöiden mielenterveysperusteisten työkykyongelmien yleistymisestä. Esihenkilöitä puolestaan pyydettiin kuvaamaan, miten nuorten työntekijöiden mielenterveyteen liittyvät ongelmat näkyvät työpaikoilla, miten työyhteisöissä käsitellään tunteisiin ja mielenterveyteen liittyviä kysymyksiä sekä millaisena he pitävät sukupolvien välisiä eroja tunteita koskevissa normeissa. Kolmannen haastateltavaryhmän muodostivat koulutuksen, kasvatuksen, sosiaali- ja terveystalvelujen, kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelujen, hallinnon sekä kaupunkiympäristön toimialoilla työskentelevät nuoret työntekijät. Heitä pyydettiin kertomaan työstään ja arjestaan, uravalinnoistaan ja työelämäään liittyvistä tavoitteistaan sekä kokemuksistaan mielenterveydestä, työhyvinvoinnista, selviytymiskeinoista sekä sukupuoleen ja sukupolveen liittyvistä eroista mielenterveyden kysymyksissä. Haastattelut kestivät keskimäärin 75 minuuttia, ja litteroitua aineistoa kertyi yli 1 600 sivua.

Ensimmäisessä osatutkimuksessa analyysimenetelmänä käytettiin temaattista sisällönanalyysia (Schreier 2012), jonka avulla tunnistettiin kolme mielenterveysilmiöön ja sukupolveen liittyvää teemaa. Teemat esitellään alaluvussa 4.1. Toisessa osatutkimuksessa analyysimenetelmänä käytettiin kategoria-analyysia (Jokinen ym. 2019), jonka avulla tunnistettiin kolme mielenterveysilmiöön ja sukupuoleen liittyvää tulkintatapaa. Tulkintatavat esitellään alaluvussa 4.2.

Kolmas osatutkimus tarkasteli vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman väestöllistä jakautumista ja yhteyttä työkykyyn. Tarkastelu hyödynsi väestöpohjaisia kyselyaineistoja ja kansallisia rekistereitä. Kyselyaineistona oli Työterveyslaitoksen ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen vuosina 2022–2023 toteuttamaa kansallisesti edustavaa Terve Suomi -posti- ja internetkysely ja sen Työn Suomi -osio (Väänänen ym. 2024). Rekisteriaineistona oli Tilastokeskuksen tuottamia kansallisia tietoja työväestön sijoittumisesta eri ammatteihin (ns.

Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus 2026b) sekä Työterveyslaitoksen koordinoima ja Tilastokeskuksen sekä muiden kansallisten rekisteriviranomaisten tietoja yhdistävä Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineisto (Työterveyslaitos 2026).

Kyselyosuuteen osallistui yli 7 000 satunnaisesti valittua henkilöä, jotka a) olivat 20–67-vuotiaita, b) asuivat manner-Suomessa ja c) työskentelivät vähintään kymmenen tuntia viikossa palkansaajina, yrittäjinä tai erilaisia työsuhteita yhdistelemällä. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi, ruotsiksi, venäjäksi ja englanniksi. Vastaajien ikä, juridinen sukupuoli ja ammatti poimittiin väestörekisteristä. Vastaajille esitettiin seuraavat kolme kysymystä työstä, vuorovaikutuksesta ja tunteista:

- Usein työt sisältävät vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa (esim. työtoverit, esihenkilöt, asiakkaat, oppilaat, potilaat, yhteistyötahot), mikä voi nostaa esiin erilaisia tunteita. Kuuluuko työhösi tällaista tunteita herättävää vuorovaikutusta? (Vastausvaihtoehdot: 1 = ei lainkaan, 2 = satunnaisesti, 3 = alle puolet työajasta ja 4 = yli puolet työajasta.)
- Koetko nämä tunteet työssäsi kuormittavina? (Vastausvaihtoehdot: 1 = en lainkaan, 2 = hieman kuormittavana, 3 = jossain määrin kuormittavana ja 4 = erittäin kuormittavana.)
- Kuinka usein seuraava väittämä kuvaa työtilannettasi: en pysty hallitsemaan tunteitani työssäni? (Vastausvaihtoehdot: 1 = ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = joskus, 4 = usein ja 5 = aina.)

Vertailua varten vastaajat ryhmiteltiin 107 ammattiryhmään Tilastokeskuksen (2026a) Ammattiluokitus 2010 -järjestelmän eri luokitustasoilla. Tarkinta luokitustasoa käytettiin, jos vastaajia oli kyseiseen tasoon riittävästi. Tarkasteluun ei sisällytetty ammattiryhmiä, joita kyselyaineistossa edusti alle 15 vastaajaa. Lopullisessa luokituksessa kuhunkin ammattiryhmään kuului (kysymyksestä riippuen) 15–254 kyselyvastaajaa (keskiarvo 55, keskihajonta 47).

Jokaiselle ammattiryhmälle laskettiin ikä- ja sukupuolivakioidut keskiarvot tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuudelle (kysymys 1), vuorovaikutukseen liittyvälle tunnekuormalle (kysymys 2) ja tunteiden hallitsemattomuudelle (kysymys 3). Iän ja sukupuolen vakiointi vaikutti ammattiryhmien välisiin eroihin vain vähän: vakioimattomien ja vakioitujen ammattiryhmäkeskiarvojen väliset Pearsonin korrelaatiot olivat kolmessa kysymyksessä 0,92–0,99. Vakioinnin avulla saatiin kuitenkin aiempaa vertailukelpoisemmat arviot ammattiryhmien keskimääräisistä piirteistä. Lisäksi keskiarvojen laskennassa käytettiin painokertoimia vastauskadosta aiheutuvien vääristymien korjaamiseksi (ks. Väänänen ym. 2024).

Tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden (kysymys 1) ja vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman (kysymys 2) perusteella jaoinme 107 ammattiryhmää neljään pääluokkaan taulukon 1 kuvaamalla tavalla. Tunteiden hallitsemattomuuden kokemusta (kysymys 3) tarkastelimme erikseen 107 ammattiryhmässä. Lisäksi tarkastelimme korrelaatioita (Pearson) tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden (kysymys 1), vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman (kysymys 2) ja tunteiden hallitsemattomuuden (kysymys 3) välillä ammattiryhmätasolla.

Taulukko 1. Ammattiryhmien pääluokat tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden ja vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman ryhmäkeskiarvojen (KA) mukaan Työn Suomi -kyselyaineistossa.

		Tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuus (kysymys 1)	
		Korkeintaan puolet työajasta (KA ≤ 3)	Enemmän kuin puolet työajasta (KA > 3)
Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma (kysymys 2)	Ei lainkaan tai hieman kuormittavaa (KA ≤ 2)	I Ajoittaisen vuorovaikutuksen ja vähäisen tunnekuorman ammatit	II Säännöllisen vuorovaikutuksen ja vähäisen tunnekuorman ammatit
	Jossain määrin tai erittäin kuormittavaa (KA > 2)	III Ajoittaisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatit	IV Säännöllisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatit

Kansallisten rekisteritietojen avulla osatutkimus tarkasteli eri ikäisten työntekijöiden sekä miesten ja naisten osuutta kussakin neljässä pääluokassa ja 107 ammattiryhmässä. Tilastokeskuksen määrittelyä seuraten kukin ammattiryhmä määriteltiin mies- tai naisenemmistöiseksi, mikäli miesten tai naisten osuus ryhmässä ylitti 60 prosenttia (esim. Sutela 2026). Muut ammatit luokiteltiin tasa-ammateiksi.

Ammattiryhmien kokojen ja sukupuolittuneisuuden analyysi perustuu Tilastokeskuksen (2026b) Työssäkäyntitilastoon, joka sisältää työllisten sijoittumisen ammatteihin vuoden viimeisen viikon päätyösuhteen perusteella. Tiedot haettiin vuodelta 2023. Aineiston 107 ammattiryhmässä työskenteli vuoden 2023 viimeisellä viikolla 88 prosenttia Suomen työllisistä.

Osatutkimuksessa 3 tarkasteltiin lisäksi vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman yhteyttä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen vuosina 2022–2024. Selvitystä varten kyselyaineistosta lasketut ammattiryhmäkohtaiset tunnekuorman keskiarvot yhdistettiin Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineistosta laskettuihin mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien lukumäärien ammattiryhmäkohtaisiin keskiarvoihin.

Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineisto kattaa Suomessa vakituisesti asuvista henkilöistä koostuvan väestöotoksen (90 %:n satunnaisotos) ja kokoaa tietoja useista kansallisista hallinnollisista rekistereistä (Työterveyslaitos 2026). Aineisto sisältää pääosin Tilastokeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen (Kela) rekisteritietoja, kuten tiedot ammattiryhmästä ja sairauspäivärahopäivistä. Osatutkimuksessa mielenterveysperusteisiksi sairauspoissaolopäiviksi laskettiin Kelan korvaamat sairauspäivärahopäivät, jotka oli myönnetty masennuksen (F32- & F33- alkuiset ICD-koodit) tai ahdistuneisuuden perusteella (F40-, F41-, F42- & F42- alkuiset ICD-koodit). Kaikki tarkastelut pyrittiin rajaamaan henkilöihin, jotka olivat seurantajakson ajan (2022–2024) pääasialliselta statukseltaan työllisiä.

Tunnekuorman ja mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden välisen ammattiryhmätason yhteyden analysoimiseksi aiemmin kuvattua ammattiryhmitystä muokattiin kahdella tavalla. Ensinnäkin ammatit ryhmiteltiin systemaattisesti Tilastokeskus Ammatiluokitus 2010 -järjestelmän kolminumerotasolla. Toiseksi vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman painotetut keskiarvot laskettiin erikseen miehille ja naisille niissä ammattiryhmissä, joissa kyseistä sukupuolta edusti vähintään 20 vastaajaa.

Valtaosassa ammattiryhmistä kyselyyn perustuvat tunnekuorman estimaatit olivat saatavilla vain toiselle juridiselle sukupuolelle, koska Työn Suomi -kyselyssä toisen sukupuolen edustajia oli kyseisessä ammatissa liian vähän luotettavien estimaattien tuottamiseksi. Yhteensä 25 ammattiryhmässä oli lukumääräisesti riittävät tiedot saatavilla molemmille sukupuolille, kun taas 40 ammattiryhmässä ne olivat saatavilla vain toiselle sukupuolelle. Työkyvyttömyyden tarkastelussa ammattiryhmiä oli toisin sanoen vähemmän, 90, kuin aiemmin kuvatussa 107 ammattiryhmän tarkastelussa. Näin miehille ja naisille voitiin laskea erikseen ammattiryhmittäiset osaryhmäestimaatit. Estimaatit laskettiin myös tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuudelle kussakin ammatti- ja sukupuoliryhmässä.

Kullekin ammattiryhmän ja sukupuolen muodostamalle osaryhmälle (N = 90) laskettiin masennukseen ja ahdistukseen perustuvien, Kelan korvaamien sairauspäivärahopäivien keskiarvoinen lukumäärä vuosina 2022–2024. Sairauspäivärahopäivien keskiarvot laskettiin erikseen 20–34-, 35–49- ja yli 49-vuotiaille työllisille kussakin ammatti- ja sukupuoliryhmässä, jolloin lopullisiin analyyseihin muodostui yhteensä 270 ammattiryhmän, sukupuolen ja ikäryhmän mukaista osaryhmäkeskiarvoa. Kyselyaineistoon perustuvia tunnekuorman ja vuorovaikutuksen määrän estimaatteja ei kuitenkaan laskettu erikseen eri ikäryhmille, vaan samoja ammatti- ja sukupuolikohtaisia estimaatteja käytettiin ikäryhmien välisten erojen tarkastelussa.

Tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen välistä yhteyttä analysoitiin Pearsonin korrelaatiokertoimien sekä lineaaristen regressiomallien avulla. Tulokset esitetään alaluvussa 4.3.

4. Tulokset ja tuotokset

Tässä Erottavat emootiot -hankkeen tutkimustuloksia esittelevässä osuudessa käydään läpi hankkeen keskeiset empiiriset löydökset suhteessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin. Luku rakentuu vaiheittain siten, että aluksi tarkastellaan sukupolven merkitystä emootioiden ilmaisussa ja jäsentämisessä, minkä jälkeen analyysi syvenee emootioihin liittyvien normien ja moraalikoodistojen sukupuolittuneisuuteen. Tämän jälkeen siirrytään kuvaamaan vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman tasoa työssäkäyvässä väestössä ja tarkastelemaan sen yhteyksiä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen rekisteriaineistojen perusteella. Lopuksi kootaan yhteen keskeiset tulokset ja pohditaan niiden sovellettavuutta työelämän kehittämisessä.

Luvun rakenne etenee siten laadullisesta, analyttisestä ja käsitteellisestä tarkastelusta kohti väestötason määrällisiä analyyseja. Ensimmäiset alaluvut (4.1–4.2) keskittyvät emootioiden kulttuurisiin ja normatiivisiin ulottuvuuksiin sekä niiden sukupuolittuneisuuteen ja sukupuolittuneisuuteen, kun taas seuraava alaluku (4.3) tarkastelee emotionaalista kuormitusta ja sen seurauksia määrällisten aineistojen valossa. Viimeinen alaluku (4.4) yhdistää nämä näkökulmat ja arvioi tutkimustulosten merkitystä työelämän käytäntöjen, johtamisen ja työkyvyn tukemisen kannalta.

4.1. Sukupolvet, tunnekoodit ja työkyky

- Nuorten ja vanhempien työntekijöiden välillä on eroja siinä, miten he jäsentävät työkykyä sekä kuormitusta ja tunteita työssä.
- Nuorten parissa työn kuormitusta jäsenetään yhä useammin mielenterveyden ja emootioiden näkökulmasta, ja psykologinen tuki näyttäytyy luontevana osana työkyvyn hallintaa.
- Tunteiden asema osana työkykyä vaihtelee ja koulutustausta, työtehtävät ja työntekijän asema kytkeytyvät työkyvyn tunnekoodistoihin. Työpaikoilla syntyy jännitteitä siitä, missä kulkevat työkyvyn ja työkyvyttömyyden rajat, ja milloin tuen hakeminen on perusteltua. Usein tämä liittyy eriytyneisiin tunnekoodeihin.

Mielenterveyteen liittyvän työkyvyttömyyden on havaittu lisääntyneen viime vuosina, erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa (Perhoniemi & Blomgren 2025). Samanaikaisesti psykologisen tuen hakeminen ja mielenterveyspalvelujen käyttö ovat yleistyneet. Ilmiötä ei ole mielekäästä tarkastella pelkästään mielenterveyshäiriöiden lisääntymisen näkökulmasta, vaan siihen kietoutuu myös muutoksia siinä, miten työn kuormitusta ja tunteita ymmärretään, tulkitaan ja pyritään ottamaan haltuun.

Työelämässä on kuvattu vahvistuneen niin sanottu emotionaalinen ja terapeutin käänne, jossa yksilön kokemukset, tunteet ja itsereflektio saavat aiempaa keskeisemmän aseman (Väänänen 2024; myös Furedi 2004). Työ näyttäytyy tällöin paitsi toimeentulon välineenä myös tilana, johon liitetään odotuksia merkityksellisyydestä, itsensä toteuttamisesta ja henkilökohtaisesta kasvusta. Samalla julkisessa keskustelussa korostuu yksilön oma vastuu itsensä ohjaamisesta ja työkyvyn

hallinnasta (Ehrenberg 2010). Tällaisessa tulkintakehyksessä työn kuormitusta kuvataan ja jäsennetään yhä useammin myös mielenterveyteen liittyvien käsitteiden kautta.

Tässä osatutkimuksessa tarkasteltiin, miten työelämän tunnekoodit eli kulttuuriset tavat ymmärtää ja käsitellä tunteita kietoutuvat nuorten työntekijöiden käsityksiin mielenterveydestä ja työkyvystä (Lehmuskoski ym. 2025). Erityisen tarkastelun kohteena oli se, miten nämä tulkinnat vaihtelevat eri puolilla kuntasektoria ja millaisia jännitteitä niihin liittyy työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Tavoitteena oli tuottaa ymmärrystä siitä, millaisena mielenterveyteen liittyvä työkyky näyttäytyy osana laajempaa sosiaalista ja kulttuurista kontekstia, jossa yhtenä isona jakolinjana näyttää olevan sukupolvi. Empiirisen analyysin tuloksena muodostettiin kolme teemaa.

4.1.1. Itsensä toteuttamisen normi ja työkyvyn psykologisoituminen

Aineistossa nuoret työntekijät, esihenkilöt ja työterveyshuollon ammattilaiset tarkastelivat nuorten työntekijöiden kokemuksia usein itsensä toteuttamisen normin kautta. Työhön liitettiin odotuksia merkityksellisyydestä, onnistumisesta ja jatkuvasta kehittymisestä. Näitä odotuksia kuvattiin paikoitellen kuormittaviksi etenkin silloin, kun työ ei vastaa niihin liittyviä ihanteita.

