

Äänitiedosto

[Kaisla Pietilä.mp3](#)

Tallenne

Kaisla Pietilä:

Työntekijänsä kiittää, mutta entä jos leipä on kuivaa jo pöytään kannettaessa?

Työntekijät niin tehtäisiin kuin toimistoissa palaavat loppuun. Nykyisin jopa joka neljäs suomalainen työntekijä uupuu ja sadat tuhannet masentuvat. Löytyykö tilalle aina joku vähän joustavampi, tehokkaampi tai ahkerampi?

Minä olen Kaisla Pietilä ja tänään mun kanssa Zoomin välityksellä on keskustelemassa työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Ari Väänänen ja meillä on tosiaan aiheena työelämän kuormittavuus. Tervetuloa.

Ari Väänänen:

Kiitoksia paljon.

Kaisla Pietilä:

Joo elikkä tuota terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen teettämän tutkimuksen mukaan joka viides nainen ja noin 15% miehistä on. Kokeilu niinku merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta, että. Oletko niinku tuo selvittää tätä niinku että mitä tää kuormittuminen tavallaan tarkoittaa ja näin.

Ari Väänänen:

Joo tuota kuormittuminen käsitteenä voi tarkoittaa sitten tietysti monia asioita ja se on subjektiivinen. Tuota hyvinvoinnin kuvaaja, että että siellä voi sisällä olla sitten tuota erilaisia tuota mielen hyvinvointiin liittyviä haasteita, että että jos tuossa kysymyksessä ei ole erityisesti niin kuin yksilöity sitä, että mistä se kuormittuminen johtuu, niin se tietenkin voi voi tuota kummuta sitten hyvin monenlaista elämän haasteista.

Kaisla Pietilä:

Joo tuota. Oli tosiaan aiemmin puhetta tästä psyykkisestä haavoittuvuudesta. Niin voisitko siitä vähän kertoa lisää ja niinku mikä sen tavallaan yhteys tähän on?

Ari Väänänen:

Joo mielellään tuota mä jotenkin ajattelen niin että toi kuormitus käsitteenä juontaa niinku jos ajattelee silleen tavallaan tämmöistä tieteellistä maailmaa niin semmoinen. Tästä semmoisesta ajatuksesta, että meillä on erilaisia niinku ympäristössä riskejä ja tämmöisiä virologian tuota tekijöitä, jotka sitten jollain tavalla sitten aiheuttaa ihmisen terveyteen niinku tämmöisiä tuota mahdollisia muutoksia väestötasolla ja ja tota.

Esimerkiksi nyt korona tietysti on hyvin tämmöinen keskeinen keskeinen tota riskitekijä ollut viimeisen parin vuoden aikana, mutta sitten niinku tavallaan jos puhutaan haavoittuvuudesta.

Ja psyykkisestä haavoittuvuudesta mistä mä oon puhunut niin?

Se on sitten enempi niinku sitten tommonen yhteiskunta tieteellisempi näkökulma tähän tähän kysymykseen, että että kuormittumisen kautta jos sitä ajatellaan, niin tuota meillä on on tuota kenties ympäristössä ja joku määrä erilaisia kuormitustekijöitä ja ne.

Sitten vaikuttaa ihmiseen niin kuin tietyllä tavalla. Oli hän sitten minkä ikäinen tai tai tuota mitä etnistä ryhmää tai sukupuolta ja niin edespäin pois tuota.

Edustava että että että se haavoittuvuus siihen tuo semmosen näkökulman, että meillä on niin kuin semmoinen aktiivinen toimija, joka toimii niinku kulttuuristen ja historiallisten tuota.

Tulkintakehys työnsä kautta ja ja tota esimerkiksi mielenterveyden kohdalla se ajatus menee niin, että että meillä on isoja isoja kulttuurisia ja työelämään liittyviä muutoksia ne niinku heijastuu sitten siihen ihmisen toimintaan ja ajatteluun, tapoihin ja toimintamalleihin ja siitä kaikesta sitten syntyy sitten lopulta kenties semmoisia niin kuin käsitteitä ja ymmärrystapoja ja tulkintakehyyksiä, jotka on esimerkiksi niin kun tulee ilmi sitten vaikka mielenterveyden erilaisten käsitteiden kautta.

