TYÖ DIGITALISAATION VARJOSSA? SISÄLLÖNANALYYSI DIGITALISAATION JA TYÖN PSYKOSOSIAALISEN KUORMITUKSEN KÄSITTELYSTÄ POLITIIKASSA

Tuomo Mikkilä
Maisterintutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Tuomo Mikkilä	
Työn nimi Työ digitalisaation varjossa? Sisällönanalyysi digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen käsittelystä politiikassa	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn tyyppi Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 75
Ohjaaja Nathan Lillie & Timo Anttila	

Tiivistelmä

Työ on keskeinen osa ihmisen elämää. Työn merkitys ja työtehtävät ovat aikojen saatossa muuttuneet. Muutosten taustalla on niin laajoja makrotason muutostrendejä kuin mikrotason kehityskulkuja. Muutospaine on osaltaan seurausta kapitalistisiin yhteiskuntiin kytkeytyvästä talouskasvun vaatimuksesta, joka ajaa organisaatioita luomaan uusia innovaatioita sekä kehittämään tuotantoaan ja työprosessejaan. 2000-luvulla digitalisaatio on eräs keskeisimmistä ihmisten elämään vaikuttaneista muutoksista, ja digitalisaation edistäminen on noussut myös yhdeksi politiikan kärkitavoitteista. Digitalisaation vaikutukset ulottuvat tämän vuoksi myös työelämään, ja sillä on vaikutuksensa myös työhyvinvointiin ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Tutkin maisterintutkielmassani sitä, miten digitalisaatiota on pyritty edistämään politiikassa ja miten työn psykososiaalinen kuormitus on samaan aikaan huomioitu.

Tutkielman aineiston muodostaa 11 politiikkadokumenttia. Sisällönanalyysin keinoin selvitän millaisia tavoitteita, perusteluita ja konkreettisia toimenpiteitä niissä annetaan digitalisaation edistämisestä sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta. Aineistoon valikoituneiden dokumenttien perusteella digitalisaation edistämisen ja työhyvinvoinnin parantamisen taustalla näyttää vaikuttavan osin samat tavoitteet. Politiikassa korostuu näin ollen tehokkuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantaminen sekä kustannusten säästäminen. Dokumentit kertovat lisäksi siitä, että työhyvinvoinnin merkitys on politiikassa tiedostettu niin Suomessa kuin EU-tasolla, ja psykososiaalisen kuormituksen vähentämisen ja ennaltaehkäisyn tarve on tunnustettu. Työlainsäädännön ajantasaistaminen vastaamaan paremmin nykyaikaisen tietotyön tarpeisiin on keskeisin politiikan keino. Konkreettisina keinoina esitetään myös oikeutta olla tavoittamattomissa, nelipäiväistä työviikkoa, työuupumuksen liikennevalomallia sekä työn kehittämiseen tähtäävää verkkovalmennusta. Politiikan avaukset ovat kuitenkin verrattain uusia, joten niiden täytäntöönpano on vasta alkuvaiheessa, ja toimien vaikuttavuudesta ei ole vielä kovin paljon tietoa. Yhteisesti sovitut työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat pelisäännöt ovat kuitenkin tarpeen, jottei työhyvinvoinnin varmistaminen ja edistäminen jää pelkästään työnantajien ja viime kädessä työntekijöiden itsensä vastuulle.

Asiasanat digitalisaatio, psykososiaalinen kuormitus, työn intensivoituminen, tehokkuusajattelu

Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto

Muita tietoja

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1

2 DIGITALISOITUVA TYÖELÄMÄ 5
2.1 Työelämän keskeiset muutostrendit 7
2.2 Tehokkuusajattelu ja työn rationalisointi 11
2.3 Työn organisointi ja työnjohdon strategiat 13

3 TYÖN KUORMITUS 2000-LUVUN TYÖELÄMÄSSÄ 15
3.1 Työelämän laatu ja työhyvinvointi digitalisoituvassa työelämässä 17
3.1.1 Osaamisvaatimukset ja taitojen polarisoituminen 18
3.1.2 Työn vaativuus ja työn intensivoituminen 22
3.1.3 Autonomiaa vai kontrollia? 26
3.1.4 Palkkojen kehitys 30
3.1.5 Työelämän epävarmuus ja riskit 30
3.2 Työn psykososiaalinen kuormitus digitaalisella aikakaudella 32
3.2.1 Työn psykososiaalinen kuormitus Suomessa 32
3.2.2 Digitalisaation vaikutus työn psykososiaaliseen kuormitukseen 36
3.2.3 Politiikan viimeaikaisia suuntauksia 40

4 TEORIASTA EMPIRIAAN 43
4.1 Aineisto 44
4.2 Paradigmaattiset ja metodologiset lähtökohdat 45

5 ANALYYSI JA TULOKSET 50
5.1 Analyysin toteutus 50
5.2 Tulokset 52
5.2.1 Digitalisaation edistäminen 53
5.2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinta 57

6 JOHTOPÄÄTÖKSET 66
6.1 Digitalisaatio ja työn psykososiaalinen kuormitus politiikassa 66
6.2 Tutkimuksen toteutuksen arviointia 69
6.3 Jatkotutkimukset 71

LÄHTEET 73

LIITTEET

1 JOHDANTO

Työ on keskeinen osa ihmisten jokapäiväistä elämää. Työn merkitys yksilöiden ja yhteiskuntien selviytymisen ja menestymisen kannalta on aina ollut suuri. Työn rooli yksilöiden elämässä on kuitenkin ajan saatossa muuttunut. Maatalouteen pohjautuvissa agraariyhteiskunnissa työ oli ensisijaisesti keino tuottaa yhteisölle riittävästi ravintoa ja suojaa, ja näin varmistaa yhteisön selviytyminen. Työ oli osa ihmisten arkipäiväistä elämää, eikä työtä ja kotia ollut selkeästi erotettu toisistaan. Teollistumisen ja teollisen kapitalismin sekä palkkatyön kehityksen myötä työ alkoi kuitenkin eriytyä yhä vahvemmin omaksi elämänalueekseen. (Edgell & Granter 2020, 1–5.) Teollisen kapitalismin aikana työn organisoinnissa korostuivat taylorismi ja fordismi, joissa oli keskeistä joukkokulutushyödykkeiden tuotanto, tuotannon mekanisointi ja automatisointi sekä standardisoidut työsuoritteet. Työ oli objektivoitua, eli työ pyrittiin tekemään riippumattomaksi yksilön ajattelusta, harkinnasta ja päätöksistä – siis inhimillisistä kyvyistä. Teollista kapitalismia seuranneiden tuotannon ja työvoiman rakennemuutosten myötä kehittynyt niin sanottu jälkiteollinen työ rakentuu puolestaan teoreettisen tiedon varaan. Tiedon roolin korostuminen välittyy muun muassa uusien teknologioiden kehityksen, talouskasvun ja yhteiskunnan rakenteiden kautta (Bell 1999, 112).

1900- ja 2000-luvun vaihteen eräs merkittävimmistä työelämän muutoksista liittyy juuri tietotyön kehitykseen. Tietotyö tai tietotalous viittaa erityisesti kehittyneissä teollisuusmaissa tapahtuneeseen kehitykseen, jossa tiedosta ja datasta on muodostunut keskeisiä kilpailuetuja ja talouskasvun ajureita. Talouden painopiste on näin muuttunut resurssipohjaisesta tietopohjaiseksi. Muutoksen taustalla on ennen kaikkea informaatioteknologian nopea kehitys, joka vaikuttaa monin tavoin organisaatioiden ja markkinoiden vuorovaikutukseen sekä organisaatioiden järjestäytymiseen ja viestintään. Teknologisen kehityksen lisäksi tietotalouden taustalla ovat muun muassa tieteen kehitys, globalisaatio sekä tietopohjaisten palveluiden kysynnän kasvu. (Green 2006, 24.) Niin sanottu jälkiteollinen tai ”uusi työ” vaatii joustavuutta ja aloitekykyä. Tässä työntekijän osaaminen, tunteet, motivaatio ja vuorovaikutustaidot sekä kyky tehdä päätöksiä ovat keskeisiä. Kyse on siis yksilön subjektiviteetin korostumisesta, ja usein puhutaankin työn subjektivoitumisesta. (Julkunen 2008, 120.) Sub-

jektiviteetin merkityksen lisääntymisen lisäksi työstä on tullut yhä suuremmassa määrin itseilmaisun väline ja menestyksen mittari (Florida 2019, 56–59), vaikka ravinnon ja suojan hankinta edelleen merkittäviä palkkatulojen käyttökohteita ovatkin.

Työn merkityksen muutoksen, subjektivoitumisen ja tiedon roolin korostumisen lisäksi työhön on kohdistunut myös muita sisällöllisiä ja laadullisia muutoksia, joiden taustalla on laajemmat yhteiskunnalliset ja taloudelliset kehitystrendit. Taloustieteilijä Francis Greenin (2006, 6) mukaan 1970-luvulta lähtien talouden merkittävimmät muutokset liittyvät palveluvaltaistumiseen, teknologian – erityisesti informaatioteknologian – kehitykseen sekä globalisaatioon ja kansainvälisen kilpailun kiristymiseen. Lisäksi uudenlaisten, työntekijöiden tuottavuuden parantamiseen tähtäävien johtamiskäytäntöjen kehittäminen sekä valtioiden roolin väheneminen hyödykkeiden tuotannossa, ovat muovanneet taloutta ja työelämää erityisesti kehittyneissä teollistuneissa maissa. Muutoksia vauhdittaa niin sanottu digitalisaatio, jolla viitataan tavallisesti tietokoneiden, älypuhelinten ja tablettien kaltaisten informaatioteknologisten hyödykkeiden sekä digitaalisten sovellusten ja välineiden käyttöön. Digitalisaatiossa on kyse myös teknologian vaikutuksista muun muassa työhön, vapaa-aikaan ja sosiaaliseen elämään. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 81–83.) Digitalisaation myötä työ on muun muassa irronnut ajasta ja paikasta (Sutela ym. 2019, 252), ja työn tuottavuus ja joustavuus on lisääntynyt. Samalla teknologia on kuitenkin kasvattanut työn intensiteettiä ja lisännyt valvontaa (Green, Felstead, Gallie & Henseke 2021, 4–5.) Työn osaamisvaatimukset ovat myös korostuneet (Green 2013, 74–75). Kehitystrendit ovat monella tapaa paradoksaalisia. Yhtäältä monien työntekijöiden palkat ovat nousseet ja samaan aikaan työajat ovat kuitenkin lyhentyneet. Työstä on tullut kiinnostavampaa, kun työtehtävien suorittamisessa on mahdollista käyttää taitoja aiempaa monipuolisemmin. Lisäksi työolot ovat parantuneet. Toisaalta työn intensiteetti on monissa työtehtävissä kasvanut, mikä näkyy muun muassa henkisen kuormittavuuden ja työuupumuksen lisääntymisenä. Työssä koettu autonomia ja työtyytyväisyys ovat myös vähentyneet, kun työnantajien työntekijöihin kohdistama valvonta on lisääntynyt, ja yhteiskunnalliset muutokset sekä teknologinen ja organisationaalinen kehitys ovat tuoneet työhön ja koko elämään yhä enemmän epävarmuutta. (Green 2006, 1.)

Työn aiheuttamien riskien ja kuormitustekijöiden ehkäisyssä työlainsäädännöllä on keskeinen rooli. Informaatioteknologian sävyttämä tietotyö asettaa kuitenkin haasteita lainsäädännölle muun muassa työn monipaikkaisuuden sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan hälvenemisen vuoksi. Työaikalaissa määritellään työaikaan liittyvät reunaehdot, ja työturvallisuuslaki luo pohjaa terveellisille ja turvallisille työoloille. Työaikalain (2019) 5 §:ssä säädetään säännöllinen työaika, joka on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja neljäkymmentä tuntia viikossa. Työaikaa voidaan tilapäisesti pidentää tietyin ehdoin esimerkiksi ylitöiden muodossa. Säännöllisestä työajasta voidaan lisäksi poiketa tehtävissä, joissa työajan valvominen on haastavaa tai joissa työajasta ei ole tarkoituksenmukaista erikseen sopia. Esimerkiksi johtotehtävissä ja jossa-

kin määrin tietotyön osalta säännöllisestä työajasta voidaan poiketa. Työturvallisuuslain (2002) 1 §:ssä puolestaan mainitaan, että lain tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen työympäristöjä ja työolosuhteita parantamalla. Lisäksi lailla pyritään ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja ammattitauteja sekä työn aiheuttamia fyysisiä ja henkisiä haittoja.

Työn kuormittavuus ja erityisesti psykososiaalinen kuormitus on kiinnostanut minua jo pidemmän aikaa. Kandidaatintutkielmassani tutkin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla mielenterveysongelmien vaikutuksia yksilön asemaan työmarkkinoilla. Tarkastelin myös sitä, miten politiikassa on pyritty huomioimaan mielenterveysongelmat. Havaitsin, että mielenterveysongelmat ovat yhä kasvava ongelma Suomessa. Siitä huolimatta mielenterveysongelmiin reagointi on ollut valitettavan tehotonta, ja toimenpiteet ovat keskittyneet lähinnä ongelmien hoitoon, ja ennaltaehkäisyyn ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota. (Mikkilä 2021.) Mielenterveysongelmista ja mielenterveyden häiriöistä kuitenkin puhutaan paljon niin mediassa, politiikassa kuin tutkimuskentällä. Ennaltaehkäisyyn onkin viime vuosina alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota. Pääministeri Sanna Marinin (2019–2023) hallitusohjelmassa linjataan monien toimijoiden kanssa yhteistyössä kehitettävästä kansallisesta mielenterveysstrategiasta, jonka osana on myös mielenterveysperustaisten sairauslomien ja työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisy sekä työn psyykkisen kuormituksen huomioiminen. Strategiaan lukeutuvan Työelämän mielenterveysohjelman avulla pyritään edistämään mielenterveysosaamista ja ennaltaehkäisevää tukea. Hallitus on lisäksi käynnistänyt tutkimushaun mielenterveysstrategian kehityksen tueksi. Haussa korostetaan erityisesti tutkimushankkeita, joissa pyritään selvittämään sitä, millaisia vaikutuksia seuraisi siitä, että työuupumus luokiteltaisiin sairaudeksi Ruotsin ja Hollannin tapaan. Haussa mainitaan lisäksi, että muun muassa Italiassa ja Latviassa työuupumus luokitellaan ammattitaudiksi. (Valtioneuvosto 2022, 37–39.) Tutkimushaun tavoitteet kertovat siitä, että mielenterveyden tukeminen ja mielenterveysongelmien ehkäiseminen sekä työn psyykkiseen kuormitukseen reagoiminen ovat nousseet myös politiikan agendalle. Tutkimushaku kuvaa myös osaltaan maisterintutkielmani ajankohtaisuutta ja tärkeyttä.

Maisterintutkielmassani pyrin selvittämään digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen välistä yhteyttä. Kiinnostukseni kohdistuu erityisesti siihen, miten aihetta on lähestytty politiikassa. Erilaisten politiikkadokumenttien, tutkimusraporttien sekä uutisartikkelien ja blogitekstien avulla tarkastelen sitä, millaisia tavoitteita, perusteluita ja konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvointiin tavalla tai toisella kytkeytyvät toimijat antavat yhtäältä digitalisaation edistämiselle ja toisaalta työhyvinvoinnin parantamiselle ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnalle. Digitalisaatio on edennyt nopealla tahdilla, mutta nähdäkseni sen aiheuttama kuormitus on huomioitu verrattain huonosti. Oletuksenani on, että politiikassa on keskitytty lähinnä teknologian käytön ja roolin lisäämiseen, eikä siitä seuraavan kuormituksen ennaltaehkäisyyn ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Aloitan kertomalla digitalisaation edistämisen taustalla olevista tekijöistä, jonka jälkeen siirryn kuvaamaan työelämän keskeisiä muutostrendejä. Seuraavassa alaluvussa perehdyn työn rationalisointiin ja tehokkuusajatteluun sekä esittelen lyhyesti kolme kenties tunnetuinta työnjohdon strategiaa – taylorismin, fordsimin ja lean-ohjauksen. Alaluku toimii johdatuksena seuraavalle pääluvulle, jossa käsittelen työhyvinvointia ja työn psykososiaalista kuormitusta. Aloitan luvun kuvaamalla lyhyesti mielenterveysongelmien esiintyvyyttä suomalaisilla työmarkkinoilla, jonka jälkeen kerron työelämän laadun ulottuvuuksista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tässä yhteydessä tarkastelen myös digitalisaation vaikutuksia työelämän laatuun. Tämän jälkeen siirryn kuvaamaan tarkemmin työn psykososiaalista kuormitusta. Käyn tutkimustiedon valossa läpi psykososiaalisen kuormituksen yleisyyttä. Lisäksi kerron työn psykososiaaliseen kuormitukseen vaikuttavista tekijöistä ja digitalisaation vaikutuksista työn kuormitukseen. Pääluvun lopuksi esittelen lyhyesti kansallisia ja EU-tason poliittisia suuntauksia digitalisaatioon ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen. Politiikan viimeaikaiset suuntaukset johdattelevat tutkielmani empiiriseen osuuteen. Empiirisen osuuden aluksi kuvaan tarkemmin tutkimustehtäväni ja esittelen tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen esittelen lyhyesti käyttämäni aineiston, jonka jälkeen käyn läpi tutkielmani taustalla olevat paradigmaattiset ja metodologiset lähtökohdat. Seuraavassa pääluvussa selvitän analyysiprosessin etenemisen, jonka jälkeen siirryn tulosten esittelyyn ja analyysiin. Tutkielmani päätösluvussa vedän yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset, pohdin tutkimuksen toteutusta ja esittelen mahdollisia jatkotutkimuksia.

2 DIGITALISOITUVA TYÖELÄMÄ

Työelämä on muuttunut aikojen saatossa monin tavoin. 1800-luvun loppupuolella ja yhä voimakkaammin 1900-luvulla teollistuminen johti nopeaan teknologiseen kehitykseen ja teollisen kapitalismin nousuun. Muutos vaikutti voimakkaasti myös työn organisointiin ja työprosesseihin. Taustalla on kapitalismi ja siihen liittyvä yritysten tarve uudistaa tuotantoa kilpailussa pärjätäkseen. Kapitalismin muutospaine korostui jo Karl Marxin ja Friedrich Engelsin (1976, 30–31) ajatuksissa, kun he kirjoittivat porvariston ja proletariaatin eli työväenluokan vastakkainasettelusta ja siitä, kuinka porvariston vallassa säilymisen edellytyksenä on jatkuvat uudistukset tuotantovälineissä ja kaikissa yhteiskunnallisissa suhteissa. Maailmanmarkkinoiden avautumisen myötä tuotantoa voitiin tehostaa ja kulutusta laajentaa entisestään, mikä johti yhtäältä maiden välisten yhteyksien paranemiseen, mutta toisaalta globalisaation myötä valtioista tuli yhä riippuvaisempia toistensa tuotteista, raaka-aineista ja työvoimasta. Riippuvuudet välittyvät niin aineellisen kuin henkisen tuotannon kautta.

2000-luvulle tultaessa kapitalismin muutospaine on puolestaan korostunut muun muassa digitalisaation muodossa. Taloustieteilijä Joseph Alois Schumpeter kirjoitti jo 1900-luvun puolivälissä siitä, kuinka kapitalistiset yhteiskunnat vaativat kehittyäkseen innovaatioita. Schumpeter (2010, 72–73) painottaa, että kapitalismissa on pohjimmiltaan kyse taloudellisesta muutoksesta, mistä johtuen kapitalistiset yhteiskunnat eivät ole koskaan staattisessa tilassa. Sotien ja vallankumousten kaltaiset suuret yhteiskunnalliset muutokset sekä elinympäristön ja sosiaalisen toiminnan muutokset vaikuttavat taloudelliseen toimintaan ja sitä kautta tuotantoon. Muutoksen tärkeimpinä ajureina ovat kuitenkin ennen kaikkea uudet kulutushyödykkeet ja markkinat sekä uudet tuotanto- ja kuljetustavat. 2000-luvulla digitalisaatio on tuonut mukanaan monenlaisia innovaatioita, jotka ovat tuoneet markkinoille uusia tuotteita ja palveluita sekä muuttanut työprosesseja monella tavalla. Valtiotieteiden tohtori, talousasiantuntija Sixten Korkman (2012, 125) korostaa, että uudet innovaatiot ja teknologian kehitys ovat keskeisiä tekijöitä tuottavuuden eli työntekijäkohtaisen tuotannon määrän kasvattamisessa ja siten talouskasvussa.

Kapitalistisissa yhteiskunnissa organisaatioiden erilaisilla innovaatioilla on siis keskeinen rooli. Useimmista taloustieteilijöistä poiketen Schumpeter (2010, 86–88) näkee monopolit merkittävinä innovaatioiden kehittäjinä. Monopoliasemassa olevalla suurella yrityksellä on kilpailijoitaan parempi taloudellinen asema ja se on osaavien ammattilaisten näkökulmasta houkuttelevampi, minkä ansiosta yrityksellä on paremmat mahdollisuudet tehostaa tuotantoaan ja organisaatiotaan sekä kehittää uusia hyödykkeitä ja tuotantotapoja. Näin ollen valtaosa innovaatioista syntyy monopoliasemaan pääsevissä yrityksissä. Pienemmissä yrityksissäkin tehdään kuitenkin innovaatoita, ja kilpailua syntyy silloin, kun pienemmät yritykset saavat innovaationsa markkinoille. Schumpeterin näkemykset innovaatioista ovat edelleen ajankohtaisia, ja innovaatioiden merkitys yhteiskuntien kehitykselle näkyy esimerkiksi siinä, miten niin yksityisen kuin julkisen sektorin organisaatiot edistävät erilaisia digitaalisia ratkaisuja yhä kiihtyvällä tahdilla. Organisaatioiden onnistuminen digitalisaation edistämisessä onkin keskeisessä roolissa kilpailussa menestymisessä. Monopoleissa tehtävät innovaatiot puolestaan korostuvat Applen ja Googlen kaltaisten globaalien teknologiajättien hallitsevissa markkina-asemissa.

Digitalisaation edistämisen yhteydessä korostuu myös valtion rooli markkinoiden kehityksessä. Klassikkoteoksessaan *Suuri murros* (1944) Karl Polanyi kirjoittaa vapaan markkinatalouden mahdottomuudesta sekä valtion ja markkinoiden välisestä dynamiikasta, jota hän kuvaa kaksoisliikkeen käsitteen avulla. Polanyin (2001, 138–140) mukaan yhteiskunnassa on yhtä aikaa vallalla kaksi vastakkaista periaatetta: taloudellinen liberalismi ja sosiaalinen turva. Taloudellisen liberalismin taustalla on pyrkimys itsesääteleviin tai vapaisiin markkinoihin, kun taas sosiaalisen turvan periaate tähtää ihmisen ja luonnon suojaamiseen markkinoiden tuhoisilta vaikutuksilta. Lainsäädännön ja muiden markkinoiden toimintaa rajoittavien toimenpiteiden avulla pyritään suojaamaan erityisesti työväenluokkaa riistolta, ammattikäytäntöjen rapautumiselta sekä perhe-elämän ja yhteisöjen tuhoutumiselta. Lisäksi toimenpiteillä voidaan pyrkiä suojelemaan luontoa. Kyse on siis pohjimmiltaan kahden yhteiskunnan keskeisen ulottuvuuden eli politiikan ja talouden yhteisvaikutuksesta. Toisin sanottuna markkinoiden toiminta vaikuttaa yhteiskunnan toimintaan, mutta vaikutus välittyy myös toiseen suuntaan yhteiskunnasta markkinoiden toimintaan. Digitalisaation edistämisen tapauksessa kaksoisliike näkyy erityisesti siinä, että erilaiset digitaaliset ratkaisut ovat yritysten keskeinen kilpailuvaltti markkinoilla, minkä vuoksi organisaatiot pyrkivät kehittämään yhä kiihtyvällä tahdilla erilaisia informaatioteknologisia tuotteita ja palveluita. Samaan aikaan myös yhteiskunnan taholta luodaan yrityksille yhtäältä painetta kehittää toimintaansa digitalisaation suuntaan ja toisaalta politiikalla voidaan myös pyrkiä rajoittamaan toimintaa.

Informaatioteknologian roolin korostuminen näkyy ihmisten arkipäiväisessä elämässä aina pankki- tai veroasioiden kaltaisista yhteiskunnallisista velvoitteista, työhön ja vapaa-ajan viettoon sekä sosiaalisten suhteiden hoitamiseen asti. Työelämän

muutokset liittyvät muun muassa tietotyön yleistymiseen sekä työaikojen ja -paikkojen moninaistumiseen. Tässä luvussa kerron työelämän tärkeimmistä muutoksista, ja erityisesti siitä, miten digitalisaatio on muuttanut työelämää. Tarkastelen tehokkuusajattelun ja työn rationalisoinnin historiaa ja vaikutusta työelämän kehityssuuntiin. Tämän jälkeen kerron lyhyesti kolmesta vaikutusvaltaisesta työnjohdon strategiasta: taylorismista, fordismista ja lean-ohjauksesta.

2.1 Työelämän keskeiset muutostrendit

Teollisen kapitalismin nousun ja teknologisen kehityksen myötä työelämässä tapahtui monenlaisia muutoksia. Teollistumisen seurauksena työntekijöiden taitojen merkitys muuttui. Kirjassaan Labour and Monopoly Capital (1974) Harry Braverman esittää tunnetun deskilling -teesinsä. Braverman ammentaa Karl Marxin käsityksistä kapitalismiin pohjautuvan yhteiskunnan luokkajaosta ja työn organisoinnista. Braverman (1998) tarkasteli kirjassaan työväenluokan kehitystä kiinnittäen huomiota erityisesti teollistumisen, teknologisen kehityksen ja automaation vaikutuksiin työväenluokan työhön. Bravermanin kiinnostus kohdistui erityisesti teollisuudessa työskenteleviin työläisiin. Vaikka luokkataistelu ei toteutunutkaan Marxin ennustamalla tavalla, vaikutti teollistuminen joka tapauksessa monin tavoin työelämään ja työväenluokkaan. Teollistuminen vaikutti työväenluokan järjestäytymisen lisäksi ammattien ja työtehtävien sisältöön. Bravermanin (1998, 117) mukaan teollisen kapitalismin mukanaan tuoma tieteellinen kehitys ja uudet johtamisopit muuttivat tuotantoa ja työprosesseja merkittävästi. Muutokset kohdistuivat työprosessin kaikkiin osa-alueisiin. Työvoimaa kyettiin järjestelemään uudelleen ja liikuttelemaan joustavasti. Lisäksi uudet tuotantovälineet olivat tehokkaampia, nopeampia, tarkempia ja mahdollistivat työnteon täysin uusilla tavoilla. Materiaaleja pystyttiin tuottamaan ja käsittelemään yhä tehokkaammin ja monipuolisemmin tuotannon tehostamiseksi. Näin myös lopputuotteet oli mahdollista räätälöidä tuotannon ja markkinoinnin kannalta optimaalisella tavalla.

Tuotannon muutoksen seurauksena työtehtävien sisältö muuttui merkittävästi erityisesti teollisuudessa. Teknologinen kehitys ja automatisaatio yhtäältä lisäsivät monien työtehtävien osaamis- ja koulutustasovaatimuksia, minkä seurauksena työ vaati yhä enemmän kognitiivisia kykyjä, kuten ajattelua. Vaikutuksissa oli kuitenkin nähtävissä polarisoitumista, kun yhä useammat työtehtävät pilkottiin matalan osaamistason yksinkertaisiin ja rutiininomaisiin tehtäviin. Suunnittelun kaltaiset kiinnostavat työn osat siirrettiin johdolle, ja samalla työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä heikkenivät. Työstä tuli näin tylsistyttävää ja työntekijöitä vieraannuttavaa. Tähän inhimillisen työn köyhtymiseen ja taitojen merkityksen rapautumiseen Braverman (1998, 117–119) viittasi deskilling-teesillään.

Bravermanin teoksen innoittamana taidot (*skills*) muodostuivat erääksi työelämän tutkimuksen keskeisiksi kiinnostuksen kohteiksi. Keskustelua on ollut erityisesti teknologian merkityksestä taitoihin ja inhimilliseen työhön. Kyse on ennen kaikkea siitä, onko teknologian kehitys vähentänyt vai lisännyt taitojen merkitystä. Koneiden ja tuotantolinjojen kehittymisen ja automatisoitumisen sekä tietokoneiden käytön tuotannon suunnittelussa ja kontrolloinnissa on esimerkiksi väitetty johtaneen taitojen merkityksen rapautumiseen. Jotta teknologian vaikutuksia taitoihin voidaan tarkastella lähemmin, täytyy ymmärtää, mistä puhutaan, kun käsitellään taitoja. Taito voidaan määritellä monin tavoin, jotka voivat liittyä niin yksilön ominaisuuksiin kuin työympäristön muutokseen. Taidot voidaan siten mieltää yksilön kykyinä hahmottaa ja suorittaa työtehtävien edellyttämiä monimutkaisia tehtäviä autonomisesti ja itseohjautuvasti. Taidot voivat viitata myös koulutustason ja tunnetaitojen merkityksen kasvun kautta tapahtuneeseen työn muutokseen, kun perinteinen manuaalinen työ muuttui kohti palveluvaltaisempaa työtä. Edellä mainittuja määritelmiä voidaan myös yhdistellä, jolloin korostetaan sekä yksilön kykyjä että työn sisällön muutosta. (Edgell & Granter 2020, 66–71.)

Braverman perusti deskilling -teesinsä teolliseen kapitalismiin pohjautuviin työprosesseihin, joiden osalta teesi onkin kenties paikkansapitävä. Kuitenkin siirryttäessä teollisesta kapitalismista niin sanottuun jälkiteolliseen yhteiskuntaan, tiedon ja taitojen merkityksen katsotaan usein korostuneen. Deskilling -teesin sijasta painotetaankin sosiologi Daniel Bellin edustamaa jälkiteollisen yhteiskunnan -teesiin perustuvaa upskilling -teesiä. (Edgell & Granter 2020, 77.) Bellin (1999, 126–129) mukaan jälkiteollisessa yhteiskunnassa tieto on noussut merkittävimmäksi tuotannontekijäksi. Jälkiteollinen yhteiskunta on lisäksi palveluvaltaistunut. Tiedon ja taitojen merkityksen korostumisen seurauksena ammattitaidon rooli työelämässä pärjäämisessä on kasvanut, ja työmarkkinoilla menestyminen perustuu teollista yhteiskuntaa enemmän yksilön ominaisuuksiin. Näin ollen yksilöiden odotetaan koulutuksen ja harjoittelun avulla hankkivan työmarkkinoiden vaatimia taitoja. Edgellin ja Granterin (2020, 80) mukaan Bellin ajatuksissa jälkiteollisesta yhteiskunnasta ja upskilling -teesistä on kyse sekä kvantitatiivisesta että kvalitatiivisesta muutoksesta. Kvantitatiiviset muutokset liittyvät mitattavissa olevaan kehitykseen, kuten koulutustason kasvuun ja valkokaulustyön yleistymiseen, kun taas palvelutyön edellyttämä ihmisten välinen vuorovaikutus kuvaa kvalitatiivisia muutoksia. Keskeistä on se, että työ on muuttunut yhä tietopohjaisemmaksi, mikä puolestaan edellyttää koulutetumpaa, pätevämpää ja osaavampaa työvoimaa.

Francis Green (2013, 58) mainitsee, että viime vuosikymmeninä työelämän taitovaatimukset ovat kasvaneet. Siinä missä 1900-luvun alkupuolella valtaosalle työntekijöistä riitti perustason koulutus, tarvitaan nykytyöelämässä yhä useammin vähintään toisen asteen tutkinto, jopa korkeakoulututkinto. Työn vaatimat taidot opittiin pääasiassa työelämässä, kun taas nykyisin työantajat edellyttävät riittävää osaamista

jo rekrytointivaiheessa. Koulutustasovaatimusten kasvua on tapahtunut erityisesti kehittyneissä yhteiskunnissa, mikä on perinteisesti tulkittu taito- tai osaamisvaatimusten kasvuna. Viimeisen sadan vuoden kuluessa tapahtuneen taitovaatimusten kasvun indikaattoreina pidetään lisäksi muun muassa asiantuntija- ja johtotehtävien lisääntymistä, työtehtävissä vaadittavien taitojen lisääntymistä sekä monimutkaisten analyyttisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen kasvua. Muun muassa ongelmanratkaisu- ja IT-taitojen, vaikuttamisen ja oman toiminnan suunnittelun taitojen katsotaan lisääntyneen. Epäsuorana indikaattorina osaamisvaatimusten kasvusta pidetään lisäksi korkean osaamistason ammattien palkkojen nousua. (Green 2013, 69–70.)

Tiedon merkityksen korostumisesta kertoo myös niin sanotun luovan työn yleistyminen. Kirjassaan *The Rise of the Creative Class* (2019) Richard Florida kirjoittaa tiedon ja luovuuden merkityksen korostumisesta, tietointensiivisten alojen lisääntymisestä ja niin sanotun luovan luokan synnystä. Luova luokka muodostuu ammateista, joissa tehtävän työn tavoitteena on kehittää uusia ideoita, teorioita, strategioita ja tuotteita sekä erilaisia taiteellisia teoksia. Florida (2019, 38–39) jakaa luovan luokan kahteen luokkaan, ääriluovaan ytimeen (*Super-Creative Core,* kirjoittajan vapaa suomennos) ja luoviin ammattilaisiin (*Creative Professionals*). Ääriluovan ytimen töissä pyrkimyksenä on luoda suunnitelmia ja ratkaisuja, jotka ovat hyödyllisiä ja helposti siirrettävissä käytäntöön. Esimerkiksi myytäväksi sopivan kuluttajatuotteen kehittäminen, teorian tai strategian suunnitteleminen tai vaikkapa musiikin säveltäminen kuuluvat ytimen ammattien työnkuviin. Ammatteihin lukeutuvat muun muassa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa työskentelevät tutkijat ja professorit, arkkitehdit ja erilaiset suunnittelijat sekä kulttuurialan ammattilaiset, kuten kirjailijat, taiteilijat, näyttelijät ja esiintyjät. Luoviin ammattilaisiin kuuluu puolestaan korkean teknologian aloilla, finanssi- ja lakialalla, liikkeenjohdossa sekä terveydenhuollossa toimivia ammattilaisia, kuten teknikkoja, lääkäreitä, juristeja ja johtajia. Keskeinen ero luovan ytimen ammatteihin on, että siinä missä ytimen ammateissa on kyse useimmiten kokonaan uusien asioiden kehittämisestä, hyödyntävät luovat ammattilaiset työssään pääasiassa jo olemassa olevia, standardeja ideoita, strategioita ja menetelmiä, joita he yhdistelevät ja soveltavat uusilla tavoilla ratkaistakseen jonkin tilanteen tai ongelman. Yhteistä näille ammattiryhmille on, että ne vaativat korkeaa koulutus- ja osaamistasoa, eli korkeaa inhimillistä pääomaa. (Florida 2019, 38–39.)

Floridan luovan luokan määritelmän ongelmana on nähdäkseni sen laajuus. Määritelmä on siinä määrin lavea, että se kuvaa valtaosaa ammateista, onhan luovuuden käyttö olennainen elementti varsinkin erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Lisäksi tietotaidon merkitys asiantuntijatehtävissä on korkea. Laajuudestaan huolimatta Floridan tapa kuvata luovaa työtä ja luovaa luokkaa kertoo jotakin olennaista työelämän, ammattien ja yhteiskuntaluokkien muutoksesta. Määritelmän vahvuutena on erityisesti se, että se korostaa tiedon, luovuuden ja inhimillisen pääoman merkitystä tietoyhteiskunnissa. Moniammatillisuus onkin 2000-luvun työelämässä koko ajan korostunut, ja sen lisäksi työntekijöiltä edellytetään monenlaisia yleisiä taitoja. Green (2013,

22–23) mainitsee, että valtaosassa työtehtävistä vaaditaan niin sanottuja yleisiä tai ei-ammattispesifejä taitoja, kuten yleisiä IT-taitoja, joita voi käyttää useissa eri työtehtävissä. Yleisten taitojen ero ammattispesifeihin taitoihin näkyy siinä, että siinä missä ammattispesifejä taitoja voi käyttää vain tietyissä työtehtävissä, sopivat yleiset taidot moniin eri tehtäviin. Lisäksi ammattispesifit taidot edellyttävät tietynlaista koulutusta, harjoittelua ja työkokemusta.

