



**TURUN
YLIOPISTO**

Muutosten myllerryksessä: 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski vuosina 2019–2023

Sosiaalipolitiikan
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Joona Barck

15.5.2025
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Tutkinto-ohjelma, oppiaine: sosiaalipolitiikka

Tekijä: Joonas Barck

Otsikko: Muutosten myllerryksessä: 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski vuosina 2019–2023

Ohjaaja: VTT, dosentti Milla Salin

Sivumäärä: 76 sivua

Päivämäärä: 15.5.2025

Pro gradu -tutkielman aiheena on 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski vuosina 2019–2023. Tutkielmassa huomion kohteena on työuupumusriskin kehitys sekä sen kohdistuminen kyseiseen ikäryhmään 2020-luvun alussa. Lisäksi pyritään ymmärtämään 2020-luvun alussa tapahtuneiden muutosten ja erityisesti COVID-19-pandemian merkitystä 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriskille.

Tutkielman aineistoina käytetään Työolobarometreja vuosilta 2019–2023. Työuupumusriskin kehitystä selvitetään tarkastelemalla Burnout Assessment Tooliin (BAT) pohjautuvan neljän työuupumuksen ydinoireen jakaumia vuosilta 2019–2023. Työuupumusriskin kohdentumista 55–64-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa selvitetään tarkastelemalla BATin neljästä ydinoireesta muodostetun summamuuttujan tunnuslukuja. Lineaarilla regressioanalyysillä pyritään ymmärtämään COVID-19-pandemian merkitystä tarkastelemalla pandemiaan liitettyjen tekijöiden yhteyksiä työuupumusriskiin. Lisätarkasteluissa saadaan yksityiskohtaisempaa kuvaa työuupumusriskin ajallisesta kehityksestä sekä työelämässä tapahtuneiden muutosten yhteydestä siihen selvittämällä ikäryhmän vakioituneet vuosittaiset työuupumuskeskiarvot sekä testaamalla vuoden perusteella interaktioita tutkielman selittävien muuttujien ja työuupumusriskin välillä.

Tulosten perusteella 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski on kasvanut pandemiaa edeltävään aikaan verrattuna. Työuupumusriskin kasvua on tapahtunut kolmessa neljästä työuupumuksen ydinoireesta. Lisäksi työuupumusriski on polarisoitunut ikääntyneiden palkansaajien kesken. Muutokset työuupumusriskissä ovat olleet kuitenkin maltillisia. Analyysissä havaittiin myös useimpien työnteon tapoja ja työelämän muutosta kuvaavien tekijöiden olevan yhteydessä työuupumusriskiin.

Tutkielman tulokset osoittavat ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskin kehityksen sekä riskiin vaikuttavien työelämätekijöiden olevan samansuuntaisia muun palkansaajaväestön kanssa. Ajallisen kehityksen osalta COVID-19-pandemia ei aluksi vaikuttanut kielteisesti työuupumusriskiin, vaan vasta vuodesta 2022 eteenpäin todettiin selvää riskin kasvua. Muutokset työuupumusoireilussa ilmentävät paitsi pandemiaan liittyviä, mahdollisesti tilapäisempiä muutoksia, myös pysyvämpää 2000-luvun mittaan tapahtunutta työtehtävien kognitiivisen kuormittavuuden kasvua. Tutkielman muuttujista vaikutus- sekä erityisesti oppimismahdollisuudet työssä selittivät ikääntyneillä palkansaajilla tapahtunutta työuupumusriskin eriytymistä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työuupumus, stressi, työelämä, muutos, COVID-19-pandemia, korona, palkansaaja, työntekijä

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Työelämän muutos	4
2.1	2000-luvun keskeiset työelämämuutokset ikääntyneelle palkansaajalle	4
2.2	COVID-19-pandemian kiihdyttämät työelämän muutokset 2020-luvulla	9
3	Työuupumus ja ikääntyneet palkansaajat	14
3.1	Työhyvinvointi ja sen osatekijät	15
3.2	Työuupumus työhyvinvoinnin puutteena	17
3.3	Keskeiset työhyvinvoinnin kuormittajat 2020-luvun työelämässä	21
4	Tutkimusasetelma	25
4.1	Tutkimusaineisto	25
4.2	Tutkimusmenetelmät	31
5	55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski vuosina 2019–2023	33
5.1	Työuupumusoireilu vuosina 2019–2023	33
5.2	Työuupumusriski 55–64-vuotiailla palkansaajilla	36
5.3	2020-luvun työelämämuutoksia kuvaavien tekijöiden yhteydet työuupumusriskiin	38
5.4	Ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskiä ennustavat tekijät	45
5.5	Lisätarkastelut	48
6	Johtopäätökset	52
	Lähteet	56