Tällaisissa tilanteissa työhön liittyviä ristiriitoja, epävarmuutta tai tyytymättömyyttä jäsennettiin usein yksilöllisinä tai psyykkisinä kysymyksinä. Haastatteluaineistossa tunteiden reflektointi ja niiden käsitteleminen psykologisten käsitteiden avulla näyttäytyivät nuorille arkipäiväisinä tapoina hahmottaa omaa tilannetta. Samalla psykologisen tuen hakeminen kuvattiin hyväksyttynä ja luontevana toimintatapana, ja työterveyshuolto näyttäytyy keskeisenä toimijana tunnekokemusten käsittelyssä.

Mielenterveysperusteinen sairauspoissaolo sai tässä yhteydessä useita merkityksiä. Se voitiin kuvata paitsi sairauteen liittyvänä myös ajanjaksona, jonka aikana omaa tilannetta pohditaan, kuormituksesta pyritään palautumaan tai tulevaisuuden suuntaviivoja arvioidaan. Näin tarkasteltuna psykologinen tuki ja työkykyä koskevat tulkinnat kietoutuivat toisiinsa osana laajempaa psykologisoitumisen kehystä, jossa terapeutin ja psykologisen kielen ja avun kautta haetaan ratkaisuja elämänhaasteisiin. Kyse ei ole suoraviivaisista syy-seuraussuhteista työn ja terveyden välillä, vaan siitä, millaisia merkityksiä ja tulkintamahdollisuuksia käytettävissä olevat sosiaaliset normit, ideaalit ja institutionaaliset käytänteet tarjoavat.

4.1.2. Moninaisuus työntekijöiden joukossa

Aineiston perusteella nuoret työntekijät eivät näyttäytyneet yhtenäisenä joukkona, vaan tunnekoodit vaihtelivat eri ryhmien välillä. Erot liittyivät muun muassa koulutustaustaan, työtehtäviin ja työolosuhteisiin.

Isossa kuvassa yhtenä polarisaatiota tuottavana taustana näytti olevan koulutus ja asiantuntija-asema verrattuna suorittavaan työhön matalapalkkaisella alalla. Korkeasti koulutetut asiantuntijatyöntekijät puhuivat haastatteluissa usein tunteista keskeisenä osana työkykyä ja

kuvasivat psykologisen tuen hakemista luontevaksi vaihtoehdoksi omassa tilanteessaan. Heidän kertomuksissaan työn kuormitus jäsenyi usein mielenterveyteen liittyvien käsitteiden avulla.

Fyysisesti kuormittavilla ja matalapalkkaisilla aloilla työskentelevien puheessa korostui puolestaan pärjääminen ja työn tekemisen velvoittavuus. Tällaisissa konteksteissa emotionaalista kuormitusta ei välttämättä kuvattu oikeutettuna työstä poissaolon syynä. Poissaoloihin liittyi myös moraalista arviointia. Kun työvoimaresurssit koettiin niukoiksi, yksittäisen työntekijän poissaolo näyttäytyi helposti muiden työkuormaa lisäävänä. Tämä tulkinta liittyi suoraan työprosessin kollektiiviseen rakenteeseen ja sen tuottamaan vastuuseen ja keskinäisriippuvuuteen.

Nämä erot toivat esiin, kuinka mielenterveyteen liittyvää työkykyä koskevat tulkinnat asettuivat osaksi työolosuhteita ja sosiaalisia suhteita. Sama emotionaalinen kuormitus ja sen hallinnan tavat muodostuivat varsin erilaisiksi riippuen siitä, millaisessa työympäristössä ja asemassa työntekijä toimi.

4.1.3. Jännitteet työpaikoilla ja työterveyshuollossa

Aineistossa kuvattiin myös jännitteitä nuorten työntekijöiden sekä esihenkilöiden ja työterveyshuollon ammattilaisten välillä. Vanhempiin sukupolviin kuuluvat toimijat kuvasivat nuoria usein emotionaalisesti herkemmiksi ja alttiimmiksi hakemaan apua tai jäämään sairauslomalle.

Keskeinen jännite liittyi usein siihen, miten työkyvyn rajat ymmärretään. Esihenkilöiden ja työterveyshuollon näkökulmasta rajanveto työkyvyttömyyden ja tavanomaisen työkuormituksen välillä saattoi näyttäytyä tulkinnallisena ja joskus epäselvänä. Nuorten työntekijöiden puheessa taas tunteiden huomioiminen ja avun hakeminen kuvattiin usein vastuullisena toimintana.

Työterveyshuollon ammattilaiset tasapainottelivat toiminnassaan erilaisten tulkintojen ja rajanvetojen keskellä. Heidän puheessaan korostui samanaikaisesti tarve tukea työntekijöitä ja toisaalta määritellä työkyvyn rajoja. Tämä kokonaisuus teki emotioihin ja mielen hyvinvointiin liittyvistä tilanteista usein tulkinnanvaraisia ja vaikeitakin ratkaista. Samalla aineistossa viitattiin toistuvasti näkemyksiin, joiden mukaan varhainen tuen hakeminen voi auttaa ehkäisemään tilanteen eskaloitumista. Siten ennaltaehkäisyyn ihanne, tunnekoodistojen moninaisuus ja työkyvyn murros yhtyivät aineistossamme.

4.1.4. Pohdinta

Tulokset voidaan lukea osaksi laajempaa työterveyden psykologisoitumista ja psykiatrisoitumista, jossa arjen kokemuksia kuvataan yhä useammin psykologisen kielen avulla. Kun tunteet ja kuormitus saavat psykiatrisia tai terapeuttisia merkityksiä työterveyshuolto näyttäytyy luontevana paikkana ratkoa haasteita. Tällaisessa kehikossa kuormitus voidaan tunnistaa mielenterveyteen liittyvänä kysymyksenä, jolloin psykososiaaliset tukimuodot ja sairauspoissaolo asettuvat yhdeksi mahdolliseksi tavaksi jäsentää tilannetta. Kuitenkin

aineistossa nousi esiin myös se, etteivät kaikki työntekijät jaa tällaista toimintatapaa, vaan osa korostaa edelleen pärjäämistä ilman psykologista tai lääketieteellistä tulkinta- ja ratkaisukehystä.

4.1.5. Johtopäätökset ja kehittämisenäkökulmat

Tutkimuksen perusteella mielenterveyteen liittyvä työkyky näyttäytyy monitasoisena ilmiönä, jota eri toimijat jäsentävät samanaikaisesti yksilöllisten kokemusten, sosiaalisten käytäntöjen ja kulttuuristen merkitysten kautta. Työelämän toimijat eivät näin ollen hahmota työkykyä yksioikoisesti kaksinapaisella työkyvyttömyys–työkykyisyys-akselilla, vaan liittävät siihen myös arvottavia käsityksiä siitä, millaiset subjektiiviset kokemukset ovat adekvaatteja, tai millaisia sanoituksia, kriteerejä ja perusteita työkyvylle tai -kyvyttömyydelle kussakin tilanteessa ja toimintaympäristössä voi käyttää.

Lisäksi aineisto toi esiin, että mahdollisuudet tunnistaa kuormitus mielenterveyteen liittyvänä kysymyksenä sekä hyödyntää siihen liittyviä tukimuotoja vaihtelivat työntekijäryhmittäin. Eriytyneet tunnekoodit liittyivät sekä työelämän rakenteelliseen eriytymiseen että myös erilaisiin tunnekulttuureihin, joissa työkyvyn merkitys ja sisältö määritellään. Työterveyshuollon rooli näyttäytyy keskeisenä, koska se toimii olennaisena paikkana, jossa työkyvyn rajoja ja tulkintoja muotoillaan.

Kehittämisen näkökulmasta tulokset korostavat tarvetta tarkastella mielenterveyteen liittyviä työkykykysymyksiä useilla tasoilla. Yksilötason tuen ohella merkityksellisiä ovat rakenteelliset työolosuhteet, esihenkilötyö sekä organisaatioissa ja työterveyshuollossa käytetyt tulkintakäytännöt. Kyse on tällöin myös erilaisista toimintakulttuurista, joissa tunteisiin liittyviä haasteita jäsennetään ja hoidetaan. Samalla on tärkeää tunnistaa, että mielenterveyteen liittyvät työkykyä koskevat kysymykset heijastavat laajempia muutoksia työelämässä ja siinä, miten tunteita ja hyvinvointia koskevia ilmiöitä ymmärretään, arvotetaan ja pyritään ottamaan haltuun erilaisissa työelämäasemissa.

4.2. Työkyvyn sukupuolittunut rakentuminen

- Sukupuoli jäsentää keskeisesti sitä, miten tunteita, mielenterveyttä ja työkykyä ymmärretään ja arvioidaan työelämässä.
- Tunteisiin liittyvät odotukset ja toimintatavat rakentuvat sukupuolittuneiden kulttuuristen normien kautta.
- Haastattelumateriaalista löytyi useita keskenään ristiriitaisia tapoja kuvata miesten ja naisten emotionaalista toimintaa ja työkykyä.
- Sukupuolittuneet tulkinnat vaikuttavat siihen, millainen toiminta nähdään ongelmallisena, hyväksyttävänä tai näkymättömänä työkyvyn alueella.

Aiempi tutkimus osoittaa johdonmukaisesti sukupuolieroja mielenterveyteen liittyvässä työkyvyssä: naisilla on esimerkiksi miehiä useammin mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja, ja he hakevat useammin apua emotionaalisiin vaikeuksiin (Selinheimo ym. 2023; Turunen ym.

2025; Väänänen ym. 2025). Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena eivät kuitenkaan olleet sukupuolierot sinänsä, vaan se, miten alle 35-vuotiaat kunta-alan työntekijät itse jäsensivät sukupuolen, tunteiden ja työkyvyn välistä suhdetta. Tutkimus toi esiin, että työelämässä mielenterveyttä ja työkykyä koskevat tulkinnat rakentuvat osana sukupuolittuneita kulttuurisia käsityksiä. Näissä käsityksissä tunteita koskevat odotukset ja arvioinnit kietoutuvat siihen, millaisia toimintatapoja pidetään hyväksyttävinä tai ongelmallisina työssä.

4.2.1. Sukupuoli ja tunnepuhe työelämässä

Haastatteluaineistossa nuoret kunta-alan työntekijät tarkastelivat sukupuolta pääosin kaksijakoisesti miesten ja naisten toimintatapaerojen kautta. Vaikka haastateltavat usein tiedostivat yleistysten ongelmallisuuden, sukupuolikategoriat toimivat keskeisinä välineinä, joiden avulla työpaikan ja työkyvyn emotionaalisia käytäntöjä haastatteluissa jäsennettiin. Tänä päivänä terapeutin kulttuuri korostaa tunteiden tunnistamista, reflektointia ja ilmaisua, mikä tekee emotionaalisista käytännöistä entistä näkyvämpiä ja julkisempia (Väänänen 2024). Kulttuurisen muutoksen myötä myös sukupuoleen liitetyt odotukset tunteista ja niiden käsittelystä tulevat uudella tavalla arvioiduiksi ja problematisoiduiksi työelämässä.

Tuloksissa tunteet näyttäytyivät keskeisenä alueena, jolla sukupuolta ”tehdään” arjessa (Schilds 2002; West & Zimmerman 1987). Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan emotionaalisen toiminnan kulttuuriset merkitykset ovat vahvasti sukupuolittuneita. Haastatteluaineistossa tunteiden käsittelyyn liittyvät odotukset heijastivat sekä historiallisia käsityksiä naisista hoivaavina ja empaattisina että miehistä rationaalisina ja itseään hallitsevina toimijoina. Tämä näkyi myös siinä, miten miesten ja naisten ajateltiin toimivan psyykkisen työkyvyn alueella.

Sosiaaliset identiteetit ja moraaliset sitoumukset, jotka liittyvät miehille ja naisille luontevana pidettyihin toimintatapoihin tunteiden käsittelijöinä heijastuvat siihen, miten naisoletettujen ja miesoletettujen toimintaa arvioidaan ja myös arvostellaan ja millaista toimintaa kenellekin pidetään odotetunlaisena. Analyysimme toi esiin kolme toistuvaa tapaa, joilla haastateltavat jäsensivät sukupuolen ja tunteiden suhdetta työkykyyn. Haastatteluissa tunnistetut tulkintatavat eivät olleet keskenään yhtenäisiä, vaan muodostavat keskenään ristiriitaisia moraalisia tulkintakehyksiä.

4.2.2. Naiset emotionaalisesti kompetentteina, miehet normien rajoittamina

Yhdessä keskeisessä tulkintakehyksessä naiset kuvattiin emotionaalisesti osaavina toimijoina. Heidän nähtiin kykenevän tunnistamaan, sanoittamaan ja käsittelemään tunteitaan sekä hakemaan tarvittaessa apua työkykyä uhkaaviin emotionaalisiin tilanteisiin. Näitä piirteitä kuvattiin usein seurauksena sukupuoleen liittyvästä sosialisatiosta, jossa tunteiden ilmaisu on nähty naisille sallittuna tai jopa odotettua.

Miehet puolestaan kuvattiin useammin kulttuuristen normien rajoittamina. Heidän tunteiden ilmaisunsa nähtiin suppeampana, mikä liitettiin esimerkiksi kasvatukseen ja miehisyyteen kohdistuviin odotuksiin. Tunteiden pidättely, vaikeus hakea apua sekä taipumus käsitellä kuormitusta epäsuorasti (esimerkiksi päihteiden tai fyysisen toiminnan kautta) kuvattiin yleisinä ilmiöinä ja ikään kuin odotusten mukaisena vaikkakaan ei ihanteellisena toimintana (myös Addis & Hoffman 2017).

Tässä tulkintakehyksessä emotionaalinen avoimuus ja reflektiokyky näyttäytyivät toivottavina ominaisuuksina. Ne liitettiin erityisesti naisiin, kun taas miehillä näiden taitojen puute nähtiin pikemminkin rakenteellisten normien kuin yksilöllisten puutteiden seurauksena. Huomionarvoista on, että vaikka miesten emotionaalista pidättyvyyttä pidettiin ongelmallisena hyvinvoinnin kannalta, sitä ei juurikaan liitetty heikentyneeseen työkykyyn eikä siihen etsitty ratkaisuja työterveyden piiristä.

4.2.3. Naiset emotionaalisesti ongelmallisina, miehet rationaalisina toimijoina

Toinen tulkintatapa asetti sukupuolittuneet emotionaaliset käytännöt päinvastaiseen valoon. Tässä kehyksessä miehet kuvattiin rationaalisina, suoraviivaisina ja ratkaisukeskeisinä, kun taas naiset esitettiin emotionaalisesti ylipursuavina tai jopa työyhteisöä tunteillaan kuormittavina toimijoina.

Naisten tunteita koskeva puhe liitettiin esimerkiksi liialliseen huolehtimiseen, kollektiiviseen "murehtimiseen" tai ongelmien käsittelyn pitkittymiseen ilman ratkaisua. Tällainen toiminta saatettiin kuvata työyhteisön ilmapiiriä heikentävänä. Sitä vastoin miesten toimintaa kuvattiin tasapainottavana ja sosiaalisia tilanteita keventävänä.

Tässä tulkintakehyksessä tunteiden voimakas ilmaiseminen ja sosiaalinen jakaminen näyttäytyi riskinä työkyvyn kannalta. Riskien tunnistamisesta ja naisiin kohdistuvasta huolipuheesta ei ole pitkä matka terveysinterventioihin, vaikei niitä haastatteluissa välttämättä ehdotettukaan. Arvostetuiksi ominaisuuksiksi määrittyivät emotionaalinen hillittyys, käytännöllisyys ja tehokkuus. Nämä piirteet liitettiin rationaaliseen maskuliinisuuteen ja siihen kuuluvaan kylmäpäisyyteen ja tunnekontrolliin.

Mielenkiintoista on, että haastatteluissa nuoret naiset itse osallistuivat tämän tulkintatavan ja naisiin kohdistuvan huolipuheen tuottamiseen. He saattoivat kritisoida omaa sukupuoltaan liiallisesta emotionaalisuudesta ja asettaa miehisen toimintatavan ihanteeksi. Nämä erottelut toivat esille sen, miten sukupuoleen liitetyt ajattelutavat ja tulkinnat heijastuvat työntekijöiden arvioihin työkyvyn järkipäisestä hoitamisesta ja ei-toivotuista toimintatavoista.

Kiinnostavaa tästä näkökulmasta myös oli se, että tutkimukseemme osallistuneista nuorista työntekijöistä valtaosa oli kunta-alan naisia. Tässä työntekijäryhmässä useat työskentelevät sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa, joissa on keskimääräistä paljon enemmän

mielenterveysperustaisia työkyvyttömyysjaksoja (Väänänen 2025). Onkin ilmeistä, että heidän työyhteisöissään tunteiden roolia työkyvyttömyyden määrittelyssä on jouduttu pohtimaan ainakin jossain määrin.

4.2.4. Naiset ylitunnollisina suorittajina, maskuliinisuus normina

Kolmas tunnistettu tulkintatapa käsitteli sukupuolta suhteessa työelämän odotuksiin ja suoriutumiseen. Tässä kehyksessä naiset kuvattiin usein ylitunnollisina ja vastuullisina työntekijöinä, jotka kokevat tarvetta todistaa pätevyyttään. Tätä kuvattiin muun muassa viittaamalla ilmiöihin kuten ”kympin tytön syndrooma” tai huijarisyndrooma. Tällaiset käsitteet toimivat kulttuurisina selityksinä sille, miksi naiset saattavat kokea epävarmuutta tai liiallista vastuuta työssä. Sukupuolittuneiden toimintaihanteiden ja -mallien nähtiin heijastuvan naisiin kovina tekemisen kriteereinä ja jatkuvana pinnistelyn tarpeena, minkä koettiin uuvuttavan ja tekävän naisten asemasta emotionaalisesti vaikean.