Yleisten taitojen korostuminen ja moniammatillisuus yhdistyvät työelämän subjektivoitumiseen, joka viittaa esimerkiksi yksilön osaamisen, tunteiden ja vuorovaikutustaitojen merkityksen korostumiseen (Julkunen 2008, 120). Muutoksella on vaikutuksensa myös yksilön identiteettiin. Manuel Castellsin (2010, 6) mukaan identiteetti viittaa sosiaalisen toimijan muodostamiin, kulttuurista ammentaviin merkityksiin, jotka vaikuttavat edelleen yksilön käsityksiin itsestään ja sitä kautta sosiaaliseen toimintaan. Kyse on käsittääkseni siitä, miten toimijat kytkeytyvät yhteiskuntaan ja minkä yhteiskuntaluokan jäseneksi yksilöt kiinnittyvät. Florida (2019, 37) korostaa, että toisin kuin usein väitetään, yhteiskuntaluokkien merkitys on kasvanut, ei vähentynyt. Luovan luokan kehityksen myötä luokkajäsenyyden merkitys on edelleen korostunut. Arvojen ja asenteiden lisäksi luokkajäsenyys on vahvasti sidoksissa taloudelliseen toimintaan. Näin ollen tietyn yhteiskuntaluokan jäsenet jakavat keskenään samankaltaiset elämäntyylit, kulutustottumukset ja arvot sekä kulttuuriset mieltymykset. Yhteiskuntaluokkien merkitys on siis kahtalainen. Yhtäältä yksilön identiteetti vaikuttaa siihen, minkä luokan jäseneksi yksilö itsensä mieltää, mutta toisaalta luokkajäsenyys vaikuttaa myös yksilön identiteettiin tarjoten arvojen ja elämäntapojen kaltaisia ”identiteetin rakennuspalikoita” muokaten näin identiteettiä.

Castells (2010, 11) mainitsee, että verkostoyhteiskunnassa (*network society*) yksilöiden identiteettien muodostuminen on kuitenkin muuttunut. Verkostoyhteiskunnan kehityksen seurauksena paikalliset ja globaalit yhteisöt ovat sekoittuneet, ja samalla ajan ja paikan vaikutus kokemuksiin on hälventynyt. Myös voimasuhteiden muodostuminen globaaleissa verkostoissa on epäselvempää. Niinpä yksilöiden mahdollisuudet sitoa identiteettinsä osaksi yhteiskunnan ja kulttuurin jatkumoa ovat heikentyneet, minkä seurauksena kansalaisyhteiskunnan merkitys on rapautunut. Samalla myös elämän suunnitteleminen on tullut mahdottomaksi. Läheisten suhteiden muodostaminen vaatii perinteisesti luottamusta, jonka saavuttaminen on verkostoyhteiskunnassa haastavampaa. Yksilöt joutuvat täten muokkaamaan identiteettiään aiempaa itsenäisemmin sen sijaan, että voisivat sitoa identiteettinsä osaksi instituutioita tai organisaatioita. Castells (2010, 11–12) väittääkin, että yksilöiden subjektiviteetti ei muodostu enää kansalaisyhteiskunnan pohjalta, vaan yksilöt muodostavat identiteettinsä muun muassa uskonnollisten tai nationalististen liikkeiden kaltaisten vastarintaliikkeiden kautta.

Identiteettien muodostumisen haasteellisuus korostaa nähdäkseni sitä, että tietoyhteiskunnassa yksilöt joutuvat yhä enemmän panostamaan oman identiteettinsä tai subjektiviteettinsa rakentamiseen. Tämä puolestaan vaatii kykyä reflektoida omaa

osaamistaan, arvojaan, tottumuksiaan ja vuorovaikutustaan sekä viime kädessä koko persoonallisuuttaan. Itsereflektio on osaltaan Bravermanin deskilling-teesin sijasta upskilling-teesiin viittaava taito. Se, miten itsereflektio liittyy ammattitaitoon tai varsinaisen työtehtävän suorittamiseen, ei ole itsestään selvää, mutta kyky reflektoida itseään on kuitenkin ennen muuta inhimillistä työtä tai inhimillistä pääomaa. Mikäli tällaista taitoa vaaditaan työelämässä yhä useammassa ammatissa, voisi muutosta kenties pitää inhimillisen työn köyhtymisen sijasta inhimillisen työn rikastumisena.

Luovuuden, tiedon ja taitojen merkityksen korostumisen lisäksi jälkiteollista työtä värittää työn intensiivisyyden lisääntyminen. Kiire, tiukat aikarajat, pitkät työpäivät sekä kiristyvät osaamisvaatimukset ja informaatioteknologian käytön lisääntyminen ovat arkipäivää yhä useammassa työssä (ks. esim. Green, Felstead, Gallie & Henseke 2021, 11–12), mikä vaikuttaa myös työn kuormittavuuteen. Lisäksi kansallisessa ja globaalissa kilpailussa pärjääminen edellyttää organisaatioilta toimia tehokkuuden ja tuottavuuden parantamiseksi. Työn organisointi vaikuttaa edelleen työntekijöiden rooliin organisaatiossa, työtehtävien sisältöön sekä työelämän laatuun ja työn kuormittavuuteen. Johdatuksena seuraavalle työelämän laatua ja työn kuormittavuutta käsittelevälle pääluvulle käsittelen seuraavaksi tarkemmin työn organisoinnin keskeisiä ulottuvuuksia, rationalisointia ja tehokkuusajattelua sekä esittelen lyhyesti taylorismin, fordismin ja lean-ohjauksen esimerkkeinä eräistä tunnetuimmista työnjohdon strategioista.

2.2 Tehokkuusajattelu ja työn rationalisointi

Työn organisoinnin taustalla on teollistumisesta lähtien ollut tehokkuus ja tuottavuus. Mona Mannevuo tarkastelee tehokkuusajattelun historiaa teoksessaan Ihmiskone töissä – Sotienjälkeinen Suomi tehokkuutta tavoittelemassa (2020). Mannevuo keskittyy analyysissään siihen, miten sotienjälkeisessä Suomessa ihmisten elinvoima ja työkyky ymmärrettiin, ja miten työntekijöiden tehokkuutta mitattiin ja optimoitiin. Samalla hahmottuu myös aikakaudelle tyypillinen suhtautuminen työuupumukseen. 1900-luvun tehokkuusajattelun piirteet yhdistyvät 2000-luvun työelämän keskeisiin ominaisuuksiin. Tehokkuusajattelussa työihminen rinnastuu koneeseen, jonka toimintaa pyritään eri tavoin optimoimaan ja rationalisoimaan. Rationalisoinnin seurauksena syntyi myös hyvän työntekijän normit, johon kuuluvat muun muassa elinvoimaisuus, työkyky, liikunnallisuus sekä tasapainoisuus ja sopusointuisuus. Vastaavasti esimerkiksi vapaa-ajan joutilaisuus on huonon työntekijän piirre. (Mannevuo 2020, 33.) Ihannetyöntekijän vaatimusten, työhön sisältyvien ominaisuuksien, työympäristön ja työyhteisön lisäksi työn psykososiaaliseen kuormittavuuteen vaikuttavat yhteiskunnalliset työhön liittyvät asenteet ja työkulttuuri. Suomessa työhön on perin-

teisesti suhtauduttu velvollisuutena ja kunnia-asiana. Suomalainen työetiikka muistuttaa siis vahvasti Max Weberin protestanttista työetiikkaa, jossa on kyse siitä, että kunniallisen kansalaisen tulee pidättäytyä nautintoihin keskittyvästä elämästä ja tehdä töitä ahkerasti. Työtä pidetään paitsi velvollisuutena, myös kutsumuksena, yhtenä täysipainoisen ja kunnollisen kansalaisen ominaisuutena. (Weber 2011, 120–121; 137–140.)

Weberiläisellä työetiikalla ja tehokkuutta painottavalla tehokkuusajattelulla on pitkät perinteet suomalaisilla työmarkkinoilla. Tehokkuuden ja ahkeruuden korostaminen korostuivat erityisesti sotienjälkeisessä yhteiskunnan jälleenrakennuksessa. On ymmärrettävää, että sotien aiheuttamien tappioiden ja tuhojen korjaaminen vaati kovaa työntekoa ja tinkimistä vapaa-ajasta. Tehostamisen ja rationalisoinnin perinteet omaksuttiin Yhdysvalloista. (Mannevuo 2020, 47–51.) Tehokkuuden ja tuottavuuden tavoittelu on välittynyt aina 2020-luvulle asti, ja työntekijöiltä vaaditaan ja työntekijät itse arvostavat ahkeruutta ja tehokasta työskentelyä myös työtavoiltaan ja -ajoiltaan vaikeasti määriteltävillä luovilla aloilla ja tietotyössä (Florida 2019, 104–105). Tehokkuuden tavoittelussa työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus olivat ongelmia, joihin tuli puuttua. Taylorismin ja fordismin henkeen kuului työn ja vapaa-ajan tiukka rajaus ja terveellisten elämäntapojen korostaminen. Lisäksi painotettiin huolellisen rekrytoinnin merkitystä. Liukuhihnatyön kuormittavuus oli tiedostettu, minkä vuoksi rekrytointiprosesseissa pyrittiin valikoimaan fyysisesti ja henkisesti kestävimmät työntekijät. Työn kuormittavuus siis tiedostettiin, mutta sen sijaan, että kuormittavuutta olisi pyritty vähentämään, painotettiin työntekijöiden omaa vastuuta huolehtia vapaa-ajallaan riittävästä levosta. Soveliasta vapaa-ajanviettoa myös valvottiin. (Mannevuo 2020, 52–53.) Ajatus ei ole vieras nykytyöelämässäkään, jossa työntekijän vastuu omasta jaksamisestaan on edelleen korostunut. 2020-luvun työelämässä työntekijöiden vastuuta palautumisestaan – ja jossakin määrin asianmukaisista vapaa-ajanviettotavoistaan – on 1900-luvun alkupuolen tapaan tehostettu valvonnalla. Nyt vain valvontaa harjoittavat työntekijät itse käyttäen apunaan erilaisia teknologisia apuvälineitä, kuten älypuhelinten sovelluksia ja älykelloja.

Työn organisoinnin taustalla on siis työntekijöiden työenergian hallinta, jonka tavoitteena on viime kädessä työntekijöiden tehokkuuden ja tuottavuuden parantaminen. Työn organisoinnin yhteydessä käytetään käsitettä työn rationalisointi, joka viittaa työn hyötysuhteen parantamiseen tutkimustiedon avulla. Kyse on työn ja työympäristön tieteellisestä suunnittelusta, jonka avulla pyritään karsimaan työstä tarpeetonta tyhjäkäyntiä sekä vähentämään työntekijöiden ylikuormittumista. Turhien työvaiheiden tai odottamisen minimoiminen, tuotteiden ja työsuoritteiden standardoiminen ja yksinkertaistaminen sekä jakelun tehostaminen ovat esimerkkejä rationalisoinnin käytännön ratkaisuista. (Mannevuo 2020, 47.) Työn rationalisointia ilmentävät erilaiset työnjohdon strategiat, joista kenties tunnetuimpia ovat taylorismi, fordismi ja lean-ohjaus. Esittelen nämä menetelmät tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

2.3 Työn organisointi ja työnjohdon strategiat

Työprosessit ja työn organisointi ovat olleet yhteiskuntaluokkien ohella työelämän tutkimuksen keskeisiä teemoja erityisesti Karl Marxin kirjoitusten seurauksena. 1700- ja 1800-lukujen taitteessa alkaneen teollistumisen ja teknologisen kehityksen myötä syntynyt teollinen kapitalismi johti työelämän muutokseen, joka vaikutti monin tavoin siihen, miten töitä järjestettiin. Teollisen kapitalismin kehityksen seurauksena työn organisoinnissa painottui erityisesti teollinen työ. (Ks. esim. Edgell & Granter 2020, 7–8.) Työnjohdon strategioista kenties keskeisimmiksi muodostuivat taylorismi, fordismi ja lean-ohjaus. Teknologian kehitys on kaikkien edellä mainittujen työnjohdon menetelmien keskeinen osa-alue.

Taylorismi on Frederick Winslow Taylorin 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa kehittämä työnjohdon strategia (Mannevuo 2020, 48). Taylorismi liikkeenjohdon päästrategiana korostui erityisesti yksityisen sektorin yksinkertaisissa, organisaation hierarkian alemman tason tehtävissä. Taylorismissa on kyse työn tieteellisestä johtamisesta, mikä välittyy muun muassa työsuoritteiden mittaamisen, osittamisen, laskennallisen määrittelemisen sekä ulkoapäin tapahtuvan suunnittelemisen ja valvonnan kautta. (Julkunen 2008, 165.) Mannevuon (2020, 58–61) mukaan taylorismi oli suosittu työnjohdon strategia 1900- luvun alussa myös Suomessa. Taustalla oli taylorismin sisältämä ajatus työnantajan ja työntekijöiden intressien yhdistämisestä ja siten turhien vastakkainasettelujen välttämisestä. Olennaista ei ollut työn tehostamisen kautta saavutetut voitot tai korkeammat palkat, vaan työntekijöiden potentiaalin hyödyntäminen täysimittaisesti. Tieteellisen työnjohdon periaatteet ja rationalisointi välittyivät erityisesti työnjaon kautta. Kukin työntekijä pyrittiin sijoittamaan tehtäviin, jotka soveltuivat tälle parhaiten. Keskeistä oli lisäksi materiaalihukan sekä koneiden korjaamiseen tai työntekijöiden laiskuuden aiheuttaman hukka-ajan karsiminen. Siten tieteellisen työnjohdon avulla pyrittiin tunnistamaan organisaation tehottomuuden taustalla olevat tekijät ja pyrkiä luomaan organisaatioon laiskottelun minivoivat olosuhteet. Turhien työvaiheiden karsimisen ja työn nopeuttamisen avulla pyrittiin tekemään työstä tuottavampaa ja tehokkaampaa.

Taylorismin menetelmissä korostuu tehokkuusajattelun mukainen työntekijöiden työenergian mittaaminen ja optimoiminen. Lisäksi tehokkuusajattelu välittyy Taylorin ihanteellisen työntekijän ominaisuuksien kautta, joihin lukeutuvat muun muassa ahkeruus, sopeutumiskykyisyys, yhteistyökyky ja fyysinen voimakkuus sekä vaatimattomuus, säästeliäisyys ja aktiiviset vapaa-ajan viettotottumukset. Samalla taylorismin tieteelliseen työnjohtoon sisältyy ajatus rationaalisuudesta, joka voidaan tulkita myös liiallisen tunteellisuuden välttämisenä. (Mannevuo 2020, 58–61.) Tunteellisuuden välttäminen tuntuu 2020-luvun keskustelu- ja työkulttuuriin peilattuna vieraalta ja tunnekylmältäkin. Tietoisuus tunteiden, kokemusten ja mielenterveyden merkityksestä on lisääntynyt, ja nykyisin on yhä hyväksyttävämpää puhua avoimesti

erilaisista subjektiivisista tunteista ja kokemuksista (ks. Mannevuo 2021), mikä näkyy esimerkiksi mielenterveyden ongelmiin liittyvien tabujen rikkoutumisessa. Taylorismin oppeihin tukeutuvissa työyhteisöissä tällainen olisi ollut vaikeampaa.

Fordismi työnjohdon strategiana muistuttaa taylorismia, onhan se alun perin kehittynyt juuri taylorismin pohjalta. Fordistinen työn organisointi on liukuhihnamaisen työtavan oppikirjaesimerkki. Mannevuon (2020, 51) mukaan liukuhihnatyö on saanut osakseen niin ylistystä kuin kritiikkiäkin. Työtavan hyviksi puoliksi on laskettu muun muassa teollisen tuotantotavan modernisoiminen sekä matalasti koulutettujen tai kouluttamattomien työläisten työllisyyden, toimeentulon ja kulutusmahdollisuuksien turvaaminen. Kritiikkiä on puolestaan esitetty muun muassa työn pakkotahtisuudesta eli siitä, että työ on fyysisesti raskasta ja kuormittavaa, kärjekkäimpien näkemysten mukaan jopa epäinhimillistä.

Lean-ohjaus on japanilaisen autotehdas Toyotan 1940-luvulla kehittämä työnjohdon strategia, jossa on taylorismin ja fordismin tapaan tavoitteena hukan minimoiminen, ja siten työn tehostaminen. Lean-ajattelun käytännön toimet ulottuvat aina yksittäisistä työvaiheista koko organisaation toimintaan asti. Tuottamattomia toimintoja karsimalla ja tarpeettomia liikkeitä minimoimalla pyritään tehostamaan eri työvaiheita. Organisaatiotasolla puolestaan keskitytään parantamaan organisaation joustavuutta ja kykyä sopeutua muutoksiin. Lean-filosofia soveltuu hyvin pohjoismaiseen ajattelutapaan, jossa korostuu huolellinen suunnittelu, epäjärjestyksen vähentäminen ja minimalismi. Ajattelutapojen ja työkulttuurin yhdenmukaisuus selittää osaltaan lean-ajattelun suosiota Suomessa, ja lean-filosofia on omaksuttu teollisuuden lisäksi muillakin toimialoilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla. (Mannevuo 2020, 100–101.) Lean-ajattelussa tehokkuuden tavoittelu rationalisoinnin ja optimoinnin kautta, on viety nähdäkseni pisimmälle. Työn voimakkaan rationalisoinnin tuomat mahdollisuudet parantaa tehokkuutta ja tuottavuutta näyttäytyvät ymmärrettävästi myönteisessä valossa, kun pyritään parantamaan organisaatioiden tehokkuutta. Ajattelen, että digitalisaatio on edelleen vaikuttanut lean-filosofian suosioon tuomalla yhä tehokkaampia keinoja mitata yksittäisiä työvaiheita ja seurata työntekijöiden työsuoritteita. Työntekijän näkökulmasta tilanne on haastava, sillä kaikenlaisen inhimillisen epätäydellisyyden vaikutuksen minimoiminen on olennaisessa roolissa, kun lean-ajattelua sovelletaan käytäntöön. Näin ollen esimerkiksi työuupumus mieltyy heikkoudeksi, joka on syytä karsia. Toisaalta tietoisuus työn psykososiaalisesta kuormituksesta ja mielenterveyden ongelmista on kasvanut, mikä on vaikuttanut siihen, että kenties monissa organisaatioissa on alettu suhtautua lean-ajattelun kaltaiseen tehostamiseen jo kriittisemmin.

3 TYÖN KUORMITUS 2000-LUVUN TYÖELÄMÄSSÄ

Mielenterveysongelmat ovat yhä kasvava ongelma yhteiskunnissa. Mielenterveyden häiriöt vaikuttavat myös yksilön sijoittumiseen ja pärjäämiseen työmarkkinoilla, mikä on yhteydessä erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin, kuten työttömyyteen, syrjäytymiseen, päihdeongelmiin sekä matalampaan tulotasoon ja köyhyyteen. Mielenterveysongelmilla on siis monia negatiivisia vaikutuksia niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan tasolla. Työperäiseen mielen sairastumiseen ja siihen vaikuttavaan työn psykososiaaliseen kuormitukseen olisi siksi tärkeää kiinnittää huomiota.

Annamari Tuulio-Henriksson ja Jenni Blomgren (2018) tutkivat mielenterveysperustaisten sairauspäivärahakausien kehitystä vuodesta 2005 vuoteen 2017 aineistonaan sukupuolittain ja ikäryhmittäin jaotellut Kelan tiedot vuosina 2005–2017 alkaneista sairauspäivärahakausista. Tulokset kertovat, että mielenterveysperustaisten sairauspäivärahakausien määrä on tarkastelujakson aikana kasvanut kaikissa ikäryhmissä. Vuoden 2008 jälkeen päivärahakaudet vähenivät hiukan, mutta ne lähtivät uudelleen kasvuun vuodesta 2013 eteenpäin. Erityisen voimakasta kasvu on ollut vuosien 2016 ja 2017 välillä, kasvun ollessa noin 16 %. Vuonna 2017 mielenterveyteen liittyvät syyt muodostivat 21 % kaikista sairauspäivärahakausiin johtaneista sairauksista. Naisilla alkoi lähes kaksi kertaa enemmän mielenterveysperustaisia sairauspäivärahakausia kuin miehillä. Yleisimmät sairauspäivärahakausien alkamiseen johtavat mielenterveyden ongelmat olivat masennus ja ahdistuneisuushäiriöt. (Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018, 5–10.)

Sairauslomien lisäksi mielenterveysongelmat voivat pahimmillaan johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveysongelmien takia on suuri erityisesti työuransa alussa olevilla nuorilla aikuisilla, joilla työelämän kohonneet osaamisvaatimukset, lisääntyneet koulutuspaineet sekä työttömyysjaksot heikentävät työllistymisen mahdollisuuksia ja aiheuttavat kuormitusta mielenterveydelle. Mielenterveysongelmat ovatkin yleisin määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle eli kuntoutustuelle jäämisen syy nuorten aikuisten keskuudessa, ja ne ovat myös koko ajan yleistyneet. Suomessa vuosittain alle 35-vuotiaille myönnetyt

työkyvyttömyyseläkkeet ovat kasvaneet 2010-luvulla 30 %. Yleisimmät kuntoutustukeen johtaneet mielenterveysongelmat olivat masennus (39 %), skitsofrenia tai muu psykoosi (34 %) ja kaksisuuntainen mielialahäiriö tai mania (14 %). (Mattila-Holappa 2018, 12; 25–38.)

Mielenterveysongelmilla on vaikuksensa myös yksilön työuraan ja työmarkkinamenestykseen. Christian Hakulinen, Marko Elovainio, Martti Arffman, Sonja Lumme, Sami Pirkola, Ilmo Keskimäki, Kristiina Manderbacka ja Petri Böckerman (2019) tutkivat ennen 25:tä ikävuotta esiintyneiden vakavien mielenterveyden häiriöiden yhteyttä yksilöiden koulutukseen, työllisyyteen ja tulotasoon. Tutkijat havaitsivat, että ennen 25:tä ikävuotta todetut mielenterveyden häiriöt olivat yhteydessä alhaisempaan koulutustasoon, matalampiin tuloihin ja kohonneeseen riskiin jäädä työttömäksi. Vakavista mielenterveyden häiriöistä kärsivistä suurin riski jäädä ilman toisen asteen tai korkea-asteen tutkintoa oli päihdehäiriöistä kärsivillä ja skitsofreniaa sairastavilla. Lisäksi päihdehäiriöistä, skitsofreniasta. psykoosista ja kaksisuuntaisista häiriöistä kärsivistä lähes puolella oli vain hyvin vähän tuloja tai tuloja ei ollut lainkaan. Masennus ja ahdistuneisuushäiriöitä sairastavilla tuloja oli hiukan enemmän, mutta tulot olivat silti vertailuryhmää selvästi vähäisemmät. Työttömyyden riski puolestaan oli suurin yksilöillä, joilla oli diagnosoitu skitsofrenia tai muu psykoosi. Skitsofreniaa sairastaneista työttöminä 25–52-vuotiaina oli 89 % – 94 %, kun taas psykoosia sairastavien osalta vastaavat luvut olivat 76 % ja 84 %. Alkoholin ja muiden päihteiden käyttöön liittyvät ongelmat lisäsivät myös selvästi työttömyyden riskiä. Masennus ja muut mielialahäiriöt sekä ahdistuneisuushäiriöt johtivat edellä mainittuja häiriöitä harvemmin työttömyyteen ikävuosien 25 ja 52 välillä, mutta niiden vaikutus oli kaikesta huolimatta merkittävä, liikkuen noin 40 % ja hiukan yli 70 % välillä. Työttömyyden riski kohosi iän myötä useimpien mielenterveyden häiriöiden osalta, kun vastaavasti työttömyys väheni niillä tutkittavilla, joilla ei ollut todettu vakavia mielenterveyden häiriöitä, laskien 35 %:sta 19 %:iin. (Hakulinen ym. 2019, 10–13.)

Työperäisillä mielenterveysongelmilla on merkittäviä yksilöllisiä vaikutuksia, mutta niillä on yhdessä muiden sairauksien ja työttömyyden kanssa myös suuri yhteiskunnallinen merkitys. Julkisen talouden kestävyys on näistä yhteiskunnallisista näkökulmista kenties selkein. Kyse on ennen kaikkea hyvinvointivaltion toiminnan turvaamisesta riittävällä rahoituksella. Verotus, julkinen velka sekä yhteiskunnan palveluiden ja tulonjaon järjestäminen ovat keskeisiä keinoja rahoituksen turvaamisessa. Valtion tulojen lisäämistä verotusta kiristämällä kartetaan, sillä korkealla veroasteella katsotaan olevan negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen ja talouskasvuun. Valtion liiallista velkaantumista pidetään puolestaan ongelmallisena, sillä se muun muassa heikentää talouskasvua, lisää painetta nostaa veroasteita, vääristää tulonjakoa sekä kasvattaa kansantalouden kriisiherkkyyttä. Näin ollen rahoituksen turvaamisessa voidaan joutua turvautumaan muihin keinoihin, kuten julkisen sektorin tuottavuuden

parantamiseen esimerkiksi rakenteellisin uudistuksin, työmarkkinoille osallistumisasteen nostamisen tai viime kädessä sosiaaliturvaan ja -palveluihin kohdistuvien leikkausten ja kohderyhmien rajausten tiukentamisen avulla. (Korkman 2012, 163–171.)

Julkisen talouden turvaamisen keinot eivät ole yksinkertaisia, minkä vuoksi huomio kiinnittyy yhä useammin työllisyysasteeseen ja työurien pidentämiseen. Gøsta Esping-Andersen (1990, 149) painottaa, että valtion harjoittama sosiaalipolitiikka ja työmarkkinat ovat hyvinvointivaltioissa vahvasti yhteen liittyneitä. Niinpä hyvinvointivaltion toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että mahdollisimman moni tekee työtä. Hyvinvointivaltioiden logiikkaan kuuluu, että ne tarjoavat kansalaisilleen monia mahdollisuuksia poistua työmarkkinoilta kokonaan tai väliaikaisesti esimerkiksi vanhempainvapaan tai vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeen kautta. Toisaalta valtiot voivat myös työllistää ihmisiä koulutuksen ja terveydenhoidon kaltaisiin julkisen sektorin ammatteihin. Hyvinvointivaltioiden palveluiden laajenemisen ja muuttumisen seurauksena työllisyyden ja pitkien työurien merkitys on kuitenkin edelleen korostunut. Lisäksi Korkmanin (2012, 169) mukaan työurien pidentämisen tarpeen taustalla on väestön eliniänodotteen piteneminen, minkä vuoksi työurien pidentämisessä on luontevaa käyttää keinoina muun muassa eläkeiän nostamista, opintojen nopeuttamista sekä työttömyyden ja työkyvyttömyyseläkkeiden takia tapahtuvien työurien katkosten lyhentämistä ja välttämistä. Tästä katsantokannasta käsin tarkasteltuna mielenterveyden häiriöiden takia työelämän ulkopuolelle jääminen tai työurien katkeaminen on ongelmallista. Mikäli yhä useampi työikäinen joutuu mielenterveyden häiriöiden takia työkyvyttömyyseläkkeelle, aiheutuu siitä yhtäältä lisää kustannuksia yhteiskunnalle, ja toisaalta samalla hyvinvointivaltion rahoitus ja sitä myöten palveluiden tuottaminen vaarantuvat.

Tässä luvussa kerron työhyvinvoinnin merkityksestä, työn psykososiaalisesta kuormituksesta ja mielenterveysongelmien esiintymisestä ja vaikutuksesta suomalaisilla työmarkkinoilla. Aloitan kertomalla yleisesti työelämän laadun tutkimisesta sekä työhyvinvoinnin mittareista ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Seuraavassa alaluvussa siirryn käsittelemään työn psykososiaalista kuormitusta ja digitalisaation vaikutuksia kuormitukseen. Lopuksi kerron lyhyesti politiikan viimeaikaisista suuntauksista digitalisaation työelämävaikutuksiin liittyen.

3.1 Työelämän laatu ja työhyvinvointi digitalisoituvassa työelämässä

Digitalisaatio on muuttanut elämää monin tavoin ja monilla elämän osa-alueilla. Niinpä, on luontevaa, että digitalisaation myötä myös työelämässä on tapahtunut monenlaisia muutoksia. Koska digitalisaatio on ilmiönä laaja ja käsittää hyvin monenlaisia ulottuvuuksia, on sen vaikutuksia työhön kuitenkin vaikea määritellä. Hanna Su-

tela, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen tarkastelivat vuoden 2018 työolotutkimuksessa digitalisaation vaikutuksia työhön. Kirjallisuuskatsauksen ja laadullisten haastattelujen kautta tutkijat määrittelivät viisi ulottuvuutta, joiden avulla digitalisaation vaikutusta työhön voidaan mitata. Digitalisaation vaikutuksia mitataan teknologisten laitteiden käytön, työn tehokkuuden, työtahdin ja kuormittavuuden sekä työhön liittyvän kontrollin kautta. Lisäksi mittareissa huomioidaan digitalisaation vaikutukset osaamiseen sekä kommunikaatioon ja sosiaalisiin suhteisiin. (Sutela ym. 2019, 81.) Muutokset ovat monella tapaa positiivisia kehityssuuntia, jotka tuovat työhön joustavuutta ja tehokkuutta, mikä on hyödyksi niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Informaatioteknologian myötä muun muassa työajat ja -paikat ovat liudentuneet (Sutela ym. 2019, 252), yhteydenpito on tehostunut (Sutela 2020) ja tietotekniikka ja tietojärjestelmät ovat tulleet osaksi yhä useampaa työtehtävää (Sutela ym. 82–83). Lisäksi teknologia on tuonut uusia ja tehokkaampia tapoja valvoa työntekijöiden kulkua ja työntekoa (Julkunen 2008, 165; Mannevuo 2020, 44–45). Näillä muutoksilla on vaikutuksia myös työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Ne voivat yhtäältä tukea työntekijöiden jaksamista, toisaalta heikentää sitä. Se, kumpi vaikutus realisoituu, riippuu pitkälti siitä, miten ja missä laajuudessa teknologiaa kussakin työssä hyödynnetään.

Työpaikan olosuhteet vaikuttavat joka tapauksessa monin tavoin työntekijöiden työhyvinvointiin ja mielenterveyteen. Esimerkiksi johtaminen, työilmapiiri, työtehtävien sisältö, työajat ja työstä saatava korvaus vaikuttavat työn kuormittavuuteen. Edellä mainittujen työn ominaispiirteet ovat keskiössä, kun tutkitaan työelämän laatua. Työelämän laatua voidaan mitata monin tavoin, ja mittareissa voidaan korostaa joko objektiivisia tai subjektiivisia mittareita tai näiden yhdistelmiä. Green (2006, 15) määrittelee työelämän laadun viiden ulottuvuuden kautta, jotka ovat: taidot, työpanos, autonomia, palkka ja riskit. Tässä luvussa tarkastelen digitalisaation vaikutuksia työelämän laatuun näiden viiden ulottuvuuden näkökulmasta.

3.1.1 Osaamisvaatimukset ja taitojen polarisoituminen

Green (2013, 10–11) määrittelee taidot yksilöllisinä ominaisuuksina, joita voidaan kuvata kolmen ulottuvuuden kautta. Green käyttää ulottuvuuksista kirjainyhdistelmää 'PES', joka muodostuu englannin kielen sanoista productive, expandable ja social. Mikä tahansa yksilön omaama kyky ei siten ole määritelmän mukaan luettavissa taidoksi, vaan taidon tulee olla taloudellisessa mielessä tuottavaa (productive), tai toisin sanottuna taidon käyttö työssä tuottaa taloudellista arvoa. Toiseksi kykyä täytyy olla mahdollista kehittää koulutuksen ja harjoittelun avulla (expandable). Lisäksi taidot ovat sosiaalisesti määrittyviä (social) eli ne rakentuvat sosiaalisissa konteksteissa. Määritelmä korostaa palkkatyössä käytettäviä taitoja, joten muilla elämän osa-alueilla

tehtävissä töissä, kuten kotitöissä, vapaa-ajan aktiviteeteissa tai kansalaisvaikuttamisessa tarvittavat kyvyt eivät sellaisenaan kuulu Greenin (2013, 10–11) taitojen määritelmään.

Edellisessä pääluvussa mainitut yleiset taidot voidaan puolestaan jakaa karkeasti kolmeen luokkaan: kognitiivisiin taitoihin, fyysisiin taitoihin ja vuorovaikutustaitoihin. Kognitiivisilla taidoilla viitataan yksinkertaistetusti oppimiskykyyn, mutta laajempi taloustieteessä ja sosiologiassa suosittu näkemys korostaa ajattelua vaativia kykyjä, kuten lukemista, kirjoittamista, matemaattisia taitoja ja yleisiä IT-taitoja sekä ongelmanratkaisua ja uusien taitojen opettelua. Fyysisillä taidoilla tarkoitetaan puolestaan erityisesti voimaa ja ketteryyttä vaativia kykyjä. Vuorovaikutustaidot liittyvät edelleen kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen, ja taitoihin kuuluvat muun muassa johtaminen, yhteistyö kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sekä asiakaspalvelutaidot. Lisäksi vuorovaikutustaitoihin kuuluvat emotionaalinen ja esteettinen työ, eli tunteiden hyödyntäminen ja toisten tunteisiin vaikuttaminen työssä sekä yritystä hyödyttävän ulkoasun ja äänen korostaminen. Taitoja voidaan edelleen jaotella myös korkean osaamisen ja matalan osaamisen taitoihin – tapa, joka on käytössä esimerkiksi politiikassa. (Green 2013, 22–23.)

Greenin (2006, 16; 24–25) mukaan taitojen merkitys työn laadulle välittyy työn kiinnostavuuden ja mielekkyyden kautta. Osallistuminen monimutkaisiin tuotantoprosesseihin mahdollistaa taitojen ja luovuuden käyttämisen monipuolisemmin, mikä edistää työstä saatavan täyttymyksen saavuttamista ja samalla ehkäisee työstä vieraantumista. Taitojen ja luovuuden monipuolinen käyttö on erityisesti tietotyölle tyypillistä, minkä vuoksi tietotyön katsotaan edistävän työn laatua. Tietotyössä korostuu myös elinikäinen oppiminen, mikä on monille yksilöille mielekästä. Taitojen yhteys työn laatuun näkyy myös työntekijöiden työhön liittyvissä arvoissa ja toiveissa. Florida (2019, 69–72) tutki 2000-luvun alussa IT-alan työntekijöiden työhön liittyviä arvoja, toiveita ja motiiveja. Survey-tutkimuksen vastausten perusteella IT-alan työntekijät arvostivat työssä eniten haasteellisuutta ja vastuuta sekä joustavuutta. Seuraavaksi eniten vastaajat toivoivat työn olevan vakaata ja hyvin palkattua. Lisäksi vertaisilta saatu arvostus, teknologia ja sijainti olivat tärkeitä työhön liittyviä motivaatiotekijöitä. Jatkotutkimuksessa tehdyissä haastatteluissa haastateltavat tarkensivat edelleen, että työssä on tärkeää saada työskennellä kiinnostavien projektien, merkityksellisten asioiden sekä teknologian parissa. Byrokraattiset ja rutiininomaiset tehtävät sekä hitaasti kehittyvät urapolut nähtiin puolestaan motivaatiota vähentävinä ominaisuuksina. Floridan havainnot korostavat nähdäkseni luovilla aloilla työskentelevien ja tietotyöläisten työlle asetettujen preferenssien muutosta ja taitojen merkitystä työn laadulle. Toisaalta tulokset kertovat myös teknologian merkityksestä työn kiinnostavuudelle. Siinä, missä aiemmin hyvä palkka ja suhteellisen turvattu työura olivat tärkeitä motivaatiotekijöitä, ovat haasteellisuus, vastuu ja joustavuus luovassa työssä keskeisimpiä arvoja. Työn haasteellisuuden arvostus korostaa myös osaltaan sitä, että Bravermanin teollisen työn organisointiin liittynyt deskilling-teesi ei jälkiteollisessa

tai uudessa työssä näytä enää pitävän paikkaansa. Teknologian arvostaminen puolestaan kertoo siitä, että uusi teknologia voi toimia työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.