Kaisla Pietilä:

On kyllä kiinnostava näkökulma tämä yhteiskunnallinen puoli voitaisiin seuraavaksi vähän puhua niinku että mitä niitä tekijöitä tavallaan on.

Ari Väänänen:

Yhteiskunnassa tai työelämässä tapahtunut, jotka on niinku johtanut tähän just niinku mielenterveysongelmien lisääntymiseen että joo tässä tuota tietenkä tuota ensimmäinen asia on tietysti miettiä sitä, että tuota missä määrin me puhutaan niin kuin mielenterveysongelmien lisääntymisestä ja minkä verran me puhutaan, sitä siitä mielenterveyden kohdistuvasta huomiosta ja huolesta ja ja ja se sen niinku tavallaan hallintaan otosta ja hallinnanottoyrkimyksistä, että se on yksi näkökulma tähän, mutta sitten tuota jos nyt sitten ajatellaan niinku pitkällä aikavälillä tätä näitä tekijöitä tai tällöisiä niin kun mielenterveyttä niinku synnyttäviä.

Synnyttäviä tavallaan prosesseja niin meillä on ensinnäkin tietysti työelämässä tapahtunut valtava muutos, jos ajattelee vaikka jonnekin neljänkymmenenviiden viidenkymmenen vuoden taakse, niin meillä oli semmoinen murroksessa oleva modernisoituva yhteiskunta, jossa kansanterveys oli ongelma esimerkiksi joskus 70-luvulla niin kolmasosa keski-ikäisistä miehistä kuoli vielä vielä työiässä.

Ja työpaikka tapaturmien määrä oli korkea ja ja tuota asbesti oli paikannettu isoksi terveysriskiksi ja niin edespäin pois ja ja ei ollut siis ihme, että tällöinen yhteiskunnallinen keskustelu kansanterveydestä liittyy enempi niinku fyysiseen terveyteen ja niihin niihin tota.

Riskeihin mitä siinä ympäristössä on, mutta sitten niin kun jos ajattelee sitten niinku sitä.

Sitä sitten sitä kääntymistä kohti mielenterveyttä, niin tuota tällöisestä henkisestä jaksamisesta alettiin varovasti puhua joskus 70 luvun aikana ja samalla työterveyslainsäädäntö ja työsuojelu kehittyi ja ja lainsäädäntöönkin kuin sitten tällöinen psyykkisen työsuojelun ajattelu ja esimerkiksi Jenkeissä niin tuota Herbert Berger alkoi puhua burn outista huumeiden käyttäjää hoitaneiden hoitajien työväsymystä analysoidessaan ja ja kyllä se niinku mä en näe sen semmoisena pitkänä kehityskulkuna että että jos sitä työtä katsoo vaikka niin meillä pankeissa ja vakuutusyhtiössä virkaa virkailijoille tuli hyvin paljon uusia vaatimuksia tuota 80 90 luvun aikana ja ja piti alkaa myymään esimerkiksi pankin tuo tuotteita ja kiire kasvoja. Tuota koettiin että oli vaikea tehdä työtä omien ihanteiden mukaisesti.

Eli tuota ideaalit ja joita siihen työntekijöiden asetettiin niin muuttui ja samalla kyvykkyysvaatimukset siellä työelämässä vaihtuu ja samalla kävin julkisella sektorilla esimerkiksi niinku sosiaalityöntekijöiden ja opettajien osalta, että esimerkiksi opettajien kohdalla entisen kansakunnan kynttilän sijaan niin tuota oppilaiden tuota muutos ja se se opetuskulttuurin muutos alkoi edellyttää tammöisiä tunne valmentajan motivoivan tuota opettamisen taito ja kas kummaa siinä sitten alkoi nousta esiin ammattikuntakeskustelussa sitten stressiä ja uupumusta ja erilaisten tuota ratkaisujen hakemista, että että siellä on sekä sitä tuota yhteiskunnan modernisaatiota ja ja kulttuurin muutosta että sitten sitä työelämän ja rakenteellista muutosta siellä siellä tuota mielenterveyden ja psyykkisen haavoittuvuuden niin kuin.

Kaisla Pietilä:

Joo tuota näkykö tämä sitten niin kun konkreettisesti esimerkiksi vaikka työpaikkailmoituksissa?

Tällainen niinku vaatimustason nousu ja niinku.

Ari Väänänen:

Joo joo, kiva kun kysyt.