Samalla maskuliinisuus näyttäytyi implisiittisenä normina työelämässä toimimisen suhteen. Ammatillinen pätevyys yhdistettiin piirteisiin kuten analyyttisyyteen, rationaalisuuteen ja emotionaaliseen pidättyvyyteen, jotka kiinnittyvät kulttuurissa maskuliiniseksi määriteltyihin toimintatapoihin. Tällaisessa tilanteessa naiset saattoivat kokea paineita mukautua näihin normeihin ja samalla hallita voimakkaammin omaa emotionaalisuuttaan, osin myös psykologisen tiedon avulla. Toisaalta maskuliiniseksi määritellyistä toimintatavoista poikkeaminen esimerkiksi omaa haavoittuvuutta esiin tuomalla saattoi nuorille naishaastateluille näyttäytyä voimaannuttavana ja arvostettavana toimintana (myös Lamberg 2022; Salmenniemi 2022).

Joissakin tulkinnoissa naisten kokemaa kuormitusta hahmotettiin suhteessa laajempiin rakenteellisiin tekijöihin, kuten työelämän sukupuolittuneisiin käytäntöihin ja historiallisiin valtasuhteisiin, jolloin yksilölliset kokemukset kytkeytyvät osaksi laajempia yhteiskunnallisia kehityskulkuja ja työelämäarakenteita.

4.2.5. Pohdinta

Osatutkimuksen keskeiseksi havainnoksi nousi se, että erilaiset tulkintakehykset eivät muodosta yhtenäistä kokonaisuutta, vaan esiintyvät rinnakkain ja ovat osin keskenään ristiriitaisia. Kiinnostavaa tuloksissa oli se, että samat ilmiöt, kuten tunteiden ilmaiseminen tai niiden hallinta, saattoivat saada erilaisia merkityksiä eri konteksteissa: esimerkiksi emotionaalinen avoimuus saattoi näyttäytyä sekä toivottavana osaamisena että työyhteisöä kuormittavana ominaisuutena. Vastaavasti emotionaalinen pidättyvyys saatettiin tulkita sekä hyvinvoinnin kannalta ongelmalliseksi että ammatillisuuden ja tehokkuuden merkiksi. Tulos viittaa siihen, että työelämässä ei ole yhtä selkeää normia siitä, millainen emotionaalinen toiminta on hyväksyttävää, vaan työntekijät joutuvat jatkuvasti navigoimaan erilaisten, toisinaan keskenään ristiriitaisten odotusten välillä. Omat kunta-alan tuloksemme kuvaavatkin kiinnostavasti työkyvyn ja tunteiden ristiriitaista rajankäyntiä naisvaltaisella kunta-alalla, missä emotioihin liittyvät työkykyhaasteet ovat korostuneet.

Tutkimus osoittaa, että käsitykset tunteista, mielenterveydestä ja työkyvystä kiinnittyvät voimakkaasti sukupuoleen, eikä se, millainen toiminta tunnistetaan ongelmaksi tai miten tilanteita pyritään hallitsemaan, ole sukupuolineutraalia. Esimerkiksi aineistossa naisten emotionaalisuus saatettiin tunnistaa herkemmin ongelmaksi, kun taas miesten emotionaalinen pidättyvyys jäi jossain määrin vähemmälle huomiolle työkyvyn näkökulmasta. Myös avun hakemisen nähtiin eroavan sukupuolen mukaan. Sukupuoli heijastui ylipäätään siihen, miten erilaisia emotionaalisia kokemuksia ymmärrettiin ja hoidettiin työkyvyn alueella.

Samalla tietyt luokittelut jäivät haastateltujen nuorten aikuisten puheessa vähemmälle. Aineistossa ei esimerkiksi juuri kuvattu tilanteita, joissa miehet olisivat emotionaalisesti herkkiä tai naiset pidättyviä. Tämä voi johtua osaltaan siitä, että käytettävissä olevat sukupuolittuneet jäsennystavat ohjaavat sitä, mitä ylipäätään tunnistetaan ja mistä on mielekästä puhua miesten ja naisten toiminnan yhteydessä. Sukupuoleen liittyvät näkemysten voi nähdä liittyvän myös tutkitun sektorin naisvaltaisuuteen ja sukupuolittuneen työelämän rajoihin (Acker 1990). Emotionaalisuuden voi nähdä heijastavan vähäisiä toimintavaihtoehtoja ja sananvaltaa, josta sukupuolieroja kuvaavat tulkinnat sitten osaltaan kertovat (ks. Salmenniemi 2022). Tällöin olennaista on kysyä, millaisia ratkaisuja työelämäkulttuuri tarjoaa tilanteisiin, joita työyhteisöt tunnistavat ongelmiksi: yksilökeskeisiä interventioita vai esimerkiksi hierarkioiden purkamista?

4.2.6. Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että mielenterveyteen liittyvä työkyky rakentuu osin sukupuolittuneiden kulttuuristen tulkintojen ja toimintatarjoumien kautta. Työelämässä käytetyt kategoriat ja niihin liitetyt odotukset määrittävät, millaiset emotionaaliset käytännöt näyttäytyvät odotusten mukaisina, hyväksyttävinä, ongelmallisina tai näkymättöminä. Tulosten perusteella mielenterveydestä huolehtiminen näyttäytyy nuorten kuntatyöntekijöiden keskuudessa arvostettuna ja normatiivisesti säädeltyinä työelämätaivona, johon liittyviä odotuksia määrittävät osin sukupuolittuneet normit.

Tulokset viittaavat siihen, että sukupuolta koskevat käsitykset eivät ole yksiselitteisesti muuttumassa, vaan erilaiset, jopa keskenään ristiriitaiset ajattelutavat esiintyvät rinnakkain. Uudet korostukset, kuten tunteiden avoin käsittely, kerrostuvat aiempien normien päälle eivätkä välttämättä korvaa niitä.

Tämä tarkoittaa, että työntekijät toimivat monimutkaisissa odotusten kentissä, joissa emotionaalinen käyttäytyminen arvioidaan eri tavoin riippuen tilanteesta ja sukupuolesta. Näillä arvioilla voi olla merkitystä sille, miten työkykyä koskevia tilanteita tunnistetaan ja miten niihin reagoidaan.

Tutkimus tuo esiin tarpeen tarkastella työelämän käytäntöjä kriittisesti myös sukupuolen näkökulmasta. Etenkin tulokset korostavat sitä, että työkyvyn alueella tarvitaan tutkimusta, jossa otetaan analyttisemmin huomioon sukupuolen rooli ei vain taustamuuttujana tai yhtenä selittäjänä vaan itse työkykyyn ja sen käsittelyyn vaikuttavana ilmiön ”tuottajana”. Tämä

merkitsee myös sukupuolittuneiden käsitysten, toimintakontekstien ja ratkaisutapojen tutkimuksen tärkeyden korostumista.

Tulosten mukaan tunteiden hallintatapoihin liittyvät jäsennostavat ja ideaalit eroavat varsin voimakkaasti sukupuolittuneessa työelämäkontekstissa. Havainto korostaa samalla tulosten käytännön merkitystä: se, miten tunteita koskevia normeja tuotetaan ja ylläpidetään työn arjessa, voi vaikuttaa siihen, millaiset tukimuodot ja ratkaisutavat nähdään mahdollisiksi kussakin työyhteisöissä. Näin sukupuolittuneet näkemykset ja toimintakulttuurit voi lopulta vaikuttaa siihen, millaisia tulkinnat, käytännöt ja toimenpiteet nähdään relevanteiksi ja tilanteeseen sopiviksi työkyvyn alueella.

4.3. Tunnekuorma ja mielenterveysperusteinen työkyvyttömyys työssäkäyvillä

- Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma vaihtelee voimakkaasti ammattiryhmien välillä.
- Koska suomalaisen työelämän ammattirakenne on voimakkaasti sukupuolittunut, on myös tunnekuormalle altistuminen työssä voimakkaasti sukupuolittunutta: suurimman tunnekuorman työmarkkinoilla kantavat naisennemistöiset ammatit.
- Vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman esiintyminen ammattiryhmässä ei ennusta tunteiden hallitsemattomuuden kokemuksen esiintymistä samassa ammattiryhmässä. Tunteiden hallitsemattomuus vaikuttaa toisin sanoen eri ilmiöltä kuin vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma.
- Ammattiryhmätasolla vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma on positiivisesti yhteydessä mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien määrään. Yhteys on varsin samansuuntainen miehillä, naisilla ja eri ikäryhmissä.
- Useimmat työntekijät kohtaavat työssään toisia ihmisiä. Kanssakäymiseen toisten kanssa liittyy usein tunteita. Ne voivat vaihdella voimakkuudeltaan ja sävyiltään. Toisinaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyy tunnekuormaa.

Tämän osatutkimuksen päätavoitteena oli kartoittaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman jakautumista työväestössä erityisesti ikärakenteen ja sukupuolen mukaan. Eri ammattiryhmiä vertailtiin sen mukaan, kuinka paljon niiden edustajien työssä esiintyy tunteita herättävää sosiaalista vuorovaikutusta ja vuorovaikutukseen liittyvää tunnekuormaa. Lisäksi tarkasteltiin tunteiden hallitsemattomuuden kokemuksen yleisyyttä eri ammattiryhmissä sekä vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman yhteyttä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen.

4.3.1. Vuorovaikutuksen ja tunnekuorman jakautuminen ammattirakenteessa

Suurista (yli 20 000 työllistä) ammattiryhmistä eniten työhön kuuluvaa tunteita herättävää sosiaalista vuorovaikutusta raportoivat peruskoulun alaluokkien opettajat (keskiarvo 3,7,

keskivirhe 0,10, vaihteluväli 2–4, N = 118), vähiten maanviljelijät ja eläintenkasvattajat (keskiarvo 1,9, keskivirhe 0,08, vaihteluväli 1–4, N = 152). Suurista ammattiryhmistä eniten sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvää tunnekuormaa raportoivat peruskoulun alaluokkien opettajat (keskiarvo 2,7, keskivirhe 0,08, vaihteluväli 1–4, N = 118), vähiten avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät (keskiarvo 1,6, keskivirhe 0,14, vaihteluväli 1–3, N = 40). Tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden ja tunnekuorman välillä vallitsi aineistossa suhteellisen voimakas positiivinen yhteys ($r = 0,65$, N = 107). Lisää tietoa ammattiryhmittäisistä tuloksista voi löytää interaktiiviselta Työelämä-tieto.fi-sivustolta (Väänänen & Olakivi 2025). Seuraavassa kuvataan eri ammattiryhmien sijoittumisen neljään ammattien pääluokkaan keskimääräisten vastausten perusteella.

Pääluokka I: Ajoittaisen vuorovaikutuksen ja vähäisen tunnekuorman ammatit. Pääluokkaa luonnehti suhteellisen kevyt tunnekuorma. Siihen kuului 45 ammattiryhmää 107:stä, ja se oli suurin neljästä pääluokasta. Pääluokan ammattiteissa työskenteli vuoden 2023 lopussa 50 prosenttia aineiston (eli 107 ammattiryhmän) työllisistä. Miehistä pääluokassa työskenteli 66 prosenttia eli selvästi suurempi osuus kuin naisista, joista pääluokassa työskenteli vain 34 prosenttia.

Suurista miesenemmistöisistä ammattiryhmistä pääluokkaan kuuluivat ohjelmisto- ja sovelluskehityksen asiantuntijat (esim. ohjelmoijat) (71 211 työllistä, 78 % miehiä), tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniologia) (64 977 työllistä, 80 % miehiä), raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat (51 662 työllistä, 93 % miehiä), fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat (47 384 työllistä, 76 % miehiä), koneasentajat ja -korjaajat (44 121 työllistä, 96 % miehiä), maanviljelijät ja eläintenkasvattajat (42 212 työllistä, 66 % miehiä), myyntiedustajat (40 583, 65 % miehiä), rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät (38 943, 80 % miehiä), talonrakentajat (37 054, 93 % miehiä), työkonien kuljettajat (26 908, 94 % miehiä), sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat (26 589, 97 % miehiä), rakennusten viimeistelytyöntekijät (25 177, 97 % miehiä), teollisuustuotteiden kokoonpanijat (23 361, 76 % miehiä) sekä informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat (21 525, 75 % miehiä). Suurista naisenemmistöisistä ammattiryhmistä luokkaan kuuluivat toimisto- ja laitossiivoojat (69 848 työllistä, 79 % naisia), ravintola- ja suurtaloustyöntekijät (39 478, 61 % naisia), yleissihteerit (esim. toimistosihteerit) (27 245 työllistä, 85 % naisia), avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät (24 800, 74 % naisia) sekä kirjanpidon ja rahoitustoimen asiantuntijat (esim. kirjanpitäjät) (20 891 työllistä, 76 % naisia). Suurista tasa-ammattiteista luokkaan kuuluivat myynnin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat (esim. tiedottajat) (39 267 työllistä) sekä rahoitusalan erityisasiantuntijat (esim. rahoitus- ja sijoitusneuvojat) (25 502 työllistä). Pääluokkaan toisin sanoen kuului paljon työntekijäammattiteja, mutta myös joitakin toimihenkilöammattiteja.

Pääluokka II: Säännöllisen vuorovaikutuksen ja vähäisen tunnekuorman ammatit. Edellistä selvästi harvinaisempi pääluokka, johon kuului vain 11 aineiston 107 ammattiryhmästä. Kaikista aineiston eli 107 ammattiryhmän työllisistä pääluokan ammattiteissa työskenteli 12 prosenttia, miehistä 11 prosenttia ja naisista 14 prosenttia. Pääluokan ammattiteja luonnehti suhteellisen matalan tunnekuorman vuorovaikutustyö; vuorovaikutus ei ollut pääluokista kuormittavinta, mutta sitä on suhteellisen paljon.

Suurista miesenemmistöisistä ammattiryhmistä luokkaan kuuluivat vain kiinteistöhuollon työntekijät (26 297 työllistä, 86 % miehiä). Suurista naisenemmistöisistä ammattiryhmistä luokkaan kuuluivat myyjät (103 466 työllistä, 65 % naisia), hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat (esim. hallintosuunnittelijat ja -päälliköt) (21 451 työllistä, 66 % naisia) sekä suoramyynti- ja palvelutyöntekijät (20 154 työllistä, 66 % naisia). Suuria tasa-ammatteja ei kuulunut pääluokkaan.

Pääluokka III: Ajoittaisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatit. Edellisen tavoin harvinainen pääluokka, johon kuului vain 15 aineiston 107 ammattiryhmästä. Pääluokassa työskenteli 7 prosenttia aineiston työllisistä, 6 prosenttia miehistä ja 7 prosenttia naisista. Pääluokan piirteenä voidaan pitää aaltoilevaa tunnekuormitusta: vuorovaikutusta ei ole jatkuvasti, mutta silloin kun sitä on, siihen liittyy vähintään kohtalaista tunnekuormaa. Suurista (yli 20 000 työllistä) ammattiryhmistä pääluokkaan kuuluivat vain sähkötekniikan erityisasiantuntijat (esim. sähköinsinöörit), joka on miesenemmistöinen ammattiryhmä (23 058 työllistä, 88 % miehiä).

Pääluokka IV: Säännöllisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatit. Pääluokkaan kuului 36 aineiston 107 ammattiryhmästä ja 31 prosenttia aineiston työllisistä. Pääluokan ammatteja luonnehti suhteellisen korkean tunnekuorman vuorovaikutustyö. Miehistä pääluokassa työskenteli vain 17 prosenttia, naisista 44 prosenttia.