Taitojen merkitys työmarkkinoilla pärjäämisessä on viime vuosikymmeninä korostunut. Taitovaatimusten kasvun mittaamisessa voidaan käyttää monenlaisia mittareita. Usein taitovaatimusten kehityksen indikaattoreina käytetään työikäisten koulutustason ja pätevyyden kehitystä, sillä ne ovat suhteellisen yksinkertaisia ja vertailukelpoisia mittareita. Koulutustaso tai työntekijöiden pätevyys eivät kuitenkaan kuvaa kovin hyvin työn konkreettisia taitovaatimuksia, minkä vuoksi taitovaatimusten mittaamisessa tulisi keskittyä ammattien sisältöön. Yksi vaihtoehto on esimerkiksi tarkastella ammattiluokituksia, jotka nekään eivät kuitenkaan kerro tehtävien vaatimista taidoista riittävän tarkasti, koska ammatit ja niiden vaatimat taidot muuttuvat. Näin ollen parempi tapa olisi tutkia muun muassa kaupallisten työpaikka-analyysien, asiantuntijoiden näkemysten ja kyselytutkimusten pohjalta muodostettuja työn vaatimuslistauksia. (Green 2006, 29.)

Suomalaisten 15–64-vuotiaiden palkansaajien koulutustasoa tarkasteltaessa voidaan havaita, että vuodesta 1977 vuoteen 2018 tultaessa palkansaajien koulutaso on noussut merkittävästi. Vain perustason tutkinnon suorittaneiden osuus on laskenut 55 %:sta 10 %:iin ja samaan aikaan korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut, ja siinä missä vuonna 1977 korkeakoulutettujen osuus oli 10 %, oli vuonna 2018 korkeakoulutettuja jo lähes puolet palkansaajista (46 %). Koulutusrakenteen muutoksen lisäksi myös ammatti- ja toimialarakenteet ovat muuttuneet vuodesta 1977. Työntekijöiden määrä teollisuudessa sekä maa- ja metsätaloudessa on vähentynyt samalla, kun työntekijöiden osuus erilaisissa liike-elämän palveluissa, kuten hallinto- ja tukipalveluissa sekä ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa, on merkittävästi kasvanut. Lisäksi kehityksessä korostuu toimihenkilötehtävien lisääntyminen työntekijätason tehtävien kustannuksella. (Sutela ym. 2019, 16–20; 24.)

Koulutustason kohoaminen ja ammattirakenteen muutos antavat viitteitä korkean osaamisen työvoiman kysynnän kasvusta. Korkean osaamisen työpaikkojen lisääntymisen myötä on luontevaa, että myös digitalisaation vaikutukset kohdistuvat näille korkean osaamisen aloille, siis esimerkiksi tietotyöhön ja luoviin aloihin. Green (2013, 73–76) esittääkin, että teknologian kehitys on jossain määrin taitojen ja osaamisen kannalta puolueellista. Englanninkielinen käsite *skill-biased technological change* viittaa hypoteesiin, jonka mukaan teknologian kehitys muuttaa tuotantoprosesseja siten, että muutokset hyödyttävät erityisesti korkean osaamisen työvoimaa. Oletuksena on, että informaatioteknologian tuomat muutokset kohdistuvat niille toimialoille, joilla uuden teknologian käyttöönottoon on parhaat edellytykset. Näin ollen teknologinen kehitys parantaa erityisesti korkean osaamistason työntekijöiden tuottavuutta, ja samalla automatisaatio karsii tyypillisesti matalan koulutus- ja osaamistason rutiininomaisia työtehtäviä. Teknologia siis näyttää lisäävän työvoiman osaamisen polarisoitumista, kun tuottavuuden paraneminen ja työpaikkojen kehittyminen ja säilymi-

nen kallistuvat korkean osaamisen aloille ja työtehtäviin. Korkean osaamisen työvoiman kysynnän lisäksi matalan osaamisen työvoiman kysynnän odotetaan kasvavan ja vastaavasti keskitason osaamistason työntekijöille tarkoitettujen tehtävien määrä vähenee. Taustalla vaikuttaa Greenin (2013, 75) mukaan muun muassa se, että informaatioteknologian käyttö edellyttää monenlaisia teknisiä taitoja ja tietotekniikan mahdollistamien innovaatioiden kartoittaminen ja esittely vaatii vuorovaikutustaitoja. Informaatioteknologian tehokas käyttö edellyttää korkeaa inhimillistä pääomaa, jota korkeammin koulutetuilla voi olla matalammin koulutettuja enemmän.

Arvioitaessa informaatioteknologian vaikutusta korkean osaamisen työvoiman kysyntään, on havaittu, että teknologian kehitys on lisännyt korkeakoulutettujen työntekijöiden tuottavuutta ja kysyntää vain toisen asteen tutkinnon suorittaneisiin verrattuna. Syyksi korkeakoulutettujen työntekijöiden kysynnän kasvuun Green (2013, 74–75) esittää muun muassa sen, että korkeammin koulutetut työntekijät ovat kyenneet informaatioteknologian avulla tekemään samat työtehtävät halvemmalla kuin matalammin koulutetut työntekijät. Korkean osaamisen kysynnän kasvusta kertoo myös se, että korkeakoulutettujen työntekijöiden määrän kasvu on keskittynyt tietyille vahvemmin teknologiaa hyödyttäville toimialoille, kuten kirjapaino- ja kustannustoimintaan, elektroniikkateollisuuteen ja kuljetukseen. Lisäksi investoinnit tutkimus- ja kehitystoimintaan sekä tietotekniikan käyttö kertovat informaatioteknologian aiheuttamasta osaamisen polarisoitumisesta. Myös yleisten taitojen merkityksen korostuminen näyttää korreloivan tietotekniikan käytön kanssa.

Eräs digitalisaation keskeisimpiä ulottuvuuksia on siis tieto- ja informaatioteknologian käyttö työtehtävissä. Työolotutkimuksissa tietotekniikan käyttö on ollut tutkimuksen kohteena vuodesta 1984, jolloin aihetta kartoitettiin useiden kysymysten kautta. Tietotekniikaksi miellettiin muun muassa tietokone, tietokoneeseen liitetty kassapääte, valvonta-, ohjaus- ja mittauslaitteet sekä tietotekniikkaan pohjautuvat työstökoneet. Työtehtävissä käytettävät mobiililaitteet, kuten tabletit ja älypuhelimet, tulivat mukaan kysymyslistaan vuonna 2013. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa yksityiskohtaisten kysymysten sijasta kysytään vain yleisesti käyttääkö vastaaja tietotekniikkaan perustuvia laitteita työssään. Kysymystä tosin täydennettiin useilla digitaalisia sovelluksia ja välineitä koskevilla tarkentavilla kysymyksillä. (Sutela ym. 2019, 82–83.) Tämä korostaa osaltaan tietotekniikan arkipäiväistymistä. Teknologiasta on tullut niin tavanomainen ja olennainen osa jokapäiväistä elämää, ettei sitä koeta enää tarpeelliseksi eritellä tai selittää tarkemmin tutkimukseen osallistuville, toisin kuin 1980- ja 1990-luvuilla, jolloin teknologian merkitys oli vähäisempi.

Työolotutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka tietotekniikan käyttö työssä on yleistynyt merkittävästi vuoteen 2018 tultaessa, ja vuonna 2018 jo yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käytti tietotekniikkaa työssään, naiset hiukan miehiä yleisemmin. Vastaajista 39 % käytti tieto- ja viestintäteknologiaa lähes koko työaikansa, ja vähintään puolet työajastaan tietotekniikkaa käyttävien osuus oli 13 %. Yleisintä tietotekniikan käyttö oli yliopiston työntekijöiden sekä julkisen sektorin eli valtion ja kuntien

työntekijöiden keskuudessa. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät käyttivät lisäksi työntekijätasolla työskenteleviä selvästi enemmän tietotekniikkaa työnsä tekemiseen. Siivoojat, keittiötyöntekijät, rakennusalan ammattilaiset sekä konepaja- ja valimotyöntekijät eivät puolestaan käyttäneet tietotekniikkaa työssään. (Sutela ym. 2019, 82–83.) Tulokset vahvistavat käsitystä teknologisen kehityksen ja taitojen polarisoitumisesta. Teknologian käyttö korostuu erityisesti korkean osaamisen töissä ja tietotyössä.

Tieto- ja informaatioteknologisten sovellutusten käyttökohteiden osalta korostuivat erityisesti erilaiset viestintään ja yhteistyöhön liittyvät sovellukset ja järjestelmät. Erilaisia pikaviestisovelluksia käytti 67 % ja usean työntekijän yhtäaikaisen työskentelyn mahdollistavia sisäisiä alustoja ja yhteistyötiloja 61 % palkansaajista. Etäyhteydellä pidettävien tapaamisten mahdollistavia sovelluksia sekä työn organisoimiseen tarkoitettuja järjestelmiä käytti kumpiakin yli puolet palkansaajista. Ajanvaraukseen ja hakemusten laatimiseen liittyviä sovelluksia käytti niitäkin yli neljännes vastaajista. Facebookin, Instagramin ja Twitterin kaltaisia sosiaalisen median alustoja hyödynsi työssään puolestaan 28 % palkansaajista. Varastonhallinnan, logistiikan ja tilaustenhallinnan järjestelmiä käytti edelleen hiukan yli neljännes vastaajista. Vähemmän käytettiin esimerkiksi rakennusten suunnittelussa käytettäviä 3D-mallinnusohjelmia (12 %) sekä järjestelmiä, joihin kerätään tietoa asiakkaiden käytössä olevien välineiden, kuten turva- tai aktiivisuusrannekkeiden avulla (7 %). (Sutela ym. 2019, 84–85.)

3.1.2 Työn vaativuus ja työn intensivoituminen

Työn vaatima työpanos tai vaivannäkö (work effort) on myös keskeinen työn laadun mittari. Greenin (2006, 48–49) mukaan työpanos viittaa työpäivän aikaisiin työtehtävien vaatimiin fyysisiin ja/tai psyykkisiin panostuksiin. Työpanos rinnastuu työn intensiteetin käsitteeseen, ja se on tärkeää erottaa työajan käsitteestä, organisaation tehokkuudesta sekä yksilön suoriutumisesta ja taidoista. Työn intensiteetti koostuu useista tekijöistä, kuten työtahdista eli tietyssä ajassa tehtävien töiden määrästä, keskeytysten lukumäärästä, tauoista sekä tehtävien fyysisistä, kognitiivisista ja emotionaalisista vaatimuksista. Lisäksi työn intensiteettiin vaikuttaa se, suoritetaanko työtehtäviä yhtäaikaisesti vai peräjälkeen. Työn intensivoituminen viittaa edelleen työn intensiteetin lisääntymiseen. (Green ym. 2021, 3.) Green (2006, 49) mainitsee, että työn vaatiman työpanoksen mittaaminen perustuu tavallisesti työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin, sillä fyysisen tai henkisen kuormituksen mittaaminen ja vertailu on muutoin haastavaa ja edellyttäisi kontrolloitua koeasetelmaa. Subjektiivisten kokemusten oletetaan pohjautuvan työhön liitettyihin suhteellisen muuttumattomina säilyviin sosiaalisiin normeihin, mikä mahdollistaa subjektiivisten kokemusten vertailun. Työn vaatima työpanos on tärkeä työn laadun mittari muun muassa siksi, että liiallisen työnteon on todettu olevan yhteydessä stressiin. Viime vuosikymmenten kehitys

viittaa siihen, että teollistuneissa maissa työ on intensivoitunut. Muun muassa kilpailun kiristyminen, teknologinen kehitys, työn organisoinnin muutokset, tuottavuuden parantamisen paineet ja ammattiliittojen merkityksen rapautuminen ovat johtaneet siihen, että yhä useammat tekevät aiempaa enemmän töitä. (Green 2006, 16–17.)

Teknologinen kehitys tarkoittaa tyypillisesti uusia tekniikoita ja laitteita sekä uudenlaisia työn organisoinnin tapoja. Teknologian avulla pyritään tehostamaan tuotantoa, millä on vaikutuksensa työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen. Tuotantolaitosten ja laitteiden lisäksi muun muassa varastonhallintaan liittyvien Just-In-Time -menetelmien (JIT) ja laadunvalvonnassa käytetyn Total Quality Management -periaatteen (TQM) sekä tiimityön kaltaiset teknologiset ja organisationaaliset uudistukset ovat nykytyöelämässä tyypillisiä tehostamiskeinoja. Tehokkuutta ja tuottavuutta voidaan pyrkiä lisäämään myös joustavien tuotantotapojen ja työntekijöiden monitaitoisuuden avulla. Joustavat tuotantoprosessit mahdollistavat tuotannon järjestelemisen vastaamaan paremmin kulloista kysyntää, ja työntekijöiden monitaitoisuus tai -ammatillisuus puolestaan helpottaa työtehtävien uudelleen jakamista tilanteiden edellyttämällä tavalla. (Green 2006, 69–71.) Uudenlaiset teknologiset ratkaisut voivat toisaalta myös edesauttaa työntekijöiden työskentelyä. Esimerkiksi tietojärjestelmät mahdollistavat työn läpinäkyvyyden kasvamisen, kun työntekijät voivat reaaliaikaisesti ja systemaattisesti raportoida työtehtävistään ja -vaiheistaan järjestelmiin, joista myös muut työntekijät voivat seurata työn ja projektien etenemistä. Suomalaisista palkansaajista yli puolet (53 %) koki digitalisaation lisänneen työn läpinäkyvyyttä, ja vastaavasti digitalisaation aiheuttamaa läpinäkyvyyden vähentymistä ei juurikaan raportoitu. (Sutela ym. 2019, 87–88.)

Informaatioteknologian kehityksen myötä työnteko ei ole enää entiseen tapaan sidoksissa tiettyyn paikkaan, kun tietokoneiden, älylaitteiden ja internetin ansiosta työtä on mahdollista tehdä paikasta riippumatta, vaikkapa kotisohvalta käsin. Teknologian kehityksen ajatellaan lisänneen työn monipaikkaisuutta, mutta siitä huolimatta valtaosa työntekijöistä työskentelee pääosin työnantajan tiloissa. Vuonna 2018 79 % suomalaisista palkansaajista työskenteli työnantajan tiloissa, 8 % asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa ja 4 % kulkuneuvossa. Niin ikään 4 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä ulkona esimerkiksi rakennustyömaalla ja 4 % teki työtään kotoa käsin. (Sutela ym. 2019, 248.) Työn monipaikkaisuuden lisäksi ennalta määrättyjen työaikojen merkitys on vähentynyt. Tietotyön ja luovan työn osalta työajalla ja -paikalla ei tosin ennenkään ole ollut moniin muihin ammatteihin verrattuna yhtä suurta merkitystä. Florida (2019, 127–129) ottaa kantaa havaintoihin siitä, miten informaatioteknologian myötä työ on irronnut ajasta ja paikasta, ja painottaa, että luovilla aloilla on tyypillistä, että työ, kotityöt ja vapaa-aika sekoittuvat monin tavoin, eikä perinteinen työ- ja vapaa-ajan jaottelu usein sovellu luovan työn rytmittämiseen. Syynä on erityisesti se, että luovassa työssä on viime kädessä kyse ajatustyöstä, siis ajattelusta, jonka säätely työaikojen avulla on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Päätösten teko tai ongelmien ratkaisu eivät ole usein riippuvaisia ajasta tai paikasta.

Ajattelen, että teknologia on kuitenkin entuudestaan korostanut tätä työn ja vapaa-ajan sekoittumista lisäämällä mahdollisuuksia tehdä työtä muutenkin kuin työajan puitteissa työpaikalla. Etätyö eli ansiotyö, jota tehdään työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti varsinaisen työpaikan ulkopuolella, onkin 2000-luvulla koko ajan lisääntynyt. Siinä missä vuonna 1997 etätyötä teki vain 4 % palkansaajista, oli etätyötä tekevien osuus vuonna 2018 jo 28 %. Yleisimmin etätyötä tekivät ylemmät toimihenkilöt. (Sutela ym. 2019, 252.) Muutosta on entisestään vauhdittanut vuodesta 2020 asti yhteiskuntia ravisuttanut koronaviruksen aiheuttama pandemia, joka pakotti yhteiskuntia rajoittamaan ihmisten sosiaalisia kontakteja. Kontaktien vähentäminen viruksen leviämisen estämiseksi vaati yrityksiltä uudistuksia työn organisointiin. Muun muassa etätyöhön siirtyminen, palaverien toistuvuuden muokkaaminen ja etänä verkossa pidettäviin palavereihin siirtyminen sekä työaikojen raportointikäytännöt vaativat monilla työpaikoilla kehittämistä. Suurin osa EU-maiden yrityksistä teki muutoksia työn organisointiin, suuret yli 250 työntekijää työllistävät yritykset eniten. Neljännes (24 %) yrityksistä teki merkittäviä uudistuksia ja kolmannes (34 %) kohtalaisia. Vain 13 % yrityksistä ei tehnyt lainkaan uudistuksia. Etätyön määrä lisääntyi EU-maissa merkittävästi pandemian alussa, ja vuoden 2020 kesällä 34 % työntekijöistä työskenteli pelkästään kotona ja niin sanottua hybridityötä eli etätyön ja työpaikalla työskentelyn yhdistelmää tekevien osuuskin oli 14 %. (Eurofound 2022, 23; 30.) Etätyö on sopinut monille hyvin, ja työnteko on ollut aiempaa tehokkaampaa. Samalla huoli etätyöläisten jaksamisesta on kuitenkin lisääntynyt. Kun työnantaja tai kollegat eivät tapaa toisiaan työpaikalla, on vaikeaa tunnistaa, jos työntekijä väsyy tai kuormittuu liikaa.

Edellä mainitut keinot voivat olla organisaation näkökulmasta tuottoisia, mutta työntekijöiden näkökulmasta tuotannon tehostamisella on myös negatiiviset puolensa. Tehostaminen voi muun muassa lisätä työn vaativuutta eli työn vaatimaa työpanosta sekä työn tempoa. Esimerkiksi suomalaisten palkansaajien keskuudessa 58 % koki digitalisaation lisänneen työn tehokkuutta, mutta samaan aikaan 55 % vastaajista katsoi työn temmon kasvaneen. Toisaalta 11 % palkansaajista ajatteli digitalisaation vähentäneen työn tehokkuutta ja 8 %:in mielestä työn tempo laski teknologian ansiosta. (Sutela ym. 2019, 87–88.) Tehokkuuden kasvaminen voi olla työntekijän näkökulmasta positiivinenkin asia, mutta työtahdin kiristyminen voi puolestaan lisätä työn kuormittavuutta. Green (2006, 69) jatkaa korostamalla, että työn vaativuus on riippuvainen työtehtävien määrästä ja monimutkaisuudesta sekä taukojen lukumäärästä ja kestosta. Teknologisen kehityksen seurauksena työn intensiteetin on todettu kasvaneen, ja muutoksen vaikutukset ovat jakautuneet epätasaisesti työväestössä. Englanninkielinen käsite *effort-biased technological change* kuvaa sitä, kuinka teknologinen kehitys suosii sellaisia työntekijöitä, jotka ovat valmiita tekemään paljon töitä. Käytännössä siis uudet teknologiat edistävät paljon työtä tekevien tuottavuutta, kun taas muiden tuottavuus ei samalla tavalla kasva. Yhtenä syynä tälle työn intensivoitumisen polarisoitumiselle on Greenin ja kollegoiden (2021, 4–5) mukaan se, että parempia palkkioita

tavoittelevat, motivoituneet työntekijät pyrkivät teknologian avulla lisäämään työnsä joustavuutta ja tuottavuutta. Informaatioteknologia esimerkiksi mahdollistaa tuottavuuden paranemisen muun muassa tehtävien välisen ajan lyhentämisen, työkulkujen suoraviivaistamisen ja monen tehtävän yhtäaikaisen suorittamisen, eli niin sanotun multi-taskingin kautta. Toinen syy liittyy siihen, että teknologia mahdollistaa aiempaa tehokkaamman valvonnan, mikä edelleen lisää työn vaatimaa työpanosta ja vaikuttaa myös provisiopalkkioihin työpanoksen mukaisesti joko nostavasti tai laskevasti. Työn intensiteetti kasvaa erityisesti niissä töissä, joissa valvonta on helpompaa. Valvonta vaikuttaa työn intensiteetin lisäksi työntekijöiden kokemaan autonomiaan, josta kerron tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Green ja kumppanit (2021) tutkivat Iso-Britannian työssä olevien subjektiivisia kokemuksia työn intensivoitumisesta. Vuosien 2001 ja 2017 välillä työ intensivoitui kaikilla tutkimuksessa käytetyillä mittareilla mitattuna. Intensivoitumiseen vaikutti erityisesti neljä tekijää: teknologisen ja organisationaalisen kehityksen puolueellisuus työpanoksen suhteen (effort-biased technological change ja effort-biased organizational change), lisääntyvät vaatimukset uusien asioiden opetteluun sekä itsensä työllistämisen yleistyminen. Edellä mainitut tekijät selittävät yhdessä noin 51 % työn intensivoitumisen kasvusta. Samaan aikaan ammattiliittojen vaikutusmahdollisuudet heikkenivät sekä työpaikkojen, joissa vähintään kolmeneljäsosaa työntekijöistä käyttää tietokonetta työtehtävissään kasvoi 8 % ja tietotekniikan käyttö monimutkaisiin tehtäviin lisääntyi. Laatuvaatimusten piirissä työskentelevien määrä kasvoi samoin kuin oppimisvaatimukset. Automatisoituminen ja työn organisoinnin muutokset puolestaan vähenivät. Työntekijöiden yleisessä taitotasossa, tiimityön määrässä ja työntekijöiden välisessä kilpailussa ei puolestaan tapahtunut muutosta. Työn intensivoitumista on lisännyt lisäksi tiimityön yleistyminen sekä työn rutiininomaisuus ja yksitoikkoisuus tietyissä työtehtävissä. Informaatioteknologian käyttö on merkittävä työn intensiteettiin vaikuttava tekijä, käyttäähän tutkimukseen osallistuneista jopa 89 % tietokonetta tavalla tai toisella työssään. Tärkeimpänä selittävänä tekijänä työn intensiteetin kasvulle tutkijat esittävät tietotekniikan käyttöä erityisesti monimutkaisiin tehtäviin. Tietotekniikan käyttö selitti noin 32 % työn intensiteetin kasvusta, ja tiimityön lisääntyminen 6 %. Lyhyet yksitoikkoiset tehtävät, osaamisvaatimusten kasvu ja itsenstä työllistämisen yleistyminen puolestaan selittivät kukin noin 5 % intensivoitumisesta. (Green ym. 2021, 20–22.)

Kun työn intensiteetin kasvua verrataan työaikojen kehitykseen, esiin nousee kiinnostava paradoksi. Vuodesta 2005 vuoteen 2020 tultaessa tavanomaiset toteutuneet viikkotyöajat ovat keskimäärin lyhentyneet EU-maissa, ja erityisen suuri lasku nähtiin vuosien 2019 ja 2020 välillä. Työehtosopimuksilla sovitut normaalityöajat vaihtelevat Ranskan 35,6 tunnista Maltan 40 tuntiin. Suomi on vertailun neljäntenä (viidentenä, jos Iso-Britannia lasketaan mukaan) 37,5 tunnin normaalityöajalla heti Saksan ja Tanskan jälkeen. Keskimääräisiä toteutuneita viikkotyötunteja verrattaessa Suomi sijoittuu vertailussa seitsemänneksi tavanomaisten viikkotuntien ollessa 39,2,

kun lyhimmät viikkotyöajat (keskimäärin 37,6 tuntia) ovat Tanskassa ja pisimmät 42 tunnin työajat ovat EU:sta eronneessa Iso-Britanniassa. Toteutuneissa viikkotyötunneissa on ammattisektorikohtaisia eroja, ja pisimmät viikkotyöajat vertailussa mukana olleista sektoreista tehdään kuljetusalalla ja lyhimmät puolestaan julkishallinnossa. Suomen osalta vuosien 2019 ja 2020 työaikojen lyhentymistä selittää erityisesti vuonna 2016 voimaan tulleen kilpailukyvyn parantamiseen tähdänneen Kilpailukykysopimuksen purkaminen ja siihen sisältyneiden 24:n palkattoman vuosityötunnin poistaminen. (Eurofound 2021a, 10–16.) Samaan aikaan, kun työajat ovat lyhentyneet, työn intensiteetti on kuitenkin kasvanut. Kehitys kertonee työmäärän ja työn temmon kasvusta, jota informaatioteknologian tuomat uudet mahdollisuudet ovat edelleen lisänneet.

3.1.3 Autonomiaa vai kontrollia?

Työn sisältö määritellään tyypillisesti työsopimuksissa. Se, kuinka paljon työntekijän täytyy tehdä palkkansa eteen työtä ja millaisia konkreettisia tehtäviä työhön kuuluu, ei ole kuitenkaan aina yksiselitteistä. Tästä syystä työnantajien on organisaation menestyksen saavuttamiseksi kontrolloitava ja johdettava työprosesseja, eli annettava työntekijöille ohjeita ja määräyksiä työstä. Samalla työnantajat rajoittavat työntekijöiden mahdollisuuksia päättää itse työnteon tavoistaan ja työn sisällöstä, vaikka työhön sisältyykin aina jonkin verran autonomiaa. Työntekijän kannalta autonomia on eräs keskeisimpiä työn laadun ulottuvuuksia. Työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää omaa harkintaansa ja luovuuttaan työssään sekä osallistua organisaation toimintaan ja päätöksentekoon. Vastuunkantaminen, ongelmanratkaisu ja päätöksenteko edellyttävät tietoja ja taitoja, joten korkea autonomia korreloi usein korkean osaamistason työpaikkojen kanssa. Työhön sisältyvän autonomian määrä riippuu kuitenkin myös työnantajien ja työntekijöiden välisestä luottamuksesta ja valta-asetelmasta. (Green 2006, 94.)

Työn sisältämien vaikutusmahdollisuuksien mittaaminen on haastavaa, koska työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen organisaation toimintaan ja päätöksentekoon vaihtelevat paljon, näennäisestä ja suhteellisen merkityksettömästä osallistumisesta aina aidosti vaikuttavaan osallistumiseen. Vaikutusmahdollisuuksien indikaattoreina voidaan kuitenkin pitää muun muassa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön, osallistumista organisaation päätöksentekoon tai ammattiliittoihin kuulumista ja niissä toimimista. (Green 2006, 98–99.) Suomessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on kartoitettu työn eri piirteiden osalta Työolotutkimuksissa vuodesta 1984 lähtien. Vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksessa Suomi sijoittui työssä koetun autonomian osalta ensimmäiseksi. Vuoteen 2018 tultaessa työn eri piirteiden osalta ei ole tapahtunut merkittävää muutosta, ja vaikutusmahdollisuudet ovat koko ajanjakson ajan olleet suhteellisen korkealla tasolla. Suurin osa palkansaajista, noin 60–70 %, voi vaikuttaa erityisesti työtehtävien tekojärjestykseen sekä

työmenetelmiin joko paljon tai melko paljon. Yli puolet vastaajista kokivat lisäksi voivansa vaikuttaa työtahtiin sekä lomien ajoittumiseen. Myös mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin olivat suhteellisen yleisiä, ja vuonna 2018 44 % koki voivansa vaikuttaa työn ajoittumiseen. Sen sijaan selvästi alle puolet (25–38 %) koki voivansa vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön ja työnjakoon alle kolmannes. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia vastaajat kokivat vuonna 2018 aikataulujen (17 %) ja työmäärän (25 %) suhteen. Sosioekonominen asema ja ammattisektori vaikuttivat lisäksi palkansaajien vaikutusmahdollisuuksiin. Jossakin määrin odotetusti ylemmillä toimihenkilöillä oli kaikkein työn piirteiden osalta eniten vaikutusmahdollisuuksia ja vastaavasti työntekijöillä vähiten. Ammattisektorien osalta yliopistoissa työskentelevät kokivat kykenevänsä eniten vaikuttamaan työhönsä, kun taas kuntasektorin työntekijöillä oli vähiten autonomiaa työssään. (Sutela ym. 2019, 113–117.)

Digitalisaatio on osaltaan lisännyt työn joustavuutta. Muutos ei luonnollisesti ole pelkästään digitalisaation vaikutusta, vaan taustalla on myös laajempi työelämän ja ammattien muutos. Florida (2019, 72–74) painottaakin, että luovilla aloilla joustavuus kuuluu olennaisena osana työhön, ja monet luovilla aloilla työskentelevät toivovatkin työltä joustavuutta. Kyse ei ole vain joustavista työajoista, vaan luovan luokan edustajat kaipaavat lisäksi mahdollisuuksia osallistua työn ulkopuolisiin aktiviteetteihin, kuten sivuprojekteihin tai yhteiskunnan muihin toimintoihin. Lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työympäristöön tai rooliin organisaatiohierarkiassa ovat tärkeitä. Keskeistä on, että luovilla aloilla henkilökohtaista elämää ja työelämää ei haluta erottaa, kuten aiemmin. Näin ollen työntekijät eivät enää halua ylläpitää erillistä työroolia. Sen sijaan työelämässä pyritään korostamaan omaa identiteettiä. Ajattelen, että digitalisaation myötä työelämän joustavuus voi lisääntyä, joskin se missä määrin joustavuus mahdollistuu, on ammatti-, työpaikka- ja työtehtäväkohtaista. Esimerkiksi kulttuurin tai tieteen aloilla joustavuutta on potentiaalisesti enemmän kuin vaikkapa terveydenhoidon asiantuntijatehtävissä.

Joustavuus liittyy työn autonomiaan. Autonomia viittaa työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa työnsä sisältöön ja työnteon tapoihin. Korkea autonomia on yhteydessä työn laajoihin taitovaatimuksiin. Mahdollisuudet vaikuttaa työhön edellyttävät kykyä hahmottaa oman työnsä ja koko organisaation tavoitteita sekä suunnitella omaa toimintaansa. Vaikutusmahdollisuudet korreloivat usein myös koulutustason kanssa. Töissä, joissa on korkea autonomia, vaaditaan usein myös korkeaa koulutusta, joskin joissakin matalan koulutus- ja osaamistason, vähemmän rutiininomaisissa töissä voidaan mahdollistaa jonkinasteista autonomiaa. (Green 2013, 64.)

Koronapandemialla oli vaikutuksensa työntekijöiden autonomiaan. Monissa EU-maiden yrityksissä koronan mukanaan tuomat rajoitustoimet saivat työnantajat muuttamaan johtamisstrategioitaan. 60 % työnantajista koki, että työntekijöiden autonomian merkitys korostui koronan vuoksi, mutta samaan aikaan jopa 40 % yrityksistä katsoi, että työntekijöiden kontrolloinnin merkitys kasvoi. Kehitystrendiä havainnol-

listaa lisäksi havainnot, joiden mukaan vuoteen 2019 verrattuna työntekijöiden mahdollisuudet työskennellä autonomisesti sekä ratkaista ongelmia itsenäisesti olivat vähentyneet vuonna 2020. Kun vuonna 2019 64 % työnantajista ilmoitti, että vähintään viidennes yrityksen työntekijöistä työskenteli suhteellisen itsenäisesti, oli vastaava määrä vuonna 2020 laskenut 54 %:iin. Lisäksi 47 % työnantajista ilmoitti ongelmanratkaisun kuuluvan vähintään viidenneksen työnkuvaan, kun vuonna 2019 vastaava luku oli 57 %. (Eurofound 2022, 24.) Työnantajien johtamiskäytännöissä on havaittavissa jonkin verran polarisoitumista. Taustalla on paitsi toimiala- ja ammattisektorikohtaiset erot, myös organisaatioiden erilaiset valmiudet hyödyntää erilaisia työn organisoinnin ratkaisuja, kuten digitalisaation tuomia mahdollisuuksia. Informaatioteknologian rooli työelämässä on jo ennen koronaa koko ajan kasvanut ja teknologia on osa valtaosaa ammatteja ja työtehtäviä. Teknologia on näin muuttanut monen työntekijän työnkuvaa. Muutokset ovat yhtäältä tuoneet uusia mahdollisuuksia ja tehostaneet työtä, mutta toisaalta teknologian kehitys on mahdollistanut työntekijöiden yhä tehokkaamman kontrollin. Suomalaisista palkansaajista 44 % koki digitalisaation lisänneen valvontaa (Sutela ym. 2019, 87–88). Tällä puolestaan on vaikutuksensa työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen.

Taylorismi luotiin erityisesti tehtaissa tehtävää, pitkälle standardoitua liukuhihnatyötä varten. Voisi ajatella, että Taylorin johtamisstrategiat eivät sovellu nykyisen monimutkaisen tietotyön organisointiin. Taylorismia on kuitenkin enenevässä määrin hyödynnetty myös asiantuntijatehtävissä. Raija Julkunen (2008, 165) kirjoittaa niin sanotusta uustaylorismista, jolla hän viittaa siihen, kuinka taylorismille tyypilliset suunnittelun, valvonnan ja mittaamisen sekä työn tehostamisen menetelmät on otettu käyttöön myös keskiluokkaisissa asiantuntijatehtävissä. Kehityksen taustalla on erityisesti teknologia ja sen mukanaan tuomat mahdollisuudet. Teknologia on mahdollistanut työnantajille aiempaa tehokkaammat keinot työsuoritteiden seurantaan ja mittaamiseen. Digitaalinen taylorismi siirtää perinteisen taylorismin ajatuksen nykyiseen digitalisaation värittämään tietotyöhön (Grugulis & Lloyd 2010, 105).

Työntekijöitä seurataan tai valvotaan informaatioteknologian mahdollistamien kehittyneiden välineiden avulla hyvinkin tarkasti. Valvontaa voidaan tehdä jo rekrytointivaiheessa, jolloin työntekijöiden taustoja tarkistetaan erilaisten sähköisten kanavien kautta. Työnteon tehokkuutta ja tuottavuutta puolestaan seurataan työssä käytettäviin laitteisiin, kuten kassapäätteisiin, puhelimiin ja tietokoneisiin, liitetyillä laskureilla, jotka mittaavat muun muassa puheluiden määrää ja kestoa sekä internetin ja sähköpostin käyttöä. Työntekijöiltä voidaan myös vaatia omia työsuoritteitaan ja työaikaansa sekä palvelemiaan asiakkaita koskevan tiedon kirjaamista tietojärjestelmiin. Lisäksi työntekijöiden työaikaa ja liikkumista työpaikalla voidaan seurata kulunvalvonnan laitteiden, henkilökorttien ja GPS-paikantimien sekä valvontakameroiden ja jopa työvaatteisiin kiinnitettävien mikrosirujen avulla. Teknologisten apuvälineiden avulla johtajat voivat seurata kaikkea, mitä työntekijät työpaikalla tekevät tai miten laitteita käyttävät. Näin myös tavoitteista poikkeamiseen voidaan puuttua nopeasti.

(Julkunen 2008, 170–172.) Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019, 95–96) tulokset kertovat, että suomalaisilla työpaikoilla tyypillisin valvonnan keino on työaikakirjanpito eli työajan usein tehtäväkohtainen raportointi (57 %) sekä työn tuloksellisuuden seuranta (48 %). Muita yleisesti käytössä olevia keinoja ovat muun muassa kulunvalvontalaitteet (34 %), erilaiset valvontaan tarkoitetut sovellukset (17 %) ja kamerat (13 %). Vain 7 % vastaajista ilmoitti, että heidän työntekoaan ei seurata millään teknologisilla apuvälineillä.