1 Johdanto

2020-luvun ensimmäinen puolisko on ollut tapahtumantäyteinen. Ukrainan ja Venäjän välisen sodan eskaloituminen ja tätä seurannut Suomen Natoon liittyminen on merkittävästi muuttanut ulkopoliittista suuntaa. Samalla sisäpolitiikassa on tapahtunut suunnanmuutos siirryttäessä vasemmistohallituksesta oikeistohallitukseen. COVID-19-pandemia on kuitenkin tutkielman kirjoittamishetkellä sekä tämän tutkielman aiheen kannalta 2020-luvun muutoksista mahdollisesti merkittävin niin yleisellä tasolla kuin vaikutuksiltaan työhyvinvointiin. Pandemian vaikutukset työelämään eroavat muista vuosikymmenen tapahtumista muuttamalla merkittävästi työelämän kulttuuria sekä työnteon tapoja (Sutela & Pärnänen 2021; Vyas 2022). Muut 2020-luvun työelämään vaikuttaneet muutokset ovat ilmenneet perinteisemmin taloudellisten vaikutusten välittyessä esimerkiksi työllisyyteen sekä ostovoimaan (Valtiovarainministeriö 2024). COVID-19-pandemian alkaminen Suomessa keväällä 2020 ja tätä seuranneet tartuntojen rajoittamiseen pyrkineet toimet laittoivat yhteiskunnan poikkeustilaan, jossa lähietäisyydellä tapahtuvia sosiaalisia kontakteja tuli rajoittaa niin työelämässä kuin sen ulkopuolella (Kestilä, Kapiainen, Mesiäislehto & Rissanen 2022).

COVID-19-pandemia on vielä tämän tutkielman laatimisaikaan melko tuore ilmiö, joten akuutin kriisin jälkeiseen aikaan siirtyminen on tapahtunut vasta hiljattain. Näin ollen yleistettävää tutkimustietoa pandemian vaikutuksista ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvointiin ei Suomessa ole kertynyt vielä paljoa (ks. Suomen virallinen tilasto SVT 2025; Työ- ja elinkeinoministeriö 2025; Työterveyslaitos 2025). Tässä tutkielmassa lisätään ymmärrystä aiheesta tutkimalla 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriskiä 2020-luvun muutosten keskellä. Työuupumus on oireyhtymä, joka syntyy työn voimavarojen ja vaatimusten epätasapainosta seuraavasta työstressistä sekä sen kroonistumisesta. Tutkielmassa puhutaan työuupumusriskistä työuupumuksen sijaan, koska työuupumusta mitataan työuupumuksen ydinoireilla eikä työuupumusoireilun esiintyminen välttämättä tarkoita työuupumusta oireyhtymänä. (Hakanen & Kaltiainen 2022.)

Työelämän muutosten merkitys vaihtelee yksilökohtaisesti riippuen esimerkiksi yksilön työmarkkina- ja taloudellisesta asemasta sekä elämänvaiheesta (Melin & Saari 2019; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Julkisessa keskustelussa huomio COVID-19-pandemian vaikutuksista on painottunut selvemmin nuoriin, vanhuuksiin sekä kriittisiin työntekijöihin. Tälle on ollut hyviä perusteita, koska pandemian kielteiset seuraukset näyttävät kohdistuneen

näihin ryhmiin selkeimmin (Koponen, Liukko, Sutela, Mäkinieniemi, Sainio & Koskinen 2022; Lammi-Taskula, Lindberg, Närvi, Kauppinen, Gissler, Hakulinen, Hauhio, Helenius, Hietanen-Peltola, Jahnukainen, Eriksson, Utriainen, Weckroth, Saariluoma, Kiviruuusu & Aalto-Setälä 2022; Luoma, Kehusmaa & Edgren 2022; Parikka, Koskela, Hietajärvi, Ikonen & Salmela-Aro 2022). Tämän seurauksena kuitenkin kooltaan ja kansantaloudelliselta merkitykseltään merkittävänä ryhmänä ikääntyneet palkansaajat ovat jääneet verrattain vähäiselle huomiolle.

Tässä tutkielmassa keskitytään ikääntyneisiin palkansaajiin, joiksi on luokiteltu 55–64-vuotiaat palkansaajat. ”Ikääntynyt”-termi tässä tutkielmassa perustuu kyseisen ikäryhmän vaiheeseen työelämässä. 55–64-vuotiaita nuoremmat ovat vielä lukuisten vuosien päässä todennäköisestä eläkkeelle siirtymisestä. Esimerkiksi 50-vuotiaita palkansaajia ei ole mielekästä kutsua ikääntyneiksi, koska heidän vanhuuseläkeikänsä on yli 15 vuoden päässä (Eläketurvakeskus 2024a) ja he ovat tulotasolla tarkasteltuna vielä lähellä työuransa huippua (Suomen virallinen tilasto SVT 2024a). 64-vuotiaat muodostavat puolestaan loogisen ylärajan ikääntyneelle palkansaajalle, koska suuri osa suomalaista eläköityy vanhuuseläkkeelle ja vuonna 2023 mediaani-ikä eläköitymiselle oli 64,3 vuotta (Eläketurvakeskus 2024b).