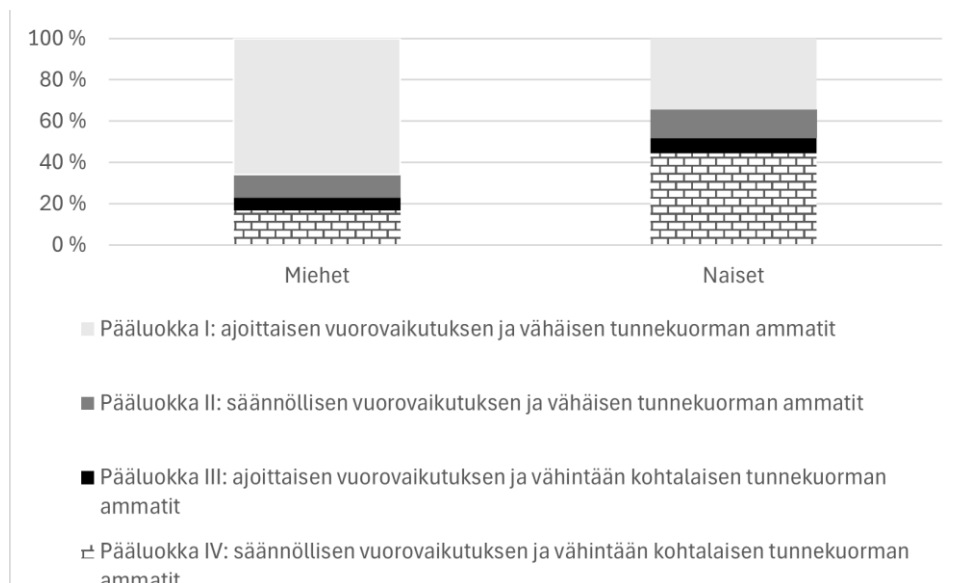
Suurista miesenemmistöisistä ammattiryhmistä pääluokkaan kuului vain suoje- ja vartiointityöntekijät (esim. vartijat) (21 406 työllistä, 80 % miehiä). Suuria naisenemmistöisiä ammattiryhmiä pääluokassa olivat lähihoitajat laitos- ja asumispalveluissa (94 245 työllistä, 86 % naisia), sairaanhoitajat (74 825 työllistä, 91 % naisia), lastenhoitotyöntekijät (44 429 työllistä, 95 % naisia), sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat (33 756 työllistä, 86 % naisia), kotihoidon lähihoitajat ja kotipalvelutyöntekijät (31 471 työllistä, 87 % naisia), peruskoulun alaluokkien opettajat (28 744 työllistä, 78 % naisia), lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat (24 007, 70 % naisia), varhaiskasvatuksen opettajat (22 713, 97 % naisia) ja asiakasneuvonnan työntekijät (esim. puhelinvaihtehoitajat) (25 635 työllistä, 76 % naisia). Suuria tasa-ammatteja pääluokkaan ei kuulunut.

4.3.2. Miesten ja naisten sekä eri ikäisten työntekijöiden sijoittuminen tunnekuormalta eroaviin ammatteihin

Kuvio 1 havainnollistaa ammattien pääluokkien avulla tulosta, joka todettiin jo edellä: Suomessa naiset työskentelevät miehiä tavallisemmin ammateissa, joita luonnehtii säännöllinen sosiaalinen vuorovaikutus ja vähintään kohtalainen tunnekuorma. Tyypillisiä miesammatteja puolestaan luonnehtii vähäisempi sosiaalinen vuorovaikutus ja myös vähäisempi tunnekuorma. Tunteiden osalta sukupuolittunutta työnjakoa voidaan kuvata myös korrelaatioiden avulla: tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuus ammattiryhmässä ($r = 0,51$, $N = 107$) ja tunnekuorma ($r = 0,48$, $N = 107$) olivat positiivisesti yhteydessä naisten osuuteen ammattiryhmässä (ja kääntäen yhteydessä miesten osuuteen). Osuuden lisäksi miesten absoluuttinen määrä oli pienempi ammattiryhmissä, joissa esiintyi paljon tunteita herättävää vuorovaikutusta ($r = -0,34$, $N = 107$) ja

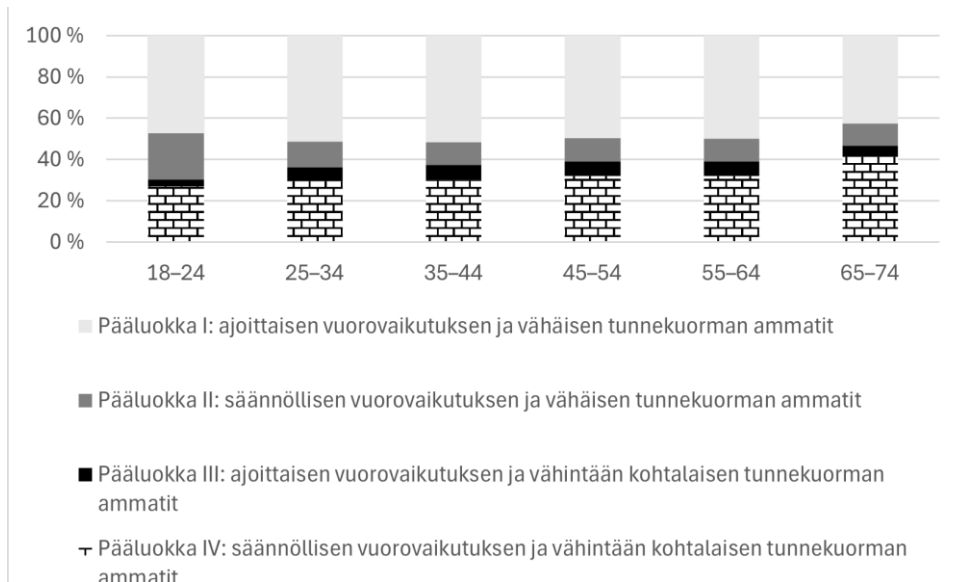
joissa tunnekuorma oli suurta ($r = -0,32$, $N = 107$). Naisten absoluuttinen määrä oli niin ikään jossain määrin suurempi ammattiryhmissä, joissa esiintyi paljon tunteita herättävää vuorovaikutusta ($r = 0,24$), mutta ei niinkään suuren tunnekuorman ammateissa ($r = 0,19$, $N = 107$). Tosin sanoen, naisten todennäköisyys sijoittua suuren tunnekuorman ammatteihin oli suurempi kuin miesten vastaava, mutta naisten keskuudessa oli yleistä myös sijoittuminen vähemmän kuormittaviin ammatteihin. Kuvio 1 ilmentää vielä yhtä aiemmin todettua havaintoa: ammatit, joita luonnehtii joko säännöllinen vuorovaikutus tai suuri tunnekuorma mutta ei kumpikin, olivat suhteellisen harvinaisia sekä miesten että naisten keskuudessa.

Kuvio 1. Tunnekuormalta eroavien ammattien osuudet työllisillä miehillä ja naisilla Suomessa vuonna 2023. Tunnekuorman lähteenä Työn Suomi -kysely, työllisten ammattitietojen lähteenä Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilasto.



Kuvion 2 perusteella eri-ikäiset työlliset jakautuivat Suomessa hyvin tasaisesti vuorovaikutuksen määrän ja tunnekuorman osalta erilaisiin ammatteihin. Säännöllisen sosiaalisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatit aavistuksen yleistyivät siirryttäessä nuoremmista vanhempiin ikäryhmiin, mutta erot olivat hyvin pieniä. Nuorimmassa ikäryhmässä korostuivat aavistuksen verran säännöllisen vuorovaikutuksen ja vähäisen tunnekuorman ammatit (pääluokka II), joihin tässä analyysissä kuuluivat esimerkiksi myyjät. 18–24-vuotiaiden osuus ammattiryhmässä korreloi hienokseltaan negatiivisesti ammattiryhmän tunnekuorman kanssa ($r = -0,22$, $N = 107$), kun taas 45–54-vuotiaiden ($r = 0,21$, $N = 107$) ja 65–74-vuotiaiden ($r = 0,22$, $N = 107$) osuudet korreloivat hienokseltaan positiivisesti. 65–74-vuotiaiden osuus korreloi hienokseltaan positiivisesti myös tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden kanssa ($r = 0,23$, $N = 107$). Muut korrelaatiot olivat vielä pienempiä ($|r| < 0,20$, $N = 107$). Eri-ikäisten työllisten absoluuttinen määrä eri ammattiryhmissä ei juurikaan korreloinut tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuuden eikä tunnekuorman kanssa ($|r| < 0,20$, $N = 107$).

Kuvio 2. Tunnekuormalta eroavien ammattien osuudet eri-ikäisillä työllisillä Suomessa vuonna 2023. Tunnekuorman lähteenä Työn Suomi -kysely, työllisten ammattitietojen lähteenä Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilasto.



4.3.3. Tunteiden hallitsemattomuus

Tunteiden hallitsemattomuutta raportoitiin Työn Suomi -kyselyssä suhteellisen vähän, selvästi vähemmän kuin tunteita herättävää vuorovaikutusta. Suurista ammattiryhmistä (yli 20 000 työllistä) tunteiden hallitsemattomuuden raportointi oli yleisintä miesenemmistöisissä ammateissa: talonrakentajilla, työkoneiden kuljettajilla ja sähkölaitteiden asentajilla ja korjaajilla (taulukko 2). Koko aineistossa ($N = 107$) miesten osuus ammattiryhmässä oli hienoisessa positiivisessa yhteydessä siihen, kuinka paljon kyseisessä ammattiryhmässä raportoitiin tunteiden hallitsemattomuutta ($r = 0,24$, $N = 107$): toisin sanoen, miehet olivat hieman yliedustettuina ammattiryhmissä, joissa esiintyi tunteiden hallitsemattomuutta. Miesten absoluuttinen määrä ammattiryhmässä oli myös sitä suurempi, mitä enemmän ammattiryhmässä raportoitiin tunteiden hallitsemattomuutta ($r = 0,25$, $N = 107$), mutta ei naisten ($r = 0,00$, $N = 107$). Erot ammattiryhmien välillä olivat kuitenkin pieniä. Eri-ikäisten työntekijöiden osuus tai absoluuttinen lukumäärä ammattiryhmissä ei vaihdellut sen mukaan, kuinka paljon ammattiryhmässä raportoitiin tunteiden hallitsemattomuutta ($|r| < 0,20$, $N = 107$).

Tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuus ($r = -0,14$, $N = 107$) tai tunnekuorma ($r = 0,05$, $N = 107$) eivät olleet käytännössä lainkaan yhteydessä tunteiden hallitsemattomuuteen ammattiryhmätasolla. Hallitsemattomuus on toisin sanoen eri ilmiö kuin tunnekuorma tai tunteita herättävän vuorovaikutuksen määrä. Tulosten tulkinnassa on lisäksi hyvä muistaa, että kyselyssä tunteiden hallitsemattomuudesta ei kysytty spesifisti suhteessa vuorovaikutukseen liittyviin tunteisiin.

Taulukko 2. Tunteiden hallitsemattomuus suurissa (yli 20 000 työllistä) ammattiryhmissä. Tunteiden hallitsemattomuuden lähteenä Työn Suomi -kysely, ammattien sukupuoli- ja ikäjakaumien lähteenä Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilasto. Järjestysnumero kertoo järjestyksen 107 ammattiryhmän joukossa (sisältäen pienemmät ammattiryhmät).

Ammattiryhmä	Tunteiden hallitsemattomuuden keskiarvo (asteikolla 1–5)	Keskivirhe	N (kysely)	Työllisiä vuonna 2023	Miesten osuus ammattiryhmässä (%)
Paljon tunteiden hallitsemattomuutta (suuret ammattiryhmät):					
5. Talon- rakentajat	2,0	0,09	59	37 054	93
7. Työkoneiden kuljettajat	1,9	0,09	60	26 908	93
10. Sähkö- laitteiden asentajat ja korjaajat	1,9	0,09	54	26 589	97
12. Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat	1,9	0,09	102	24 007	30
15. Rakennusten viimeistely- työntekijät	1,8	0,08	58	25 177	97

Vähän tunteiden hallitsemattomuutta (suuret ammattiryhmät):

85. Varhais- kasvatuksen opettajat	1,6	0,08	92	22 713	3
90. Rahoitusalan erityisasian- tuntijat	1,5	0,08	72	25 502	43
92. Kirjanpidon ja rahoitus- toimen asiantuntijat	1,5	0,08	109	26 438	24
94. Informaatio- ja tietoliikenne- tekniikan asiantuntijat	1,5	0,09	55	21 525	75
99. Avustavat keittiö- ja ruokatyön- tekijät	1,4	0,12	44	24 00	26

4.3.4. Vuorovaikutukseen liittyvän tunnekuorman yhteys mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen

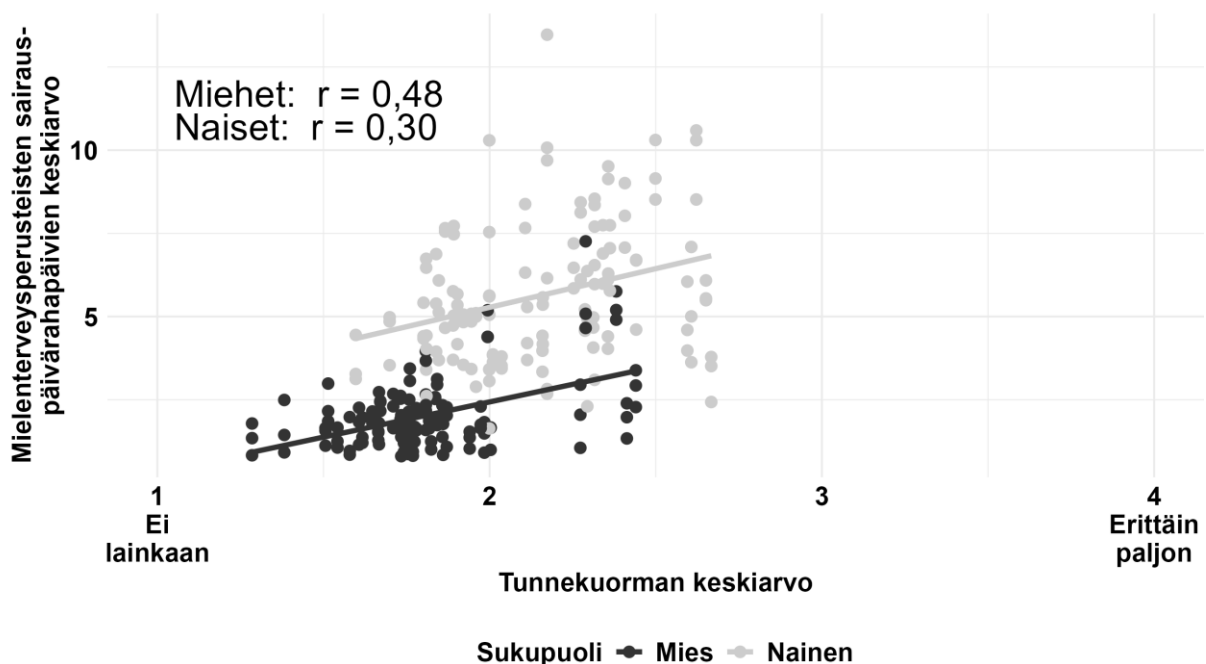
Kun tarkasteltiin yhdessä kaikkia sukupuolen ja ikäryhmän määrittämiä osa-ammattiryhmiä, havaittiin positiivinen yhteisvaihtelu tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien keskiarvojen välillä ($r = 0,66$, $N = 270$). Regressioanalyysissä yhteys säilyi, kun osaryhmän ikä, sukupuoli ja tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuus vakioitiin. Yhteys tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien välillä ei toisin sanoen näyttänyt johtuvan osa-ammattiryhmien välisistä eroista iässä, sukupuolesta tai tunteita herättävän vuorovaikutuksen toistuvuudessa.

Kuvioissa 3 ja 4 on raportoitu sukupuolen ja iän mukaan jaettujen osa-ammattiryhmien ($N = 270$) tunnekuormaestimaatit ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien keskiarvot seurantajaksolla 2022–2024. Hajontakuviot (kuvio 3 ja 4) osoittavat tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien välisen yhteisvaihtelun, mutta kuviot tuovat esiin myös poikkeavia tapauksia: selvästi eniten mielenterveysperusteisia sairauspäivärahopäiviä

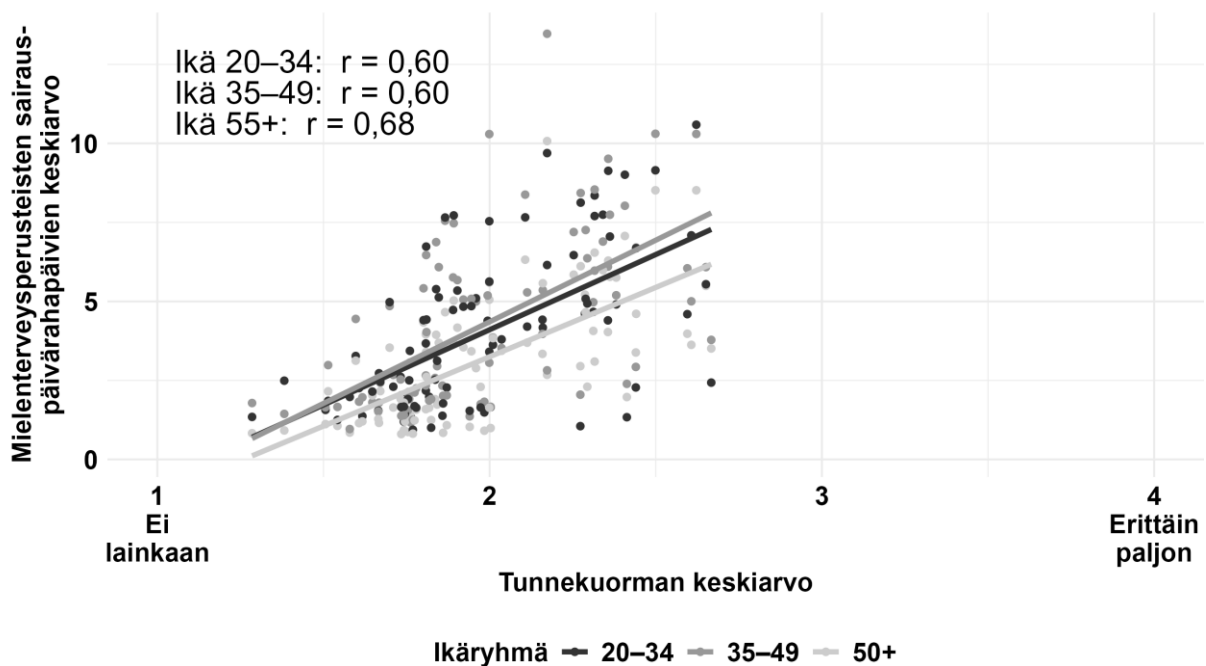
(y-akseli) oli seurantajaksolla naissukupuolisilla, 35–49-vuotiailla julkishallinnon valvonta- ja valmisteluvirkahenkilöillä, vaikka kyseisessä osa-ammattiryhmässä tunnekuormaa (x-akseli) raportoitiin vain hieman keskimääräistä enemmän.