Mittaaminen on saanut 2000-luvun edetessä uusia piirteitä. Siinä missä aiemmin työntekijöiden työsuoritteiden ja elintoimintojen mittaaminen olivat osa työnantajan kontrollia suhteessa työntekijöihin, on nykytyöelämässä tavallista, että työntekijät tarkkailevat itse itseään. Sykemittareiden, hyvinvointirannekkeiden ja älykellojen kaltaisten teknologisten apuvälineiden avulla yksilöt voivat seurata muun muassa omaa stressitasoaan, palautumistaan sekä kuntotasoaan ja hyvinvointiaan. Itsensä mittaaminen, josta käytetään englanniksi termiä *quantified self*, on osa vallalla olevaa itsensä johtamisen kulttuuria. (Mannevuo 2020, 44–45.) Kyse on siis siitä, että työntekijät ovat omaksuneet digitaalisen taylorismin periaatteet osaksi työntekoaan. Ajattelen, että digitalisaation mukanaan tuomat mahdollisuudet ovat osaltaan vaikuttaneet tähän kehitykseen tarjoamalla helppoja ja kuluttajaystävällisiä keinoja tarkkailla omaa suoriutumistaan ja hyvinvointiaan. Kun yksilö on itse itsensä tarkkailija, vähenee samalla tunne työnantajan kontrollista ja valvonnasta, vaikka pohjimmiltaan kyse on koko ajan tarkkailusta, harjoitti sitä sitten työnantaja tai työntekijä itse. Mannevuo (2020, 45) painottaakin, että mittaamisen käytäntöjen normalisoituessa, yksittäisiä tuloksia on mahdollista koota laajemmaksi aineistoksi. Tällöin mitatun yksilön sijasta voidaankin puhua mitatusta työntekijästä (*quantified employee*).

Tietotyötä on alettu siis kontrolloida samoin kuin teollista työtä, mikä vähentää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, ja voi myös lisätä työn pakkotahtisuutta. Digitaalisen taylorismin mukainen kontrolli on siis eräänlainen moderni versio Bravermanin teolliseen työhön pohjautuvasta deskillingistä (Grugulis & Lloyd 2010, 105). Nähdäkseni tällainen toimintatapa on varsin arveluttava, sillä se puuttuu hyvin voimakkaasti työntekijän yksilönvapauteen ja vaikuttaa siihen, miten työntekijä työnsä suorittaa ja työaikansa käyttää. Vahva henkilöön menevä ulkoinen kontrolli on omiaan myös lisäämään työn psykososiaalista kuormittavuutta. Digitaalinen taylorismi voi muun muassa vähentää työntekijän autonomiaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön, työaikoihin ja työtahtiin minkä on tutkimuksissa todettu lisäävän työn kuormittavuutta ja vähentävän työhyvinvointia (Sutela ym. 2019, 128–129).

3.1.4 Palkkojen kehitys

Työstä saatava palkka on useimmille työikäisille työssäkäyville pääasiallinen tulonlähde. Niinpä on luontevaa, että palkka on olennainen ulottuvuus työn laadun mittaamisessa. Green (2006, 111–112) kritisoi sitä, että toisinaan palkka jätetään työn laadun kriteerien ulkopuolelle. Green näkee osin sellaiset väitteet harhaanjohtavina, joiden mukaan hyvää palkkaa tärkeämpää on, että työssä voi käyttää luovuutta ja että se tuottaa täyttymystä. Greenin mukaan palkkatason nousu on itseasiassa yhteydessä työn laadun paranemiseen. Palkkatason lasku on puolestaan usein merkki työn laadun huonontumisesta, ellei palkan laskua ole kompensoitu muilla keinoin. Työn laadun kannalta palkkatasoa keskeisempää on kuitenkin palkkauksen reiluus ja tasa-arvoisuus, jossa on olennaista se, että palkan tulisi olla yhteydessä työntekijän antamaan työpanokseen ja vaikutukseen organisaation menestykseen. Palkkauksen reiluuden ja palkkatason tutkiminen perustuvat yhtäältä työntekijöiden subjektiivisiin arvioihin ja toisaalta yhteiskunnassa vallitseviin palkkauksen normeihin.

Kehittyneissä maissa palkat ovat keskimäärin nousseet, vaikka palkkojen nousussa eri ammattiryhmien välillä jonkin verran polarisoitumista näkyykin. (Green 2016, 17–18.) Palkkatason noususta kertoo myös työvoiman kysynnän kehitys. Eurofoundin (2020, 8–9) raportin mukaan työvoiman kysyntä on EU-maissa lisääntynyt viime vuosikymmeninä erityisesti hyvin palkatuissa tietointensiivisissä töissä, joissa edellytetään korkeaa koulutus- ja osaamistasoa. Vastaavasti työvoiman kysyntä keskipalkkaisissa muun muassa tuotannon ja rakennusalan töissä on vähentynyt. Kehitys kertoo työelämän osaamisvaatimusten kasvun lisäksi palkkojen polarisoitumisesta. Työvoiman kysynnässä korostuu siis yhtäältä korkean palkkatason työt ja toisaalta matalapalkkaiset työt. Hyvin palkattujen töiden korostuminen antaa vihjeitä myös digitalisaation vaikutuksista palkkatasoon. Informaatioteknologian käyttö on yleisintä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa (ks. Sutela ym. 2019, 82–83), ja kuten Green (2013, 73–76) mainitsee, teknologia on tukenut erityisesti korkean osaamisen työvoiman tuottavuuden kasvua. Tuottavuuden kasvu voi edelleen mahdollistaa palkkatason nousua korkean osaamisen tietointensiivisissä töissä. Digitalisaatio näyttää siis osaltaan vaikuttavan palkkojen polarisoitumiseen.

3.1.5 Työelämän epävarmuus ja riskit

Työn turvattomuus ja työn sisältämät riskit ovat keskeisiä työn laadun ulottuvuuksia. Luottamus työpaikan säilymiseen ja omaan asemaan organisaatiossa sekä työolojen terveellisyys ja turvallisuus vaikuttavat työhyvinvointiin ja siten kokemukseen työn laadukkuudesta. Green (2006, 130–131) korostaa, että työn turvattomuus viittaa yksilön kokemaan hyvinvoinnin laskuun, joka on seurausta työpaikan tai toimeentulon säilymiseen liittyvästä epävarmuudesta. Riskeissä korostuvat erityisesti taloudelliset riskit, kuten palkan alentuminen tai viime kädessä työpaikan menettäminen. Työn

turvattomuudessa on kuitenkin kyse myös työoloihin liittyvistä riskeistä, kuten työtapaturman tai työhön liittyvän sairastumisen riskistä. Työn turvattomuutta mitataan tavallisesti muun muassa työpaikan menettämisen tai palkan alenemisen todennäköisyyteen liittyvien subjektiivisten arvioiden avulla. Lisäksi olisi tärkeää tarkastella työntekijöiden kokemuksia epävarmuuden aiheuttamasta hyvinvoinnin laskusta. Objektiivisemmat mittarit keskittyvät puolestaan esimerkiksi toteutuneisiin riskeihin, ja mittaavat niiden esiintyvyyttä. Mittareiden taustalla on oletus, jonka mukaan työntekijöiden kokemukset ja arviot työpaikan menetyksen tai palkanalennuksen todennäköisyydestä perustuvat saatavilla olevaan informaatioon riskeistä.

Nopean teknologisen kehityksen sekä organisationaalisten uudistusten ajatellaan osaltaan vaikuttaneen siihen, että työhön liittyvä epävarmuus on lisääntynyt ja epävarmuudesta on muodostunut nykyaikaisen työelämän ominaispiirre. Tutkimustulokset eivät kuitenkaan anna selvää näyttöä työn epävarmuuden lisääntymisestä. (Green 2006, 18.) Uusimmassa Työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019, 74) esimerkiksi kysyttiin palkansaajien näkemyksiä digitalisaation ja robotisaation vaikutuksista työntekijöiden lukumäärään työpaikoilla. Näkemykset teknologian vaikutuksista olivat kahtalaisia. Yhtäältä noin 5 % palkansaajista koki, että digitalisaatio ja robotisaatio olivat osasyinä organisaation työntekijöiden vähentämiseen, mutta toisaalta 6 % vastaajista katsoi, että teknologian ansiosta työntekijöiden määrää organisaatioissa oli mahdollista lisätä. Tulosten perusteella näyttää siltä, että digitalisaatio ei ole merkittävästi lisännyt palkansaajien huolta ihmistyövoiman korvaamisesta teknologialla. Päinvastoin teknologia voi jopa lisätä ihmistyövoiman määrää tietyissä tehtävissä.

Riski siitä, että teknologian ja automatisaation avulla korvattaisiin ihmistyövoimaa ei siis näytä olevan merkittävä. Informaatioteknologia voi kuitenkin lisätä työhön liittyvää epävarmuutta muilla tavoin. Esimerkiksi etätyöhön liittyy monenlaisia epävarmuutta lisääviä ominaisuuksia. Eurofoundin (2020, 35) mukaan lähes neljännes (24 %) etätyötä tekevistä kokee työskentelevänsä prekaarissa asemassa. Etätyöläisten työajat ovat pitkiä ja aikataulut ovat usein epäselviä ja epäsäännöllisiä. Monet työskentelevät osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa. Lisäksi prekaarissa asemassa olevilla etätyöntekijöillä on usein alhainen tulotaso ja heikot mahdollisuudet kehittää osaamistaan koulutuksilla. Etätyön vaikutuksissa työn laatuun ja työhyvinvointiin näyttää siis olevan jonkin verran polarisoitumista. Useimmille työntekijöille etätyö tuo etuja esimerkiksi joustavuuden ja korkeamman autonomian muodossa. Toisaalta etätyö on myös lisännyt työn epävarmuutta, millä on vaikutuksensa työntekijöiden työhyvinvointiin.

3.2 Työn psykososiaalinen kuormitus digitaalisella aikakaudella

Edellä mainittujen työn laadun mittareiden lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin työn laadusta ja työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin keskeisiä ulottuvuuksia ovat muun muassa yksilöllisten tarpeiden täyttyminen, onnellisuuden kokemukset ja tyytyväisyys elämään sekä työtyytyväisyys. Lisäksi yksilön persoonallisuus ja psyykkiset ominaisuudet vaikuttavat kokemuksiin työhyvinvoinnista. Tutkimusnäkökulmasta kiinnostus voi kohdistua esimerkiksi työhyvinvointiin tai työtyytyväisyyteen liittyvissä kokemuksissa tapahtuneisiin muutoksiin. Muutokset antavat tietoa keskimääräisestä työhyvinvoinnin ja työn laadun kehityksestä. Koska kiinnostus kohdistuu työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin, ovat kyselytutkimukset työhyvinvoinnin mittaamisessa avainasemassa. (Green 2006, 150–153.) Seuraavaksi käsittelen erityisesti vuoden 2018 Työolotutkimuksen valossa työn psykososiaalisen kuormituksen esiintymistä Suomen työmarkkinoilla, jonka jälkeen käyn läpi digitalisaation vaikutuksia työn kuormittavuuteen. Esittelen lisäksi politiikan viimeaikaisia digitalisaation työelämävaikutusten sääntelyyn liittyviä suuntauksia.

3.2.1 Työn psykososiaalinen kuormitus Suomessa

Työllä on merkittävä rooli yksilöiden elämässä. Kehityspsykologiassa työtä pidetään perheen lisäksi eräänä keskeisimmistä elämän osa-alueista, joka tuottaa tyydytystä ja vaikuttaa kokemukseen elämän mielekkyydestä. Työ aiheuttaa kuitenkin myös kuormitusta, ja erityisesti psykososiaalinen kuormitus voi johtaa pahimmillaan työuupumukseen. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2018, 220.) Tietotyön yleistyessä yksilöiden kyvyt käsitellä tietoa ja oppia uutta ovat yhä keskeisemmässä roolissa, ja digitalisaation myötä näiden taitojen merkitys on edelleen korostunut. Tarkkaavaisuuden ja työmuistin kaltaiset kognitiiviset eli tiedonkäsittelyn kyvyt ovat nykytyöelämässä pärjäämisen kannalta olennaisia. Lisäksi työn kognitiivisia vaatimuksia ovat muun muassa kielelliset, sosiaaliset ja motoriset taidot sekä keskittymisen, muistamisen ja suunnittelun kyvyt. Erilaiset kognitiiviset kuormitustekijät heikentävät kuitenkin tiedonkäsittelyä ja siten työssä suoriutumista, työturvallisuutta ja työstä saatavia positiivisia terveysvaikutuksia. (Kalakoski, Selinheimo, Paajanen, Ylisassi, Käpykangas, Valtonen, Turunen, Ojajärvi, Toivio, Lahti, Järnefelt & Hannonen 2020, 7–8; 26.)

Työuupumuksesta ja työn henkisestä kuormituksesta puhutaan paljon ja keskustelujen perusteella työelämästä muodostuu varsin negatiivinen kuva. Todellisuus ei kuitenkaan tutkimusten valossa näytä aivan niin synkältä. Vuoden 2018 Työolotutkimuksessa arvioitiin suomalaisten palkansaajien työkykyä ja työhyvinvointia indekseillä, joissa käytettiin asteikkoa 0–10, jossa lukuarvo 0 tarkoittaa huonoa työkykyä tai

-hyvinvointia ja 10 erinomaista. Tulosten perusteella suomalaiset palkansaajat kokevat työkykynsä ja työhyvinvointinsa keskimäärin melko hyväksi. Työkykyindeksin arvo oli vuonna 2018 keskimäärin 8,4 ja työhyvinvointi-indeksin vastaavasti 7,8. (Sutela ym. 2019, 308.) Arvot ovat hiukan vaihdelleet vuodesta 1997 lähtien, mutta vaihteluväli on molempien indeksien osalta pysynyt lukuarvojen 7 ja 9 välillä, mikä kertoo nähdäkseni siitä, että suomalaisilla työpaikoilla työntekijöiden työkyvyssä ja työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut dramaattisia muutoksia.

Työn henkinen kuormittavuus on Suomessa kuitenkin kasvanut viime vuosikymmeninä, ja vuonna 2018 jo puolet palkansaajista koki työnsä joko erittäin tai melko raskaaksi. Henkinen rasittavuus korostui erityisesti ylempien toimihenkilöiden (66 %) ja korkeakoulutettujen (62 %) keskuudessa. Ammattiryhmistä henkisesti raskaimmaksi työnsä koki muun muassa erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat. Merkittävimmät henkistä rasittavuutta aiheuttavat tekijät olivat kiire, työpaikan ristiriidat sekä työssä käsiteltävä suuri tietomäärä. Lisäksi kuormittavuutta lisäsivät työn organisointi, johtamisen ongelmat, heikot mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja työtahtiin sekä työilmapiiriin liittyvät haasteet, kuten väkivallan uhka sekä häirintä, syrjintä ja kiusaaminen. (Sutela ym. 2019, 128–129.) Työn kognitiiviseen kuormitukseen vaikuttavat myös puhehälyn ja melun kaltaiset häiriöt, meneillään olevan tehtävän keskeytymiset, epäselvät tai puutteelliset ohjeet sekä usean asian tekeminen yhtaikaa (Kalakoski ym. 2020. 26–27).

Työn psykososiaalisen kuormituksen yhtenä seurauksena on työuupumus. Työuupumus (*burnout*) on 1970-luvulla sosiaalipsykologi Christina Maslachin ja psykologi Herbert Freudenbergin kehittämä käsite, jolla viitattiin alun perin sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin työelämän muutoksesta. Kyse ei siis ole lääketieteellisestä käsitteestä, vaan työuupumus kuvaa epämääräistä ja kalvavaa loppuun palamisen tunnetta, joka aiheutuu muun muassa asiakkaiden vaatimuksista, työn tehostamisesta ja lisääntyvän byrokratian viemästä ajasta johtuvista ristiriitaisista vaatimuksista. Käsite levisi myöhemmin myös muille aloille, ja sillä pyritään kuvaamaan työelämän muutosta kaikilla toimialoilla. Keskustelua on kuitenkin käyty siitä, pitäisikö työuupumus luokitella sairaudeksi vai työperäiseksi ilmiöksi, kuten WHO:n ICD11-tautiluokituksessa. (Mannevuo 2021.) Työuupumusta voidaan määritellä monin tavoin, mutta ilmiössä on kyse viimekädessä yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä epätasapainosta. Uupumus voi olla seurausta pitkäkestoisesta sitoutumisesta haastaviin tehtäviin, työtehtävän stressitekijöistä tai pitkittyneestä kokemuksesta, ettei kykene suoriutumaan työn vaatimuksista. Työuupumuksen seurauksena voi olla muun muassa masennus, ahdistuneisuus, väsymys ja jännittyneisyys sekä avuttomuuden ja toivottomuuden tunteet. Uupumus voi näkyä myös itseä ja muita koskevina kielteisinä tunteina tai kyynisenä suhtautumisena työtehtävään tai asiakkaisiin. (Nurmi ym. 2018, 221.) Työuupumus on monisyinen ilmiö, jossa on monia yhtäläisyyksiä muihin mielenterveyden häiriöihin, kuten masennukseen. Erilaiset mielenterveyden ongelmat voivat seurata työuupumusta, mutta uupumuksen luokittelu erilliseksi sairaudeksi

on ongelmallista, sillä työuupumus johtuu viime kädessä yksilön ulkoisista tekijöistä, kuten työympäristön ongelmista, eikä niinkään yksilön sisäisistä tekijöistä.

Yksilön sisäiset tekijät, kuten yksilön kokemusmaailma ovat kuitenkin sidoksissa ulkoisiin tekijöihin, kuten yhteiskunnassa vallitsevaan työkulttuuriin, jota sivusin jo edellisessä pääluvussa. Yksilön kannalta tilanne on paradoksaalinen, sillä työelämässä työn subjektivoituminen eli esimerkiksi yksilön identiteetin ja osaamisen korostuminen on merkittävä kehityssuunta (Julkunen 2008, 120). Castellsin (2010, 11–12) mukaan yksilöllistymisen myötä yksilöiden on vaikeampaa rakentaa identiteettiään yhteisöjen varaan. Yhteisöjen merkitys on siten heikentynyt. Työyhteisöjen osalta väheneminen tarkoittaa nähdäkseni sitä, että yksilöt joutuvat yhä vahvemmin kantamaan itse vastuun työtehtäviensä onnistumisesta tai epäonnistumisesta. Vastaavasti vastuu hyvinvoinnista ja liiallisen kuormituksen ehkäisemisestä jää työntekijälle. Työympäristön ja -yhteisön ongelmat voivat olla kuormituksen taustalla, mutta siitä huolimatta työntekijä vastaa ongelman ratkaisusta.

Työntekijöihin vaikuttaa myös työhön ja työntekijöihin liitetyt arvot ja kulttuuriset odotukset. Suomessa työhön liittyy paitsi ajatus työstä velvollisuutena, myös yksilön vastuu pärjäämisestään eli velvollisuudesta huolehtia työllisyydestään ja työkykyisyydestään sekä edistää elämäänsä parhaalla mahdollisella tavalla (Korhonen & Rikala 2020, 273–275). Pärjäämisen eetoksen mukaisesti onnistumiset ja epäonnistumiset luetaan yksilön ansioksi tai syyksi lopputuloksen mukaisesti. Florida (2019, 56–57) painottaa, että erityisesti luovan luokan arvoihin kuuluu meritokratia eli menestyksen tavoittelu. Haasteiden ja kiinnostavien projektien sekä kovan työnteon kautta luovilla aloilla toimivat pyrkivät parantamaan statustaan ja saavuttamaan kunnioitusta. Menestyksen ajatellaan perustuvan yksilön omiin taitoihin ja ominaisuuksiin, kuten tekniseen tietotaitoon tai itsekuriin. Vastaavasti heikommin menestyvillä yksilöillä katsotaan olevan heikommat kyvyt pärjätä työelämässä. Menestyksen arvostaminen on tavallista muillakin kuin luovilla aloilla, ja yksilöt kokevat velvollisuudekseen pärjätä alati kovenevassa työelämässä. Tästä voi puolestaan seurata paljon paineita, mikä voi edelleen johtaa työn psykososiaalisen kuormituksen lisääntymiseen. Artikkelissaan *Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä* (2016) Anu Järvensivu tutki työperäisten mielenterveysongelmien kehittymistä sosiaalisen kärsimyksen pohjalta. Vuosien 2011 ja 2012 aikana kerättyjen 48 kirjoituspyyntövastauksen pohjalta Järvensivu tarkasteli työelämässä tapahtuneita muutoksia ja niiden aikaista pärjäämistä, pyrkien selvittämään, miten tilanteet vaikuttavat työelämässä koettuun sosiaaliseen kärsimykseen, ja miten kärsimys heijastuu mielen sairastumiseen. Kyse on ennen kaikkea työelämään liittyvien kulttuuristen odotusten ja asenteiden merkityksestä siihen, miten työn muutosten kaltaiset kuormittavat tilanteet koetaan.

Työelämässä koettu sosiaalinen kärsimys tuodaan kirjoitusvastauksissa (Järvensivu 2016, 182–187) esiin omiksi sairauksiksi kehollistamisen kautta tai heijastamalla kärsimys toisten mielisairauksiksi. Työuupumukseen ja mielenterveyden ongelmiin

liittyvästä häpeästä ja stigmasta irrottautumiseksi koettiin tärkeänä kyetä liittämään omat kokemukset osaksi kulttuurisia työuupumuskokemuksia. Näin mahdollistui myös kokemus yhtäältä siitä, että on itse hyvä työntekijä, ja toisaalta siitä, että työelämä on vaativaa. Järvensivu (2016, 186) havaitsi, että työperäinen mielen sairastuminen koettiin osassa vastauksista jopa kunnia-asiana. Siinä missä fyysisissä ammateissa kehon fyysiset oireet kertoivat kovasta työnteosta ja olivat siten hyvän työntekijän merkkejä, on mielen oireilu vastaavasti tietotyössä ahkeruuden osoitus. Näin työn seurauksena aiheutuneet psyykkiset sairaudet voidaan mieltää häpeän ja stigman sijasta kunniallisina asioina. Työntekijä on siis sairastunut nimenomaan siksi, että on kovasti työtä tekevä, hyvä työntekijä – piirre, jota myös Weber piti keskeisenä osana protestanttista työetiikkaa. (Weber 2011, 120–121).

Suomalaisessa työelämässä vaikuttavan työetiikan merkitys työuupumuksen ja työperäisen mielen sairastumisen esiintymisessä välittyy myös Maija Korhosen ja Sanna Rikalan (2020) tutkimuksessa, jossa he tarkastelivat työn moraalisten järjestysten tai toisin sanottuna työetiikan näkymistä mielenterveyssyiden takia tapahtuneissa työurien katkoksissa. Osana laajempaa tutkimushanketta tutkijat haastattelivat tutkimuksessaan nuoria aikuisia, jotka eivät masennuksen takia olleet työelämässä tai koulutuksessa. Lisäksi tutkimuksessa haastateltiin työuupumuksen takia kuntoutukseen hakeutuneita keski-ikäisiä työntekijöitä. Tulokset kertovat, että työn moraalinen järjestys näkyy ihanteina, jotka velvoittavat yksilöitä tavoittelemaan pitkää työuraa ja pitämään itsensä työkykyisenä. Moraaliset velvoitteet koskettavat kaikkia ikään, elämäntilanteeseen tai työmarkkina-asemaan katsomatta, ja näin ollen työuran katkokset tai työuran rakentamisen ongelmat mielletään ongelmallisiksi. Työkeskeisessä yhteiskunnassa työ on siis keskeinen ihmisarvon osa-alue ja vaikuttaa lisäksi voimakkaasti osallisuuden mahdollisuuksiin ja yhteiskunnalliseen asemaan. Niinpä haastateltavien kertomuksissa korostui tarve perustella mielenterveysongelmien tai työuupumuksen takia seuranneita työuran katkoksia ulkoisilla olosuhteilla, yhteiskunnan mielenterveysongelmista kärsiviä eriarvoistavilla rakenteilla tai työmarkkinoiden kovalla kilpailulla. Työuupumuksesta ja mielenterveysongelmista toipuminen miellettiin myös usein toipumisena nimenomaan työtä varten. (Korhonen & Rikala 2020, 265–275.)

Työn kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen ja sitoutumiseen. Tiina Saari ja Tuija Koivunen (2017) tutkivat työikäisten suomalaisten organisaatiositoutumista Tilastokeskuksen vuoden 2013 työoloaineiston ja eri organisaatioissa tehtyjen haastattelujen avulla. Tulosten mukaan organisaatiositoutumista määritteli vahvimmin työn vaihtelevuus ja työn merkitykselliseksi kokeminen. Lisäksi sitoutumista selitti voimakkaasti esihenkilöltä saatu tuki ja työpaikan säilymisen varmuus. Mahdollisuudet oppia uusia taitoja ja vaikuttaa työtehtävien sisältöön lisäsivät myös sitoutumista. Sitoutumista heikensivät puolestaan erityisesti työn vaatimus- ja kuormitustekijät, joista voimakkaimmin sitoutumiseen vaikutti työhön liittyvä epävarmuus, joka liittyy esimerkiksi työsuhteen määräaikaisuuteen. Sitoutumista heikensivät myös yksitoikkoinen,

rutiinipainotteinen ja henkisesti raskas työ sekä työssä koettu kiire. (Saari & Koivunen 2017, 76–77.)

Vastaavasti autonomia lisää työntekijöiden sitoutumista. Autonomian lisäksi osallistumisella eri muodoissaan on positiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen. Esimerkiksi tiimityön on todettu parantavan sitoutumista, ja erityisen paljon sitoutumiseen vaikuttavat itseohjautuvat tiimit. Viestintä muun muassa organisaation tilanteesta ja kehityksestä tiedottamisen ja työntekijöille suunnatun palautejärjestelmän muodossa lisää myös työntekijöiden sitoutumista. Konkreettisina esimerkkeinä sitoutumista lisäävistä toimenpiteistä ovat muun muassa laadun parantamiseen tähtäävät ryhmät, säännölliset johdon tapaamiset ja palautekanavat. (Green 2013, 64.) Yhteistä sitoutumista parantaville käytännön toimille on se, että ne kaikki edellyttävät vuorovaikutustaitoja.

Mielen hyvinvoinnista on tullut joka tapauksessa nykytyöelämässä yhä tärkeämpää. Työntekijöiden tietoisuus omasta mielenterveydestä sekä kokemuksista ja tunteista on lisääntynyt, ja samalla myös työterveyshuollon rooli on muuttunut. Mannevuon (2021) mukaan sotienjälkeisessä Suomessa työterveys oli ennen kaikkea kansanterveystyötä, jolla pyrittiin tavoittamaan kaikki työikäiset. Nykytyöelämässä työterveyspalvelut ovat kuitenkin muuttuneet enenevässä määrin etuoikeuksiksi, sillä kaikki eivät ole kattavan työterveyden piirissä. Yksilöllisyyden korostuminen näkyy siinä, että työntekijöistä on tullut passiivisen terveydenhuollon kohteen sijasta aktiivisia toimijoita, jotka hakevat työterveyspalveluista yksilöllisiin tarpeisiinsa räätälöityä apua. Vaarana on, että työterveyden piirissä olevat työntekijät käyttävät palveluita esimerkiksi mielenterveytensä ylläpitämiseen niissäkin tilanteissa, joissa se ei olisi välttämätöntä. Samaan aikaan ne työikäiset, jotka eivät ole työterveyspalveluiden piirissä saattavat jäädä paitsi tarvitsemastaan avusta. Näin mielenterveyden ongelmiin tai työuupumukseen avun saanti polarisoituu.

3.2.2 Digitalisaation vaikutus työn psykososiaaliseen kuormitukseen

Työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna digitalisaation vaikutukset ovat moninaisia, ja muutoksiin sisältyy työntekijöiden kannalta niin positiivisia kuin negatiivisia ulottuvuuksia. Uusimmassa Työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019, 90) havaittiin, että suomalaiset palkansaajat ovat keskimäärin varsin tyytyväisiä digitalisaation mukanaan tuomiin uusiin työtapoihin. Viidennes vastaajista oli erittäin tyytyväisiä ja 60 % melko tyytyväisiä. Ainoastaan 5 % oli melko tyytymättömiä uusiin työtapoihin. Yli kolmannes vastaajista koki esimerkiksi informaatioteknologian parantaneen mahdollisuuksia käyttää luovuutta työssä. Yhä useammassa työtehtävässä käytetään lisäksi erilaisia tietojärjestelmiä muun muassa dokumentointiin ja tehtävien suorittamiseen. Tietojärjestelmät helpottavat ja tehostavat työntekoa sekä parantavat dokumentointia. Tietojärjestelmiin liittyy kuitenkin myös monia ongelmia. Ensinnäkin ne vaativat opettelua, ja useiden järjestelmien opetteleminen ja käyttäminen voi olla yksilöille

kuormittavaa. Tietojärjestelmien ja sovellusten tekniset ongelmat tuottavat myös ajoittain haasteita työnteolle aiheuttaen esimerkiksi odottelua tai keskeytyksiä. Yksi kymmenestä palkansaajasta koki erilaisia teknisiä ongelmia useita kertoja päivässä ja vähintään kerran viikossa ongelmia kokeviakin oli hiukan yli neljännes (26 %). Yli puolet vastaajista koki digitaalisten järjestelmien ongelmia kuitenkin harvoin tai ei lainkaan. Huomionarvoista on, että tietotekniikan käytön yleistyessä erilaiset informaatioteknologiaan liittyvät ongelmat ovat jonkin verran yleistyneet vuoteen 1984 verrattuna. (Sutela ym. 2019, 94–95.). Lisäksi tietojärjestelmät toimivat usein tietyn ennalta ohjelmoidun toimintalogiikan mukaan, mikä asettaa tiettyjä rajoitteita sille, mitä järjestelmällä voi tehdä ja miten. Nämä rajoitteet voivat myös aiheuttaa kuormitusta, mikä rinnastuu nähdäkseni työntekijän autonomian vähenemiseen ja siitä aiheutuvaan kuormitukseen.

Työolotutkimuksessa havaittiin, että suomalaisista palkansaajista 35 % katsoi digitalisaation lisänneen työn kuormittavuutta ja vastaavasti 17 % ajatteli kuormittavuuden vähentyneen. Kuormituksen lisääntymistä koettiin erityisesti naisten (39 %), ylempien toimihenkilöiden (43 %), kuntasektorilla työskentelevien (47 %) ja vanhempien ikäryhmien keskuudessa. Ikä vaikutti digitalisaation aiheuttamiin kuormituksen kokemuksiin erityisen selvästi. Siinä missä 15–24-vuotiaista vain 11 % koki digitalisaation lisänneen työn kuormittavuutta, 55–67-vuotiaista jo lähes puolet (47 %) ajatteli työn kuormituksen lisääntyneen digitalisaation vuoksi. (Sutela ym. 2019, 88–90.) Työn kuormittavuus on kuitenkin monisyinen ilmiö, jonka taustatekijöihin digitalisaatio osaltaan vaikuttaa joko voimistaen tai heikentäen eri tekijöiden vaikutusta. Kuormittavuuteen vaikuttaa muun muassa työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työaikoihin ja -paikkoihin liittyvä autonomia, työnantajan työntekijöihin kohdistama kontrolli sekä työajan ulkopuoliset yhteydenotot. Myös tietoturvaan ja yksityisyyden suojaan liittyvät asiat ovat yhä kasvavia huolenaiheita.

Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, luovassa työssä ja tietotyössä työn ja vapaa-ajan välinen raja on häilyvämpi kuin perinteisemmissä töissä, kuten tuotannollisissa tehtävissä, mikä on digitalisaation myötä entuudestaan korostunut. Työaikojen ja -paikkojen joustavuus tuo monia etuja, mutta työhyvinvoinnin kannalta se voi olla ongelmallista. Florida (2019, 128–129) mainitsee, että joustava siirtyminen työn, kotitöiden sekä vapaa-ajan aktiviteettien ja sosiaalisen elämän välillä on monille mieluisa ja hyvinvointia lisäävä työskentelytapa. Ongelmana kuitenkin on, että tällainen elämäntyyli osoittautuu hyvin kiireiseksi, ja työn ja henkilökohtaisen elämän vaatimien roolien vaihtaminen on kuormittavaa. Töissä, joissa työajat ovat tarkemmin määriteltyjä yksilön tarvitsee vaihtaa rooleja harvemmin. Työpaikalla on työajan puitteissa työrooli ja töiden päättyä työroolin voi vaihtaa henkilökohtaisen elämän vaatimiin rooleihin. Työn ja vapaan monimutkainen kudelma puolestaan vaatii jatkuvia roolinvaihdoksia ja huomion suuntaamista uudelleen. Pohjimmiltaan kyse on ajasta. Siirtymät vaativat aikaa ja päivän rytmittäminen on haastavaa, kun työn ja vapaa-ajan välinen raja on epäselvä. Informaatioteknologian mahdollistaman etätyön katsotaan yleensä

lisäävän työntekijöiden autonomiaa, mikä on edelleen yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin. Paradoksaalisesti korkeampi autonomia ei aina kuitenkaan johda parempaan työhyvinvointiin tai onnistuneeseen työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Etätyön on todettu muun muassa lisäävän työn intensiteettiä ja pidentävän työaikaa. Lisäksi työ ja vapaa-aika sekoittuvat herkemmin ja samalla myös paineet olla jatkuvasti tavoitettavissa kasvavat. (Eurofound 2020, 35.)

Vuoden 2019 työvoimatutkimuksen lisäosassa selvitettiin EU-maiden palkansaajien työaika-autonomiaa. EU-maiden keskiarvoon verrattuna suomalaisilla palkansaajilla on suhteellisen hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän alkamis- ja päättymisajankohtiin. Suomi sijoittuu vertailun ensimmäiseksi, ja Suomessa 70 % työllisistä kokee voivansa vaikuttaa työpäivän ajoittumiseen, kun EU:n keskiarvo on 40 %. Ruotsissa ja Luxemburgissa vaikutusmahdollisuudet ovat lähes yhtä hyvät kuin Suomessa. Eniten työpäivän sijoittumiseen liittyvää autonomiaa on johtajilla ja erityisasiantuntijoilla. Toimialakohtaisessa vertailussa eniten työaika-autonomiaa on IT- ja viestintäaloilla sekä rahoituksen ja vakuutustoiminnan aloilla. Suomen erot työaikajoustoissa vaikuttavat Taskisen (2020) mukaan johtuvan työkulttuurista ja työaikaan liittyvistä sopimuksista, sillä Suomen elinkeinorakenne ei eroa merkittävästi muista EU-maista. Työaika-autonomiasta kertoo työpäivän alkamis- ja päättymisajoista päättämisen lisäksi mahdollisuudet ottaa lyhyitä tunnin tai kahden vapaita lyhyellä varoitusajalla. Vapailla tarkoitetaan tässä tapauksessa henkilökohtaisiin tarkoituksiin otettua vapaata, joka korvataan työllä ennen vapaata tai sen jälkeen. Kyse ei siis ole lomasta. Suomalaisista palkansaajista 80 % kokee lyhyiden vapaiden ottamisen onnistuvan hyvin tai melko hyvin, kun EU-maiden keskiarvo on 70 %. Vain Ruotsissa ja Tanskassa vapaiden ottaminen koetaan helpommaksi kuin Suomessa. Sen sijaan vapaan ottaminen muutamaksi päiväksi onnistuu Suomessa hiukan heikommin, mutta kuitenkin EU:n keskiarvoa paremmin. Toisaalta Suomessa työntekijät joustavat muiden EU-maiden työntekijöitä enemmän työajoistaan tehtävien, esihenkilöiden tai asiakkaiden vaatimuksesta. Ainoastaan Luxemburgissa työntekijöiltä odotetaan enemmän joustamista työajoista. Tulokset antavat viitteitä siitä, että Suomessa palkansaajilla on verraten korkea työaika-autonomia. Samaan aikaan työntekijöiden odotetaan joustavan työajoistaan enemmän kuin useimmissa muissa EU-maissa esimerkiksi pidentämällä työpäiväänsä. (Taskinen 2020.) Työaikajoustot näyttävät siis Suomessa olevan jossakin määrin ehdollisia – paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja vapaisiin ikään kuin ansaitaan suostumalla työtehtävien ja työnantajan edellyttämiin joustoihin. Tämä kahdensuuntainen joustavuus kertonee Suomen työkulttuurista ja työetiikasta.