Ikääntyneiden palkansaajien kansantaloudellinen merkitys on suuri. Suomen väestöllinen huoltosuhte heikkenee eli lasten ja eläkeikäisten määrä suhteessa työikäisiin kasvaa (Tilastokeskus 2021), mikä aiheuttaa haasteita julkisen talouden kestävyydelle ja näin ollen valtion lakisääteisten tehtävien täyttämiseksi. Työllisyysasteen nostaminen on yksi keskeisistä lääkkeistä huoltosuhteen aiheuttamien haasteiden ratkaisemiseksi erityisesti matalamman työllisyyden ryhmissä, joihin ikääntyneet palkansaajat lukeutuvat. (Schleutker 2013; Valkonen & Lassila 2021.)

Ikääntyneiden palkansaajien työmarkkina-asema on myös ainutlaatuinen heidän lähestyessään työelämän ja eläköitymisen taitekohtaa sekä aiempina vuosikymmeninä erityisesti fyysisen työkyvyn ja terveyden luodessa haasteita työelämässä pysymiselle (Fraccaroli, Depolo & Wang 2017; Hannikainen 2022). Psykkinen työkyky on tullut kuitenkin keskeisemmäksi haasteeksi koko työssäkäyvällä väestöllä. Mielenterveyssyyt ovat saavuttaneet tuki- ja liikuntaelinten sairaudet yleisimpänä sairauspääryhmänä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen aiheuttajana 2000-luvun kuluessa, ja masennus on yleisin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä. (Ahola, Väänänen, Vahtera & Kivimäki 2011; Eläketurvakeskus 2024c; Hannikainen 2022; Kiander, Kuivalainen, Laaksonen & Reipas

2021.) Fyysisen terveyden parantuessa ja ammattirakenteen sekä työtehtävien muuttuessa mielenterveyssyiden osuus työkyvyttömyyden aiheuttajana saattaa entisestään kasvaa tulevaisuudessa (Ahola ym. 2011; Kiander ym. 2021; Opetushallitus 2024). Työkyvyn haasteiden sekä työelämässä olevien ikäyrjivien asenteiden vuoksi ikääntyneet palkansaajat ovat nuoremmista palkansaajista poikkeavassa asemassa heidän suuremmassa alttiudessaan jäädä pysyvästi työelämän ulkopuolelle (Lyly-Yrjänäinen 2023, 20–21; Pärnänen 2011; Suomen virallinen tilasto SVT 2022). Taloudellisten tekijöiden lisäksi vastentahtoinen poistuminen työelämästä on myös inhimillinen menetys. Työttömyyden on todettu muun muassa heikentävän fyysistä terveyttä, lisäävän syrjäytymisriskiä ja vaikeuttavan perustarpeiden täyttämistä (Leemann, Isola, Kukkonen, Puromäki, Valtari & Keto-Tokoi 2018; Pensola, Järvikoski & Järvisalo 2006).

COVID-19-pandemian mahdollisia vaikutuksia 55–64-vuotiaiden työuupumusriskiin tutkitaan hyödyntämällä aineistoja pandemiavuosilta, niitä edeltävältä sekä niiden jälkeiseltä ajalta. Tällä tavoin kyetään saamaan vertailukelpoinen kuva ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskin kehittymisestä 2020-luvun alussa. Yksityiskohtaisempaa tietoa COVID-19-pandemian mahdollisista vaikutuksista saadaan tarkastelemalla työuupumusriskin kehitystä ikääntyneellä palkansaajalla myös kutakin työuupumuksen ydinoiretta erikseen arvioiden. Pandemian työhyvinvointivaikutusten aiheuttajien tutkiminen on haastavaa kausaaliyhteyksien toteamisen vaikeuden vuoksi. Aihetta koskevat tutkimukset ovat myös olleet melko vähäisiä sekä niiden tulokset ovat olleet joiltain osin, esimerkiksi etätyön vaikutusten osalta, ristiriitaisia (esim. Eurofound 2022, 40–43; Ervasti, Aalto, Pentti, Oksanen, Kivimäki & Vahtera 2022; Juchnowicz & Kinowska 2021; Kaltiainen & Hakanen 2022; Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023). Kyseiset tutkimukset eivät myöskään ole keskittyneet ikääntyneisiin palkansaajiin. Sisällyttämällä erilaisia COVID-19-pandemian työelämämuutoksiin liitettyjä tekijöitä tutkimus kontribuoi olemassa olevaan tietoon mahdollisista työuupumuksen riskiin myönteisesti tai kielteisesti vaikuttavista tekijöistä 55–64-vuotiaiden palkansaajien osalta.