Kuviot 3 ja 4 osoittavat, että tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien yhteisvaihtelu oli samansuuntaista miesten ja naisten osa-ammattiryhmissä sekä eri-ikäisten työllisten osa-ammattiryhmissä. Miesten osa-ammattiryhmissä tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien välinen yhteisvaihtelu oli hieman tiiviimpää ($r = 0,48$, $N = 138$) kuin naisten osa-ammattiryhmissä ($r = 0,30$, $N = 132$), joskin ero oli pieni. Erot ikäryhmien välillä olivat niin ikään pieniä siinä, miten voimakasta oli tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien välinen yhteisvaihtelu. Yhteydet tunnekuorman ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien välillä säilyivät regressioanalyysissä. Kuviot osoittavat myös sen, että miesten ja 50-vuotta täyttäneiden osa-ammattiryhmissä mielenterveysperusteisia sairauspäivärahopäiviä oli keskimäärin vähemmän kuin naisten ja nuorempien ikäryhmien osa-ammattiryhmissä.

Kuvio 3. Tunnekuorman ammattiryhmäkeskiarvon ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien lukumäärän ammattiryhmäkeskiarvon yhteisvaihtelu miehillä ja naisilla seurantajaksolla 2022–2024 (miehet, $N = 138$, naiset, $N = 132$, yhteensä $N = 270$). Tunnekuorman lähteenä Työn Suomi -kysely, sairauspäivärahopäivien lähteenä Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineisto.



Kuvio 4. Tunnekuorman ammattiryhmäkeskiarvon ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien lukumäärän ammattiryhmäkeskiarvon yhteisvaihtelu eri ikäryhmissä seurantajaksolla 2022–2024 (kussakin N = 90, yhteensä N = 270). Tunnekuorman lähteenä Työn Suomi -kysely, sairauspäivärahopäivien lähteenä Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineisto.



4.3.5. Pohdinta ja johtopäätökset

Tunteita herättävää sosiaalista vuorovaikutusta ja siihen liittyvää tunnekuormaa esiintyy kaikissa ammattiryhmissä, mutta eri määrissä ja mitoissa. On selvää, että lähihoitajat ja vartijat kohtaavat työssään enemmän tunteita herättävää ihmisten välistä vuorovaikutusta kuin moottoriajoneuvojen kuljettajat tai maanviljelijät. Toisaalta myös jälkimmäisiin ryhmiin kuuluvien työssä esiintyy tunnekuormaa, mikä käy ilmi tuloksista.

Suomen työmarkkinoilla suurimman tunnetaakan kantavat naiset. Tämä liittyy ainakin osittain Suomen ammattirakenteen voimakkaaseen sukupuolittuneisuuteen (Sutela 2026). Tulokset heijastavatkin sitä, mistä feministiset tutkijat – muun muassa amerikkalais sosiologi Arlie Hochschild (1979) – ovat kirjoittaneet tunnetyönä ja sen sukupuolittuneena jakautumisena. Tunnetyö tarkoittaa työtä, jossa työntekijän odotetaan sääntelevän, ilmentävän ja hallitsevan tunteitaan osana työnsä suorittamista.

Klassinen tunnetyökirjallisuus on korostanut asiakastyöhön liittyviä emotionaalisia vaatimuksia, mutta tämänkin tutkimuksen perusteella on tärkeää laajentaa näkökulmaa: tunteiden

herääminen ja niiden hallinta koskevat laajemmin vuorovaikutusta sisältäviä töitä, myös tietotyötä, professioammatteja ja suorittavaa työtä. Toisaalta säännöllisen sosiaalisen vuorovaikutuksen ja vähintään kohtalaisen tunnekuorman ammatteihin kuuluu tämänkin tutkimuksen perusteella paljon sote- ja kasvatusalalan ammatteja, joissa asiakastyö on keskeistä. Työelämän tunnekuorma kytkeytyy myös henkilöstöresursoinnin ongelmiin ja tehokkuusvaatimuksiin. Erityisesti sosiaali- ja terveysala sekä kasvatusta erottuvat: ne ovat naisenemmistöisiä aloja, joille on tyypillistä kiire ja henkilöstöniukkuus (myös Lehmuskoski ym. 2025).

Tunteiden hallitsemattomuutta aineistossamme esiintyi selkeästi vähemmän kuin tunteita herättävää sosiaalista vuorovaikutusta ja siihen liittyvää tunnekuormaa. Tunteiden hallitsemattomuus ei riipu ainoastaan työn ominaisuuksista vaan myös ammattilaisten valmiuksista käsitellä työssä vastaan tulevia tilanteita ja tähän tarjolla olevista tukimuodoista (esim. työnohjaus). Kaikki vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma ei myöskään ole vahingollista, vaan monissa ammateissa vuorovaikutukseen liittyvät tunteet kytkeytyvät elimellisesti työn merkityksellisyyteen, ja kyky hallita tunnekuormaa tuottaa ammattitilpeyttä (esim. Olakivi 2017).

Tuloksia on mahdollista tulkita myös työn tuottavuuden ja sujuvuuden näkökulmasta. Tunnekuorma korostuu ammateissa, joissa työn onnistumisen ytimessä on vuorovaikutuksen suotuista kulku tai ainakin riittävän toimiva vuorovaikutus. Esimerkiksi sairaanhoitajan, asiakasneuvojan tai opettajan työn laatu ja vaikuttavuus perustuvat pitkälti onnistuneisiin kohtaamisiin potilaiden, asiakkaiden tai oppilaiden kanssa. Sen sijaan koneasentajan perustehtävä ei ole ratkaisevasti riippuvainen tunneilmapiirin hallinnasta, vaikka vuorovaikutuksella on roolinsa siinäkin.

Tuloksissa on myös kulttuurinen ulottuvuus: ne kertovat siitä, miten eri ammattiryhmissä on opittu sanoittamaan työn ydintä. Joissakin ammateissa vuorovaikutus – myös vaikea vuorovaikutus ja sen hallinta – nähdään elimellisenä osana ammattitaitoa ja osaamista, kun taas toisissa ammateissa vuorovaikutus asemoituu vähemmän keskeiseksi. Toisissa ammateissa tunteiden sääntely ja hallinta ovat keskeisempi osa ammattikuluttuuria kuin toisissa. Siten tulokset voivat kertoa myös ammattien välisistä eroista siinä, miten tunteita ja niiden hallintaa tunnistetaan ja huomioidaan osana työkaluttuuria.

Kaikesta edellä sanotusta huolimatta osatutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että työssä tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus ja siihen liittyvä tunnekuorma muodostavat työterveysriskin. Tulokset osoittavat, että vuorovaikutuksen määrä ja siihen liittyvä tunnekuorma ovat riippuvaisia toisistaan, minkä lisäksi tunnekuorma korreloi positiivisesti mielenterveysystävällisen johtuvan työkyvyttömyyden kanssa. Tunnekuorma, joka usein liittyy korkeisiin työn vaatimuksiin ja vuorovaikutustilanteisiin, saattaa siten olla merkittävä tekijä esimerkiksi uupumuksen ja työkyvyn heikkenemisen taustalla asiakastyössä (Gupta & Sharma 2026)

Keskeinen havainto liittyy sukupuolten välisiin eroihin. Naiset näyttävät sekä altistuvan suuremmalle emotionaaliselle kuormalle että kokevan enemmän mielenterveysperusteista työkyvyttömyyttä, mikä kytkeytyy ainakin osittain työmarkkinoiden sukupuolisegregaatioon.

Ikäryhmien välillä näyttää olevan varsin vähän eroa siinä, miten tunnekuorma on yhteydessä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen. Sekä ikä- että sukupuolierojen osalta on kuitenkin syytä huomioida, että tulokset ovat alustavia. Niitä tulee jatkossa koetella tarkemmin (Kausto ym. 2026). Kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, että työelämän tunnekuorma ei ole pelkästään yksilötason ilmiö, vaan siihen kietoutuvat laajemmat työmarkkinarakenteet, kuten sukupuoli- ja ikäsegregaatio. Näin ollen tehokkaat työpaikka- ja työelämäinterventiot edellyttävät sekä työolosuhteiden kehittämistä että rakenteellisten erojen huomioimista työmarkkinoilla.

Osatutkimukseen liittyy rajoituksia. Eräiden ammattiryhmien suhteellisen pienestä vastaajamäärästä johtuen yksittäisten ammattien välisiin eroihin liittyy otantasattuman vaara: yksittäisten ammattien sijaan huomio kannattaakin kiinnittää ammattiryhmien välisiin eroihin (esim. mies- ja naisennemmistöiset ammatit).

Rajoituksistaankin huolimatta osatutkimus ilmentää sitä, kuinka tunteita työssä on syytä tarkastella työelämän rakenteista nousevina ilmiöinä, eikä yksinomaan yksittäisen työntekijän kokemuksina. Tällöin on mahdollista myös ymmärtää syvällisemmin työn luonteen, organisatoristen puitteiden ja esimerkiksi sukupuoleen liittyvien valtarakenteiden merkitys tunnekuorman taustalla.

4.4. Miten tieto auttaa työelämän kehittämisessä?

- Hankkeessa tehdyt havainnot ja käsitteelliset innovaatiot auttavat työelämäilmiöiden tulkinnassa ja tukevat työpaikkojen kehittämistä.
- Hankkeessa kehitetty verkko-opas auttaa työyhteisöjä jäsentämään tunteiden roolia osana muuttuvaa työkykyä ja työhyvinvointia.
- Verkko-opas on suunnattu työyhteisöille, esihenkilöille, hr-toimijoille ja työterveyshuolliolle.
- Kymmenen kysymystä tunnekoodeista -listan avulla kuka tahansa voi pohtia ja jäsentää tunnekoodien ilmenemistä työyhteisössä.

4.4.1. Verkko-opas ja Kymmenen kysymystä tunnekoodeista -lista

Hankkeessa tuotettiin Tunteet ja työkyky – ymmärrä tunteiden rooli osana työhyvinvointia -opas työpaikkojen käyttöön. Opas auttaa tarkastelemaan ja sanoittamaan tunteisiin liittyviä ilmiöitä työpaikalla. Siinä kuvataan tunteiden ja työkyvyn suhdetta sekä valotetaan kehityskulkuja, joiden myötä tunteista on tullut keskeinen osa työkykyä. Oppaassa myös kuvataan tunnekoodin käsite sekä annetaan esimerkkejä käytännön tilanteista, joissa eriytyneet tunnekoodit voivat työpaikalla ilmentyä.

Verkko-oppaan osaksi tuotettiin Kymmenen kysymystä tunnekoodeista -lista, joka auttaa työyhteisöjä tunnistamaan ja käsittelemään tunnekoodeja työssä. Lista tarjoaa konkreettisia pohdintateemoja ja kannustaa löytämään toimivia käytäntöjä työn sujuvaan arkeen.

Lista tukee yhteistä keskustelua tilanteissa, joissa työpaikan tunnekoodistoihin liittyy epäselvyyksiä tai jännitteitä. Listan tarkoitus on herättää ajatuksia ja luoda tila ilmiöiden tarkastelulle eri näkökulmista tavalla, joka kunnioittaa työntekijöiden erilaisuutta sekä työyhteisön rikkautta tunnekoodien näkökulmasta. Listaa voi hyödyntää yksilöpohdintaan tai työyhteisön keskusteluihin. Yksilö- ja työyhteisöpohdinta auttavat ymmärtämään, miten erilaiset ajattelu- ja toimintamallit työkyvyn alueella heijastuvat työpaikalle. Kun työntekijöillä on parempi valmius tunnistaa erilaisia tunnekoodeja niin työpaikan ilmapiiri ja hyvinvointi voivat myös parantua.

Lista ohjaa pohtimaan, miten tunnekoodit voivat vaikuttaa yhteistyöhön ja työn tekemiseen ja miten työyhteisön käytäntöjä voisi kehittää yhteisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Listaa käyttäessä työyhteisö voi myös miettiä, millainen tunnekoodien käsittely sopii oman työyhteisön kulttuuriin. Listan pohjalta käydyn keskustelun tavoitteena on löytää konkreettisia ratkaisuja, jotka edistävät työhyvinvointia ja sujuvaa yhteistyötä.

Kymmenen kysymystä tunnekoodeista:

1. Olen huomannut kuormittuvani vuorovaikutuksesta, joka ei kuormita työkavereitani.
2. Olen huomannut, että jotkut työkaveristani saattavat kuormittua vuorovaikutuksesta, joka toimii kohdallani hyvin.
3. Olen huomannut, että työyhteisömme jäsenten erilaiset tavat käsitellä työkuormaa saattavat tuottaa jännitteitä työpaikalle.
4. Olen huomannut, että ihmisillä on erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka paljon tunteiden käsittely saa viedä tilaa ja aikaa työpaikalla.
5. Olen tunnistanut, että eri työpaikoissa on erilaisia tapoja suhtautua työssä jaksamista haastavien tunteiden käsittelyyn.
6. Työyhteisössämme on tiedostettu, että eri työntekijät saattavat kuormittua eri asioista.
7. Työyhteisössämme on havaittu, että kuormittuessaan ihmiset voivat toimia eri tavoin.
8. Työyhteisössämme on alettu pohtia yhdessä, millainen tunnekuormituksen käsittely työpaikalla on sopivaa ja toivottavaa.
9. Työyhteisössämme on ymmärretty, että se, mikä työssä herättää tunteita, voi liittyä ihmisten erilaisiin toiveisiin, tavoitteisiin, arvoihin, elämäntilanteisiin ja elämänhistoriaan.
10. Olen pohtinut, liittyvätkö tunteet työssä jaksamiseen eri tavalla eri ikäisillä, eri sukupuolta olevilla tai eri taustasta tulevilla henkilöillä.

Listan ja verkko-oppaan käytön rajoina ja reunaehtoina on tärkeä huomata, että yksilölliset työkykyongelmat, epäasiallinen kohtelu, pelisääntöjen rikkominen tai häirintä edellyttävät muita toimenpiteitä, eikä tunnekoodien yhteinen käsittely ole näihin tilanteisiin soveltuva ratkaisujen etsimisen tapa.

4.4.2. Tunteet osana työkuultuuria ja työkykyä -työpajasarja

Verkko-opas kehitettiin Tunteet osana työkuultuuria ja työkykyä -työpajasarjan tuloksena. Työpajojen suunnittelu käynnistyi yhteiskehittelyllä hankeryhmään kuuluneiden tutkija-kehittäjien kesken. Yhteiskehittelyssä hyödynnettiin ajankohtaista tutkimustietoa ja kunta-alalta kerättyjen 70 teemahaastatteluun perustuvia tutkimustuloksia. Työpajatyöskentelyn tavoitteena oli toimia työyhteisöjen arkea tukevana, työtä ja työn murrosta jäsentävänä työskentelytapana. Työskentelyssä painotettiin erityisesti sitä, että se edistää työlähtöistä ja rakentavaa keskustelua tunteista osana työkykyä ja työhyvinvointia.

Työskentelyä pilotoitiin kolmen eri organisaation kanssa syys–marraskuussa 2025. Jokaiselle työpaikalle toteutettiin Tunteet osana työkuultuuria ja työkykyä – työpajasarja, joka sisälsi kaksi työpajaa. Työpajojen välillä oli aikaa noin 2–3 viikkoa. Työpajat eivät sisältäneet välitehtäviä. Työskentelytapana olivat lyhyet alustukset tutkimuksen käsitteisiin sekä yksilö- ja pienryhmätyöskentelyä. Työpajasarjojen lisäksi järjestettiin webinaari HR-alan ammattilaisille hankkeen teemaan liittyen. Työpaikkojen työpajaosallistujien määrät vaihtelivat. Kaikkiaan työpaikkatyöpajoihin osallistui noin 40 henkilöä ja Henry-ry:n kanssa yhteistyössä järjestettyyn webinaariin toteutettuun työpajaan 26 henkilöä.

Ensimmäinen työpaja keskittyi tunteiden rooliin työelämässä ja sen muutokseen pitkällä aikavälillä. Lisäksi pohdittiin tunnekoodien merkitystä osana tämän päivän työelämää ja miten ne vaikuttavat muun muassa yhteistyöhön työyhteisöissä. Työpajan lopuksi osallistujat pohtivat pienryhmissä, miten nämä ilmiöt näkyvät työelämässä ja työpaikan toimintakulttuurissa. Työskentelyn tavoitteena oli ilmiöiden tunnistaminen ja sanoittaminen.