Työn kuormittavuuteen vaikuttaa myös työnantajan työntekijöihin kohdistama kontrolli, joka välittyy erityisesti valvonnan kautta. Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, digitalisaatio on tuonut uusia ja tehokkaampia keinoja valvoa työntekijöiden työntekoa ja töiden edistymistä. Valvonnalla on kuitenkin myös vaikutuksia työnte-

kijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin, ja epämääräinen seurannan kokemus on Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019, 97–98) perusteella osa yhä useamman yksilön arkea. Suomalaisista palkansaajista 9 % kokee usein, että heidän toimintaansa seurataan vaikkei ketään näy, ja lähes neljännes vastaajista kokee valvonnan tunnetta joskus. Kokemuksia seurannasta on useimmiten sellaisilla työntekijöillä, joiden työntekoa seurataan kameroiden tai sovellusten kaltaisilla digitaalisilla valvontatyökaluilla. Se kuinka haitallista valvonta yksilölle on, riippuu siitä, millä tavoin valvonta on toteutettu. Työntekijöiden suora valvonta esimerkiksi kameroiden, ajopiirtureiden tai sähköisen kulunvalvonnan avulla on lähes jatkuvaa seurantaa, johon sisältyy eräänlainen oletus epäluottamuksesta. Työaikakirjanpidon ja työn tuloksellisuuden seurannan kaltainen epäsuora valvonta puolestaan antaa työntekijälle enemmän mahdollisuuksia ja vapautta vaikuttaa työntekoonsa, mikä edistää hyvinvointia. Toisaalta vastuu tavoitteisiin pääsemisestä jää yksilölle, joka myös valvoo itse itseään. Voisi olettaa, että suora valvonta on työhyvinvoinnin kannalta haitallisempaa, mutta Sutela ja kollegat (2019, 99) esittävät, että epäsuora valvonta on lopulta voimakkaampaa, sillä työstä tulee muun muassa tulostavoitteiden vuoksi henkilökohtaisempaa ja siten työstä irrottautuminen on haastavampaa.

Yhteydenpito on teknologian myötä tullut aiempaa helpommaksi. Tämä on yhtäältä tuonut joustavuutta ja tehokkuutta työntekoon, toisaalta se on hämärtänyt työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Työntekijän on vaikeampi irrottautua työstä, kun työhön liittyviä yhteydenottoja voi tulla periaatteessa vuorokauden ajasta riippumatta. Puhelut, sähköpostit ja erilaiset pikaviestipalvelut voivat paitsi vaivata työajan ulkopuolella, myös keskeyttää työntekoa. Jatkuvat keskeytykset ovat yhä kasvava työn kuormitusta lisäävä tekijä. Kun EU-maita koskevassa vuoden 2019 työvoimatutkimuksessa vastaajilta kysyttiin työajan ulkopuolella tapahtuvien työasioihin liittyvien yhteydenottojen määrästä ja niihin reagoimisen kiireellisyydestä, nousi Suomi vertailun ensimmäiseksi Alankomaiden ja Ruotsin edelle. Suomalaisista palkansaajista ainoastaan 30 % ei ollut tavoiteltu työasioissa työajan ulkopuolella, kun EU-maiden keskimääräinen työyhteydenotoilta välttyneiden osuus oli liki kaksinkertainen (59 %). Kahden edellisen kuukauden aikana useampia kiireellisiä eli pikaisia toimia vaativia yhteydenottoja ilmoitti saaneensa lähes neljännes (23 %) suomalaisista palkansaajista ja lisäksi 13 % ilmoitti saaneensa useita työhön liittyviä yhteydenottoja, jotka eivät edellyttäneet nopeaa reagointia. Luvut ovat suurempia kuin muissa EU-maissa keskimäärin. Työhön liittyvät yhteydenotot eivät ole tietenkään yksisuuntaisia vaan pikemminkin kaksisuuntaisia. Työntekijät ovat aktiivisia toimijoita, jotka osallistuvat työpaikan viestintään. Erityisesti tietotyössä digitalisaatio on edelleen helpottanut työasioiden levittäytymistä vapaa-ajalle, kun esimerkiksi työsähköpostit tai sosiaalinen media kulkevat älypuhelinten mukana kaikkialle. (Sutela 2020.) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen tapahtuu teknologian myötä niin huomaamattomasti, että monelle työnteki-

jälle voi olla varsin haastavaa määritellä itsenäisesti sopivat rajat työlle. Herää kysymys, pitäisikö uudenlaisten informaatioteknologiaa hyödyntävien työtapojen kehitykseen reagoida päivittämällä myös työlainsäädäntöä.

3.2.3 Politiikan viimeaikaisia suuntauksia

Suomen työturvallisuuslaki (2002) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta sekä järjestämään työntekijöilleen asianmukainen työympäristö ja työolot. Huomiota kiinnitetään erityisesti työympäristön ja työpisteiden turvallisuuteen. Työnantajan velvollisuutena on näin ollen huomioida esimerkiksi työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, mitoitukseen ja järjestelyihin liittyvät vaarat ja kuormitustekijät. Lisäksi tulee huomioida työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä riskejä, kuten väkivallan tai häirinnän uhan minimointi ja ennaltaehkäisy. Laissa korostuu myös työtilan ergonomisuudesta huolehtiminen siten, että fyysinen työympäristö ei aiheuta työntekijöille vaaraa tai terveydelle tai turvallisuudelle haitallista kuormitusta. Ergonomiasta huolehtiminen koskee myös näyttöpäätetyötä, jonka osalta haitallista kuormitusta pyritään minimoimaan ja ennaltaehkäisemään muun muassa työpisteiden suunnittelulla sekä teknisten laitteiden, apuvälineiden ja ohjelmistojen avulla. Työn järjestelyn ja työtapojen muokkaamisen kaltaiset kognitiivisen kuormituksen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat osa kognitiivisen ergonomian parantamista (Kalakoski ym. 2020, 7–8). Työturvallisuuslain (2002) soveltaminen ulottuu myös työntekijän kodissaan tai muussa vastaavassa paikassa tekemään sopimuksen mukaiseen työhön, kuitenkin niin, että huomioidaan työnantajan toimintarajoitukset työhön tai työolosuhteisiin liittyen. Esimerkiksi etätyön osalta työnantajan mahdollisuudet turvata työntekijöiden terveys ja turvallisuus ovat rajalliset, minkä vuoksi työturvallisuuslain säädösten soveltaminen on tilannekohtaista.

Koronapandemian myötä useimmissa EU-maiden yrityksissä siirryttiin laajamittaisesti etätyöhön, minkä myötä korostui myös työturvallisuuden ja työajan hallinnan monimutkaisuus. Työlainsäädännön muokkaamista koskevan politiikan näkökulmasta etätyö on haasteellinen asia, sillä varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentely irrottaa työntekijän perinteisestä työympäristöstä ja siellä noudatettavista johtamiskäytännöistä sekä työaikoja, työturvallisuutta ja terveyttä koskevasta sääntelystä (Eurofound 2020, 35). Eurofoundin (2021a, 4–5) raportin mukaan vuonna 2020 kahdessa kolmasosassa EU-maista oli lainsäädäntöä, joka käsitteli etätyön käytäntöjä sekä työn ja vapaa-ajan rajoja. Pandemian alkaessa etätyön käytännöistä, kuten työajoista ja niiden seurannasta sekä tavoitettavissa olemisesta sopiminen jäi useimmiten kuitenkin työpaikoille, ja vain harvassa jäsenmaassa työaikalainsäädäntöä on pyritty kehittämään vastaamaan paremmin nykyistä informaatioteknologian sävyttämää työelämää. Muun muassa Suomessa työaikalakia muutettiin jo ennen koronaa niin,

että laissa parannettiin organisaatioiden mahdollisuuksia sopia työpaikkatasolla esimerkiksi joustavista työajoista ja työaikapankin käytöstä. Uusi työaikalaki tuli voimaan tammikuussa 2020.

Uudistetussa työaikalaissa säädetään joustavista työaikajärjestelyistä, kuten liukuvasta työajasta ja joustotyöajasta. Liukuva työaika antaa työntekijälle mahdollisuuden päättää päivittäisen työaikansa sijoittelusta työnantajan kanssa sovitulla tavalla. Käytännössä siis työntekijä saa mahdollisuuden vaikuttaa työpäivänsä aloitus- ja lopetusaikoihin. Joustotyöaika puolestaan lisää työntekijän työaika-autonomiaa entisestään, sillä joustotyöajan myötä työntekijä saa mahdollisuuden itsenäisesti päättää sekä työaikansa sijoittelusta, että työnteon paikasta. Joustotyöaikaa käytettäessä vähintään puolet työajasta on työntekijän vaikutusmahdollisuuksien piirissä. Työaikapankki tarjoaa edelleen lisää mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työnantaja ja luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja voivat sopia työaikapankin käytöstä eli järjestelystä, jossa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettavissa olevia etuja voidaan säästää ja yhdistellä myöhempänä ajankohtana pidettäväksi vapaaksi. (Työaikalaki 2019.) Työaikalain muutokset pyrkivät vastaamaan nykyaikaisen, digitaalisiin työtapoihin tukeutuvan tietotyön vaatimuksiin.

Etätyön käytäntöjen lisäksi keskustelua käydään EU-tasolla myös viikkotyöajan pituudesta. Koronan jälkeisen talouden tervehdyttämisen vuoksi osassa jäsenmaista on ehdotettu viikkotyöajan väliaikaista pidentämistä. Ehdotuksia työajan pidentämisestä on ollut muun muassa Ranskassa, Unkarissa ja Portugalissa. Enemmän kannatusta ovat kuitenkin saaneet ehdotukset viikkotyöajan lyhentämisestä, joka on ollut EU:n politiikan agendalla vuodesta 2016 asti. Ehdotuksiin kuuluu esimerkiksi viikkotyöajan lyhentäminen 32 tuntiin siten, että palkat eivät laske eikä työnteon joustavuus kärsi. Muun muassa Espanjassa on keskusteltu nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisestä. Työajan lyhentämistä perustellaan erityisesti digitalisaation ja automatisaation työntekijöihin kohdistuvilla negatiivisilla vaikutuksilla, kuten työpaikkojen katoamisella. Tavoitteena on pyrkiä parantamaan työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työntekijöiden hyvinvointia sekä tukea uusien työpaikkojen syntymistä. (Eurofound 2021a, 6.) Viikkotyöajan lyhentämiseen liittyvä debatti on jatkumoa politiikan pyrkimyksille vastata digitalisaation sävyttämän työelämän haasteisiin.

Politiikassa on viime vuosina käyty enenevässä määrin keskustelua työntekijöiden oikeuksista irrottautua työstä vapaa-ajallaan. Oikeus olla tavoittamattomissa (*right to disconnnect*) viittaa työntekijöiden oikeuteen olla työhön liittyvien elektronisten viestintävälineiden, kuten sähköpostien tai muiden viestien tavoittamattomissa. EU-tasoista lainsäädäntöä koskien tavoittamattomissa olemista ei toistaiseksi ole, vaikka työhön liittyvää viestintää sivutaan useammassakin laissa. Erityisesti oikeutta olla tavoittamattomissa koskevaa lainsäädäntöä on kuitenkin yksittäisissä jäsenvaltioissa, ja vuonna 2021 vain Belgiassa, Ranskassa, Kreikassa, Italiassa, Slovakiassa ja

Espanjassa oli säädetty oikeudesta olla työhön liittyvän viestinnän ulkopuolella. Keskustelua ja lakialoitteita aiheesta on lisäksi ollut monissa muissa EU-maissa, myös Suomessa. (Eurofound 2021b, 1.)

Työhön liittyvän viestinnän sääntelyn käytännön toimenpiteissä voidaan soveltaa kahta pääsuuntausta, niin sanottuja kovaa (*hard*) ja pehmeää (*soft*) lähestymistapaa. Kova lähestymistapa muodostuu keinoista, jotka estävät työajan ulkopuolisen yhteydenpidon. Laitteet ja yhteydenpitokanavat voidaan esimerkiksi sulkea työajan päätyttyä, jolloin työntekijöiden ei tarvitse itse huolehtia yhteydenottoihin vastaamisesta. Tällaista käytäntöä pidetään kuitenkin kankeana, sillä yhteydenpidon rajoittaminen pakkokeinoin voi esimerkiksi heikentää etätyön joustavuutta ja aiheuttaa haasteita globaalille aikavyöhykkeet ylittävälle liiketoiminnalle. Kovan lähestymistavan haasteiden vuoksi yhteydenpitoa pyritään rajoittamaan useimmiten pehmeämpien keinojen avulla. Keskiössä on työnantajien ja työntekijöiden vastuun korostaminen sekä osapuolten tietoisuuden lisääminen koskien muun muassa terveyttä, työhyvinvointia ja liian pitkiä työaikoja. (Eurofound 2022, 34.) Kyse on siis viimekädessä organisaatiokulttuurin ja käytäntöjen sekä johtamisen uudistamisesta siten, että työaikojen ulkopuolella tapahtuvaa viestintää saadaan minimoitua. Seuraavassa pääluvussa siirryn tutkielmani empiiriseen osuuden esittelyyn, jonka yhteydessä perehdyn tarkemmin siihen, miten digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen väliseen dynamiikkaan on politiikan keinoin pyritty reagoimaan.

4 TEORIASTA EMPIRIAAN

Tutkin maisterintutkielmassani digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen välistä suhdetta. Tutkielmani tavoitteena on selvittää sitä, miten politiikassa suhtaudutaan työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Kuten edellisissä luvuissa on käynyt ilmi, työelämä on muuttunut monella tavalla, ja muutoksia tapahtuu yhä kiihtyvällä tahdilla. Erityisesti digitalisaatio on muuttanut useimpien ammattien sisältöä ja työtapoja suuresti, ja digitalisaation edistäminen on korostunut myös politiikassa. Digitalisaatiolla on ollut kuitenkin vaikutuksensa myös työn psykososiaalisen kuormituksen kasvuun, vaikkei se luonnollisestikaan ole ainoa syy kuormitukseen. Psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen on joka tapauksessa yhä kasvava ongelma työmarkkinoilla niin Suomessa kuin EU-tasolla. Työn kuormittavuuden ympärillä käydäänkin yhä enemmän keskustelua, politiikassa, tutkimuskentällä ja mediassa.

Pyrin tutkimaan aihetta erityisesti politiikan näkökulmasta. Työn psykososiaalisesta kuormituksesta on tehty paljon tutkimusta, ja esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimukset kertovat kattavasti siitä, miten suomalaisessa työelämässä voidaan (ks. esim. Sutela ym. 2019). Tästä syystä koen, että kuormituksen poliittisen ulottuvuuden tarkastelu voi tarjota uudenlaista näkökulmaa aiheeseen. Poliittisen ulottuvuuden tarkastelun kautta on mahdollista saada selville esimerkiksi politiikan painopisteet, eli sen missä suhteessa politiikkatoimilla tähdätään yhtäältä digitalisaation edistämiseen ja toisaalta työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Lisäksi poliittisen tason tarkastelu tarjoaa tietoa siitä, miten työn psykososiaalinen kuormitus on pyritty ottamaan huomioon työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työpaikkatason tutkiminen antaisi kenties konkreettisempaa tietoa työn kuormittavuudesta, mutta nähdäkseni politiikkatason tarkastelu on tärkeää, sillä politiikalla voidaan laatia säädöksiä, jotka toimivat suuntaviivoina ja velvoitteina, joiden mukaisesti työpaikoilla tulee toimintaa kehittää.

Maisterintutkielmani empiirisessä osuudessa pyrin erilaisten politiikkadokumenttien ja tutkimusraporttien kautta hahmottamaan digitalisaation sekä työn henki-

sen ja sosiaalisen kuormituksen nousua politiikan agendalle. Huomioni keskittyy ensisijaisesti agendalle nousun syihin ja perusteluihin, ei niinkään siihen, milloin mainitut ilmiöt ovat tulleet osaksi poliittista keskustelua. Lisäksi tavoitteenani on saada selville, millaisia konkreettisia toimenpiteitä dokumenteissa esitetään digitalisaation edistämiseksi sekä työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Samalla pyrin muodostamaan eräänlaista synteesiä tai kokonaiskuvaa viimeaikaisista digitalisaation edistämiseen ja työn kuormitukseen liittyvistä toimista. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia tavoitteita ja perusteluita dokumenteissa esitetään digitalisaation edistämiselle ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnalle?
2. Mitä toimenpiteitä dokumenteissa esitetään digitalisaation edistämiseksi ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi?

Tässä luvussa aloitan tutkielmani empiirisen osuuden kuvaamisen. Lähden liikkeelle aineiston kuvailusta, jonka yhteydessä kerron aineiston keruusta. Perustelen aineiston rajausta avaamalla aineistoon valikoitumisen kriteerit. Lisäksi pohdin tutkielmani aineiston kokonaisuutta, keskittyen muun muassa siihen, millaista tietoa odotan dokumenttien kokonaisuutena tarjoavan. Seuraavassa alaluvussa siirryn kuvaamaan metodikirjallisuuden avulla sisällönanalyysiä menetelmänä. Sisällönanalyysin paradigmaattisten ja metodologisten lähtökohtien avaaminen toimii johdantona seuraavassa pääluvussa käsiteltävälle analyysiprosessille.

4.1 Aineisto

Maisterintutkielmani aineiston muodostavat erilaiset digitalisaatiota ja työn psykososiaalista kuormitusta käsittelevät politiikkadokumentit, kuten pääministeri Sanna Marinin (2019–2023) Antti Rinteeltä peritty hallitusohjelma, valtioneuvoston ja ministeriöiden ohjelmat, strategiat ja selvitykset sekä Euroopan komission työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys. Lisäksi aineistoon kuuluu muun muassa työmarkkinajärjestöjen kannanottoja sekä tutkimusraportteja. Dokumentit ovat vapaasti saatavilla muun muassa Valtioneuvoston, eduskunnan, ministeriöiden, Euroopan komission sekä tutkimuslaitosten internetsivuilla. Tutkielmaan valikoitui kaiken kaikkiaan 11 dokumenttia, joiden sivumäärä vaihteli alle kymmenestä sivusta yli kahteensataan sivuun. Aineistoon kuuluvien dokumenttien metatiedot löytyvät liitteenä olevasta aineistolähdeluettelosta (ks. Liite 1), johon on merkitty myös kullekin dokumentille yksilöivä koodi, joiden tarkoituksena on helpottaa aineiston hallintaa analyysin aikana sekä selkeyttää aineistositaattien ja -esimerkkien esittämistä tutkimuksen tulosten yhteydessä.

Aineiston ajallinen rajaus käsittää pääministeri Marinin hallituskauden eli vuosien 2019 ja 2023 välisen ajanjakson. Rajauksen taustalla on koronapandemia ja sen

myötä tapahtunut työelämän ”digiloikka” ja laajamittainen etätyöhön siirtyminen, jotka nähdäkseni osaltaan korostivat nykyaikaisen tietotyön psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Työn psykososiaalinen kuormitus on lisäksi ollut viime vuosina aiempaa enemmän esillä, osittain juuri etätyöhön siirtymisen takia, mikä edelleen rajaa huomiotani kuluneeseen noin neljän vuoden ajanjaksoon. Tein rajauksen dokumenttien sisällön perusteella, jolloin aineistoon valikoitumiseen vaikutti ennen kaikkea se, mille ajanjaksolle kunkin dokumentin sisältämät toimet sijoittuvat. Aineistoon valikoitumisen kriteerinä oli lisäksi se, että dokumenttien laatijoiden tuli olla tavalla tai toisella työsuojelusta ja työhyvinvoinnista vastaavia tai niihin kytkeytyviä tahoja.

Dokumenttien tuottajiin kuuluvat muun muassa Euroopan komissio, Euroopan työviranomainen, Valtioneuvosto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos sekä työmarkkinakeskusjärjestö Akava ja Ammattiliitto Pro. Pyrin valitsemaan eri tahot siten, että ne kuvaisivat mahdollisimman laajasti työhyvinvoinnista ja työsuojelusta vastaavien toimijoiden käsityksiä digitalisaatiosta ja kuormituksesta. Valitut toimijat voivat lisäksi vaikuttaa työlainsäädäntöön. Tavoitteenani on näin saada selville, miten nämä eri tahot pyrkivät vaikuttamaan työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen tai ennaltaehkäisyyn. Samalla korostan myös sitä, millaisia mahdollisuuksia kyseisellä toimijalla on vaikuttaa työhyvinvointiin. Kyse on ennen kaikkea niistä syistä ja konkreettisista toimenpiteistä, joita toimijat esittävät yhtäältä digitalisaation edistämiseksi ja toisaalta psykososiaaliseen kuormitukseen reagoimiseksi. Tällä tavoin pyrin muodostamaan kuvan tämänhetkisistä poliittisista toimista näihin työelämän keskeisiin muutostrendeihin reagoinnissa. Dokumenttien tarkoituksena on siten tarjota ennen kaikkea yleiskuva aiheen ympärillä käydystä keskustelusta, joten tutkielmani aineistoa voi pitää ikään kuin näytteenä kuluneen hallituskauden politiikan suunnasta.

4.2 Paradigmaattiset ja metodologiset lähtökohdat

Maisterintutkielmani on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa on piirteitä myös post-kvalitatiivisesta tutkimustavasta. Post-kvalitatiivinen tutkimus perustuu poststrukturalistisiin teorioihin, mutta tutkimuksen keskeinen lähtökohta on metodologian hylkääminen. Näin ollen post-kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole valmista tutkimusprosessin kaavaa eikä systemaattisia aineiston- ja tiedonkeruun tapoja tai analyysimenetelmiä. Tarkoituksena on kokeilla ja pyrkiä luomaan uudenlaista tietoa, joka ei ole pelkistettävissä koodaamisen ja teemoittelun kaltaisten, ennalta määriteltyjen ja toistettavien tutkimusprosessien kautta saatuihin tuloksiin. (Ks. St. Pierre 2021.) Olen käyttänyt post-kvalitatiivisen tutkimustavan ajatuksia tutkielmani analyysin toteutuksessa innoittajina, mutta tutkielmani ei ole varsinaisesti post-kvalitatii-

vinen tutkimus. Innoitus näkyy erityisesti siinä, että lähestyn aineiston analyysiä sisällönanalyysin keinoin, mutta en tukeudu kovin voimakkaasti koodaamisen ja teemoittelun kautta muodostuviin kategorisointeihin. Sisällönanalyysissä kiinnostus kohdistuu aineiston sisältämiin aiheisiin tai teemoihin, joita pyritään tunnistamaan ja nimeämään koodauksen avulla (Vuori n.d.). Sisällönanalyysi on yleisesti käytetty analyysimenetelmä, jossa on keskeistä aineiston tiivistäminen ja jakaminen asiakokonaisuuksiin eli teemoihin. Sisällönanalyysi soveltuu hyvin monenlaisten, kirjallisessa muodossa olevien aineistojen käsittelyyn. Aineisto voi olla haastatteluaineistoa, kirjoitelmia, media-aineistoja tai erilaisia kulttuurituotteita sekä audiovisuaalisia tallenteita tai erilaisia asiakirjoja. (Silvasti 2014, 35–36.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa teorioiden käyttötavan mukaisesti kolmeen päätyyppiin: aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen tai teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiä tehdään ilman teorioiden määrittämiä ennakko-oletuksia. Aineiston analysoimisella tähdätään siten ilmiöiden ja sosiaalisen todellisuuden olemuksen tarkasteluun ja niistä uuden teorian tai tiedon tuottamiseen. Kyse on niin sanotusta induktiivisesta lähestymistavasta, jossa analyysin avulla yksityiskohdista muodostetaan kokonaisuuksia. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä puolestaan analyysin taustalla on jokin ennalta määrätty teoria, josta johdetaan eli operationalisoidaan koodisto analyysiä varten. Aineiston analyysissä pyritään siis etsimään asioita ja luokitteluja, jotka kuvaavat tai vahvistavat teoriaa. Samalla analyysin ulkopuolelle jätetään kaikki, mikä ei kuvaa ennalta valittua teoriaa. Teorialähtöisestä analyysitavasta käytetään nimitystä deduktiivinen analyysi, jossa analyysi etenee kokonaisuudesta yksityiskohtiin. Kolmas sisällönanalyysin muoto on teoriaohjaava eli abduktiivinen sisällönanalyysi, joka on aineisto- ja teorialähtöisten analyysimenetelmien yhdistelmä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoriat antavat suuntaviivoja analyysille, mutta analyysi pyritään kuitenkin toteuttamaan aineistolähtöisesti. Näin tutkijan ennakko-oletukset ja teoreettiset luokittelut voivat ohjata analyysiä, mutta samalla säilyy mahdollisuus aineistosta löytyville ennalta määrittelemättömille kategorioille ja ilmiöille. Kyse on siis siitä, että koodit eivät ole ennalta määriteltyjä, vaan koodisto voi elää analyysiprosessin aikana. (Silvasti 2014, 39–44.) Tässä tutkielmassa lähestyn aineistoa sekä aineistolähtöisesti että teoriaohjaavasti. Näin ollen analyysiin vaikuttaa muun muassa tehokkuusajattelua ja työn rationalisointia sekä työn laatua ja työn psykososiaalista kuormitusta koskeva tutkimustieto, mutta samalla säilytän mahdollisuuden aineistosta nouseville mielenkiintoisille ja ennalta arvaamattomille näkökulmille.

Sisällönanalyysin analyysiprosessi alkaa aineistoon tutustumisella. Käytännössä tutustuminen tarkoittaa sitä, että aineisto luetaan läpi, ja näin siitä pyritään muodostamaan kokonaiskäsitys. Lukemisen yhteydessä voi tehdä samalla muistiinpanoja, joihin voi kirjoittaa esimerkiksi omia ennakko-oletuksia tai havaintoja aineistosta. Seuraavaksi aineistoa koodataan eli jäsennetään tai luokitellaan. Käytännössä koodaus on sitä, että etsitään tekstimassasta keskeisiä asioita, joita kuvataan sanoilla tai lyhyillä

lauseilla. Koodeja pyritään edelleen yhdistämään keskenään samankaltaisiksi ryhmiksi. Nämä ovat analyysin alustavat teemat eli asiakokonaisuudet. Koodien ja teemojen soveltuvuutta tulee testata ja tarvittaessa palataan uudelleen koodausvaiheeseen. Näin saadaan lopulta muodostettua lopulliset teemat. (Silvasti 2014, 37–39.) Koodien tai teemojen hahmottaminen ja luetteloiminen eivät kuitenkaan vielä riitä tutkimuksen tuloksiksi vaan niitä täytyy tulkita. Vasta tulkintojen kautta saadut johtopäätökset tuovat kiinnostavia näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä. (Vuori n.d.)

Tutkielmani lähestymistapa sisällönanalyysiin ammentaa post-positivistisesta ja realistisesta paradigmasta. Paradigma käsitteenä viittaa näkökulmaan, jonka mukaisesti todellisuutta ja siitä saatavaa tietoa tarkastellaan. Näkökulmat ohjaavat tutkimusprosessia koko tutkimusprosessin ajan aina tutkimustehtävän määrittelystä ja teorioiden valinnasta aineiston keruuseen, analyysiin ja johtopäätöksiin asti. Tyypillisiä näkökulmia ovat fakta-, kokemus- ja konstruktionistinen näkökulma. Faktanäkökulmassa huomio kiinnitetään tosiasioihin, jolloin tutkijan subjektiiviset tulkinnat eivät saa liiaksi vaikuttaa esimerkiksi aineiston keruuseen ja aineistosta tehtäviin tulkintoihin. Pyrkimyksenä on hahmottaa, selittää ja dokumentoida todellisuutta mahdollisimman objektiivisesti. (Jokinen n.d.) Faktanäkökulma rinnastuu positivistiseen paradigmaan, jossa oletetaan, että on olemassa objektiivinen, uskomuksista ja kokemuksista riippumaton todellisuus, joka on löydettävissä hypoteesien luomisen ja testauksen sekä operationalisoitujen muuttujien kaltaisten systemaattisten prosessien avulla. Positivistinen paradigma pyrkii tulosten yleistämiseen. Post-positivismi perustuu positivistiseen paradigmaan, mutta post-positivistisessa suuntauksessa huomioidaan todellisuuden ja siitä saatavan tiedon rakentuminen sosiaalisen toiminnan kautta. Objektiivista, universaalia totuutta ei voi varmuudella saavuttaa, sillä todellisuudesta tehtyihin havaintoihin vaikuttaa monenlaisia yksilöllisiä ja kulttuurisia tekijöitä. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti pyritään varmistamaan tutkimuksen huolellisen suunnittelun ja tarkoin määriteltyjen menetelmien sekä tutkijan neutraalin roolin avulla. Lisäksi tutkimuksen raportoinnissa noudatetaan kvantitatiivisille tutkimuksille tyypillistä rakennetta, jossa tutkimuksen vaiheet esitetään systemaattisesti. (Spencer, Pryce & Walsh 2014, 83–84.)

Tutkimukseni edustaa siis faktanäkökulmaa ja post-positivistista paradigmaa, joskin tutkielmassani on piirteitä myös muista näkökulmista. Digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen tarkastelussa keskeinen pyrkimykseni on hahmottaa niihin liittyvän politiikan nykytilaa ja tavoitteita – siis sitä, millainen todellisuus on. Kyse on siis oletuksesta, että on olemassa jokin objektiivinen totuus. Post-positivismi nousee puolestaan esiin subjektiivisten tulkintojen kautta. Esimerkiksi digitalisaation edistämisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyn perustelujen kartoittaminen ammentavat post-positivismista, ja näkökulma muistuttaa myös konstruktionistista näkökulmaa, jossa tarkastellaan kulttuurisia merkityksiä ja vuorovaikutusta sekä sitä, miten kieli ja puhetavat rakentavat todellisuutta (ks. Jokinen n.d.).

Perustelut kertovat siitä, miten digitalisaatioon ja työn kuormittavuuteen suhtaudutaan ja miten niistä puhutaan. Tällä on puolestaan vaikutuksensa siihen, millaiseksi todellisuus rakentuu, sillä esimerkiksi työn kuormittavuuteen tai työuupumukseen liittyvät asenteet voivat ohjata politiikkaa ja näin vaikuttaa työelämän käytäntöihin.

Menetelmäkirjallisuudessa tulkintojen yhteydessä nousee esille refleksiivisyyden käsite. Refleksiivisyys rinnastuu kriittiseen ajatteluun, mutta refleksiivisyys on systemaattisempaa ja kohdistuu enemmän tutkijan oman toiminnan tarkasteluun ja kyseenalaistamiseen. Tutkijan oma positio, persoona yhteiskunnallinen konteksti sekä metodologiaa ja teorioita koskevat valinnat vaikuttavat tutkimukseen ja ohjaavat prosessia. Refleksiivisyydessä on kyse näiden vaikutusten huomioimisesta ja esiintuomisesta koko tutkimusprosessin ajan. Tällä tavoin tutkimus pyritään sitomaan vahvemmin yhteiskunnallisiin konteksteihin ja samalla tutkimusta voidaan tehdä eettisesti kestävämmällä tavalla. (Högbacka & Aaltonen 2015, 13.) Refleksiivisyys näyttäytyy tutkielmassani ennen kaikkea aineiston, menetelmän ja teorioiden kriittisenä pohdiskeluna. Keskeistä on teorian ja empirian yhteyden kriittinen tarkastelu, jossa korostuu paitsi teorioiden tuottamat näkökulmat, myös aineiston ja menetelmien kautta saavutettavan tiedon luonne eli se mistä aineisto kertoo ja mistä ei. Högbacka ja Aaltonen (2015, 19) korostavat, että tällainen refleksiivisyyteen nojaava tutkimustapa kannustaa pohdiskelevaan ja usein hitaampaan tutkimustapaan, haastaen näin akateemisessa maailmassakin vallalla olevan tehokkuusajattelun. Tässä tutkielmassa tavoittelemani refleksiivinen ote on näin ollen omalla tavallaan työelämässä vaikuttavaa tehokkuusajattelua ja työn rationalisointia alleviivaavaa tai niihin kantaa ottavaa.

Refleksiivisyys rinnastuu tutkielmassani teorioiden ja aiempien tutkimusten kanssa ajatteluun. Alecia Jacksonin ja Lisa Mazzein (2012, 11–13) mukaan teorian kanssa ajattelussa on kyse jatkuvasta prosessista, jonka aikana aineiston sisältämää tietoa, teorioita ja tutkijan ideoita järjestellään ja yhdistellään luovilla tavoilla uuden tiedon tuottamiseksi. Teorian kanssa ajattelu mahdollistaa siirtymän pois koodaamisen ja teemoittelun yksiulotteisista, ennalta-arvattavista ja jäykistä luokitteluista, jotka etäännyttävät tutkijan aineistosta ja sen tuottamasta tiedosta. Koodaaminen ei useinkaan tuota uutta tai yllättävää tietoa, koska koodaaminen pelkistää tiedon jo entuudestaan tunnettuihin kategorioihin. Pahimmillaan koodaaminen voi jopa estää uuden tiedon tuottamisen. Tässä tutkielmassa pyrin soveltamaan refleksiivistä lähestymistapaa ja teorian kanssa ajattelua. Aineiston keruun osalta refleksiivisyys näkyy tutkielmassani siinä, että pohdin mitä tietoa dokumentit ja niiden tuottajat tarjoavat. Tutkimusmenetelmien osalta refleksiivisyys puolestaan nousee esiin siten, että pyrin sisällönanalyysin koodauksen ja teemoittelun avulla hahmottamaan aineistosta varsin yleisluontoisia ulottuvuuksia, kuten politiikan taustalla olevia perusteluja, tavoitteita ja toimenpiteitä. Näiden jossakin määrin itsestään selvien kategorioiden tarkoituksena on kuitenkin toimia pohjana aineiston pohjalta tekemilleni refleksiivisille pohdinnoille, joiden tukena hyödynnän niin ikään varsin laajoja ja monipuolisia teoreettisia näkökulmia. Kyse on siis pyrkimyksestä aineiston ja teorioiden kanssa ajatteluun

sekä teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen tutkimuksen kriittiseen tarkasteluun ja yhdistelyyn kenties luovallakin tavalla. Pyrin kuitenkin varmistamaan tutkielmani reliabiliteettia ja validiteettia post-positivistisen paradigman tapaan sisällönanalyysin systemaattisen käytön ja yksityiskohtaisen kuvauksen, tutkimuksen vaiheiden tarkan esittelyn sekä tutkimusraportin rakenteen avulla. Tällä tavoin teen tutkielmani käytännön toteutusta läpinäkyväksi, mikä parantaa tutkimuksen toistettavuutta ja auttaa lukijoita hahmottamaan subjektiivisten tulkintojeni taustalla olevan teorian ja aiempien tutkimusten muodostaman viitekehyksen sekä aineistosta tehdyt havainnot.

5 ANALYYSI JA TULOKSET

Olen edellisessä luvussa esitellyt maisterintutkielmani aineiston ja käynyt läpi aineistoon valikoitumisen kriteerit sekä kuvannut tutkielmassani käyttämääni sisällönanalyysiä menetelmänä. Aineiston ja menetelmällisten valintojen kuvaus luo pohjan tutkimuksen empiiriselle osuudelle. Tässä luvussa vien tutkimuksen käytännön tasolle, kun kerron maisterintutkielmani analyysin toteutuksesta ja tuloksista. Käyn analyysiprosessin läpi vaihe vaiheelta aina aineistoon tutustumisesta, koodaukseen ja teemoitteluun. Prosessin kuvaus toimii johdantona tuloksille, jotka käsittelen yksityiskohtaisesti seuraavassa alaluvussa. Esittelen tutkimukseni keskeiset tulokset teemoittain otsikoituina, ja peilaan niitä teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyihin teoreettisiin lähtökohtiin ja aikaisempien tutkimusten tuottamaan tietoon.