Tuota mehän nyt ollaan sitä esimerkiksi katsottu Hesarin työpaikkailmoitusten kautta ja ollaan muun muassa analysoitu noita esimies tuota ja johtaja työpaikkoihin tuota ilmoituksia niin niin kyllähän siellä on niinku hurja muutos tapahtunut juuri näinä näinä tota murroksen vuosikymmeninä ja.

Et et siellä on niinku jos lyhyesti kuvaa niin niin siirrytty semmoista hyvin niukoista ja ja tuota semmoista suppeasta työpaikkailmoituksista semmoisiin hyvin tuota paljon moninaisia vaatimuksia työntekijälle asetettaviin työpaikkailmoituksiin, jossa etenkin korostuu tammöiset transitiiviset että paikasta toiseen siirrettävissä olevat ominaisuudet, jotka liittyy.

Kyllä niin kuin sekä tammöiseen niin kuin sosiaaliseen ja emotionaaliseen kyvykkyuteen, että sitten niinku tammöiseen niinku maskuliinisen perinteisesti katsottu niinku kilpailuhenkisyteen ja aikaansaavuuteen ja tämäntyyppisiin tämän tyyppisiä ominaisuuksia ja etenkin 2000-luvun puolella sinne on tullut mukaan sitten erilaisia niin kuin toiveita, jotka on niin kuin.

Semmoisia superlatiiveja sisältäviä tuota työntekijää kohtaan, että siinä mielessä se. Siinä siinä niitten ideaalinen muutos. Kyllä heijastuu ja näkyy sille siellä työpaikkailmoituksissa hyvin vahvasti.

Kaisla Pietilä:

Miten sitten kun tuossa mainitsitkin että tavallaan tää niinku tai niinku et just se huomio ei edes niinku ollu niinku mielenterveysongelmissa vaan enemmän siinä fyysisessä. Tässä nyt ihan niinku viime vuosina on ehkä niin kuin tämä semmoinen stigma niitten mielenterveysongelmia ympärillä vielä niinku entisestään ehkä pienentynyt. Niin millaisena sinä näet sinne tämän roolin?Tavallaan tässä. Että niinku niistä asioista vaan tavallaan helpompi puhua. Vai onko ne muutokset sitten niinku tavallaan niin isoja oikeasti?

Ari Väänänen:

No tota mä sanoisin että se stigman höllentyminen varmaan isossa kuvassa on jossain määrin tapahtunut, että meillä oli hyvin voimakas niin kun tuota mielenterveyteen liittyvä stigma vielä vielä tuota tuossa muutama vuosikymmen sitten ja se johtui myös siitä, että mielenterveys ymmärrettiin hyvin kapeasti häiriö keskeisesti se oli niinku semmoista.

Puhtaammin hulluutta ja ja mielisairautta, kun se on nykyään niinku laajentunut ja ja tota hyvin, hyvin monenlaiseen niin kuin monenlaisille tuota emotionaalisen elämän ja psyykkisen haasteiden alueille, että tuota se on yksi puoli tässä, että mielenterveydestä on tullut hyvin erilainen sinällään kuin kuin mitä se oli aikaisemmin.

Niin ja ja tuota sitten mä ajattelen, että että tuota tähän stigma juttuun liittyy myös se, että kyllä stigma on edelleenkin olemassa, että se riippuu niinku aika paljon siitä kontekstista missä ollaan, että että kyllä työelämässä monet kokee, että ettei ole helppoa välttämättä puhua niistä mielenterveysongelmista vaikka esimiehelle, että että siinä on paljon tekemistä edelleen ja ja tämä on myös tällöinen niin kun yksilön.

Yksityisyyden suojaan ja ja terveystieteiden tuota privaatin luonteen, niin kuin ymmärrän tuota huomioon ottaen aika tällöinen luonteva luonteva asia. Mutta mutta jos ajatellaan niin kun sitä isoa kuvaa, niin kyllä niinku muutos on ollut.

Hyvin iso niinku vaikka hoitojärjestelmien kun puolella kun me ollaan haastateltu tällöisiä konkarityöterveyslääkäreitä niin he ovat monesti tuoneet esille sitä, että kuinka se seिटkytluvulla tällöiset psyykkiset ongelmat niitä kunnes niistä ei ylipäätään yli yleensä puhuttu työterveyshuollossa tai sitten ne naamioitiin.