Toisessa työpajassa lähestyttiin tunteiden ja työkyvyn teemaa Työterveyslaitoksen Mielenterveyden toimijahahmojen kautta (Lehmuskoski ym. 2022). Toimijahahmot havainnollistavat nykyajalle tyypillisiä toimintamahdollisuuksia- ja repertuaareja työelämän mielenterveyden ja työkyvyn alueella (Lehmuskoski ym. 2023). Lisäksi keskusteltiin tunnekuorman käsitteestä ja siitä, miten tunnekuorma voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työkykyisyyteen. Tässäkin pajassa tavoitteena oli ilmiöiden tunnistaminen ja sanoittaminen työemän kontekstin näkökulmasta. Osallistujat täyttivät ”Kymmenen kysymystä tunnekoodeista” -listan yksilöpohdintana, mikä pohjusti pienryhmätyöskentelyä. Pienryhmätyöskentelyssä pyrittiin löytämään pieniä, konkreettisia arjen tekoja, mitkä tukevat sujuvaa työn tekemistä tunnekoodien näkökulmasta omassa työyhteisössä.

Työpajojen osallistujat edustivat eri sukupolvia ja sukupuolia, erilaisia ammatteja ja uravaiheita, mikä antoi arvokasta tietoa hankeryhmän tutkija-kehittäjille siitä, miten eri ikäiset, sukupuoliset ja ammatillisissa rooleissa toimivat tunnistivat ilmiöitä ja liittivät niitä osaksi työelämä- ja työkykykeskustelua. Yhdessä organisaatiossa kaikki osallistujat olivat esihenkilöitä. Muissa kahdessa organisaatiossa valtaosa osallistujista oli työntekijöitä ja mukana oli myös esihenkilöitä. Webinaarin osallistujat olivat puolestaan HR- ja työhyvinvoinnin asiantuntijoita.

Keskustelussa nousi esiin myös tarve esihenkilöiden tukemiselle. Keskustelua käytiin siitä, miten esihenkilö voi tukea työntekijöidensä hyvinvointia tunnekuorman ja tunnekoodien näkökulmasta. Toisaalta ajatuksia herättivät esihenkilötyön käytännön mahdollisuudet ja se, kuinka paljon esihenkilön tulee huomioida tunteiden käsittely johtamistyössään ja voiko esihenkilö rajata omaa rooliaan.

Hankeryhmän tutkija-kehittäjät osallistuivat työpajoihin fasilitaattoreina ja havainnoitsijoina. Osallistujilla oli mahdollisuus antaa palautetta työpajoissa työskentelystä. Tutkija-kehittäjien havainnot työskentelystä olivat yhtenevät osallistujien palautteen kanssa. Tutkimuksen teemat ja työskentely herätti hyvin samankaltaista keskustelua kaikissa organisaatioissa. Keskustelussa korostui tarve tutkimuksen ilmiöiden käsittelylle työyhteisöissä. Kiinnostusta herätti se, miten nämä ilmiöt vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja työyhteisön vuorovaikutukseen ja toimivuuteen. Työpajoissa käytiin vilkasta keskustelua sekä työelämän muutoksesta että tunteiden roolista osana työelämää. Työskentelyn kautta piirtyi kokonaiskuva organisaatioiden tämänhetkisestä tilanteesta, joita sanotettiin arjen esimerkeillä.

4.4.3. Työpajatyöskentelyssä esiin nousseet näkökulmat

Työpajoissa käytiin keskustelua tutkija-kehittäjien esittämistä käsitteistä ja niiden ilmentymisestä työpaikkojen arjessa.

Keskusteluissa työntekijäideaalien muutos liitettiin laajempaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Tunnekuorman osalta kuvattiin usein nykytyön tilanteita, joissa kuormitusta on paljon. Kuvauksissa nousi esiin tunnekuormituksen kaksijakoisuus: kuormittavat tilanteet saattavat tuoda raskauden lisäksi myös merkityksellisyyttä omaan työhön.

Osallistujat kuvasivat myös sitä, kuinka itse työn ohella erilaiset kulttuuriset ihanteet saattavat vaikuttaa tunteisiin työkyvyn alueella. Mainittiin muun muassa, että itseään jatkuvasti kehittämään pyrkivän työntekijän hahmo saattaa tuntua vieraalta ja nostattaa vastarintaa. Työntekijäideaalien muutosta kuvasi osallistujien mukaan myös se, että yksityiselämän ja työelämän välinen rajapinta on muuttunut joustavammaksi. Yksityiselämän tapahtumien vaikutus työhön on yhä enemmän tunnustettu.

Keskusteluissa tuotiin esiin myös, että työpaikoilla on tapahtunut muutos avoimempaan suhtautumiseen tunteiden ilmaisemisessa, samalla kun työstä on tullut aiempaa henkilökohtaisempaa. Tämä synnytti pohdintaa siitä, onko tämä lisännyt työpaikoilla tunnistettua loukkaantumisherkkyyttä ja kuinka työpaikalla voidaan edistää yhteisymmärrystä ja asioiden työlähtöistä käsittelyä.

Keskusteluissa korostui työntekijäidealeissa tapahtunut, tunteiden hallintamalleihin liittyvä muutos. Nykyisin työntekijältä odotetaan kykyä tunnistaa, sanallistaa ja hallita omia tunteitaan sekä tuoda tunteita esiin sopivalla tavalla. Saman aikaisesti nousi esiin kysymys siitä, onko hyväksyttävää, jos työntekijä ei tunne asioista työpaikalla odotetulla tavalla. Tämä herätti pohdintaa siitä, missä määrin tunteiden näyttämisen ihanne voi johtaa paineisiin ja jopa

uupumiseen, erityisesti kun työelämässä korostuvat vaatimukset työn merkityksellisyyden kokemisesta. Onko sallittua tehdä työnsä huolellisesti ja ”olla vain töissä”? Vai pitääkö kokea jatkuvaa intohimoa työhönsä? Pohdintaa herätti myös positiivisuuden arvostaminen; tämä voi ilmetä työpaikalla joko aitona ja luontevana tai vaihtoehtoisesti paineistetun positiivisuuden muodossa.

Keskustelua käytiin myös mielenterveyden toimijahahmo -käsitteen hyödyntämisestä työelämäkeskustelussa ja työyhteisössä. Osallistujat totesivat, että toimijahahmot tarjoavat mahdollisuuden tarkastella tunnekuormaa ja työkyvyn haasteita työyhteisössä laajemmin, yksilökeskeisen näkökulman sijaan. Osallistujien mukaan toimijahahmot olivat helposti tunnistettavia ja kuvastivat hyvin työelämän moninaisia haasteita. Mielenterveyden toimijahahmot ovat Työterveyslaitoksen tutkimuksessa kehitetty luokittelu, joka kuvaa toimintamahdollisuuksia- ja repertuaareja työelämän mielenterveyden ja työkyvyn alueella, Työterveyslaitoksen vuonna 2022 julkaistussa tutkimuksessa (Lehmuskoski ym. 2022) tunnistettiin seitsemän toimijahahmoa, jotka lähestyvät mielenterveyden ja työkyvyn kysymyksiä yksilön kokemusten, työelämän vaatimusten ja kulttuuristen muutosten näkökulmasta. Toimijahahmot ovat ideaalinsa kadottava ammattilainen, hauras ihmistyön ammattilainen, riskitietoinen refleктоija, autonominen itsensä kehittäjä, perinteisen työmoraalin ammattilainen, alisuoriutuva toimijahahmo ja puhumaton mies. Hahmot tarjoavat uudenlaisen näkökulman nuorten työntekijöiden mielenterveyshaasteiden ymmärtämiseen ja niiden ratkaisumahdollisuuksien jäsentämiseen.

Työpajoihin osallistuneiden mukaan toimijahahmojen avulla voidaan tarkastella eri elämäntilanteisiin ja uravaiheisiin liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia. Esimerkiksi mielenterveyden käsittely rakenteellisena kysymyksenä sekä yksilöllisten työhaasteiden tunnistaminen nähtiin tärkeinä, mutta samalla heräsi kysymys siitä, kuinka realistista on mukauttaa työyhteisön rakenteita yksilöllisten tarpeiden perusteella.

Johtamistyön murros nousi yhtenä teemana esiin. Työpajoissa keskusteltiin siitä, onko esihenkilön rooli muuttumassa perinteisestä johtamisesta palvelevan johtamisen suuntaan. Keskusteluissa nousi esille sosiaalisten ja kognitiivisten taitojen merkityksen vahvistuminen esihenkilötyössä. Esihenkilöroolissa toimivat nostivat esiin, että johtamistyössä tuetaan työntekijän kykyä ratkaista työhön liittyviä kysymyksiä ja työntekijän oman työuran ja elämän hallintaa. Lisäksi käsiteltiin esihenkilöiden ihmissuhdetaitoihin kohdistuvien odotusten osittain epärealistisia piirteitä. Esihenkilötyöhön kohdistuu paljon odotuksia, jotka poikkeavat aiempien vuosikymmenien johtamistyön ideaaleista. Esihenkilötyöltä odotetaan aktiivista palautta työstä, keskustelua työn merkityksellisyydestä sekä kiinnostuneisuutta työntekijän työtä ja hyvinvointia koskien. Esihenkilötyössä voidaan kokea riittämättömyyttä vastata työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin. Osa tilanteista tunnistettiin sellaisiksi, että ne voidaan ratkoa työpaikalla työhön ja yhteistyöhön liittyvillä ratkaisulla. Saman aikaisesti ajatuksia herätti se, kuinka suuressa määrin esihenkilö voi toimia niin sanotusti epävirallisena terapeutina ja missä vaiheessa asioiden käsittely olisi tarkoituksen mukaista siirtää työterveyshuollon ammattilaisille.

Organisaation toimintakulttuurin näkökulma. Työpajoissa käsiteltiin myös tunnekoodeja ja niiden roolia työpaikan toimintakulttuurissa. Tunnekoodien ymmärtäminen ja niiden yhteensovittaminen eri työntekijöiden kesken nähtiin tärkeänä, mutta samalla tunnistettiin, että ne voivat aiheuttaa jännitteitä työyhteisöissä. Keskusteluissa korostui tarve tarkastella tunnekoodistoja osana monimuotoisuusjohtamista, jossa erilaisuuden huomioiminen ja stereotyypioiden välttäminen ovat keskeisiä tavoitteita.

Työskentelyn pohjalta nousi esiin se, että tunnekoodit ja tunteiden käsittely työssä olivat ilmiöitä, jotka oli tunnistettu organisaatiossa. Teemoja oli myös pohdittu, mutta tarve yhteisen keskustelun jatkamiselle tunnistettiin myös. Ilmiökenttä tunnistettiin sellaiseksi, ettei sen kanssa olla kerralla valmiita. Se vaatii yhteistä sanoitusta ja arkisia tekoja, jotta vältetään väärinkäsityksiltä ja vastakkainasettelulta.

Kokonaisuudessaan työpajat ja niihin liittyvät keskustelut korostivat tarvetta kehittää työelämän rakenteita ja käytäntöjä, jotka huomioivat erilaiset tunnekoodit sekä vaihtelevat toimintatavat tunnekuormitukseen liittyen.

5. Pohdinta

Erottavat emootiot -hankkeessa tarkasteltiin työn emotionaalista kuormitusta ja sen yhteyksiä työkykyyn yhdistämällä laadullisia, kysely- ja rekisteriaineistoja. Tulokset osoittavat johdonmukaisesti, että emootiot eivät ole työelämässä tai työkyvyn hallinnassa vain yksilötason asia, vaan luonteeltaan vahvasti ammatillinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö. Emotionaalinen kuormitus, sen tulkinta ja hallinta rakentuvat työelämässä erilaisten tunnekoodien, ammattirakenteiden ja institutionaalisten käytäntöjen risteyksissä.

Haastatteluaineistoissa nuorten työntekijöiden työkykyä ja kuormitusta määrittelivät usein mielenterveyden ja emootioiden näkökulmat. Työ näyttäytyi paitsi suoriutumisen myös itsensä toteuttamisen, autenttisuuden ja merkityksellisyyden areenana. Tässä kehikossa tunteiden reflektointi ja psykologisen tuen käyttäminen näyttäytyivät luontevana osana työkyvyn hallintaa. Tulokset viittaavat siihen, että psykologinen ja lääketieteellinen tuki toimii paitsi tuen välineenä myös emootioiden sanallistamisen ja merkityksellistämisen tapana. Tuen piirissä kokemuksia jäsennetään herkästi mielenterveyden käsittein, joiden avulla työssä koettua kuormitusta voidaan käsitellä ja tehdä näkyväksi. Tämä ei tarkoita yksiselitteistä psykologian ja lääketieteen tuottamaa vaikutusta yksilöihin, vaan sitä, että erilaiset tulkintakehykset avaavat erilaisia tapoja ymmärtää ja käsitellä emootioihin ja jaksamiseen liittyvää kuormitusta.

Tämä kehitys ei kuitenkaan koske kaikkia työntekijäryhmiä samalla tavalla. Tulokset osoittavat selvästi, että työntekijöiden välillä on merkittävää vaihtelua siinä, miten emootioita jäsennetään ja millaisia toimintatapoja pidetään hyväksyttävinä. Tämä näkyy eroina myös psykologisten näkökulmien ja käsitteiden käytössä. Erityisesti ammattiasema, koulutus ja työolosuhteet muovaavat tunnekoodistoja. Asiantuntijatyössä tunteiden asema osana työkyvyn määrittelyä saattaa korostua, kun taas suorittavassa tai matalapalkkaisessa työssä painottuu monesti velvollisuudentunto, pärjääminen ja työn tekemisen jatkuvuus. Näin asiantuntijatyön ja suorittavan työn kulttuureissa emotionaalista kuormitusta ei siis tulkita välttämättä samanlaisten tunnekoodien kautta, vaikka kyse olisi esimerkiksi samasta sukupolvesta.

Sukupolvien väliset erot ja ristiriidat kietoutuvat tunteiden ja työkyvyn teemaan. Nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä havaittiin eroja siinä, miten työkyky ymmärretään ja millaisia rajoja sille asetetaan. Nuorempien työntekijöiden kohdalla tunteiden huomioimisen ja varhaisen tuen hakemisen normi näyttäytyi luontevammalta, kun taas vanhempien sukupolvien toiminnan kuvauksissa korostuivat sinnittely, tunnekontrolli ja työn velvoittavuus. Erojen voi nähdä heijastavan laajempia yhteiskunnallisia muutoksia, kuten terapeutin kulttuurin vahvistumista ja yksilöllisyyden korostumista. Samalla ne voivat tuottaa työpaikoille jännitteitä, jotka liittyvät työkyvyn rajojen tulkintaan ja tuen tarpeen arviointiin.

Sukupuoli muodostaa toisen keskeisen jäsentävän tekijän. Nuorten aikuisten haastattelut osoittavat, että tunteet, mielenterveys ja työkyky ymmärretään työelämässä edelleen monin tavoin sukupuolittuneiden koodistojen kautta. Haastatteluaineistot nostivat esiin keskenään ristiriitaisia mutta arjen tulkinnoissa toisiinsa limittyviä näkemyksiä. Esimerkiksi tunteiden avoin käsittely saatettiin toisaalta nähdä työpaikan voimavarana, toisaalta työyhteisöä kuormittavana.

Naisten toimintaan liitettiin haastatteluissa usein emotionaalista kompetenssia mutta myös ylipursuavaa tunneilmaisua, kun taas miehiin liitettiin rationaalisuutta mutta myös tunteiden pidättelyä ja avun hakemisen vaikeutta.

Nämä tulkintakehykset eivät ole merkityksettömiä, vaan ne vaikuttavat siihen, millaisia toimintatapoja työelämässä pidetään hyväksyttävänä ja milloin nähdään tärkeäksi puuttua tilanteisiin työkykykysymyksenä. Tulokset viittaavatkin siihen, että sukupuolittuneet odotukset voivat ohjata sekä emootioiden ilmaisua että niiden tulkintaa työkyvyn näkökulmasta. Havainto korostaa työkyvyn kulttuurisesti latautunutta ja tulkinnanvaraista ulottuvuutta.

Kysely- ja rekisteriaineistot täydentävät kokonaiskuvaa osoittamalla, että emotionaalinen kuormitus jakautuu työmarkkinoilla epätasaisesti. Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma oli yleisintä ammateissa, joissa työ perustuu ihmisten kohtaamiseen. Suomessa tämä liittyy korostuneesti naisenemmistöisiin ammatteihin. Tämä heijastaa työmarkkinoiden sukupuolisegregaatiota, jossa emotionaalisesti vaativat tehtävät kasautuvat tietyille aloille. Samalla havaittiin, että tunnekuorman taso ammattiryhmässä oli yhteydessä mielenterveysperusteisiin sairauspoissaoloihin, mikä viittaa vuorovaikutukseen liittyvän emotionaalisen kuormituksen rooliin työkyvyttömyyden taustalla. Samalla on kuitenkin tärkeää korostaa, että tämä yhteys ei ole yksioikoinen. Tunnekuorma ei näyttäydy yksiselitteisesti haitallisena, vaan se voi liittyä myös työn merkityksellisyyteen, ammattiylpeyteen ja onnistuneisiin vuorovaikutustilanteisiin. Näin emootioiden ja työkyvyn muotoutuu ammattiasemaan ja sukupuoleen kietoutuneena, ja tätä voi tutkia esimerkiksi käyttäen tunnekoodi-viitekehystä analyysivälineenä.