5.1 Analyysin toteutus

Aloitin analyysin tutustumalla aineistoon. Aloittaessani tutustumisen tutkielmani lopullinen aineisto ei ollut vielä täysin muotoutunut, ja havaitsin jo hankkimaani aineistoon tutustuessani, että minun tulee hankkia vielä lisää dokumentteja, jotta aineisto kattaisi riittävällä tavalla työhyvinvoinnin kannalta olennaisten toimijoiden kentän. Päätin kuitenkin tässä vaiheessa analysoida olemassa olevan aineiston, ja samalla testata tutkimustehtäväni ja -kysymysteni sekä aineiston ja menetelmävalintojeni toimivuutta. Näin kykenin samalla hahmottamaan, millaisia ja keiden toimijoiden laatimia asiakirjoja aineistoon vielä tarvittaisiin. Tutustuin aineistoon käytännössä lukemalla aineistoon kuuluvat dokumentit läpi tehden niistä samalla muistinpanoja. Tämä oli aineiston tiivistämisen ensimmäinen vaihe. Tässä vaiheessa päätin lähestyä aineistoa aluksi aineistolähtöisesti, eli tutustuin aineistoon ilman ennakko-odotuksia. Niinpä kirjoitin ylös monenlaisia kiinnostavia näkökulmia, minkä seurauksena muistiinpa-

not sisälsivät paljon myös lopullisen tutkimustehtäväni ja -kysymysteni kannalta epäolennaista tietoa. Keskityin muistiinpanoissani erityisesti dokumenttien sisältöön ja siihen, mitä aineistossa mainitaan yhtäältä työelämän muutoksista ja digitalisaation edistämisestä, ja toisaalta siihen mitä dokumenteissa mainitaan työn psykososiaalisen kuormituksen kehityksestä, merkityksestä ja ennaltaehkäisystä.

Aineistoon tutustumisen jälkeen siirryin koodausvaiheeseen. Ennen koodauksen aloittamista tein muistiinpanoni sisältävästä tiedostosta kopion jatkokäsittelyä varten. Näin alkuperäiset, laajemmat muistiinpanoni jäivät talteen, jotta niihin oli mahdollista tarpeen mukaan palata myöhemmin tutkimusprosessin edetessä. Kävin muistiinpanojani uudelleen läpi ja karsin niistä pois kaikki selkeästi tutkimustehtäväni kannalta epäolennaiset asiat. Tämä oli aineiston tiivistämisen toinen vaihe, joka oli yhtäältä aineiston valmistelua koodausta varten ja toisaalta auttoi alustavien koodien hahmottamista. Seuraavaksi tulostin tiivistetyt muistiinpanot koodausta helpottaakseni. Koodausvaiheessa kävin tulostettuja muistiinpanoja uudelleen läpi ja kirjasin sivujen marginaaleihin digitalisaatiota ja työn psykososiaalista kuormitusta käsitteleviä asioita, joita kuvasin yksittäisillä sanoilla, sanapareilla tai lyhyillä lauseilla. Näin muodostin tutkielman alustavat koodit. Koodauksen ensimmäisessä vaiheessa havaitsin, että osa koodeista muistutti jo teemoja, ja ne toimivat vihjeenä aineiston sisältämistä asiakokonaisuuksista, joiden määrittelyyn siirryin koodauksen toisessa vaiheessa.

Alustavien teemojen määrittelyvaiheessa luin kirjoittamani koodit läpi ja ryhmittelin ne keskenään samankaltaisiin ryhmiin. Samalla hylkäsin tarpeettomat koodit. Lisäksi muokkasin koodeja niin, että ne kuvasivat paremmin digitalisaation edistämistä sekä työhyvinvoinnin parantamista ja työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämistä koskevan politiikan tavoitteita, perusteluja ja toimenpiteitä. Tällä tavoin muodostui tutkimuksen alustavat teemat. Kun tarkastelin teemoja tarkemmin, havaitsin, että osa teemoista oli keskenään varsin samankaltaisia. Niinpä yhdistin keskenään samankaltaiset teemat ja muodostin niistä yhden laajemman teeman. Tässä teemojen muokkausvaiheessa pohdin asiakokoanaisuuksien sisältöjä ja pyrin hahmottamaan, mitä asian ulottuvuutta tai näkökulmaa ne kuvaavat. Kyse on siis teemojen testauksesta. Kirjasin teemat laatimaani analyysimatriisiin (ks. Liite 2), jonka tarkoituksena on toimia paitsi analyysin työkaluna, myös tiivistyksenä analyysiprosessista ja analyysin tuloksista. Tällä tavoin pyrin vahvistamaan tutkielmani luotettavuutta ja toistettavuutta. Analyysimatriisin vasemmanpuoleiseen sarakkeeseen merkitsin aineistosta poimitun tutkimuskysymyksiäni kuvaavan esimerkin tai aineistositaatin sekä aineistomatriisista löytyvän, dokumenttia kuvaavan koodin. Aineistoesimerkit ovat omin sanoin referoituja ja suorat lainaukset merkitsin lainausmerkein. Keskimmäiseen sarakkeeseen puolestaan merkitsin kyseistä asiakokonaisuutta kuvaavia koodeja. Oikeanpuoleinen sarake kuvaa edelleen aineistoesimerkkien ja koodien pohjalta muotoilemiani teemoja. Analyysimatriisin laatimisen aikana testasin ja muokkasin koodeja ja teemoja edelleen, jotta ne kuvaisivat mahdollisimman hyvin digitalisaation

edistämiseen liittyvää politiikkaa sekä työhyvinvoinnin edistämistä ja työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämistä. Näin muodostin teemat, joista kerron tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Täydensin aineistoa myöhemmin uusilla dokumenteilla. Tällä kertaa analyysi muistutti enemmän teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, ja analyysiprosessi eteni systemaattisemmin ja kohdennetummin. Aineiston ensimmäisen osan analysoituani olin jo saanut muodostettua analyysin pääteemat, ja lisäksi olin tarkentanut tutkielmani teoreettista viitekehystä. Näin ollen tarkentunut teoreettinen viitekehys ja analyysin kautta muodostetut teemat ohjasivat huomiotani, kun tutustuin aineiston loppuihin dokumentteihin. Etsin dokumenteista määrittelemieni teemojen mukaisia asioita, karsien pois jo ensi tutustumisen aikana tutkimuskysymysteni kannalta epäolennaisia asioita. Tässä vaiheessa huomioni kohdistui erityisesti työhyvinvoinnin edistämistä ja työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämistä koskeviin asioihin, vaikka kiinnitinkin huomiota myös mahdollisiin digitalisaation edistämiseen tähtääviin toimiin. Poimin aineistosta suoria lainauksia, jotka ryhmittelin erilliseen tiedostoon kunkin dokumentin mukaisesti teemoittain ryhmiteltyinä. Aineiston loppujen dokumenttien analyysi eteni siis aineiston tiivistämisen osalta osin käänteisesti teemojen kautta aineistosta tehtyihin havaintoihin. Muilta osin analyysiprosessi eteni samoin kuin aineiston ensimmäisen osan analyysi. Seuraavaksi siirryn esittelemään analyysin tuloksia.

5.2 Tulokset

Teemoittelun lopputuloksena muodostui kaiken kaikkiaan neljä teemaa. Teemat rakentuvat kahden pääteeman tai ulottuvuuden alle, jotka ovat 1) Digitalisaation edistäminen ja 2) Työhyvinvoinnin edistäminen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinta. Kumpikin pääteema jakautuu edelleen kahteen alateemaan, jotka ovat politiikan tavoitteet ja perustelut sekä konkreettiset toimenpiteet. Analyysimatriisissa politiikan tavoitteet ja perustelut ovat analyysin toteutuksen selkeyttämiseksi ja helpottamiseksi omilla riveillään, mutta sisällöllisten yhtäläisyyksien vuoksi päätin yhdistää ne yhdeksi teemaksi tulosten esittelyssä. Koska tutkielmani pääpaino on työn psykososiaalisen kuormituksen tarkastelussa, jäävät digitalisaation edistämistä koskevat teemat hiukan vähemmälle huomiolle. Digitalisaation edistäminen politiikan keinoin toimii siten ennen kaikkea ajattelun välineenä ja tukena kuormitusta koskeville pohdinnoilleni. Viittaan dokumentteihin aineistomatriisin mukaisilla koodeilla erotellakseni aineistoon kuuluvat dokumentit selkeämmin teoreettisen viitekehyksen kirjallisuudesta.

5.2.1 Digitalisaation edistäminen

Digitalisaation edistäminen politiikassa – tavoitteet ja perustelut

Digitalisaatio kytkeytyy aineistossa laajemmin työn ja koko elämän muutokseen. Taustalla on maailmanlaajuiset muutostrendit, joista keskeisimmät ovat ilmastonmuutos, digitalisaatio, globalisaatio ja kaupungistuminen. Muutokset vaikuttavat laajasti niin yrityksiin ja yksilöihin kuin koko yhteiskuntaankin. Kehityskulut tuovat siten sekä mahdollisuuksia että uhkia, ja vaikutukset kohdistuvat muun muassa talouteen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan rahoitukseen. Muutostrendeihin vastaamiseksi pääministeri Marinin hallitus on asettanut tavoitteeksi Suomen toimimisen edelläkävijänä ilmastonmuutokseen vastaamisessa, digitalisaatiossa, kulttuurissa ja puolustuksessa yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa. Tässä kilpailukyky ja tuottavuus ovat keskeisessä roolissa, ja niitä pyritään vahvistamaan muun muassa työllisyyden parantamisen sekä markkinoiden kilpailullisuuden ja innovaatiotoiminnan tukemisen avulla. Lisäksi 2020-luvun menestyksen ajureina pidetään osaavaa ja korkeasti koulutettua väestöä, tutkimusta ja yrittäjyyttä tukevaa ilmapiiriä sekä uusien teknologioiden hyödyntämistä. Digitalisaation edistämistä perustellaan hallitusohjelmassa tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittämisen lisäksi tehokkuuden ja palveluiden saatavuuden parantamisen kautta. (VN01.) Pohjimmiltaan kyse on talouskasvusta ja Suomen menestymisestä globaaleilla markkinoilla. Talouskasvun olennainen tekijä on tuottavuus, jonka keskeisimpiä ajureita ovat juuri innovaatiot ja teknologinen kehitys (Korkman 2012, 125). Tavoitteet kytkeytyvät myös Mannevuon (2020, 47) kuvaamaan tehokkuusajatteluun ja työn rationalisointiin, joiden taustalla on pyrkimys tutkittuun tietoon perustuvaan, työntekijöiden tehokkuuden ja tuottavuuden lisäämiseen muun muassa tuotteiden ja työsuoritteiden standardoinnin sekä turhien työvaiheiden ja odottelun karsimisen avulla. Digitalisaatio tarjoaa tällaiseen työn rationalisointiin tehokkaita menetelmiä esimerkiksi tietojärjestelmien muodossa.

Digitalisaation edistäminen korostuu myös EU-tasolla. Euroopan komission laatimassa Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksessä 2021–2027 (EUK01) painotetaan, että EU:n digitaalistrategian avulla pyritään yhdessä Euroopan vihreän kehityksen ohjelman ja Euroopan uuden teollisuusstrategian kanssa tuottamaan investointeja sekä edistämään kasvua ja innovaatioita. Strategioiden avulla tavoitellaan lisäksi työpaikkojen lisäämistä ja joustavuuden parantamista. Hallitusohjelman ja EU:n strategiakehyksen digitalisaatiota koskevat tavoitteet ovat siis varsin yhdenmukaisia. Tavoitteet ovat osa EU:n digitaalisten sisämarkkinoiden kehittämistä ja tukemista. Samalla ne kuvaavat talouskasvun tärkeyttä yhteiskuntien toiminnassa ja kehityksessä. Schumpeter (2010, 72–73) korostaa, että kapitalismi on jatkuva taloudellinen kehitysprosessi, ja kapitalistisissa yhteiskunnissa muun muassa yhteiskunnalliset murrokset, elinympäristön ja sosiaalisen toiminnan muutokset sekä uudet innovaatiot, kulutushyödykkeet ja markkinat vaikuttavat taloudelliseen toimintaan ja tuotantoon. Digitalisaatio on noussut erääksi 2000-luvun keskeisimmistä

sosiaaliseen ja taloudelliseen toimintaan vaikuttavista tekijöistä, joten on jokseenkin luontevaa, että sen tarjoamat mahdollisuudet talouskasvun kiihdyttämiseen on nostettu osaksi politiikan tavoitteita.

Hallitusohjelmassa digitalisaation edistäminen korostuu monessa yhteydessä. Digitalisaatio ja uusien teknologioiden hyödyntäminen esiintyvät muun muassa työ- ja elinkeinopolitiikassa, koulutuspolitiikassa sekä hoivapolitiikassa. Politiikan avulla pyritään muun muassa lisäämään hallinnon ja koko yhteiskunnan digitalisaatiota sekä vauhdittamaan siirtymää kohti reaaliaikaista taloutta. Organisatorisin ja teknologisin ratkaisuin tähdätään puolestaan esimerkiksi julkisen hallinnon sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottavuuden parantamiseen. Taustalla vaikuttaa huoli hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan kestävyydestä maailmantalouden kehittyessä ja digitalisoituessa yhä kiihtyvällä tahdilla. (VN01.) Korkman (2012, 163–166) korostaa, että hyvinvointivaltion rahoituspohjan turvaaminen rakentuu pääasiassa talouskasvun, verotuksen, julkisen velan sekä hyvinvointivaltion palveluiden ja tulonjaon muodostamasta kokonaisuudesta. Niinpä julkisen talouden vahvistamiseksi digitalisaatio on pyritty valjastamaan muun muassa julkisen sektorin toiminnan tehostamiseen ja tuottavuuden parantamiseen. Digitalisaation mahdollisuuksia käytetään siten erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden kehittämiseen. Toisaalta digitalisaation positiiviset vaikutukset välittyvät myös yksilötasolla. EU:n strategiakehyksessä (EUK01) todetaan esimerkiksi, että tekniikan kehityksen myötä työntekijät voivat saada uudenlaisia mahdollisuuksia urallaan ja elämässään yleensä.

Digitalisaatiota koskeva politiikka vaikuttaa siis yrityksiin, yksilöihin ja koko yhteiskuntaan. Digitalisaation edistämisessä korostuu myös Polanyin (2001, 138–140) kaksoisliikkeen käsite. Digitalisaation ottaminen politiikan painopisteeksi antaa markkinoille viestin siitä, että digitaalisten ratkaisujen kehittäminen on olennaista kilpailussa pärjäämisessä. Samaan aikaan informaatioteknologian käyttö on jo entuudestaan ollut keskeinen kilpailuvaltti yritysten välisessä kilpailussa, minkä vuoksi yritykset ovat pyrkineet yhä kiihtyvällä tahdilla kehittämään digitaalisia tuotteita ja palveluita. Toisaalta kehitys vaatii myös markkinoiden toiminnan rajoittamista, mikä näkyy esimerkiksi tietosuojaan ja yksityisyydensuojaan liittyvän sääntelyn lisäämisessä. Tällä tavoin politiikka vaikuttaa markkinoihin ja toisaalta markkinat vaikuttavat politiikkaan. Kaiken kaikkiaan kansalliset ja EU-tason tavoitteet korostavat nähdäkseni sitä, miten digitalisaatio kytkeytyy lähes jokaiseen yhteiskunnan toimintoon ja elämän osa-alueeseen. Samalla korostuu myös se, että digitalisaation edistäminen nähdään tärkeänä keinona valtion kilpailukyvyn kehittämisessä, yhteiskunnan toimintojen tehokkuuden ja tuottavuuden lisäämisessä sekä talouskasvussa. Viime kädessä kyse on hyvinvointivaltion palveluiden ja turvaverkkojen varmistamisesta maailmassa, jossa kansalliset ja globaalit muutostrendit, kuten ilmastonmuutos, kaupungistuminen ja väestörakenteen kehitys aiheuttavat haasteita yhteiskuntien toiminnalle ja julkisen talouden kestävyydelle.

Digitalisaation edistäminen käytännössä

Aineistoon valikoituneiden dokumenttien perusteella digitalisaation edistämisen konkreettisissa toimenpiteissä korostuvat edellä mainitut tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamisen sekä tehokkuuden lisäämisen tavoitteet. Dokumenteissa huomioidaan lisäksi digitalisaation ongelmien ehkäisy esimerkiksi kansalaisten yhdenvertaisuuden, osaamisen, tietosuojan ja työhyvinvoinnin osalta. Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa (VN01) todetaan, että Suomi pyrkii edistämään EU:n digitalisaatiopolitiikkaa, jolla tavoitellaan EU:n digitaalisten sisämarkkinoiden ja kilpailukyvyn vahvistamista, yritysten ja yksilöiden tietosuojan ja digitaalisten toimintaedellytysten vahvistamista sekä ylikansallisten alustapalveluiden kestävää sääntelyä. Uusia teknologioita hyödynnetään joustavan elämän sekä paikasta riippumattoman työskentelyn ja yrittäjyyden mahdollistamiseksi. Lisäksi digitalisaation ja esimerkiksi älyteknologian avulla edistetään valtiontehtävien organisointia kohti monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta. Joustavuuden ja monipaikkaisuuden korostuminen politiikassa on jatkumoa viime vuosien kehitykselle, johon on liittynyt teknologian mahdollistama työn monipaikkaisuuden ja etätyön lisääntyminen (Sutela ym. 2019, 248; 252), jota koronapandemian aiheuttamat rajoitustoimet entisestään kiihdyttivät.

Konkreettisimmin digitalisaation edistäminen näkyy yritysten verotuksen ja taloushallinnon automatisoinnin yhteydessä. Alustatalouden verotus ei ole aina yksinkertaista, minkä vuoksi alustatalouden ja digitalouden yritysten verotus pyritään varmistamaan. Pääministeri Marinin hallituksen (2019–2023) ohjelman (VN01) talouspolitiikan verotuksen kehittämisen yhteydessä mainitaan, että tavoitteena on yritysten taloushallinnon täydellinen automatisoiminen sähköisten kuittien ja laskujen avulla sekä Verohallinnon lainsäädännöllisten mahdollisuuksien ja teknologisten keinojen lisääminen siten, että se kykenisi mahdollisimman automatisoidusti saamaan alustatalouden toimijoiden tiedot verotusta varten. Hallitusohjelmassa pyritään lisäksi yleisemminkin huomioimaan alustatalouden ja tekoälyn hyödyntämisen vaikutukset työelämään ja verotukseen, mutta kovin yksityiskohtaisia toimia ei tässäkään yhteydessä mainita. Digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetään myös sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteydessä. Sote-palveluiden tuottavuutta ja saatavuutta parannetaan digitaalisten ja mobiilien palveluratkaisujen avulla. Tietojärjestelmien ja tietovarantojen kehittämisen kautta edistetään edelleen sote-datan joustavaa ja laajamittaista hyödyntämistä. (VN01.) Taustalla on tehokkuuden tavoittelu. Digitalisaation vaikutukset tehokkuuteen sekä sen taloudelliset hyödyt ovat kuitenkin jossakin määrin kyseenalaisia. Tietojärjestelmät ovat verrattain kalliita, ja niiden tuottaminen ja ylläpito vaativat paljon resursseja. Lisäksi niiden käyttö vie paljon aikaa, mikä on puolestaan pois muista työtehtävistä, jolloin töitä uhkaa jäädä tekemättä. Tietojärjestelmien ongelmat vaikeuttavat ja hidastavat työntekoa (Sutela ym. 2019, 94–95), mikä edelleen heikentää työn tuottavuutta ja tehokkuutta. Tästä katsantokannasta käsin tarkasteltuna digitalisaation hyödyt tehokkuudelle tai taloudelliselle menestykselle ovat kyseenalaisia.

Tavoitteet taloushallinnon automatisoinnista kuvaavat nähdäkseni laajemmin työelämän muutosta kohti teknologian ja digitalisaation kautta tapahtuvaa automatisaatiota, joka tietyillä aloilla voi tehdä ihmistyövoiman tarpeettomaksi. Esimerkiksi juuri taloushallinnon päivittäiset tehtävät, kuten reskontranhoito, laskutus ja osa veroasioista voisivat olla tulevaisuudessa automatisoitavissa. Työpaikan menettäminen automatisaation seurauksena voi herättää työntekijöissä huolta työurastaan ja toimeentulosta, mikä aiheuttaa kuormitusta. Vaikka huolet työpaikan menettämisestä digitalisaation takia eivät ole kovin yleisiä (ks. Sutela ym. 2019, 74), on kehityksessä siitä huolimatta jotakin kiinnostavaa. Teknologian kehittyessä yhä kiihtyvällä tahdilla, kasvavat myös sen käytön mahdollisuudet ihmistyövoiman korvaamisessa. Näin ollen digitalisaatiota edistämisessä tulisi huomioida, ettei politiikan keinoin viedä digitalisaatiota ja automatisaatiota eteenpäin niin, että samalla tehdään yhä isompi osa ihmistyövoimasta tarpeettomaksi, onhan hallitusohjelman (VN01) keskeisenä tavoitteena myös työllisyyden lisääminen. Tässä korostuu nähdäkseni työelämän muutoksen ja siihen reagoimisen haasteellisuus. Yhtäältä kansallisen kilpailukyvyn ja tuottavuuden kannalta muutostrendeissä mukana oleminen on ensiarvoisen tärkeää, ja toisaalta olemassa olevien työpaikkojen ja jossakin määrin työntekijöiden ammattitaidon haaskaaminen on ongelmallista. Mikäli eri alojen ammattilaisten työpanos ja ammattitaito tulevat digitalisaation ja automatisaation myötä tarpeettomiksi, voi kenties ajatella, että heidän osaamisestaan ja työpanoksestaan on tullut ainakin osittain tarpeettomia. Toisaalta digitalisaation taustalla voi olla myös pyrkimys ratkaista monia aloja vaivaavaa työvoimapulaa. Esimerkiksi mediassakin paljon esillä olleeseen sosiaali- ja terveysalan hoitajapulaan digitalisaatio, automatisaatio ja robotisaatio voivat tuoda uusia mahdollisuuksia vaikkapa potilastietojen hallinnan tai lääkkeiden annostelun ja jakelun osalta. Kyse ei siis ole niinkään halusta korvata ihmistyövoima teknologialla, vaan pikemminkin siitä, ettei sopivaa työvoimaa ole tarjolla.

Digitalisaation mukanaan tuomat muutokset tuovat siis sekä mahdollisuuksia että uhkia valtioille, organisaatioille ja yksilöille. EU:n työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa strategiakehyksessä (EUK01) korostetaankin vihreän siirtymän ja digitalisaation vaikutuksia työterveyteen ja -turvallisuuteen. EU:n jäsenvaltioiden tulee huomioida kehitystrendit kansallisissa työterveys- ja työturvallisuusstrategioissaan, ja panostaa yritysten tukemiseen muun muassa tiedon jakamisen, kohdennetun ohjauksen ja digitaalisten välineiden avulla. Näin pyritään varmistamaan kestävän kehityksen toteutuminen, kilpailukyvyn paraneminen sekä työntekijöiden suojelusta huolehtiminen. Huoli informaatioteknologian vaikutuksista työhyvinvointiin on perusteltua, sillä teknologian on todettu lisänneen työn intensiteettiä (ks. Green ym. 2021, 20–22; Sutela ym. 2019, 87–88). Etätyön on esimerkiksi todettu voivan lisätä työn intensiteettiä, pidentävän työaikaa sekä voimistavan työ- ja vapaa-ajan liudentumista sekä paineita olla jatkuvasti tavoitettavissa (Eurofound 2020, 35). Hallitusohjelmassa (VN01) huomiota kiinnitetään myös tekoälyjärjestelmien sääntelyyn, jota edistetään eettisesti,

sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävän datapolitiikan, tekoälypoliittisen sääntelykehikon kehittämisen sekä tekoälyyn ja algoritmeihin keskittyvän EU:n sääntelyviraston perustamisen selvittämisen avulla. Tekoälyjärjestelmien mahdollisten syrjivien toimintamallien rajoittamiseksi hallitus seuraa tekoälyn vaikutuksia kansalaisten yhdenvertaisuuteen.

5.2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinta

Työhyvinvointi ja työn psykososiaalinen kuormitus politiikassa – tavoitteet ja perustelut

> ”Terveelliset ja turvalliset työolot ovat terveen ja tuottavan työvoiman edellytys. Yhdenkään työntekijän ei pitäisi kärsiä työperäisistä sairauksista tai altistua työtapaturmille. Työolot ovat myös tärkeä osa EU:n talouden kestävyyttä ja kilpailukykyä.” (EUK01.)

Oheinen Euroopan komission työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen lainaus kiteyttää aineistoon kuuluvien dokumenttien työhyvinvoinnin edistämisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan tavoitteet ja perustelut. Työhyvinvoinnin edistäminen sekä työn psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja ennaltaehkäisy perustellaan dokumenteissa väestön terveyden ja hyvinvoinnin paranemisen, organisaatioiden tehokkuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyn sekä yhteiskunnan rahoituksen turvaamisen kautta. Työhyvinvointi ja työn psykososiaalinen kuormitus kytkeytyvät aineistossa digitalisaation tapaan laajempaan työelämän muutokseen, joihin lukeutuu niin positiivisia kuin negatiivisiakin kehityssuuntia. Negatiivisiin vaikutuksiin lukeutuvat muun muassa laajemmat yhteiskunnalliset trendit, kuten jatkuva muutostila ja epävarmuuden lisääntyminen sekä lyhyiden työsuhteiden korostuminen. Lisäksi yksilökohtaiset vaikutukset, kuten kiire, kasvavat osaamisvaatimukset, jatkuva tavoitettavissa oleminen ja monisuorittaminen sekä kognitiivisen kuormituksen lisääntyminen aiheuttavat haasteita. (STM01.)

Euroopan työviranomainen korostaa edelleen nelipäiväistä työviikkoa käsittelevässä uutisartikkelissaan (EUR01), että työympäristö on muuttunut yhä vaativammaksi ja kilpailuhenkisemmäksi, kun työnantajat vaativat työntekijöiltä entistä kovempaa työpanosta. Tämä johtaa työntekijöihin kohdistuvien odotusten kasvuun ja työmäärän lisääntymiseen. Samaan aikaan muun muassa teknologian kehitys ja etätyöskentely lisäävät työntekijöiden paineita kokeilla uudenlaisia työskentelytapoja ja hyödyntää osaamistaan, mikä edellyttää oma-aloitteisuutta (Ttl01). Kehitystä korostaa Greenin ja kumppaneiden (2021, 20–22) havainto, jonka mukaan työn intensivoitumista selittävät teknologisen ja organisationaalisen kehityksen puolueellisuus, osaamisvaatimusten kasvu ja tietotekniikan käyttö monimutkaisiin tehtäviin. Teknologinen kehitys tukee siten erityisesti korkean osaamisen omaavien ja paljon töitä tekevien työntekijöiden tuottavuuden kasvua. Lisäksi suuntaus kuvaa Mannevuon (2020, 47) tarkastelemaa tehokkuusajattelua. Kehityksen puolueellisuuden vuoksi korkean

osaamisen tietointensiivisillä aloilla työskentelevät työntekijät saavat potentiaalisesti suuremman osan työelämän muutoksen ja esimerkiksi digitalisaation tuottamista hyödyistä. Hyötyjen hintana voi olla kuitenkin myös haittavaikutusten, kuten psykososiaalisen kuormituksen keskittyminen näillä aloilla työskenteleville.

Työn kuormitus vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja sitä kautta työntekijöiden ja organisaatioiden tuottavuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (STM01) todetaan, että: ” Työhön liittyvillä psykososiaalisilla riskeillä ja kognitiivisella ergonomialla on suuri inhimillinen ja taloudellinen merkitys, ja ne tulevat lähitulevaisuudessa lisääntymään”. Tämän vuoksi työelämän kehittäminen on myös politiikan agendalla. Marinin hallituksen tavoitteena on tehdä Suomen työelämästä maailman paras, joka näkyy työikäisten hyvinvointina ja korkeana osaamistasona tai, kuten vuoden 2019 hallitusohjelmassa (VN01) todetaan: ”Onnellisten ja hyvinvoivien ammattilaisten Suomi, missä jokaisen tiedot ja taidot ovat työelämän käytössä.” Lainaus korostaa työllisyyden tärkeyttä politiikassa. Työterveyshuollon ja työpaikkojen työterveysyhteistyöllä pyritäänkin siihen, että ihmiset työskentelisivät pidempään ja terveempinä (STM01). Huomiota kiinnitetään erityisesti nuorten työelämäsiirtymän nopeuttamiseen sekä työkyvyttömyydestä johtuvien katkosten tai työuran päättymisten välttämiseen (STM02). EU-tasolla korostuvat puolestaan työelämämuutokset, jotka aiheutuvat erityisesti vihreästä ja digitaalisesta siirtymästä sekä väestörakenteen muutoksesta. EU:n strategiakehyksen (EUK01) tavoitteena on näin ollen työelämämuutosten ennakointi ja hallinta, työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyn kehittäminen sekä tuleviin terveyskriiseihin varautumisen tehostaminen.

Työurien pidentämisen tukemiseksi Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut strategiassaan (STM03) tavoitteeksi elin- ja työympäristöjen terveyden ja turvallisuuden parantamisen. Työhyvinvointia tukevan työympäristön saavuttamista pidetään tärkeänä, sillä se tukee muun muassa kestävää kehitystä sekä yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Lisäksi hyvä työympäristö parantaa yritysten tuottavuutta. (STM02.) Työmarkkinakeskusjärjestö Akava toteaa Työelämäohjelmassaan (Akav01), että organisaatioiden tuottavuuden turvaamisen ja kustannusten vähentämisen vuoksi psykososiaalinen kuormitus tulisi pyrkiä tunnistamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja siihen tulisi puuttua nopeasti. Kustannusten vähentämisen tarve on suuri, sillä työtapaturmien ja työperäisten sairauksien on todettu aiheuttavan EU:n taloudelle merkittäviä kustannuksia, vuosittain jopa yli 3,3 % BKT:stä (EUK01). Luku pitää sisällään monenlaisia sairauksia ja tapaturmia, mutta mielenterveyden ongelmien ja työuupumuksen osuus on ollut viime vuosina kasvussa, ja esimerkiksi mielenterveysperustaiset sairauspäivärahakaudet ovat lisääntyneet Suomessa (Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018, 5–10) samoin kuin mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat työkyvyttömyyseläkkeet (Mattila-Holappa 2018, 12). Akava huomauttaakin (Akav01), että työturvallisuuslaki tarvitsee päivittämistä, sillä se on säädetty ennen kaikkea fyysisen työn kuormitustekijöiden ja riskien hallintaa ajatellen, eikä se siten kata riittävästi psykososiaalista kuormitusta.

Viime vuosina lisääntynyt etätyö on tuonut uusia haasteita työhyvinvoinnille. Muun muassa työn ja yksityiselämän rajojen hälveneminen, jatkuva tavoitettavissa olo, sosiaalisen vuorovaikutuksen puute sekä tieto- ja viestintäteknologian lisääntyvä käyttö ovat etätyön psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä (EUK01). Akava huomauttaa työelämäohjelmassaan (Akav01), että lainsäädäntö ei tunnista etätyön käsitettä, minkä vuoksi sitä ei ole riittävästi huomioitu työaika-, työturvallisuus- ja tapaturmasääntelyssä. Ammattiliitto Pron yhteiskuntasuhdejohtaja Maria Mäkynen puolestaan ottaa kantaa keskusteluun jatkuvasta tavoitettavissa olosta blogikirjoituksessaan (Pro01), jossa hän viittaa Microsoftin tekemään selvitykseen, jonka mukaan koronapandemian jälkeen työajan ulkopuolella tapahtuvat yhteydenotot lisääntyivät, ja esimerkiksi Teamsin kautta lähetettiin 42 % enemmän viestejä työajan ulkopuolella. Lisäksi selvityksestä käy ilmi, että 30 % suomalaisista koki, ettei työnantaja välitä työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Nykytyöelämän uudenlaisten kuormitustekijöiden lisäksi työuupumuksen tunnistaminen tuottaa haasteita. Työterveyslaitoksen tutkimusraportissa (Ttl02) todetaan, että käytössä olevien mittareiden taustalla olevien uupumuksen määritelmien kirjavuus, kognitiivisen toiminnan häiriöiden puuttuminen mittareista, validoitujen uupumuksen raja-arvojen puuttuminen sekä menetelmien ja testikäsikirjojen maksullisuus, vaikeuttavat työuupumuksen tunnistamista ja ehkäisemistä.

Työn psykososiaalinen kuormitus yhdistyy dokumenteissa työhyvinvointiin. Työn psykososiaalinen kuormitus on näin nostettu osaksi laajempaa työhyvinvoinnin määrittelyä. Tämä kertoo nähdäkseni siitä, että työn henkinen ja sosiaalinen kuormitus on tunnistettu ja tunnustettu merkittäviksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi. Politiikassa korostuu työkyvyn ja terveyden edistäminen kaikilla työpaikoilla ja päätöksenteossa (STM01). Dokumenteissa esitetyt työn psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyvät tavoitteet ja perustelut korostavat edelleen työllisyyden merkitystä. Politiikan painopisteissä painottuvat työhyvinvoinnin yhteiskunnalliset vaikutukset, kuten yhteiskunnan kestävyys sekä yritysten ja työntekijöiden tuottavuus, jotka välittyvät erityisesti työurien pidentämisen ja työllisyysasteen kautta. Korkeaa työllisyyttä ja pitkiä työuria pidetään yhteiskunnan toiminnan kannalta keskeisinä, ja yksilönäkökulmat jäävät vähemmälle maininnalle. Työllisyyden kohentaminen työhyvinvoinnin parantamisen avulla edistää luonnollisesti myös yksilöiden asemaa, kun työolot paranevat ja työnteko aiheuttaa vähemmän haasteita ja kuormitusta. Lisäksi toimiva yhteiskunta voi osaltaan luoda puitteita yksilöiden hyvinvoinnille. Esimerkiksi sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys ovat tärkeitä eriarvoisuuden vähentäjiä ja yhteiskunnallisten turvaverkkojen peruspilareita. Työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan tärkeys on siis politiikassa ymmärretty ja monenlaisia tavoitteita tilanteeseen vastaamiseksi asetettu. Seuraavaksi käyn tarkemmin läpi dokumenteissa mainittuja työhyvinvoinnin edistämisen ja kuormituksen vähentämisen toimenpiteitä.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta käytännössä

Kuten edellä on käynyt ilmi, digitalisaation edistämisessä keskeinen osa-alue on tehokkuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantaminen. Samat tekijät ovat myös työhyvinvoinnin edistämisen ja psykososiaalisen kuormituksen hallinnan taustalla. Yhä kiristyvät tehokkuusvaatimukset ja työelämän muutostrendit ovat kuitenkin samaan aikaan lisänneet työn psykososiaalista kuormittavuutta. Toisaalta kehityksessä on nähtävissä myös myönteisiä piirteitä. Henkilöstön työhyvinvoinnin merkitys tiedostetaan aiempaa paremmin, työnantajat tarjoavat työntekijöille enemmän mahdollisuuksia pitää huolta työhyvinvoinnistaan, ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat myös monilla työpaikoilla lisääntyneet (STM01). Siinä missä digitalisaation edistäminen korostuu hallitusohjelmassa, on työn psykososiaalista kuormitusta huomioitu varsin vähän, ja mielenterveyden häiriöiden lisääntyminenkin on huomioitu vain lyhyellä maininnalla sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteydessä. Tässä painottuu nähdäkseni se, että mielenterveyden ongelmiin ja niiden yhteiskunnalliseen vaikutukseen on vasta hiljattain havahduttu tai ainakin ymmärretty, että ongelmaan olisi syytä tarttua. Konkreettisia toimia työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen, työhyvinvoinnin parantamiseen tai mielenterveyden häiriöiden aiheuttamiin sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin ei kuitenkaan juurikaan esitetä hallitusohjelmassa. (VN01.)