Joskus sitä miksi niska-selkä- tuota tyyppiseksi niin kuin ongelmaksi ja se oli vähän niinku yksi sovittua lääkärin ja potilaan kanssa kun tänä päivänä näistä pystytään kuitenkin paljon, paljon laajemmin ja paljon tuota herkemmin puhumaan ja ottamaan esille ja käsittelemään. Ja on paljon enempi myös niitä järjestelmiä syntynyt sen mielenterveyden ympärille, joissa tätä mielenterveyden haasteita pyritään sitten hallitsemaan.

Kaisla Pietilä:

No niin eli siis.

Joo tosiaan keskustelemassa täällä on tutkimusprofessori Ari Väänänen ja voitaisiin tähän loppuun vielä siirtyä tuosta historiasta ja taustasta. Ehkä vähän niin kuin tällöisiin tulevaisuuden näkymiin että. Miten sitten niin kuin tavallaan työelämän pitäisi muuttua, jotta tällöinen niin kuin näiden ongelmien kasvu niinku pystyttäisiin pysäyttämään tai että niitä voitaisiin ehkäistä?

Ari Väänänen:

No tuota meillä sattumalta sattuu juuri tässä samalle viikolle niin kun tuon tuota tällöinen mielenterveyden tuota edistämiseen ja ja ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen tuota öö tähtäävä niin tuota mielenterveyden työkalupakki ja ja tota se se tuota siinä on monia tällöisiä niinku konkreettisia välineitä jolla jolla työpaikkatasolla pyritään tuota parantamaan sitten niinku.

Useimmiten ennaltaehkäisevästi sitten näitä näitä mielenterveyteen niin kuin liittyviä kysymyksiä. Siihen liittyy esimiestyötä oikeudenmukaista kohtelua, työn parempaa hallintaa ja ja tuota tämän tyyppisiä asioita ja myös parempaa niin kuin urasuunnittelua ja tämän tyyppisiä asioita niinku työpaikkatasolla. Sitten tietysti jos ajattelee yhteiskuntaa niinku ja työelämän kehittämistä niin siellä on erilaisia.

Niinku yhteiskuntapoliittisia mahdollisuuksia, joita on jo jo otettu käyttöön niinku esimerkiksi liittyen, niinku osasairauspäivärahaa.

Tai tai työn muokkaukseen tai tai tällöinen niin kuin 30-90 päivän sääntö tuossa työterveyden puolella. Eli eli tuota.

Meillä on erityyppisiä mahdollisuuksia kyllä sekä työpaikkatasolla että että tuota lainsäädännöllisen ja poliittisen ohjauksen tasolla vaikuttaa näihin näihin mielenterveyden kysymyksiin.

Kaisla Pietilä:

Elikkä paljon isoja ja työläitä muutoksia tulisi tehdä, mutta. Ehkä se kuitenkin sitten pitkällä aikavälillä on hyödyllisempää, vai? Mitä sanoisit niinku että? Onko tämä kuitenkin niinku tuommoisesta työstä huolimatta? Niin niin kuin kestävämpi vaihtoehto kuin tavallaan työntekijöille itselleen niinku tarjottu apu.

Ari Väänänen:

No tota mä ajattelisin että tuota tässä tämän ilmiön tavallaan laajuuden ja ja tuota haasteellisuuden takia niin kannattaa toimia erilaisilla tasoilla ja mutta, mutta sitten niin kuin että sen takia niin kuin koska tässä on niin isoista kysymyksistä ja monella tasolla tapahtuvista muutoksista ja pitkäaikaisesta tavallaan muutos prosessista kyse, niin näitä asioita ei herkästi voida muuttua.

Mutta mutta nimenomaan niin, että rakenteisiin muuttamalla ja uusia toimintatapoja erottamalla, niin näihin pystytään parhaiten varmasti tulevaisuudessa sitten sitten vaikuttamaan.

Kaisla Pietilä:

Joo elikkä.

Tänään siis keskusteltiin tuota työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Ari Väänäsen kanssa tästä työelämän kuormittavuudesta ja sen taustoista ja vähän tästä. Kiitos kun olit vieraana.

Ari Väänänen:

Kiitos kovasti kutsusta ja hyvää syksyä.

Kaisla Pietilä:

Joo samoin kiitos.

Radio moreeni on meidän Radio.