Kokonaisuutena tulokset korostavat työkyvyn monitasoisuutta. Työkyky ei palaudu yksinomaan yksilön terveydentilaan tai työoloihin, vaan rakentuu jatkuvasti yksilöllisten kokemusten, sosiaalisten normien ja institutionaalisten käytäntöjen vuorovaikutuksessa. Työterveyshuolto näyttäytyy tässä keskeisenä toimijana, joka osallistuu työkyvyn rajojen määrittelyyn ja emootioiden tulkintaan. Samalla sen käytännöt voivat välillisesti vahvistaa medikalisoitumista ja psykologisoitumista työelämän kuormituksen käsittelyssä.

Havainnot työpajatyöskentelystä osoittavat, että tunnekoodit, niihin liittyvät jännitteet sekä erilaiset tulkinnat olivat osallistujille tunnistettavia työelämän ilmiöitä, vaikka niitä ei aiemmin olisi systemaattisesti sanoitettu tai käsitelty työyhteisöissä. Yhteinen keskustelu tarjosi työpajoissa välineitä näiden ilmiöiden jäsentämiseen ja teki näkyväksi niiden merkityksen työpaikan toimintakulttuurissa ja vuorovaikutuksessa. Muun muassa esihenkilötyön näkökulmasta työpajat näyttäytyivät merkityksellisinä, sillä ne loivat tilan kokemusten jakamiselle ja yhteiselle reflektiolle tilanteissa, joissa tunteiden ilmaisun ja tulkinnan erot voivat tuottaa johtamiseen liittyviä haasteita. Tämä viittaa siihen, että tunnekoodien näkökulma, ja myös muut uudet käsitteelliset jäsennykset, voi tukea esihenkilöitä heidän arjen johtamistyössään.

Hankkeen tulokset tukevat laajemminkin näkemystä siitä, että työelämään uusia käsitteellisiä avauksia tuova tutkimus voi tarjota organisaatioille konkreettisia kehittämisen lähtökohtia. Sellaisten ilmiöiden käsitteellistäminen, jotka ovat aiemmin jääneet implisiittisiksi, voi edistää

yhteistä ymmärrystä ja tukea työyhteisöjen kehittämistä. Näin akateemisesti kunnianhimoinen tutkimus ei ole ristiriidassa työelämän käytäntöjen kehittämistavoitteiden kanssa, vaan voi tarjota pikemminkin kehittämiselle uudenlaista sisältöä ja tuoreita näkökulmia.

Tutkimushankkeen vahvuutena oli monimenetelmällinen lähestymistapa, jonka avulla ilmiötä voitiin tarkastella sekä kokemuksellisenä että yhteiskunnallisena ja rakenteellisena ilmiönä. Toisaalta analyysiin liittyi myös rajoituksia. Jatkossa on esimerkiksi perusteltua tarkastella, missä määrin tunnekoodin käsite ja siihen liittyvät havainnot ovat sovellettavissa erilaisiin organisatorisiin konteksteihin, kuten suorittavan työn miesvaltaisille työpaikoille. Määrällisen tutkimuksen osalta on huomattava, etteivät ammattiryhmätason tarkastelut tavoita yksilötason vaihtelua, ja pienissä ryhmissä tuloksiin voi vaikuttaa otantaan liittyvä satunnaisuus. Lisäksi kyselyaineiston mittarit kuvaavat tiettyjä emotionaalisen kuormituksen ulottuvuuksia, mutta eivät kata koko ilmiökenttää. Eri osatutkimukset ilmentävät kuitenkin osuvasti sitä, kuinka luonteeltaan erityyppiset aineistot tukevat toisiaan ja piirtävät yhdessä moni-ilmeisen kuvan emootioiden muuttuvasta roolista osana työkykyä ja työpaikkojen hyvinvointia.

6. Johtopäätökset ja tulosten hyödyntäminen

Erottavat emootiot -tutkimus osoitti, että työn emotionaalinen kuormitus ja työkyky ovat tiiviisti toisiinsa kietoutuneita ilmiöitä, joiden ymmärtäminen edellyttää kulttuurisia ja rakenteellisia analyysivälineitä. Hankkeen tulokset kuvaavat, kuinka työelämässä vaikuttavat tunnekoodit heijastuvat siihen, millainen toiminta, tunteiden ilmaiseminen ja kuormituksen jäsentäminen ovat toivottavia tai ei-toivottuja. Nämä koodit eivät ole pysyviä, vaan ne muotoutuvat historiallisesti ja vaihtelevat organisaatioiden ja työyhteisöjenkin välillä. Ne voivat myös eriytyä yksilöiden aseman, koulutustaustan, sukupuolen tai iän mukaan. Tämä merkitsee, että työpaikoilla toimii rinnakkain useita, osin päällekkäisiä ja toisinaan keskenään jännitteisiä tunnekoodistoja.

Ensimmäinen hankkeen johtopäätös liittyy työkyvyn uudelleen ajatteluun. Tulokset osoittavat, että työntekijät jäsentävät työkykyä emotionaalisen kokemuksen kautta ja samalla omista sosiaalisista ja ammatillisista lähtökohdistaan. Työkykyyn liittyvät rajat ovat tulkinnallisia ja neuvoteltuja, ja niihin vaikuttavat erilaiset tunnekoodit, joiden pohjalta arvioidaan esimerkiksi sitä, milloin kuormitus on hyväksyttävää ja milloin tukea on syytä hakea. Havainto korostaa tarvetta tunnistaa työpaikoilla erilaisten koodistojen merkitys toiminnan taustalla.

Toiseksi tulokset tarkentavat sukupuolen ja ammattirakenteen merkitystä. Emotionaalinen kuormitus kasautuu tiettyihin ammatteihin ja erityisesti naisennemistöisille aloille, mikä kytkee työkyvyn kysymykset työmarkkinoiden rakenteisiin. Samanaikaisesti sukupuoli raamittaa sitä, miten tunteita, mielenterveyttä ja työkykyä arvioidaan työelämässä. Normit eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä: esimerkiksi emotionaalinen avoimuus voi näyttäytyä sekä toivottavana osaamisena että kuormitusta lisäävänä tekijänä, kun taas pidättyvyys voidaan tulkita sekä ongelmalliseksi että ammatillisuuden merkiksi. Tämä toimintamalleihin liittyvä ristiriitaisuus on osa tämän päivän työkyvyn rakentumista useilla työpaikoilla. Näin sukupuoli heijastuu sekä ammattirakenteen että kulttuuristen traditioiden kautta tunteiden rooliin ja työkyvyn ja -kyvyttömyyden määrittelyyn.

Kolmanneksi tutkimus syventää ymmärrystä sukupolvien välisistä eroista. Työkyky ja työhyvinvointi jäsentyvät aiempaa enemmän mielenterveyden ja emootioiden kautta. Tutkittavat näkivät, että etenkin nuoremmilla työntekijöillä psykologinen tuki ja psykologiset näkökulmat jäsentyvät samalla korostuneemmaksi osaksi työkyvyn ylläpitoa. Haastatteluhavainnot kuvaavat, kuinka työpaikoilla ilmenee jännitteitä siitä, missä kulkevat työkyvyn ja työkyvyttömyyden rajat ja milloin tuen hakeminen on perusteltua. Jännitteet kytkeytyvät usein sukupolvien välisiin eriytyneisiin tunnekoodistoihin, jotka ohjaavat sitä, mikä tulkitaan hyväksyttäväksi kuormitukseksi tai ongelmalliseksi tilanteeksi.

Neljäs keskeinen johtopäätös liittyy organisatorisiin käytäntöihin. Työpaikoilla tarvitaan välineitä, joiden avulla tunteisiin ja kuormitukseen liittyviä kysymyksiä voidaan lähestyä systemaattisesti ja rakentavasti. Hankkeessa kehitetyt työpajamallit ja verkko-opas tukevat yhteisen kielen rakentamista ja auttavat tunnistamaan tilanteita, joissa erilaiset tunnekoodit voivat johtaa väärinymmärryksiin tai ristiriitoihin. Samalla ne tekevät näkyväksi, miten arkiset vuorovaikutustilanteet kytkeytyvät laajempiin työelämän normeihin ja kulttuurin muutokseen.

Viidenneksi tutkimus korostaa työterveyshuollon roolia työkyvyn tulkintojen muovaajana. Työterveyshuollon käytännöt eivät ainoastaan reagoi työkykyongelmiin, vaan myös osallistuvat sen määrittelyyn, milloin kuormitus tulkitaan työkykyä heikentäväksi ja millaisin keinoin siihen vastataan. Tämä korostaa tarvetta kehittää käytäntöjä, jotka huomioivat entistä paremmin työn kontekstin, sosiaaliset suhteet ja organisaatiokulttuurin.

Tulosten perusteella voidaan esittää seuraavia kehittämissuuntia:

- Työpaikoilla tulee vahvistaa yhteistä ymmärrystä emotionaalisesta kuormituksesta osana työtä ja työkykyä, huomioiden erilaisten tunnekoodien rinnakkaisuus.
- Esihenkilötyössä tulee kehittää valmiuksia tunnistaa ja käsitellä eritaustaisista tunnekoodistoista syntyviä jännitteitä ja samalla purkaa erilaisiin ihmisiin koodistoihin liittyviä stereotypioita.
- Työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyötä tulee syventää siten, että huomio kohdistuu myös työn rakenteisiin ja toimintakulttuuriin.
- Työkykyjohtamisessa tulee ottaa huomioon sukupuolittuneeseen ammattirakenteeseen liittyvät erot sekä sukupolvien erilaiset tavat jäsentää kuormitusta.
- Tutkimus- ja kehittämistoiminnassa tulee tarkastella systemaattisesti tunnekoodien merkitystä työelämän käytännöissä ja niiden muutosta eri konteksteissa.

Kokonaisuutena tutkimuksen tulokset kuvaavat sitä, miten emotioiden rooli työelämässä on muutoksessa. Tämä muutos ilmenee erityisesti tunnekoodien moninaistumisena ja ristiriitaisuutenakin. Muuttuvassa tilanteessa työkyvyn tukeminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan työyhteisöjen käytännöt, työn rakenteelliset ehdot ja se, millaisen merkityksen ja aseman tunteet saavat kulttuurisesti eriytyneessä työelämässä.

Lähteet

- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), s. 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Addis, Michael E. & Hoffman, Ethan. 2017. Men's depression and help-seeking through the lenses of gender. Teoksessa: Levant, Ronald F. & Wong, Y. Joel (toim.) *The psychology of men and masculinities*. Washington, DC: American Psychological Association, s. 171–196. <https://doi.org/10.1037/0000023-007>
- Blomgren, Jenni & Perhoniemi, Riku. 2022. Increase in sickness absence due to mental disorders in Finland: Trends by gender, age and diagnostic group in 2005–2019. *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(3), s. 318–322. <https://doi.org/10.1177/1403494821993705>
- Boiger, Michael & Mesquita, Batja. 2012. The construction of emotion in interactions, relationships, and cultures. *Emotion Review*, 4(3), s. 221–229. <https://doi.org/10.1177/1754073912439765>
- Brinkmann, Svend. 2016. *Diagnostic cultures: A cultural approach to the pathologization of modern life*. London: Routledge.
- Burkitt, Ian. 2014. *Emotions and social relations*. London: Sage.
- Buscariolli, André, Kouvonen, Anne, Kokkinen, Lauri, Halonen, Jaana I., Koskinen, Aki & Väänänen, Ari. 2018. Human service work, gender and antidepressant use: A nationwide register-based 19-year follow-up of 752 683 women and men. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(6), s. 401–406. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104803>
- Butler, Judith. 1990. *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Côté, James E. 2019. *Youth development in identity societies: Paradoxes of purpose*. New York: Routledge.
- Ehrenberg, Alain. 2010. *The weariness of the self: Diagnosing the history of depression in the cotemporary age*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- English, Tamlin S., Lee, Irene A., John, Oliver P. & Gross, James J. 2017. Emotion regulation strategy selection in daily life: The role of social context and goals. *Motivation and Emotion*, 41, s. 230–242. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9597-z>
- Forma, Pauli. 2026. *Yrityskulttuuri ja työkyky: Kestävää kasvua hyvinvoinnista*. Helsinki: Alma Insights.
- Furedi, Frank. 2004. *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. London: Routledge.
- Green, Francis. 2004. Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43(4), s. 709–741. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>
- Green, Francis. 2006. *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Gupta, Yashu, & Sharma, Shiwangi. 2026. Supporting healthcare workers well-being: a comprehensive review of workplace factors. Teoksessa: Hazarika, Deepti Dabas, Chakraborty, Arnab, Sharma, Shiwangi, Chauhan, Apurva A. & Yadav, Neha (toim.) *Organizational Resilience and Leadership issues in the dynamic era*, s. 633–653. <https://doi.org/10.4324/9781003725084-82>
- Hochschild, Arlie Russell. 1979. Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), s. 551–575. <https://doi.org/10.1086/227049>
- Hochschild, Arlie Russell. 2015. The managed heart. Teoksessa: Wharton, Amy S. (toim.) *Working in America: Continuity, Conflict, and Change in a New Economic Era*. 4th ed. New York: Routledge.
- Illouz, Eva. 2008. *Saving the modern soul: Therapy, emotions, and the culture of self-help*. Berkeley: University of California Press.
- Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. 2019. *Kategoriati, kulttuuri ja moraali: Johdatus kategoria-analyysiin*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu, Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) 2014. *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press.

- Kausto, Johanna, Olakivi, Antero, Kunnari, Anton, & Väänänen, Ari. 2026. Association between emotional strain and mental health-related work disability: An occupational group-level register-linkage study. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.
- Kela. 2022. Statistical Database Kelasto. Saatavilla: <https://tietotarjotin.fi/en/statistical-data/2051231/statistical-database-kelasto>. Viitattu 12.6.2026.
- Kivimäki, Mika. 2026 *Henkilöstön hyvinvointitutkimus 2000–2021*. Työterveyslaitos. Saatavilla: [Henkilöstön hyvinvointitutkimus 2000–2021](#). Viitattu 2.6.2026.
- Lamberg, Emma. 2022. Learning the post-Fordist feeling rules: Young women's work orientations and negotiations of the work ethic. *The Sociological Review*, 70(5), s. 935–950. <https://doi.org/10.1177/00380261221091009>
- Lehmuskoski, Kristiina, Väänänen, Ari, Juvonen-Posti, Pirjo & Mattila-Holappa, Pauliina. 2022. Mielenterveyden toimijahahmot: Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. *Kuntoutus*, 45(4), s. 6–19. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.125397>
- Lehmuskoski, Kristiina, Väänänen, Ari, Olakivi, Antero & Mattila-Holappa, Pauliina. 2025. The changing emotional codes underlying generation-specific understandings of mental health at work: A qualitative study in the municipal sector. *Social Theory & Health*, 23(1), 22. <https://doi.org/10.1057/s41285-025-00237-6>
- Lehmuskoski, Kristiina, Olakivi, Antero & Väänänen, Ari. 2026. Gender, Emotion, and Mental Health: Moral Orders of Work Ability Among Young Employees in the Municipal Sector. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.
- Lehmuskoski, Kristiina., Väänänen, Ari & Mattila-Holappa, Pauliina. 2023. Mielenterveyden toimijahahmot. Työterveyslaitos, www.tyoelamatiesto.fi. Viitattu 17.6.2026. <https://www.tyoelamatiesto.fi/fi/etusivu/aineistot/mielenterveyden-toimijahahmot/>.
- Madsen, Ole Jacob. 2021. *Deconstructing Scandinavia's 'achievement generation': A youth mental health crisis?* Cham: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-72555-6>
- McLaughlin, Kenneth G. 2011. *Surviving identity: Vulnerability and the psychology of recognition*. London: Routledge.
- Olakivi, A. 2017. Unmasking the enterprising nurse: migrant care workers and the discursive mobilisation of productive professionals. *Sociology of health & illness*, 39(3), s. 428–442.
- Pattyn, Elise. 2014. *Holding up a sociological mirror to the mental health treatment gap*. Väitöskirja, Ghent'in yliopisto. Saatavilla: <http://hdl.handle.net/1854/LU-5688013>
- Perhoniemi, Riku & Blomgren, Jenni. 2025. Long-term sickness absences based on mental disorders by socioeconomic group – trends of prevalence in Finland 2010–2023. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22431-x>
- Pyöriä, Pasi, Ojala, Satu, Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria. 2017. The millennial generation: A new breed of labour? *Sage Open*, 7(1), 215824401769715. <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Sakdiyakorn, Malinvisa & Wattanacharoensil, Walanchalee. 2018. Generational diversity in the workplace: A systematic review in the hospitality context. *Cornell Hospitality Quarterly*, 59(2), s. 135–159. <https://doi.org/10.1177/1938965517730312>
- Salmenniemi, Suvi. 2022. *Affect, alienation, and politics in therapeutic culture: Capitalism on the skin*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Schreier, Margrit. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. London: Sage Publications.
- Selinheimo, Sanna, Gluschkoff, Kia, Turunen, Jussi, Mattila-Holappa, Pauliina, Kausto, Johanna & Väänänen, Ari. 2023. Income gradient in psychotherapy use and psychotropic drug purchases: A longitudinal register study in Finnish employed population. *Journal of Psychiatric Research*, 164, s. 133–139. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2023.06.001>
- Shields, Stephanie A. 2002. *Speaking from the heart: Gender and the social meaning of emotion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shields, Stephanie A., Garner, Dallas N., Di Leone, Brooke & Hadley, Alena M. 2006. Gender and emotion. Teoksessa: Stets, Jan E. & Turner, Jonathan H. (toim.) *Handbook of the Sociology of Emotions*. Boston: Springer US, s. 63–83. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-30715-2>