Työhyvinvoinnin edistämistä ja kuormituksen hallintaa työpaikoilla säädellään lainsäädännön keinoin. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM01) toteaakin, että työterveyshuollon järjestämistä ja työturvallisuutta ohjataan lainsäädännöllä, ja sääntelyn tavoitteena on turvata laadukkaat ja vaikuttavat työterveyspalvelut. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on keskeinen työhyvinvoinnin turvaamisessa. Työturvallisuuskeskuksen (TTK01) mukaan on tärkeää, että työpaikoilla laaditaan kirjallinen kuvaus työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytänteistä. Kirjallinen kuvaus on esimerkki siitä, miten politiikan ja lainsäädännön kautta voidaan vaikuttaa niihin toimiin, joita työpaikoilla tehdään työn psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työn henkiseen ja sosiaaliseen kuormitukseen reagoinnin ongelmallisuutta korostaa kuitenkin se, että lainsäädäntö ei toistaiseksi tunnista riittävän hyvin psykososiaalista kuormitusta. Akava (Akav01) ottaa aiheeseen kantaa ja painottaa, että: ”Työturvallisuuslaissa tulee säännellä täsmällisemmin, velvoittavammin ja kattavammin psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen arvioinnista, mittaamisesta ja seurannasta sekä ennaltaehkäisystä.” Akava ehdottaa, että työtapaturma- ja ammattitautilakiin tulee lisätä säännöksiä terveyttä vaarantavasta ja jatkuvasta psykososiaalisesta kuormituksesta ja työuupumuksesta. Säädöksissä työuupumus rinnastettaisiin ammattitautiin, ja siinä huomioitaisiin myös asianmukainen korvattavuus ja sairaanhoidon korvaukset.

Digitalisaation vaikutuksia työn kuormittavuuteen pyritään myös selvittämään ja ennaltaehkäisemään, ja Euroopan komissio (EUK01) aikoo tähän liittyen tarkistaa

työpaikoista ja näyttöpäätetyöstä annettuja direktiivejä, jotta lainsäädännössä huomioitaisiin paremmin digitalisaation vaikutukset työterveyteen ja -turvallisuuteen. Komissio pyrkii käynnistämään Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto EU-OSHA:n kanssa Terveellinen työ -kampanjan 2023–2025, joka keskittyy erityisesti digitalisoituvan työelämän työhyvinvoinnin kysymyksiin sekä psykososiaalisiin ja ergonomisiin riskeihin. Komissio myös rahoittaa hankkeita, joilla pyritään torjumaan psykososiaalisia riskejä. Lisäksi jäsenvaltioita kehotetaan huomioimaan lainsäädännössään paremmin vihreän ja digitaalisen siirtymän vaikutukset työterveyteen ja -turvallisuuteen. Työmarkkinaosapuolten tulisi myös pyrkiä ajantasaistamaan vuoteen 2023 mennessä alojen välisiä ja alakohtaisia sopimuksia, jotta ne huomioivat paremmin digitaalisten työmarkkinoiden sekä psykososiaalisten ja ergonomisten riskien vaikutukset työhyvinvointiin. (EUK01.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM01) mukaan hyvät työolot ja työn organisointi sekä turvallinen ja terveellinen työympäristö ovat terveyttä edistävän työpaikan ominaispiirteitä. Lisäksi terveyttä edistävälle työpaikalle on ominaista terveyttä edistävä työkulttuuri. Keskeistä on erityisesti työyhteisön sosiaalinen pääoma, luottamus sekä esihenkilöiltä ja työtovereilta saatu tuki. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM02) painottaa edelleen, että työterveyskulttuuriin tulee kasvaa, ja siihen kasvattamiseen ammatillisessa koulutuksessa ja perehdytyksessä pitää panostaa erityisesti uran alkuvaiheessa. Työn kuormittavuutta voidaan edelleen vähentää voimavarojen vahvistamisen, ihmislähtöisen ja arvostavan johtamisen, työn kehittävyyden ja itsenäisyyden sekä työtehtävien, työaikojen ja työtilojen muokkaamisen avulla (Ttl02). Erityisesti työn mitoittaminen työntekijän työkyvyn mukaan on tehokas keino ehkäistä työkyvyttömyyttä sekä edistää masennuksesta toipumista ja työkyvyn palautumista. Olennaista olisi siis pyrkiä tukemaan ja hyödyntämään työntekijän olemassa olevaa työkykyä muun muassa työn muokkaamisen ja osasairauspäivärahan avulla. Työkyvyn hallinnan eli työkykyä edistävien ja tukevien toimintakäytäntöjen merkitys työhyvinvoinnille on suuri, joten esihenkilöille tarvitaan lisää perehdytystä psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisesta, ennaltaehkäisystä ja voimavarojen vahvistamisesta. (TTK01.) Esihenkilöiden osaamisen tueksi johtamiskoulutuksiin tulisi lisätä turvallisuus- ja työkykyjohtamisen periaatteet (STM02).

Työhyvinvoinnin edistämisessä ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa on kyse siis nimenomaisesti työpaikkatasolla tapahtuvasta toiminnasta, joten on todennäköistä, että työn psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisessa ja ennaltaehkäisyssä sekä työkykyä tukevissa toimissa on jonkin verran polarisoitumista eri toimialojen ja työpaikkojen välillä. Toisaalta työn kuormituksen hallinnassa ja työhyvinvoinnin edistämisessä korostuu myös monia toimijoita käsittävän työterveysyhteistyön merkitys. Työterveyden ja -turvallisuuden kehitys rakentuu siten muun muassa työntekijöiden, työnantajien, työterveyshuollon, työmarkkinajärjestöjen, Työterveyslaitoksen, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Työturvallisuuskeskuksen ja Tapaturmavakuutuskeskuksen yhteistoiminnan tuloksena. Lisäksi Työsuojelurahasto ja

aluehallintovirastot vaikuttavat työterveyden edistämiseen. (STM02.) Työterveysyhteistyö laajentaa näin työhyvinvoinnin tukemisen työpaikkatason ulkopuolelle, mutta nähdäkseni vastuu työntekijöiden jaksamisesta on kuitenkin viime kädessä työnantajilla ja työntekijöillä itsellään.

Työn psykososiaalisen kuormituksen ja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn vaikuttaa myös se, miten aikaisessa vaiheessa korjaavat toimenpiteet aloitetaan. Tässä kuormituksen tunnistaminen on keskeisessä roolissa, mutta kuten aiemmin on käynyt ilmi, työuupumuksen tunnistamisessa on nykyisellään haasteita. Tunnistamisen apuvälineeksi Työterveyslaitos (Ttl02) on esitellyt niin sanotun työuupumuksen liikennevalomallin, jonka tarkoituksena on selkeyttää työuupumuksen erottamista muista rasituksista, helpottaa työuupumuksen varhaista tunnistamista ja ehkäisemistä sekä toimenpiteiden mahdollisimman nopeaa aloittamista. Liikennevalomalli määrittelee raja-arvot työuupumuksen eri asteille. Vihreä alue tarkoittaa, ettei työuupumusoireita esiinny, keltainen alue puolestaan viittaa kohonneeseen työuupumusriskiin ja punainen alue kuvaa todennäköistä työuupumusta. Raja-arvot on määritelty Belgiassa ja Hollannissa kehitetyn Burnout Assessment Tool (BAT) -itsearviointikyselyn pohjalta. BAT-kyselyn ja liikennevalomallin raja-arvojen tarkoituksena on toimia esimerkiksi työterveyshuollon työkaluna kuormittuneen työntekijän tilannetta arvioitaessa.

Digitalisaatio aiheuttaa monia riskejä työhyvinvoinnille, mutta se tarjoaa myös mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseen ja työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen. Digitaalisten ja etäpalveluiden avulla voidaan pyrkiä parantamaan palveluiden saatavuutta (VN01). Robotisaatio, tekoäly ja etätyö auttavat vähentämään vaarallisten tehtävien riskejä esimerkiksi saastuneissa paikoissa, kuten jätevesijärjestelmissä tai kaatopaikoilla työskenneltäessä. Teknologia voi lisäksi tarjota terveyttä ja hyvinvointia tukevia digitaalisia ratkaisuja niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Digitaalisilla ratkaisuilla voidaan edistää muun muassa ikääntyneiden tai vammaisten työhyvinvointia. Teknologiaa voidaan lisäksi hyödyntää työsuojelutarkastusten tehostamisessa. Digitalisaation hyödyntämisen tueksi Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) voi tarjota rahoitusta esimerkiksi paremmin mukautettuihin työympäristöihin, laitteisiin ja muihin digitaalisiin ratkaisuihin. (EUK01.)

Verkkoavusteiset, työntekijälähtöiset työn kehittämismenetelmät voivat tulevaisuudessa auttaa työterveyden edistämisessä. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Työn imua työtä tuunaamalla -verkkovalmennus on tutkimusten mukaan toimiva ja nykytyöelämän vaatimuksiin sopiva menetelmä, joka mahdollistaa työhyvinvoinnin kehittämisen yksilöllisten tarpeiden mukaan ajasta ja paikasta riippumattomasti. Menetelmän tavoitteena on opettaa ja kannustaa työntekijää työn ”tuunaamiseen” eli työn sisällön ja työtapojen yksilölliseen, työntekijälähtöiseen muokkaamiseen. Muokkaaminen voi keskittyä työn rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen sekä haastevaatimusten lisäämiseen tai työn estevaatimusten vähentämiseen. (Ttl01.) Käytännössä tuunaaminen voi olla esimerkiksi avun pyytämistä työtehtäviin, työssä vaadittavien taitojen opettelua tai palautteen pyytämistä omasta työstä (Ttl02). Työn tuunaaminen

on jatkumoa kehitykselle, joka korostaa yksilöiden vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Oman hyvinvoinnin, kuten stressitason tai palautumisen, seuraamisesta on tullut arkipäivää, ja teknologia tarjoaa siihen tehokkaita apuvälineitä. (Mannevuo 2020, 44–45.) Työntekijät voivat tarkkailla itseään entistä tehokkaammin, ja työtä tuunaamalla muokata työtään yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Molempien taustalla oleva ajatus on hyvä, sillä niissä korostetaan työntekijän autonomiaa. Omasta hyvinvoinnista saatava tieto voi myös auttaa tunnistamaan haitallisen kuormituksen, jolloin korjaaviin toimenpiteisiin voi ryhtyä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työtä muokkaamalla taas voi kehittää työtä siten, että se tukee työhyvinvointia. Ongelmalliseksi tilanteen tekee kuitenkin se, että hyvinvoinnista huolehtimisen sälyttäminen työntekijän omalle vastuulle voi johtaa siihen, että myös vastuu liiallisesta kuormituksesta kaatuu työntekijälle. Tällöin vaarana on, ettei työpaikalla kiinnitetä tarpeeksi huomiota työhyvinvointia tukeviin sekä työn kuormitusta vähentäviin ja ennaltaehkäiseviin käytäntöihin.

Yksilönvastuuta korostava kehitys korostuu myös koko ajan yleistyneessä etätyössä. Etätyö tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia tehdä työtä joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta, mikä voi tukea työhyvinvointia. Etätyön käytännöissä on kuitenkin vielä jonkin verran vaihtelua, mikä saattaa lisätä kuormitusta. Etätyön pelisääntöjä olisi tärkeää täsmentää, sillä etätyön on todettu lisäävän työn intensiteettiä, pidentävän työaikaa, häivyttävän työn ja vapaa-ajan välistä rajaa sekä kasvattavan paineita olla jatkuvasti tavoitettavissa (Eurofound 2020, 35). Akava (Akav01) ehdottaakin, että etätyön määritelmä tulisi lisätä lainsäädäntöön, ja samalla siihen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia tarkennettaisiin muun muassa työaikalaissa, työturvallisuuslaissa ja työtapaturmalaissa. Varsinaiset käytännöt, kuten työaika, tauot ja työajan seuranta sekä työnantajan etätyövakuutuksen kattavuus, olisi mahdollista sopia työpaikkatasolla paikallisesti yhteistyössä työsuojelun kanssa. Työterveyslakiin ehdotetaan lisättäväksi myös työnantajan velvollisuus huolehtia työergonomiasta etätyössä.

Etätyön käytäntöihin liittyy myös työhön liittyviin yhteydenottoihin vastaaminen työajan ulkopuolella. Ammattiliitto Pron yhteiskuntasuhdejohtaja Mäkynen (Pro01) viittaa Euroopan parlamentin vuoden 2021 alussa hyväksymään oma-aloitemietintöön, jossa huomioidaan oikeus olla tavoittamattomissa ja kehotetaan Euroopan komissiota laatimaan aiheesta lakiesitys. Niin sanotun right to disconnect -direktiivin tavoitteena on kieltää työajan ulkopuolella tapahtuvat yhteydenotot. Mäkysen mukaan Suomessa osassa työpaikoista oikeus olla tavoittamattomissa on jo kirjattu työehtosopimuksiin. Oikeus olla tavoittamattomissa toteutetaankin tyypillisesti juuri niin sanottujen pehmeiden keinojen eli käytännössä organisaation työkulttuurin muutoksen kautta, joka pohjautuu esimerkiksi työhyvinvointia ja työaikoja koskevan tietoisuuden lisäämiseen sekä työnantajien ja työntekijöiden vastuun korostamiseen (Eurofound 2022, 34). Työkulttuurin muutokselle on tarvetta, sillä tutkimusten mu-

kaan Suomessa työajan ulkopuolella tapahtuvat yhteydenotot ovat suhteellisen yleisiä, ja EU-maiden välisessä vertailussa Suomi sijoittuu ensimmäiseksi (Sutela 2020). Työkulttuurin muutos edellyttää yhteistyötä, ja Euroopan komissio (EUK01) kehottaakin työmarkkinaosapuolia etsimään yhteisesti sovittuja ratkaisuja etätyön ja digitalisaation haasteisiin, kuten tavoitettavissa olemiseen. Myös yhä kiihtyvällä tahdilla kehittyvään tekoälyyn otetaan EU:n strategiakehyksessä kantaa, ja ehdotetaan tekoälyjärjestelmien riskeihin keskittyvän oikeudellisen kehyksen luomista.

Työn kuormittavuuden hallinnan ja työelämän muutoksen haasteisiin reagoimisen radikaaleimpiin ehdotuksiin kuuluu keskustelu nelipäiväisestä työviikosta. Usein väitetään, että lyhyempi työviikko vähentää tuottavuutta, mutta tilanne voi olla myös päinvastainen. Nelipäiväisen työviikon tavoitteena on parantaa työntekijöiden motivaatiota ja keskittymistä, edistää palautumista ja ehkäistä työuupumusta. Tavoitteena on myös parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä lisätä organisaatiositoutumista. Tuottavuuden kasvun ajatellaan syntyvän työolojen ja työhyvinvoinnin paranemisen kautta. Lisäksi työviikon lyhentäminen voi auttaa säästämään polttoaine- ja työmatkakuluissa sekä hiilijalanjäljen pienentämisessä. (EUR01.) Viikkotyöajan lyhentäminen palkkojen alenematta ei ole aivan uusi ilmiö, sillä se on ollut EU:n politiikan agendalla vuodesta 2016 asti. Keskustelu nelipäiväisestä työviikosta on pyrkimystä vastata digitalisoituvan ja automatisoituvan työelämän negatiivisiin vaikutuksiin, kuten työpaikkojen häviämiseen. Työn ja muun elämän tasapainon ja työhyvinvoinnin parantamisen lisäksi viikkotyöajan lyhentämistä perustellaankin uusien työpaikkojen luomisella. (Eurofound 2021a, 6.) Työajan lyhentäminen herättää ymmärrettävästi kritiikkiä, sillä lyhyemmän työajan vaikutus työntekijöiden tuottavuuteen ei ole yksiselitteinen, ja mikäli palkkataso säilyy ennallaan eikä tuottavuus kasva, koituu tästä organisaatiolle haasteita. Siitä huolimatta nelipäiväisen työviikon kaltaiset aloitteet ovat nähdäkseni tarpeellisia, kun teknologian kehitys tarjoaa yhä enemmän mahdollisuuksia korvata ihmistyövoimaa.

Dokumenttien valossa näyttää siltä, että mielenterveysongelmien lisääntymisen ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen on viime vuosina havahduttu myös politiikassa. Kuluneen hallituskauden aikana politiikassa on tehty aiheen tiimoilta myös jonkin verran avauksia. Erityisesti työlainsäädännön tarkistaminen on otettu politiikan agendalle niin Suomessa kuin EU-tasolla. Lainsäädännön muutokset ovat toistaiseksi vasta alkutekijöissään, vaikka esimerkiksi työaikalakia on Suomessa vuoden 2020 alussa muutettu vastaamaan paremmin nykyaikaisen tietotyön vaatimuksia (Eurofound 2021a, 4–5). Lainsäädännön muutostarpeen huomioiminen on aineiston dokumenttien sisältämistä työhyvinvoinnin edistämisen ja psykososiaalisen kuormituksen hallinnan toimenpiteistä selkeimmin poliittinen näkökulma. Muut dokumenteissa ehdotetut toimenpiteet edustavat puolestaan enemmän työpaikkatasolla tapahtuvaa, tukevaa ja ennaltaehkäisevää toimintaa. Tämä on sinällään varsin ymmärrettävää, sillä lainsäädännöllä ei ole mahdollista, eikä kenties järkevääkään antaa kovin yksityiskohtaisia säädöksiä työhyvinvoinnin turvaamisesta, sillä liian tiukat säädökset

voisivat rajoittaa liiaksi organisaatioiden työn organisoinnin mahdollisuuksia, mikä puolestaan voisi heikentää tuottavuutta ja kilpailukykyä. Näin ollen työterveyden ja -turvallisuuden varmistaminen jää työpaikkojen vastuulle – siis erityisesti työnantajille ja työntekijöille itselleen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Maisterintutkielmani viimeisessä pääluvussa teen yhteenvedon tutkimukseni keskeisestä annista ja luon synteesin digitalisaation edistämisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen välisestä dynamiikasta. Aloitan kertaamalla tutkielmani keskeiset tulokset. Tarkastelen erityisesti sitä, miten digitalisaation edistäminen sekä työn psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja ennaltaehkäisy näkyvät aineistoon kuuluvissa politiikkadokumenteissa. Näkökulmissa korostuvat erityisesti politiikan tavoitteet, perustelut ja toimenpiteet. Niinpä kiinnitän tässä luvussa huomiota esimerkiksi siihen, millaisia tavoitteita digitalisaation edistämisen sekä työhyvinvoinnin edistämisen ja psykososiaalisen kuormituksen hallinnan osalta on asetettu, ja miten näitä tavoitteita on dokumenteissa perusteltu. Lisäksi erittelen dokumenteissa esitettyjä digitalisaation edistämiseen sekä työn psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen tähtääviä konkreettisia toimenpiteitä. Pohdin myös näiden kahden politiikan painopisteen välisiä yhtäläisyyksiä sekä niiden yhteiskunnallista merkitystä. Tutkielmani toiseksi viimeisessä alaluvussa pohdin tutkimustehtäväni ja -kysymysteni sekä aineiston ja menetelmävalintojeni toimivuutta. Päätän maisterintutkielmani esittelemällä ajatuksiani mahdollisista jatkotutkimuksista, joita työelämän muutoksen saralla olisi tarpeen tehdä, painottuen erityisesti digitalisaation työelämävaikutuksiin ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen.

6.1 Digitalisaatio ja työn psykososiaalinen kuormitus politiikassa

Kuten edellä on todettu, digitalisaation edistäminen on politiikan keskeisiä tavoitteita, mikä käy ilmi myös aineistoon valikoituneista dokumenteista. Työn digitalisoituminen (tai digitalisoiminen) tähtää erityisesti tuottavuuden ja tehokkuuden sekä kilpailukyvyn lisäämiseen. Tämä näyttää osin tapahtuvan työntekijöiden kustannuksella, kun samaan aikaan teknologian kehittymisen tuomien uusien työtapojen kanssa työn

psykososiaalinen kuormitus lisääntyy. Digitalisaation ja työn psykososiaalisen kuormituksen välisen yhteyden tarkastelussa on syytä huomata, että kuormituksen taustalla on monenlaisia syitä. Digitalisaatio ei suinkaan ole ainoa – tai edes merkittävin – syy sille, että monet työikäiset kuormittuvat ja uupuvat. Kuten vuoden 2018 Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) tulokset kertovat, kuormituksen taustalla on monenlaisia syitä, kuten ahkeruutta ja tehokkuutta painottava työetiikka, epävarmuus sekä monenlaiset työpaikan sisäiset tekijät, kuten kiire, huono johtaminen tai muut työyhteisön ongelmat. Työn kuormittavuuden taustalla on siis kenties ennen kaikkea organisationaaliset tekijät. Informaatioteknologia voi kuitenkin olla omiaan lisäämään työelämän kuormitustekijöitä. Esimerkiksi teknologian tuomat mahdollisuudet tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta voivat rohkaista ahkeruuteen ja tehokkuuteen pyrkiviä työntekijöitä tekemään töitä liiankin kanssa (ks. Green 2006, 69; Green ym. 2021, 4–5), mikä lisää työn kuormittavuutta. Työkulttuurin ongelmat voivat puolestaan näkyä esimerkiksi siinä, että työhön liittyvää viestintää ei kyetä rajoittamaan työaikoihin, vaan sähköposteja ja pikaviestipalveluiden viestejä lähetetään myös vapaa-ajalla, ja niihin usein odotetaan vastattavan työaikojen ulkopuolellakin (ks. Sutela 2020).

Työhyvinvoinnin parantamisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan taustalla näyttää kuitenkin olevan osin samat tavoitteet kuin digitalisaation edistämisessä. Työhyvinvoinnin edistämisessä korostuvat digitalisaation tapaan tuottavuuden, tehokkuuden ja kilpailukyvyn parantaminen, ja lisäksi kuormitusta pyritään vähentämään työperäisistä sairauksista aiheutuvien kustannusten välttämiseksi. Organisaatiot kehittävät toimintaansa yhä digitaalisemmaksi, ja samalla työntekijöihin kohdistuu enenevässä määrin paineita olla tehokas ja tuottava osa organisaatiota. Molemmissa ilmiöissä on siten taustalla Mannevuon (2020, 47) mainitsema tehokkuusajattelu ja työn rationalisointi, joissa korostuvat työntekijöiden työenergian hallinta sekä organisaation ja työympäristön kehittäminen hukan vähentämiseksi sekä tehokkuuden ja tuottavuuden maksimoimiseksi.

Tutkimieni dokumenttien valossa näyttää siltä, että työn psykososiaalisen kuormituksen lisääntymiseen on havahduttu politiikassa, ja keskustelua ilmiön ympärillä käydään paljon. Politiikan ja tutkimuksen saralla on myös tehty joitakin avauksia ja ehdotuksia kuormitukseen vastaamiseksi niin kansallisesti kuin EU-tasolla. Ensinnäkin esille on noussut työlainsäädännön muuttaminen vastaamaan paremmin nykyaikaisen digitalisoituvan työelämän tarpeisiin. Työaikalakia on jo Suomessa vuoden 2020 alusta muutettu (Eurofound 2021a, 4–5), ja lisäksi työturvallisuuslakiin ja työtapaturmalakiin on ehdotettu muutoksia, jotta niissä otettaisiin paremmin huomioon psykososiaalinen kuormitus ja kognitiivinen ergonomia. Lisäksi etätyön sääntelyä on ehdotettu lisättäväksi, jotta varmistetaan yhteisesti sovittujen, työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden varmistavien pelisääntöjen toteutuminen. (Akav01.) Konkreettisina toimenpiteinä dokumenteista nousi esiin erityisesti työuupumuksen riskin arviointiin tarkoitettu työuupumuksen liikennevalomalli (Ttl02), työn yksilölliseen

muokkaamiseen tähtäävä työn tuunaaminen (Ttl01), työhön liittyvää viestintää rajoittava oikeus olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella (Pro01; Eurofound 2022) sekä työajan lyhentämiseen pyrkivä nelipäiväinen työviikko (EUR01; Eurofound 2021a). Toimenpiteiden avulla pyritään hallitsemaan nykyaikaisen tietotyön kognitiivisia vaatimuksia sekä vähentämään ja ennaltaehkäisemään haitallista psykososiaalista kuormitusta. Ehdotukset ovat kuitenkin verrattain uusia avauksia, joten niitä ei ole vielä viety kovin laajalti käytäntöön. Näin ollen toimenpiteiden vaikutukset työn psykososiaaliseen kuormitukseen näkyvät luultavimmin vasta joidenkin vuosien viiveellä.

Kaiken kaikkiaan konkreettisia keinoja vähentää kuormitusta on toistaiseksi verrattain vähän, ja toimenpiteet esitetään useimmiten yleisellä tasolla. Tämä ei ole yllättävää, sillä politiikan tehtävänä on usein juuri antaa tavoitteet yhteiskunnassa harjoitetuille toimille, ja konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen jäävät eri toimijoille. Vastuu tavoitteiden saavuttamisesta ja siihen tarvittavista toimista on siten toimijoilla, kun taas poliittiset päättäjät vastaavat tavoitteiden määrittelystä ja jossakin määrin resurssien allokoinnista. Niinpä on luontevaa, että aineistossa mukana olleet politiikkadokumentit sisältävät varsin yleisluontoisia kuvauksia niin digitalisaation kuin työhyvinvoinnin edistämisestäkin. Toimenpiteiden yleisluontoisuus kertoo nähdäkseni myös siitä, että psykososiaalinen kuormitus on vasta viime vuosina noussut laajempaan keskusteluun, mikä on jatkumoa yleisemmin mielenterveysongelmia koskevalle keskustelulle ja mielenterveyden haasteita koskevien tabujen hälvenemiselle. Psykososiaaliseen kuormitukseen reagointi on siten vielä melko tuore ilmiö, ja siksi toimet ovat vielä lapsenkengissään. Toisaalta konkreettisten keinojen vähyys voi viitata myös siihen, että työn psykososiaalinen kuormitus on varsin toimiala- ja työpaikkakohtaista, minkä vuoksi yleisiä kaikille työpaikoille soveltuvia toimintaohjeita on vaikeaa antaa. Dokumenteissa työpaikkatasolla toteutettavissa toimenpiteissä onkin nähtävissä enemmän konkretiaa. Politiikan mahdollisuudet vaikuttaa työssä koettuun psykososiaaliseen kuormitukseen ovat tietysti rajalliset, mutta kuormituksen vähentämisen ja ennaltaehkäisyn jättäminen pelkästään työnantajien, työterveyshuollon ja viime kädessä työntekijöiden itsensä vastuulle, on ongelmallista. Vaarana on, että työpaikkojen välille muodostuu suuria eroja siinä, kuinka tehokkaasti työstä aiheutuvaan psykososiaaliseen kuormitukseen reagoidaan. Joillakin työpaikoilla kuormituksen vähentämiseen ja ennaltaehkäisyyn panostetaan paljon, kun taas toisilla työpaikoilla ei tehdä juuri mitään toimenpiteitä. Tästä syystä olisi tärkeää, että myös psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn laadittaisiin tarkemmat pelisäännöt, muiden työturvallisuuden edistämisen ja työtapaturmien ehkäisemisen säädösten tapaan.

Teknologian kehityksessä on viime aikoina korostunut tekoälyn käyttö apuvälineenä, ja erilaisia tekoälysovellutuksia on ollut esillä eri aloilla. Keskustelua on ollut erityisesti tekoälyn käytöstä kulttuurin ja tieteen aloilla. Tekoäly tuo monenlaisia uu-

sia mahdollisuuksia, mutta inhimillisen työn ja taitojen osalta ilmiö on monimutkainen. Ongelmallista on esimerkiksi tekijänoikeudet ja sen määrittely, kuka työn on todellisuudessa tehnyt – työn suorittanut henkilö, tekoälyn taustalla olevien materiaalien tuottajat vai kenties tekoälysovellus. Lisäksi on vaikea sanoa, vaatiiko tekoälyn käyttö enemmän vai vähemmän ammattitaitoa. Jos työn suorittamiseksi vaaditaan esimerkiksi tiettyjen parametrien syöttämistä tekoälysovellukseen, joka suorittaa tiedon prosessoinnin (tai ajattelun) voisi ajatella, että työn suorittaminen ei vaatisi yhtä paljon ammattitaitoa kuin saman tehtävän suorittaminen ilman tekoälyä. Toisaalta sopivien lähtötietojen syöttäminen sovellukseen vaatii ymmärrystä siitä, mitä tekoälyn avulla halutaan saavuttaa, jolloin inhimillisiä taitoja vaadittaisiin mahdollisesti jopa enemmän. Tekoälyn hyödyntäminen ongelmanratkaisuun ja luovaan työhön vaatisi siten kykyä hyödyntää tekoälysovellusta uudenlaisilla ja innovatiivisilla tavoilla. Mikäli tekoälyn käyttö korostuu yhä useammassa ammatissa ja työtehtävässä, tulee inhimillisen työn ja ammattitaidon merkityksen pohtiminen joka tapauksessa ajankohtaiseksi. Tekoälyn tuomiin työelämän muutoksiin pitäisi pyrkiä reagoimaan myös politiikassa, jotta voidaan välttyä tekoälyn potentiaalisilta työllisyyteen, työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen kohdistuvilta negatiivisilta vaikutuksilta.

Tässä tutkielmassa olen tuonut esille näkökulmia siitä, miten digitalisaatio voi edesauttaa työn psykososiaalisen kuormituksen lisääntymistä. Informaatioteknologia on kuitenkin vain osa laajempaa ongelmaa, ja työn kuormittavuuden juurisyyt ovat pohjimmiltaan muualla. Digitalisaatio on monella tapaa myös parantanut työhyvinvointia ja tuonut uusia mahdollisuuksia tehdä työtä tehokkaammin ja laadukkaammin. Digitalisaatio voi myös auttaa ratkaisemaan työn kuormittavuuteen liittyviä ongelmia, mistä Työn tuunaamisen -verkkovalmennus on hyvä esimerkki (Ttl01). Digitalisaatiota ei ole siten syytä demonisoida, eikä se ole tässä tutkielmassa ollut tarkoituksenanikaan. Pyrkimyksenäni on sen sijaan korostaa sitä, että olisi tärkeää pyrkiä tunnistamaan sellaiset ammatit, työtehtävät ja tilanteet, joissa informaatioteknologia aidosti parantaa työtä. Lisäksi teknologiavälitteisen viestinnän käytäntöjä tulisi tarkentaa, jotta sen negatiivisia vaikutuksia voitaisiin minimoida. Samalla voitaisiin karsia digitalisaation vaikutuksia niistä tehtävistä, joissa teknologia lähinnä haittaa työntekoa tai lisää sen kuormittavuutta. Olennaista on käydä keskustelua digitalisaation hyödyistä ja haitoista sekä pohtia sitä, millä tavoin teknologian käyttöä eri organisaatioissa on järkevää politiikan keinoin edistää.

6.2 Tutkimuksen toteutuksen arviointia

Maisterintutkielmani oli kaiken kaikkiaan varsin monisyinen prosessi, mikä on laadulliselle tutkimukselle tyypillistäkin. Prosessi ei näin ollen edennyt lineaarisesti ai-

heen valinnasta sekä tutkimustehtävän ja -kysymysten määrittelystä, teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen kautta empiiriseen osuuteen. Lineaarisen prosessin sijaan työstin tutkielmani eri osa-alueita vuoron perään aina sitä mukaa, kun osiot tuntuivat edistyvän. Esimerkiksi aineistonkeruu ei tapahtunut yhdellä kertaa, vaan etsin dokumentteja useamassa osassa. Tämä johtui siitä, että aineistonkeruuta aloittaessani en ollut vielä täysin varma siitä, millaisia dokumentteja aineistooni tulisi hankkia. Toisaalta se, että käytin aineistona juuri politiikkadokumentteja, tutkimusraportteja ja muita aihetta sivuavia julkaisuja, mahdollisti aineistonkeruun jakamisen useampaan osaan. Dokumentit olivat vapaasti saatavilla internetistä, minkä ansiosta minun ei tarvinnut suunnitella aineistonkeruun ajoitusta niin tarkasti, vaan kykenin hankkimaan lisäaineistoa tarvittaessa.

Aineistonkeruun lisäksi analyysin toteutus ei tapahtunut suoraviivaisesti yhdellä kertaa, vaan analysoin aineiston kahdessa osassa. Tällä tavoin sain ensimmäisellä analyysikerralla testattua aineiston sopivuutta ja analyysimenetelmän toimivuutta sekä samalla hahmotin paremmin tutkielmani kokonaisuutta. Analyysin ensimmäisen vaiheen jälkeen sain käsityksen siitä, millaisia dokumentteja minun tuli kerätä aineistoa täydentääkseni. Lisäksi onnistuin muokkaamaan analyysin käytännön toteutusta. Kun tutkielmani tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykseni sekä teoreettinen viitekehys hahmottuivat, ymmärsin paremmin, mitä asioita minun tuli analyysin kautta etsiä. Tämä oli mielestäni onnistunut ratkaisu, sillä se mahdollisti tutkimuksen kokonaisuuden jatkuvan muokkaamisen. Valitsemani dokumentit soveltuivat nähdäkseni hyvin tutkimustehtävään, ja sain analyysin kautta vastattua tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysi oli sopiva menetelmä tutkimustehtävääni vastaamiseksi. Aiemmat tutkimukset puolestaan antoivat hyvän pohjan politiikkadokumenttien tulkitsemiseen. Sosiologian ja taloustieteen klassikot toimivat taustoituksena työelämän muutokseen, työprosesseihin ja taitoihin. Samalla ne kuvaavat digitalisaationkin taustalla olevaa ajatusta kapitalismin muutospaineista ja innovaatioiden merkityksestä. Ajankohtaisemmat tutkimustulokset kertovat edelleen nykytyöelämän keskeisistä piirteistä ja työn haasteista sekä mielenterveyden ongelmien ja työn psykososiaalisen kuormituksen kehityksestä.

Tutkielmani on luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus, johon sovelsin myös post-kvalitatiivisen tutkimuksen perinteitä, millä on vaikutuksensa tulosten validiteettiin ja reliabiliteettiin. Post-kvalitatiivisessa tutkimuksessa teoriaa hyödynnetään lähinnä ajattelun välineenä. Niinpä, tässä tutkimuksessa kapitalistisen järjestelmän muutospaine, työelämän muutos, digitalisaation vaikutukset ja työn laadun ulottuvuudet yhdessä työn psykososiaaliseen kuormitukseen ja mielenterveyteen kytkeytyvien teorioiden ja tutkimusten kanssa, muodostavat viitekehyksen, jonka kautta tarkastelin aineistoa. Teoriat ja dokumentit toimivat siten pohjana tulkinnoilleni ja pohdinnoilleni digitalisaation vaikutuksista työelämään ja erityisesti työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Lähestymistapa on hyvin subjektiivinen, ja tutkielmassa käyttämäni teoriat

ja aineisto ovat vahvasti omiin näkemyksiini sidottuja. Näin ollen tutkimuksen tulokset eivät ole objektiivisia tai sellaisenaan selkeästi yleistettävissä. Tutkielmani on esseemäinen, ja sen tarkoituksena on erityisesti herättää ajatuksia ja toivon mukaan toimia keskustelun avaajana työelämän kehityksestä ja digitalisaation vaikutuksista. Digitalisaation vaikutukset työelämään ovat joka tapauksessa merkittäviä ja ne tulevat edelleen lisääntymään tulevaisuudessa. Tästä syystä aiheesta on syytä käydä keskustelua niin tieteen kuin mediankin alueilla.

Tutkimuksen subjektiivisen luonteen vuoksi validiteetin ja reliabiliteetin varmistaminen on haastavaa, kuten laadullisissa tutkimuksissa tavallisestikin. Tulosten oikeellisuuden ja luotettavuuden vahvistamiseksi olen pyrkinyt avaamaan tutkimusprosessini vaiheet yksityiskohtaisesti. Raportoimalla analyysin vaiheet ja koko tutkimuksen toteutuksen, autan lukijoita hahmottamaan tulosteni ja johtopäätösteni taustalla olevat päättelyketjut. Tämä vahvistaa tulosten luotettavuutta ja samalla edistää tutkimuksen toistettavuutta. Kyse on siis siitä, että olen pyrkinyt raportoimaan tutkimukseni mahdollisimman läpinäkyvästi, jotta tutkimusprosessin vaiheet johdannosta johtopäätöksiin ovat selkeästi nähtävillä ja näin myös arvioitavissa ja tarvittaessa toistettavissa.

6.3 Jatkotutkimukset

Olen tässä tutkielmassa tutkinut digitalisaatiota ja työn psykososiaalista kuormitusta erityisesti politiikan näkökulmasta. Kyse on siis erityisesti poliittisen tason tutkimisesta, jolloin työpaikkataso jäi tutkielmassani lähinnä maininnan tasolle. Tutkimuksen rajaaminen politiikkaan, jättää luonnollisesti tutkimuksen ulkopuolelle monenlaisia kiinnostavia näkökulmia, joten voisi kenties ajatella, että tutkielmani on vasta pintaraapaisu aiheesta. Digitalisaatio ja työn psykososiaalinen kuormitus ovat siinä määrin laajoja ilmiöitä, että niitä on mahdollista tutkia hyvin monista eri näkökulmista sekä erilaisilla tutkimusasetelmilla ja aineistoilla. Aihepiiri mahdollistaa niin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisiakin lähestymistapoja, ja monenlaiset metodologiset variaatiot ovat myös mahdollisia.

Ensinnäkin digitalisaatiota ja työn psykososiaalista kuormitusta olisi mahdollista tutkia poliittisen tason sijasta työpaikkatasosta käsin. Informaatioteknologian vaikutukset työelämään ovat hyvin moninaisia, joten tutkimusta olisi mahdollista tehdä siitä, miten digitalisaatio on vaikuttanut ammatteihin, työprosesseihin ja työn sisältöön. Konkreettiset vaikutukset työhön tarjoaisivat olennaista tietoa siitä, miten työelämä on digitalisaation myötä muuttunut, ja millaisia kehityssuuntia työelämään kytkeytyy. Muutosten vaikutusten lisäksi olisi mahdollista tutkia sitä, miten digitalisaatio tehostaa organisaatioiden toimintaa ja parantaa niiden tuottavuutta ja kilpailukykyä. Nähdäkseni tämä olisi tärkeää, jotta saataisiin selville tilanteet ja tehtävät,

joissa informaatioteknologia aidosti parantaa työelämää, sen sijaan, että teknologia tuodaan ikään kuin automaattisesti osaksi kaikkea työtä. Kaikissa tilanteissahan informaatioteknologia ei välttämättä mainittavasti tehosta työtä tai lisää työn laatua.

Työpaikkatasolla olisi mahdollista selvittää myös sitä aiheuttaako digitalisaatio työn psykososiaalisen kuormituksen kasvua, ja jos aiheuttaa, niin kuinka suuri vaikutus informaatioteknologialla on kuormitukseen. Tällaista tutkimusta on toki jo tehtykin, kuten tässä tutkielmassa on käynyt ilmi. Myös etätyön vaikutuksia kuormitukseen ja hyvinvointiin voisi selvittää, samoin kuin etätyön vaikutuksia työn sisältöön. Työpaikkatasolla olisi lisäksi mahdollista perehtyä tarkemmin Bravermanin deskilling -teesin ja digitalisaation väliseen yhteyteen, eli esimerkiksi siihen, missä määrin informaatioteknologia on aiheuttanut inhimillisen työn köyhtymistä.

Kuten olen aiemmin maininnut, viime aikoina tekoälyn käyttö apuvälineenä on noussut puheenaiheeksi niin mediassa, tieteessä kuin politiikassakin. Tekoälyn yleistymisen myötä lähitulevaisuudessa tulisi keskittyä myös tekoälyn käytön vaikutuksiin työelämässä. Tekoälyn eettisten näkökohtien tutkiminen esimerkiksi terveydenhoidossa tai tekijänoikeuksien määrittyminen tieteen ja kulttuurin aloilla olisivat sekä tieteellisestä että poliittisesta näkökulmasta keskeisiä. Tekoälyn vaikutuksia inhimillisen työn köyhtymiseen ja taitojen merkityksen rapautumiseen olisi myös tarpeen selvittää. Digitalisaation ja työelämän välisen dynamiikan tarkastelua voisi jatkaa edelleen poliittisesta tasosta käsin. Esimerkiksi digitalisaation edistämisen taustalla olevia tavoitteita ja argumentteja voisi selvittää politiikkadokumentteja tarkastelemalla. Lisäksi olisi mahdollista tutkia lähemmin esimerkiksi erilaisten tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyviä politiikkaprosesseja eri organisaatioissa. Muun muassa terveydenhoidon tai julkisen sektorin taloushallinnon järjestelmien taustalla olevat politiikkaprosessit voisivat tarjota arvokkaita näkökulmia siitä, miten tietojärjestelemien käyttöönotto tavallisesti etenee, ja millaisia vaiheita, argumentteja tai vaikkapa ongelmia prosessiin liittyy.

LÄHTEET

Bell, Daniel. 1999 (1973). The Coming of Post Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books.

Braverman, Harry & Foster, John Bellamy. 1998. Labor and Monopoly Capital: The Degredation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press.

Castells, Manuel. 2010 (1997). The Power of Identity. The Information Age – Economy, Society, and Culture. (2nd edition). Chichester: John Wiley & Sons.

Edgell, Stephen & Granter, Edward. 2020. The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work. (3rd edition). London: SAGE Publications.

Esping-Andersen, Gøsta. 1990. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Eurofound. 2020. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound. 2021a. Working time in 2019–2020. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound. 2021b. Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound. 2022. Living and working in Europe 2021. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Florida, Richard. 2019. The Rise of the Creative Class. (3rd edition). New York: Basic Books.

Green, Francis. 2006. Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton: Princeton University Press.

Green, Francis. 2013. Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis. Oxford: Oxford University Press.

Green, Francis., Felstead, Alan., Gallie, Duncan & Henseke, Golo. 2021. Working Still Harder. ILR Review 75:2, 458–487. DOI: 10.1177/0019793920977850.

Grugulis, Irena & Lloyd, Caroline. 2010. Skill and the Labour Process: The Conditions and Concequences of Change. Teoksessa Thompson, Paul & Smith, Chris (eds.). Working Life: Renewing Labour Process Analysis. Critical Perspectives on Work and Employment. Hampshire: Palgrave Macmillan, 91–112.

Hakulinen, Christian., Elovainio, Marko., Arffman, Martti., Lumme, Sonja., Pirkola, Sami., Keskimäki, Ilmo., Manderbacka, Kristiina & Böckerman, Petri. 2019. Mental disorders and long term labour market outcomes: nationwide cohort study of 2 055 720 individuals. Acta Psychiatrica Scandinavica 140:4, 371–381. DOI: 10.1111/acps.13067.

Högbacka, Riitta & Aaltonen, Sanna. 2015. Refleksiivisyyden ulottuvuudet. Teoksessa Aaltonen, Sanna & Högbacka, Riitta. (toim.) Umpikujasta oivallukseen: refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press, 9–31.

Jackson, Alecia Youngblood & Mazzei, Lisa. 2012. Thinking with Theory in Qualitative Research: Viewing Data Across Multiple Perspectives. London: Routledge.
Jokinen, Arja. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Vuori, Jaana. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/. Viitattu 15.4.2023.
Julkunen, Raija. 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
Järvensivu, Anu. 2016. Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53:3, 178–188. https://journal.fi/sla/article/view/59157.
Kalakoski, Virpi., Selinheimo, Sanna., Paajanen, Teemu., Ylisassi, Hilkka., Käpykangas, Sari., Valtonen, Teppo., Turunen, Jarno., Ojajärvi, Anneli., Toivio, Pauliina., Lahti, Heidi., Järnefelt, Heli & Hannonen, Heli. 2020. SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla: Interventiotutkimuksen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139771/SujuKE-loppuraportti-web.pdf?sequence=8&isAllowed=y.
Korhonen, Maija & Rikala, Sanna. 2020. Toipumista työtä varten: työn moraaliset järjestykset työuran katketessa mielenterveyssyistä. Sosiologia 57:3, 260–277. https://elektra-helsinki-fi.ezproxy.jyu.fi/se/s/0038-1640/57/3/toipumis.pdf.
Korkman, Sixten. 2012. Talous ja utopia. (2. painos). Jyväskylä: Docendo.
Mannevuo, Mona. 2020. Ihmiskone töissä – Sotienjälkeinen Suomi tehokkuutta tavoittelemassa. Tallinna: Gaudeamus.
Mannevuo, Mona. 2021. Työuupumuksen historiaa Suomessa: röntgenkuvauksista masennusdiagnooseihin. Ilmiö. https://ilmiomedia.fi/artikkelit/tyouupumuksen-historiaa-suomessa-rontgenkuvauksista-masennusdiagnooseihin/ Viitattu 5.4.2023.
Marx, Karl & Friedrich Engels. 1976 (1848). Kommunistisen puolueen manifesti. Helsinki: Kansankulttuuri.
Mattila-Holappa, Pauliina. 2018. Mental health and labour market participation among young adults. Studies in social security and health 152. Helsinki: Kela. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/246119/Studies_in_social_security_152_accessible.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
Mikkilä, Tuomo. 2021. Mielenterveysongelmat ja aktiivinen työvoimapolitiikka: systemaattinen kirjallisuuskatsaus mielenterveysongelmien vaikutuksista työmarkkinamenestykseen sekä työvoimapolitiikan ratkaisukeinoista. Kandidaatintutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/76160.
Nurmi, Jari-Erik., Ahonen, Timo., Lyytinen, Heikki., Lyytinen, Paula., Pulkkinen, Lea & Ruoppila, Isto. 2018. Ihmisen psykologinen kehitys. (7. painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
Polanyi, Karl. 2001 (1944). The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. Boston: Beacon Press.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, Pasi. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 63–80.
Schumpeter, Joseph Alois. 2010 (1943). Capitalism, Socialism and Democracy. London: Routledge.
Spencer, Renée., Pryce, Julia M. & Walsh, Jill. 2014. Philosophical Approaches to Qualitative Research. Teoksessa Leavy, Patricia (toim.). The Oxford Handbook of Qualitative Research. Oxford: Oxford University Press, 81–98.
St. Pierre, Elizabeth Adams. 2021. Post Qualitative Inquiry, the Refusal of Method, and the Risk of the New. Qualitative Inquiry 27:1, 3–9. https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1077800419863005.
Sutela, Hanna. 2020. Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Tieto & Trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/suomessa-tyoasiat-laikkyvat-vapaa-ajalle-yleisemmin-kuin-muualla-euroopassa/ Viitattu 4.4.2023.
Sutela, Hanna., Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.
Taskinen, Pertti. 2020. Suomessa työajat joustavat, mutta myös työn tekijät joustavat. Tieto & Trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/suomessa-tyoajat-joustavat-mutta-myos-tyon-tekijat-joustavat/ Viitattu 4.4.2023.
Tuulio-Henriksson, Annamari & Blomgren, Jenni. 2018. Mielenterveysperusteiset sairauspäivärahakaudet vuosina 2005–2017. Työpapereita 136. Helsinki: Kela. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233885/Tyopapereita136.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
Työaikalaki 2019. 872/5.7.2019.
Työturvallisuuslaki 2002. 738/23.8.2002.
Valtioneuvosto 2022. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. https://tietokayttoon.fi/documents/1927382/114201550/Haettavana+olevien+teemojen+kuvaukset.pdf/d1a2ab61-8f85-db7e-849f-d9542e1695da/Haettavana+olevien+teemojen+kuvaukset.pdf?t=1647935522069. Viitattu 29.6.2022.
Vuori, Jaana. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/. Viitattu 15.4.2023.
Weber, Max. 2011. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Beijing: Intercultural Publishing.

LIITTEET

LIITE 1: AINEISTOLÄHTEET

Akava. 2022. Työelämäohjelma – Hyvinvoinvana työssä. Helsinki: Akava. https://akava.fi/tavoitteet/tyollisyys/tyoelamaohjelma-hyvinvoivana-tyossa/. Viitattu 8.5.2023. **Koodi: Akav01.**

Euroopan komissio. 2021. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027: Työterveys ja -turvallisuus muuttuvassa työelämässä. Bryssel: Euroopan komissio. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: EUK01.**

Euroopan työviranomainen. 2022. Voisiko työviikko olla tulevaisuudessa nelipäiväinen? [Uutisartikkeli]. Bryssel: EURES. https://eures.ec.europa.eu/could-four-day-working-week-be-future-your-employees-2022-11-14_fi. Viitattu 8.5.2023. **Koodi: EUR01.**

Haavasoja, Tuula., Hakola, Anna., Höykinpuro, Timo., Lehtoranta, Tanja., Myllynen, Sanna-Mari., Rajamäki, Leena., Rauramo, Päivi & Vihersalo, Merja. 2021. Työ ja mielenterveys. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/julkaisu/tyo-ja-mielenterveys/#1fccaafa. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: TTK01.**

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne. 2022. Työuupumuksen arviointi Burnout Assesment Tool (BAT) -mentelmällä. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/handle/10024/145527. Viitattu 5.5.2023. **Koodi: Ttl02.**

Mäkynen, Maria. 2023. Oikeus olla tavoittamattomissa. [Blogiteksti]. Helsinki: Ammattiliitto Pro. https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/oikeus-olla-tavoittamattomissa. Viitattu 8.5.2023. **Koodi: Pro01.**

Sauni, Riitta. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161450. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: STM02.**

Seppälä, Piia., Rivinoja, Telma., Virkkala, Jussi., Punakallio, Anne., Velin, Riitta., Lapveteläinen, Nina., Hirvonen, Maria & Hakanen, Jari. 2021. Työn imua työtä tuunaamalla: Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/handle/10024/142633. Viitattu 8.5.2023. **Koodi: Ttl01.**

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. STM-konsernin strategia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://stm.fi/strategia. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: STM03.**

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Valtionneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:1. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79471. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: STM01.**

Valtioneuvosto. 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma. Viitattu 3.5.2023. **Koodi: VN01.**

LIITE 2: ANALYYSIMATRIISI

Aineistoesimerkki/aineistositaatti	Koodit	Teemat
-Sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä julkisen hallinnon tuottavuuden parantaminen organisatorisin ja teknologisin ratkaisuin. (VN01) -Tavoitteena varmistaa hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohja digitalisoituvassa ja nopeasti kehittyvässä maailmantaloudessa (VN01) -Hallinnon ja koko yhteiskunnan digitalisaation ja reaaliaikaisen talouden edistäminen (VN01) -Pohjoismaiden toimiminen edelläkävijöinä ilmastonmuutoksen torjunnassa, digitalisaatiossa, kulttuurissa ja puolustuksen saralla. (VN01) -EU:n digitaalistrategian tarkoituksena on yhdessä Euroopan vihreän kehityksen ohjelman ja Euroopan uuden teollisuusstrategian kanssa tuottaa mm. investointeja, edistää kasvua ja innovaatioita sekä lisätä työpaikkoja ja joustavuutta. (EUK01)	Hallinnon ja yhteiskunnan digitalisaatio; tuottavuuden parantaminen; rahoituspohja; EU:n digitaaliset sisämarkkinat; reaaliaikainen talous; edelläkävijyys; investoinnit; kasvu; innovaatiot; työpaikat; joustavuus	Digitalisaation edistämisen tavoitteet
-2020-luvun valttikortteina mm. investoinnit kasvun lähteisiin, korkeasti koulutettu ja osaava väestö, tutkimus- ja yrittäjyysmyönteinen ilmapiiri, uusien teknologioiden hyödyntäminen. (VN01) -Talouskasvun tärkein tekijä tuottavuuden kasvu, jossa keskeistä osaaminen ja innovaatiot. (VN01) -Osaamisen lisäksi teknologinen kehitys on keskeinen tuottavuutta lisäävä tekijä Suomessa. (VN01) -”Tekniikan kehitys voi tarjota työntekijöille uusia mahdollisuuksia heidän elämänsä ja uransa kaikissa vaiheissa.” (EUK01)	Työelämän muutos; investoinnit; talouskasvu; robotisaatio, digitalisaatio, automatisaatio; tuottavuus; osaaminen; innovaatiot; kansantalouden kestävyys; kilpailukyky; työmahdollisuudet	Digitalisaation edistämisen perustelut
-Alustatalouden ja digitalouden yritysten verotuksen varmistaminen. (VN01) -Yritysten taloushallinnossa pyritään siirtymään kohti täydellistä automatisointia sähköisen kuitin ja laskun avulla. (VN01)	Digitaalisten palveluiden verotus; alustatalouden vero-	Digitalisaation edistämisen toimenpiteet

-Edistetään eettisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää datapolitiikkaa ja tekoälypoliittisen sääntelykehikon kehittämistä sekä selvitetään tekoälyä ja algoritmeja käsittelevän unionin sääntelyviraston perustamista. (VN01) -Edistetään EU:n digitalisaatiopolitiikkaa, jossa pyrkimyksenä ylikansallisten alustapalveluiden kestävä sääntely, EU:n digitaalisten sisämarkkinoiden ja kilpailukyvyn vahvistaminen sekä yritysten ja yksilöiden tietosuojan ja digitaalisten toimintaedellytysten vahvistaminen. (VN01) -Seurataan tekoälyjärjestelmien vaikutuksia kansalaisten yhdenvertaisuuteen ja varmistetaan, ettei niissä käytetä syrjiviä toimintamalleja. (VN01) -Sote-datan laajamittaista ja joustavaa hyödyntämistä pyritään edistämään tietosuojasta huolehtien. (VN01) -Edistetään uusien teknologioiden avulla joustavaa elämistä, paikasta riippumatonta työskentelyä ja yrittämistä sekä valtiontehtävien organisointia monipaikkaisuus ja älyteknologian mahdollistama paikkariippumattomuus huomioiden. (VN01) - Otetaan käyttöön digitaalisia ja mobiileja palveluratkaisuja (sote-sektorilla) ja kehitetään tietojärjestelmiä ja tietovarantojen käyttöä. (VN01) -EU:n jäsenvaltioiden tulee huomioida vihreä siirtymä ja digitalisaatio kansallisissa työterveys- ja työturvallisuusstrategioissaan. (EUK01) -Vihreä siirtymä ja digitalisaatio edellyttävät yritysten, erityisesti pk-yritysten, tukemista kohdennetun ohjauksen, tiedon jakamisen ja digitaalisten välineiden avulla, jotta varmistetaan työntekijöiden suojelu, kestävä kehitys ja kilpailukyky. (EUK01)	tus; reaaliaikainen talous; taloushallinnon automatisointi; sähköinen kuitti ja lasku; datapolitiikka, digitalisaatiopolitiikka; alustapalveluiden sääntely; digitaaliset sisämarkkinat; tietosuojan vahvistaminen; digitaaliset toimintaedellytykset; tekoälyjärjestelmien yhdenvertaisuus; sote-datan hyödyntäminen; digitaaliset palvelut; joustava eläminen, työ ja yrittäjyys; paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus; tukipalvelut; ohjaus, tiedon jakaminen ja digitaaliset välineet	
-Tavoitteena maailman paras työelämä. ”Onnellisten ja hyvinvoivien ammattilaisten Suomi, missä jokaisen tiedot ja taidot ovat työelämän käytössä”. (VN01)	Terveys, hyvinvointi; riskien hallinta; kuormituksen	Työhyvinvoinnin edistämisen ja

-Tavoitteena edistää työkykyä ja terveyttä kaikilla työpaikoilla ja päätöksenteossa. (STM01) -Työterveyshuollon ja työpaikan työterveysyhteistyön tavoitteena ihmisten työskentely pitempään ja terveempinä (työllisyysaste tärkeä yhteiskunnan toiminnalle). (STM01) -Työurien pidentämisessä huomio mm. nuorten nopeassa siirtymässä työelämään sekä työkyvyttömyydestä johtuvien katkosten tai työuran päättymisten välttäminen. (STM02) -Elin- ja työympäristön terveyden ja turvallisuuden parantaminen. (STM03) -Psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja siihen puuttuminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa organisaatioiden tuottavuuden turvaamiseksi ja kustannusten vähentämiseksi. (Akav01) -Työn imua työtä tuunaamalla -verkkovalmennuksen avulla pyritään lisäämään psykososiaalisia voimavaroja ja haasteita sekä vähentämään liiallista kuormitusta. (Ttl01) -Työuupumuksen liikennevalomallin tavoitteena on helpottaa työuupumuksen varhaista tunnistamista, ehkäisemistä ja toimenpiteiden nopeaa aloittamista sekä uupumuksen erottamista muista rasituksista. (Ttl02) -EU:n strategiakehyksen päätavoitteina ovat vihreän ja digitaalisen siirtymän sekä väestörakenteen muutoksen aiheuttamien työelämämuutosten ennakointi ja hallinta, työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyn tehostaminen, tuleviin terveyskriiseihin varautumisen kehittäminen. (EUK01) -Right to disconnect -direktiivin tavoitteena on kieltää työajan ulkopuolella tapahtuvat yhteydenotot. (Pro01) -Nelipäiväisen työviikon tarkoituksena on parantaa työntekijöiden motivaatiota ja keskittymistä, edistää työstä palautumista ja auttaa ehkäisemään työuupumusta sekä tukea työn ja muun elämän tasapainoa. (EUR01)	vähentäminen; psykososiaalisten voimavarojen vahvistaminen; osaaminen, koulutus; työurien pidentäminen; elin- ja työympäristö; tuottavuuden turvaaminen; kustannusten vähentäminen; työuupumuksen varhainen tunnistaminen; työelämämuutoksiin reagoiminen; terveyskriiseihin varautuminen; yhteydenottojen rajoittaminen; keskittymisen ja motivaation lisääminen; palautumisen edistäminen; työn ja muun elämän tasapaino	työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan tavoitteet

-Työelämän muutokset aiheuttavat haasteita. Erityisesti kiire, epävarmuus, kasvavat osaamisvaatimukset, jatkuva tavoitettavissa olo, lyhyet työsuhteet, muutostila sekä kognitiivinen kuormittavuus ja monisuorittaminen ovat nykytyöelämän haasteita. (STM01) -”Työhön liittyvillä psykososiaalisilla riskeillä ja kognitiivisella ergonomialla on suuri inhimillinen ja taloudellinen merkitys, ja ne tulevat lähitulevaisuudessa lisääntymään.” (STM01) -Hyvä työympäristö tukee kestävää kehitystä sekä yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä sekä parantaa yritysten tuottavuutta. (STM02) -”Erityisesti työturvallisuuslaki, joka on säädetty pitkälti fyysisen työn lähtökohdista, on vanhentunut eikä riittävästi huomioi riittävästi psykososiaalista kuormitusta.” (Akav01) -”Lainsäädäntö ei tunnista etätyön käsitettä eikä etätyötä ole otettu riittävästi huomioon työaika-, työturvallisuus- ja tapaturmasääntelyssä.” (Akav01) -”Työelämän uudet kehityssuunnat, kuten teknologiset muutokset ja lisääntynyt etätyöskentely edellyttävät, että työntekijät kokeilevat uusia työnteon tapoja, hyödyntävät osaamistaan monipuolisesti ja pystyvät tekemään tämän oma-aloitteisesti.” (Ttl01) -Työuupumuksen tunnistamista ja ehkäisemistä vaikeuttaa olemassa olevien mittareiden taustalla olevien määritelmien kirjavuus, kognitiivisen toiminnan häiriöiden puuttuminen mittareista, validoitujen uupumuksen raja-arvojen puuttuminen sekä menetelmien ja testikäsikirjojen maksullisuus. (Ttl02) -”Terveelliset ja turvalliset työolot ovat terveen ja tuottavan työvoiman edellytys. Yhdenkään työntekijän ei pitäisi kärsiä työperäisistä sairauksista tai altistua työtapaturmille. Työolot ovat myös tärkeä osa EU:n talouden kestävyyttä ja kilpailukykyä.” (EUK01)	Työelämän muutoksen haasteet; inhimillinen ja taloudellinen merkitys; kasvava ongelma; kestävä kehitys; sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys; tuottavuus; lainsäädännön puutteet; omaaloitteisuus, uudet työtavat; työuupumusmittareiden puutteet; EU:n talouden kilpailukyky ja kestävyys; työperäisten sairauksien kustannukset; etätyön riskit; jatkuva tavoitettavissa oleminen; työkulttuuri; palautuminen, tyytyväisyys, organisaatiositoutuminen	Työhyvinvoinnin edistämisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan perustelut

-Työtapaturmat ja työperäiset sairaudet aiheuttavat merkittäviä kustannuksia, vuosittain yli 3,3 % BKT:stä, EU:n taloudelle. (EUK01) -Etätyön psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä ovat mm. työn ja yksityiselämän rajojen hälveneminen, jatkuva tavoitettavissa olo, sosiaalisen vuorovaikutuksen puute sekä tieto- ja viestintäteknologian lisääntyvä käyttö. (EUK01) -Microsoftin tekemän selvityksen perusteella 30 % suomalaisista koki, että työnantaja ei välitä työn ja vapaa-ajan tasapainosta, ja pandemian jälkeen esim. Teamsin kautta lähetettiin 42 % enemmän viestejä työajan ulkopuolella. (Pro01) -”Elämme erittäin kilpailuhenkisessä ja vaativassa työympäristössä. Työnantajat haluavat yhä enemmän irti työntekijöistään, mikä merkitsee työmäärän ja odotusten kasvua.” (EUR01) -Nelipäiväinen työviikko mahdollistaisi paremman levon ja palautumisen, ja voisi lisätä tyytyväisyyttä ja edistää organisaatioon sitoutumista. (EUR01)		
-Kehityksessä myös myönteisiä piirteitä: henkilöstön työhyvinvoinnin merkityksen tiedostaminen (mm. tuottavuus), työnantajan tarjoamat mahdollisuudet pitää huolta työhyvinvoinnista, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien paraneminen. (STM01) -Terveyttä edistävän työpaikan piirteitä ovat mm. hyvät työolot ja työn organisointi, turvallinen ja terveellinen työympäristö, terveyttä edistävä työkulttuuri. (STM01) -Työterveyshuollon ja työturvallisuuden lainsäädäntö sekä hyvä työterveyshuoltokäytäntö perustana työhyvinvoinnille (vaatimus laadukkaista ja vaikuttavista työterveyspalveluista). (STM01) -Kehitetään digitaalisia ja etäpalveluita palveluiden saatavuuden parantamiseksi. (VN01)	Työelämän positiiviset kehityssuunnat; työolot; työn organisointi; työkulttuuri; sosiaalinen pääoma; luottamus; työyhteisön tuki; yhteistyö, työterveysyhteistyö; digitaaliset ja mobiilit palveluratkaisut (palveluiden saatavuus); osaaminen ja	Työhyvinvoinnin edistämisen ja työn psykososiaalisen kuormituksen hallinnan toimenpiteet

-Työntekijöiden, työnantajien, työterveyshuollon, työmarkkinajärjestöjen, Työterveyslaitoksen, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Työturvallisuuskeskuksen, Tapaturmavakuutuskeskuksen ja Työsuojelurahaston sekä aluehallintoviraston yhteistyö keskeistä työterveyden ja -turvallisuuden kehittämisessä. (STM02) -Työturvallisuuskulttuuriin kasvaminen ja kasvattaminen ammatillisessa koulutuksessa, työuran alkuvaiheessa ja perehdytyksessä. Johtamiskoulutukseen tulee lisätä turvallisuus- ja työkykyjohtamisen periaatteet. (STM02) -Työkyvyn hallinta tarkoittaa työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä. (TTK01) -Kirjallinen kuvaus työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytänteistä. (TTK01) -Työntekijän työkykyyn nähden optimaalinen työn mitoitus on keskeinen työkyvyttömyyttä ehkäisevä sekä masennuksesta toipumista ja työkyvyn palautumista edistävä tekijä. (TTK01) -Esihenkilöille tarvitaan perehdytystä psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisesta ja ennaltaehkäisystä sekä voimavarojen vahvistamisesta. (TTK01) -Oireettomuus ei saisi olla työhön paluun kriteeri, vaan tulisi pyrkiä hyödyntämään ja tukemaan työntekijän olemassa olevaa työkykyä mm. työtä muokkaamalla ja osasairauspäivärahaa hyödyntäen. (TTK01) -”Työturvallisuuslaissa tulee säännellä täsmällisemmin, velvoittavammin ja kattavammin psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen arvioinnista, mittaamisesta ja seurannasta sekä ennaltaehkäisystä.” (Akav01) -Säännökset jatkuvasta, terveyttä vaarantavasta psykososiaalisesta kuormituksesta ja työuupumuksesta tulee lisätä työtapaturma- ja ammattitautilakiin, huomioiden ammattitaudin näkökulma sekä korvattavuus ja sairaanhoidon korvaukset. (Akav01)	koulutus; lainsäädäntö; työkyvyn hallinta; työn mitoitus; olemassa oleva työkyky; työn muokkaus; osasairauspäiväraha; työaikalain, työturvallisuuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain sekä työterveyslain uudistaminen; etätyön määritelmät, käytännöt ja pelisäännöt; työergonomian varmistaminen; työn tuunaaminen; verkkovalmennus; työuupumuksen liikennevalomalli; voimavarojen vahvistaminen, ihmislähtöinen ja arvostava johtaminen, työkulttuuri, työn kehittävyys ja itsenäisyys, työolosuhteiden muokkaaminen; avun pyytäminen työhön, uusien	

-”Etätyön määritelmä lisätään lainsäädäntöön. Etätyöhön liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia täsmennetään tarvittavin osin työaikalaissa, työturvallisuuslaissa ja työtapaturmalaissa.” Akav01) -Etätyön määrästä ja käytännöistä voidaan sopia paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnassa, ja toimintaohjeisiin tulee kirjata ainakin työaikaan, työn tauottamiseen ja työajan seurantaan liittyvät järjestelyt sekä työnantajan etätyövakuutuksen kattavuus. (Akav01) -Työterveyslaissa tulee säätää työnantajan velvollisuudesta varmistaa työergonomia myös etätyössä. (Akav01) -Työn tuunaaminen on yksilöllistä ja työntekijälähtöistä työn sisällön ja työtapojen muokkaamista, jossa voidaan keskittyä lisäämään työn rakenteellisia ja sosiaalisia voimavaroja sekä haastevaatimuksia tai vähentämään työn estevaatimuksia. (Ttl01) -Työn imua työtä tuunaamalla -verkkovalmennus mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman, työntekijän yksilölliset tarpeet huomioivan työhyvinvoinnin kehittämisen, joka on lisäksi nykytyöelämään soveltuva ja tutkimusten mukaan toimiva. (Ttl01) -Verkkoavusteisia, työntekijälähtöisiä työn kehittämismenetelmiä voidaan tulevaisuudessa hyödyntää työterveyden edistämisessä. (Ttl01) -Työuupumuksen liikennevalomalli määrittelee raja-arvot todennäköiselle työuupumukselle (punainen alue), kohonneelle työuupumuksen riskille (keltainen alue) ja ei työuupumusoireita -tilanteelle (vihreä alue). Raja-arvot perustuvat Belgiassa ja Hollannissa kehityn Burnout Assesment Tool (BAT) -menetelmän eli työuupumuksen itsearviointikyselyn, kliiniseen validointiin. (Ttl02) -BAT-kyselyn (ja liikennevalomallin raja-arvojen) tarkoituksena on toimia esim. työterveyshuollon työkaluna kuormittuneen työntekijän tilannetta arvioitaessa ja siitä keskusteltaessa. (Ttl02)	taitojen opettele-minen ja palautteen pyytäminen; työhyvinvointia tukevat digitaaliset ratkaisut; vaarallisten töiden riskien vähentäminen teknologialla; tekoälyn käytön sääntely; rahoitus; direktiivien tarkistaminen; Terveellinen työ -kampanja; työsuojelun tehostaminen digitalisaation avulla; työehtosopimusten tarkistaminen/päivittäminen; oikeus olla tavoittamattomissa; etä- ja hybridityön pelisäännöt; nelipäiväinen työviikko	

-Kuormitusta voidaan vähentää mm. voimavarojen vahvistamisen, ihmislähtöisen ja arvostavan johtamisen, yhteistyötä korostavan työkulttuurin, työn kehittävyyden ja itsenäisyyden sekä työtehtävien, työaikojen ja työtilojen muokkaamisen avulla. (Ttl02) -Työntekijä voi itse arjessaan muokata eli tuunata työtään mm. pyytämällä apua työtehtäviin, opettelemalla työssä vaadittavia taitoja ja pyytämällä palautetta työstään. (Ttl02) -Digitaaliteknologian avulla voidaan tarjota työntekijöille, myös vammaisille tai ikääntyneille, ja työnantajille terveyttä ja hyvinvointia tukevia digitaalisia ratkaisuja. (EUK01) -Robotisaatio, tekoäly ja etätyö auttavat vähentämään vaarallisten tehtävien riskejä esim. saastuneissa paikoissa, kuten jätevesijärjestelmissä tai kaatopaikoilla työskenneltäessä. (EUK01) -Euroopan komissio ehdottaa tekoälyyn liittyvän oikeudellisen kehyksen luomista, jossa käsitellään tiettyjen työllisyyden, työntekijöiden johtamisen ja itsenäisen ammatinharjoittamisen aloilla hyödynnettävien tekoälyjärjestelmien riskejä. (EUK01) -Euroopan komissio rahoittaa psykososiaaliseen hyvinvointiin liittyvien riskien torjuntaan tähtääviä hankkeita. (EUK01) -Euroopan komissio aikoo vuoteen 2023 mennessä tarkistaa työpaikoista ja näyttöpäätetyöstä annettuja direktiivejä nykyaikaistaakseen digitalisaatioon liittyvää työterveyden ja -turvallisuuden lainsäädäntökehystä. (EUK01) -”Komissio aikoo käynnistää EU-OSHA:n Terveellinen työ -kampanjan 2023–2025, jossa käsitellään turvallisen ja terveellisen digitaalisen tulevaisuuden luomista ja erityisesti psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä.” (EUK01) -Komissio kehottaa jäsenvaltioita ajantasaistamaan lainsäädäntöään, jotta niissä huomioidaan paremmin vihreän ja digitaalisen siirtymän tuomat työterveyden ja -turvallisuuden riskit ja mahdollisuudet. (EUK01)		

-Työsuojelutarkastusten tehostamisessa tulisi käyttää digitaalisia välineitä, jotta lainsäädännön rikkomisia voidaan ehkäistä ja havaita. (EUK01) -”Komissio kehottaa työmarkkinaosapuolia ryhtymään toimiin ja saattamaan vuoteen 2023 mennessä ajan tasalle voimassa olevat alojen väliset ja alakohtaiset sopimukset, jotta voidaan käsitellä uusiin digitaalisiin työmarkkinoihin ja erityisesti psykososiaalisiin ja ergonomisiin riskeihin liittyviä työterveys- ja työturvallisuuskysymyksiä.” (EUK01) -Työmarkkinaosapuolten tulisi etsiä yhteisesti sovittuja ratkaisuja etätyön ja digitalisaation haasteisiin sekä käsittelemään oikeutta olla tavoittamattomissa. (EUK01) -Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) voi tarjota rahoitusta paremmin mukautettuihin työympäristöihin sekä digitaalisiin ratkaisuihin ja laitteisiin. (EUK01) -Euroopan parlamentti on hyväksynyt vuoden 2021 alussa oma-aloitemietinnön, jossa huomioidaan oikeus olla tavoittamattomissa ja kehotetaan komissiota laatimaan lakiesitys aiheesta. Suomessa oikeus olla tavoittamattomissa on jo osassa työpaikoista kirjattu työehtosopimukseen. (Pro01) -Turvallisemmista etä- ja hybridityön pelisäännöistä tulisi käydä enemmän keskustelua. (Pro01) -Nelipäiväinen työviikko voi jopa edistää tuottavuutta, vaikka usein väitetään, että lyhyempi työviikko vähentää tuottavuutta. (EUR01) -Nelipäiväisen työviikon avulla voitaisiin lisätä tuottavuutta, edistää palautumista ja ehkäistä työuupumusta, parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, lisätä organisaatiositoutumista sekä auttaa säästämään polttoaine- ja työmatkakuluissa ja pienentää hiilijalanjälkeä. (EUR01)		