- Sutela, Hanna 2026. *Aiempaa harvempi työskentelee naisten ammateissa tai miesten ammateissa*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2026/Aiempaa-harvempi-tyoeskentelee-naisten-ammateissa-tai-miesten-ammateissa> Viitattu: 2.6.2026.
- Tilastokeskus. 2026a. *Ammattiluokitus 2010*. Saatavilla: https://stat.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti_1_20100101 Viitattu: 2.6.2026.
- Tilastokeskus. 2026b. *Työssäkäynti*. Saatavilla: <https://stat.fi/fi/tilasto/tyokay> Viitattu: 2.6.2026.
- Turunen, Jarno, Selinheimo, Sanna, Gluschkoff, Kia, Böckerman, Petri, Kausto, Johanna, Koskinen, Aki & Väänänen, Ari. 2025. The gendered effect of rehabilitative psychotherapy use on income: Quasi-experimental evidence from a Finnish population with work disability due to common mental disorders. *Journal of Affective Disorders*, 377, 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2025.02.058>
- Työterveyslaitos. 2026. *Työkyvyn tila Suomessa*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyokyvyn-tila-suomessa> Viitattu: 11.6.2026.
- Valkonen, Jukka & Hänninen, Vilma. 2013. Narratives of masculinity and depression. *Men and Masculinities* 16(2), s. 160–180. <https://doi.org/10.1177/1097184X12464377>
- Varje, Pekka, Turtiainen, Jussi, Lehmuskoski, Kristiina, Kuokkanen, Anna & Väänänen, Ari. 2021. Mielenterveys työelämän murroskohdissa: Lääketieteellisen intervention muuttuva rooli. *Kulttuurintutkimus*, 38(2–3), s. 52–67. Saatavilla: <https://journal.fi/kulttuurintutkimus/article/view/100522>
- Väänänen, Ari. 2024. *The rise of mental vulnerability at work: A socio-historical and cultural analysis*. Bristol: Policy Press.
- Väänänen, Ari, Gluschkoff, Kia, Varje, Pekka & Selinheimo, Sanna. 2025. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kehitys työssäkäyvässä väestössä 2007–2021: Kansallisesti edustava rekisteritutkimus muutostrendeistä ja väestöryhmäeroista. *Yhteiskuntapolitiikka*, 90(4), s. 367–376. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/items/56ffac9c-30b8-4649-afec-dbccc6366588> Viitattu: 12.6.2026.
- Väänänen, Ari & Olakivi, Antero 2025. Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuormitus sukupuolittuneessa työelämässä. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi. Saatavilla: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/etusivu/aineistot/erottavat-emoootiot/> Viitattu: 12.6.2026.
- Väänänen, Ari, Toivanen, Minna, Selander, Kirsikka, Joensuu, Matti & Airaksinen, Jaakko (toim.) 2024. *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Väänänen, Ari, Turtiainen, Jussi, Kuokkanen, Anna & Petersen, Anders. 2019. From silence to diagnosis: The entry of the mentally problematic employee into medical practice. *Social Theory & Health*, 17(4), s. 407–426. <https://doi.org/10.1057/s41285-019-00101-4>
- West, Candace & Zimmerman, Don H. 1987. Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), s. 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- West, Candace & Zimmerman, Don H. 2009. Accounting for doing gender. *Gender & Society*, 23(1), 112–122. <https://doi.org/10.1177/0891243208326529>

Liite: Hankkeen julkaisut

Tieteelliset julkaisut

Lehmuskoski, Kristiina, Väänänen, Ari, Olakivi, Antero & Mattila-Holappa, Pauliina. 2025. The changing emotional codes underlying generation-specific understandings of mental health at work: a qualitative study in the municipal sector, *Social Theory & Health*, 22. <https://link.springer.com/article/10.1057/s41285-025-00237-6>

Lehmuskoski, Kristiina, Olakivi, Antero & Väänänen, Ari. 2026. Gender, Emotion, and Mental Health: Moral Orders of Work Ability Among Young Employees in the Municipal Sector. Julkaisematon tieteellinen käsikirjoitus. Lähetetty vertaisarviointiin 15.5.2026.

Kausto, Johanna, Olakivi, Antero, Kunnari, Anton & Väänänen, Ari. 2026. Association between emotional strain and mental health-related work disability: An occupational group-level register-linkage study. Julkaisematon tieteellinen käsikirjoitus. Lähetetty vertaisarviointiin 27.6.2026.

Muut aiheeseen liittyvät tieteelliset julkaisut

Väänänen, Ari. 2026. Chapter on Stress. Teoksessa *Sociology of Emotions*. Emerald Publishing, Editor: Eduardo Bericat. Vuoden 2026 lopulla julkaistavaan kirjaan on kutsuttu kirjoittajiksi tunteiden sosiologian keskeisiä tutkijoita. Ari Väänänen kirjoittaa luvussaan stressin ja kuormituksen ilmiöstä ja soveltaa analyysissa tunnekoodi-näkökulmaa. Käsikirjoitus lähetetty 1.6.2026.

Yleistajuiset julkaisut

Verkko-opas: Tunteet ja työkyky – ymmärrä tunteiden rooli osana työhyvinvointia.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tunteet-ja-tyokyky-ymmarra-tunteiden-rooli-osana-tyohyvinvointia>

Laaja interaktiivinen tietokokonaisuus työelämän tunnekuormasta ammattialoittain Työterveyslaitoksen Työelämätiето.fi-sivustolla: Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuormitus sukupuolittuneessa työelämässä.

<https://www.tyoelamatiето.fi/fi/etusivu/aineistot/erottavat-emootiot/>

Blogit ja kolumnit

Tunnekoodit ovat työelämän näkymätön sääntökirja. Nina Olin ja Pauliina Mattila-Holappa blogi Henry ry:n verkkosivustolla. Ilmestyy elokuussa 2026.

Mielenterveysilmiön harmaa vyöhyke. Sitran Kasvu Atlas 2026. Ari Väänänen kirjoitus Sitran laajassa tulevaisuuteen luotaavassa asiantuntijakirjoitusten kokonaisuudessa. Emootioiden ja kokemuksen muuttuvaa roolia työelämässä ja työkyvyssä pohditaan liittäen tulkintaan Erottavat emootiot –teemoja. Julkaistu 15.3.2026.

<https://www.sitra.fi/kasvuatlas-artikkeli/mielenterveysilmiön-harmaa-vyöhyke/>

Puheenvuoro, Suomen Kuvalehti 28.8.2025: Terapiapuhe peittää alleen rakenteelliset ongelmat.

<https://suomenkuvalehti.fi/mielipide/mielipide-terapiapuhe-peittaa-alleen-sen-etta-tyokyky-ei-ole-vain-yksilon-vastuulla>. Ari Väänänen, Johanna Kauston ja Jarno Turusen kirjoitus terapiapuheesta ja siitä, että työkyky ei ole vain yksilön vastuulla.

Tunteet voivat kietoutua työkykyyn monin eri tavoin. Kristiina Lehmuskosken ja Ari Väänänen blogi Henry ry:n verkkosivustolla. 17.6.2025. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2024/06/tunteet-voivat-kietoutua-tyokykyyn-monin-eri-tavoin.html>

Medianäkyvyys

Keskisuomalainen 4.6.2026 (julkaistu lisäksi yli 15 mediassa, mm. Karjalainen, Etelä-Suomen Sanomat, Savon Sanomat ja Kymen Sanomat): Eri sukupolvilla on erilaiset tunnekoodit. Nuoret odottavat yksilöllistä johtamista ja keskustelumahdollisuutta. <https://www.ksml.fi/uutissuomalainen/9506824>

Ylen Uutispodcast 1.6.2026: Tunteissa vellovat nuoret ja keltasta pudonneet vanhukset. <https://areena.yle.fi/1-77990593>. Onko työpaikoilla havaittavissa kuilu eri sukupolvien välillä vai onko se median liioittelema ilmiö? Haastateltavana Pauliina Mattila-Holappa.

Helsingin Sanomat 24.5.2026: Työpaikoilla käydään tunnekoodien sotaa. <https://www.hs.fi/visio/art-2000012017580.html>

STT 1.2.2026, julkaistu mm. Kalevassa, Keskisuomalaisessa ja MTV uutisissa: Tutkimus: Tunteiden merkitys työelämässä kasvaa – sukupolvien erilaiset käsitykset mielenterveydestä muokkaavat työpaikkojen arkea. <https://www.kaleva.fi/tutkimus-tunteiden-merkitys-tyoelamassa-kasvaa-suk/12517357>

SAK 14.1.2026: Nuoret kokevat töissä stressiä ja uupumusta – ”Työelämä vaatii nyt enemmän itsensä johtamista”. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/nuoret-kokevat-toissa-stressia-ja-uupumusta-tyoelama-vaatii-nyt-enemman-itsensa-johtamista/>

Yle radio 10.12.2025, Havaintoja muutoksesta: Tunteet työssä ja työelämässä. <https://areena.yle.fi/1-75740926>. Haastattelussa Kristiina Lehmuskoski.

Super 17.11.2025: Sote-alan työntekijät kantavat tunnekuormaa. <https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/lahihoitajat-kantavat-raskasta-tunnekuormaa/>. Artikkelissa kuvataan hankkeessa tuotetun tunnekuormituskuvaajan tuloksia sote-alan näkökulmasta.

Työ, Terveys, Turvallisuus 21.10.2025: Tunteet kuormittavat epätasaisesti – naisvaltaisilla aloilla raskain tunnekuorma. <https://ttlehti.fi/tunteet-kuormittavat-epatasaisesti-naisten-tyot-kantavat-raskaimman-tunnekuorman/>. Juttu kuvaa sukupuolen mukaisen ammattirakenteen roolia työssä koetun tunnekuorman taustalla.

Tehy-lehti 20.10.2025: Kun onnistuminen on kiinni kohtaamisesta – katso, ketkä kantavat työelämässä painavaa tunnekuormaa. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutinen/kun-onnistuminen-kiinni-kohtaamisesta-katso-ketka-kantavat-tyoelamassa-painavaa-tunnekuormaa>.

Helsingin Sanomat 16.10.2025: ”Ovatko tunteet kovilla työssäsi? Tutkimus listaa kuormittavimmat ammatit.” <https://www.hs.fi/tiede/art-2000011556195.html>

Artikkeli kuvaa tunnekuormituksen jakautumista sukupuolittuneessa työelämässä. Se pohjautuu Erottavat emootiot-tutkijoiden haastatteluun ja Helsingin Sanomille etukäteen toimitettuun materiaaliin. Jatkojuttu Helsingin Sanomissa 20.10.2025: ”Aleksi Aaltovesi joutuu kertomaan vanhemmille, mitä he tekevät lasten kanssa väärin”. <https://www.hs.fi/tiede/art-2000011565050.html>. Juttu kuvaa tunnekuormitukseltaan asteikon ääripäihin kuuluvia ammattiryhmiä.

Tehy-lehti 15.10.2025 ”Miten parantaisit nuorten jaksamista työelämässä, Kristiina Lehmuskoski?” <https://www.tehylehti.fi/fi/toissa/miten-parantaisit-nuorten-jaksamista-tyoelamassa-kristiina-lehmuskoski>.

Yle 8.9.2025. Tutkija: Tunteiden hallinnasta tullut työelämän keskeinen taito. <https://yle.fi/a/74-20181709>. Ari Väänänen haastattelu, jossa nostetaan Erottavat emootiot-hankkeen näkökulmia esille. Ylen pääuutiset 7. ja 8.9.2025: Ari Väänänen haastateltavana emootioiden roolista työkyvyn osana.

Ammattiliitto Pron ProStoori 7.3.2024: Tunnettaakka, kuormittaako se sinua? <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/tunnettaakka-kuormittaako-se-sinua>

Asiantuntijaesitykset ja kuulemiset

European Sociological Association: Sociology of Health & Medicine Mid-Term Conference 6/2025, Evora, Portugali. Hankkeen tulosten tieteellinen esittely kansainväliselle yleisölle.

SDP:n eduskuntaryhmän järjestämässä tilaisuudessa asiantuntijakuuleminen 9.5.2025. Hankkeen tieteellinen johtaja Ari Väänänen kuvasi mielenterveyden, työkyvyn ja muuttuvan työelämän suhdetta ja hyödynsi Erottavat emootiot -hankkeen materiaalia esityksessään. Paikalla useita kansanedustajia ja muita työelämän vaikuttajia.

Sosiologipäivät 3/2025: Sukupolvittuneen työkyvyn määrittelyyn ja hallintaan liittyvä tieteellinen esitys. Turku.

Konferenssiesitys 8/2024, European Sociological Association: Changing emotional codes underlying generational differences in the understanding of mental health at work. Porto, Portugal.

Hankkeen teemoja on tuotu esiin Työelämän mielenterveysohjelmaa sekä Suomen kestävän kasvun ohjelmaa toteuttavien hankkeiden tilaisuuksissa sekä erikoistuvien psykologien koulutuksessa.

Työterveyslaitoksen kanavat

Työterveyslaitoksen mediatiedote 19.5.2026: Erilaiset tunnekoodit selittävät jännitteitä työyhteisöissä esimerkiksi sukupolvien välillä. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/erilaiset-tunnekoodit-selittavat-jannitteita-tyoyhteisoissa-esimerkiksi-sukupolvien-valilla>.

Tutkijan havaintoja työelämästä, 6.11.2025: Miksi vanhempien sukupolvien voi olla vaikea ymmärtää nuorten työntekijöiden kokemia haasteita? <https://www.ttl.fi/tyopuntari/miksi-vanhempien-sukupolvien-voi-olla-vaikea-ymmartaa-nuorten-tyontekijoiden-kokemia-haasteita>. Kristiina Lehmuskosken puheenvuoro Työterveyslaitoksen yhteiskunnallisen keskustelufoorumi Työpuntarin alustalla.

Työpiste-lehti, 12.11.2025: Tutkija nykytiedon kyseenalaistajana. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tutkija-nykytiedon-kyseenalaistajana>. Lehtihaastattelussa kerrotaan hankkeesta samalla kun tarkastellaan nykyisen työterveysymmärryksen muutostarpeita.

Työterveyslaitoksen mediatiedote 16.10.2025: Tunnekuorma ei jakaudu työelämässä tasaisesti. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tunnekuorma-ei-jakaudu-tyoelamassa-tasaisesti>

Työpuntari-foorumin Tasapainoa työelämään -webinaari 3/2025: Millainen on työ, joka antaa enemmän kuin ottaa? Yli 800 osallistujaa ja esitys Yle Areenassa. YouTube-tallenne: <https://www.youtube.com/watch?v=wMFvsRMI0SA>

Työpiste-lehti 13.2.2024: Nuorten työntekijöiden tunnetaakka – onko se työkykyongelmien taustalla? <https://www.ttl.fi/tyopiste/nuorten-tyontekijoiden-tunnetaakka-onko-se-tyokykyongelmien-taustalla>

Päivittyvä hankesivu: Erottavat emotiot: sukupolven ja -puolen rooli työelämän ja työkyvyn emotionaalisessa kokemisessa ja hallinnassa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/erottavat-emootiot>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Erottavat emotiot -hankkeessa tutkittiin työn tunnekuormaa, tunteiden hallintaa ja niiden yhteyksiä työkykyyn sukupolvien ja sukupuolen näkökulmista.

Hankkeen tulokset osoittavat, että emotionaalinen kuormitus ja siihen liittyvät toimintatavat eivät muodosta yhtä yhtenäistä työkykyhaasteiden kenttää, vaan emotioihin liittyvä työkyky rakentuu sukupolvittuneiden ja sukupuolittuneiden koodistojen, ammattirakenteiden ja työelämäkulttuurien risteymissä. Työkyvyn tukeminen edellyttää tämän tunnistamista ja siirtymistä pois yksilökeskeisestä, oirelähtöisestä ajattelusta kohti organisatoristen ja kulttuuristen emotiokäytäntöjen ja erityispiirteiden tarkastelua.

Työterveyslaitos
PL 40
00251 Helsinki
www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-271-7 (PDF)

Työterveyslaitos

Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health