2 Työelämän muutos

Työelämä muuttuu jatkuvasti ympäröivässä yhteiskunnassa tapahtuvien teknologisten, kulttuuristen, poliittisten ja taloudellisten kehityskulkujen seurauksena. Muutos ei pelkästään ole ulkopuolisista voimista seuraavaa, vaan työelämä myös muuttaa itseään. (Alvesson & Sveningsson 2016, 14–18.) Muutosvoimat eivät myöskään ole itsenäisiä ja deterministisiä vaan ihmistoiminnan ja päätösten tulosta (Alasoini 2018; Pyöriä, Ojala & Nätti 2019). Makroperspektiivistä tarkasteltuna monet jo tapahtuneet muutokset työelämässä sekä ennustukset myös tulevista muutoksista vaikuttavat suurilta. Esimerkiksi uhkakuvat automaation aiheuttamasta työttömyysaallostasta ja työn merkityksen muuttumisesta ovat olleet läsnä jo vuosisatojen ajan (Mokyr, Vickers & Ziebarth 2015). Yksilön perspektiivistä katsottuna muutokset eivät yleensä näyttäydy yhtä merkittävinä useimpien muutosten ollessa tyypillisesti pienempiä tai asteittain eteneviä uudistuksia, joista ajan myötä muodostuu suurempi muutos (Melin & Saari 2019; Sutela ym. 2019). Tässä pääluvussa keskitytään työelämän muutoksen osalta länsimaihin ja erityisesti Suomeen jättäen ulkopuolelle muualla maailmassa tapahtuvat, monesti merkittävästi radikaalimmat työelämän mullistukset.

2.1 2000-luvun keskeiset työelämämuutokset ikääntyneelle palkansaajalle

Suomessa elinkeino- ja väestörakenteen muutokset yhdessä muuttuvien poliittisten ympäristöjen ja teknologisen kehityksen kanssa ovat muovanneet nykypäivän työelämästä erilaisen jo viidenkymmenenkin vuoden takaisesta (Kauhanen & Lilja 2014). Kokonaiskuvassa Suomen työelämän suuret linjat ovat kuitenkin muuttuneet verrattain vähän (Melin & Saari 2019; Pyöriä ym. 2019). Ansiotyö on yhä keskeinen osa ihmisten elämää, vakaat työurat eivät ole merkittävästi vähentyneet, useimmat palkansaajat ovat jatkuvassa kokoaikaisessa työsuhteessa, ja työtä tehdään edelleen valtaosin normaaleina työaikoina¹ (Melin 2022; Nätti & Pyöriä 2017; Pyöriä ym. 2019; Sutela ym. 2019). Tästä vakaudesta huolimatta muutoksia on tapahtunut, mutta ne ovat olleet mittakaavaltaan pienempiä tai kohdistuneet esimerkiksi tiettyihin aloihin tai ammatteihin (Sutela ym. 2019). Moni tässä luvussa käsiteltävistä ikääntyneisiin palkansaajiin kohdistuvista työelämän muutoksista voidaan nähdä kielteisinä kyseiselle ikäryhmälle. Tästä huolimatta ikääntyneiden

¹ Maanantaista perjantaihin tehtävä kahdeksan tunnin päivätyö (Julkunen 1999).

palkansaajien asema työelämässä on keskimäärin melko hyvä, erityisesti työuransa alussa oleviin verratessa, ja tämä asema on vahvistunut 2000-luvun kuluessa. Synä on muun muassa tämän ikäryhmän työkyvyn parantuminen, työllisyysasteen kasvu, positiivisempi asennoituminen työhön, parempi työn ja muun elämän tasapaino sekä mahdolliset kokemuksen tuomat edut (Hansson, Robson & Limas 2001; Kiander ym. 2021; Ng & Feldman 2010; 2012; Sutela ym. 2019, 26–29; Toivanen 2024; Toivanen & Selander 2024).

Kenties merkittävin ikääntyneiden palkansaajien asemaan vaikuttava 2000-luvun työelämän muutos on digitalisaatio. Vuonna 1984 tietotekniikkaa käytti työssään 17 prosenttia palkansaajista, kun vuonna 2018 vastaava luku oli 91 prosenttia (Sutela ym. 2019). Osaltaan digitalisaation myötä myös tietotyön määrä on kasvanut (Melin & Saari 2019). Yksi tapa ymmärtää tietotyö on nähdä se ”työnä, joka on älyllistä, luovaa ja rutiinitonta ja joka edellyttää tiedon hyödyntämistä ja luomista” (Hislop, Bosua & Helms 2018, 72). Tietotyön tekijöitä ei ole mahdollista rajata alakohtaisesti, koska heitä on läsnä käytännössä kaikilla aloilla eikä työnkuvien vaihtelevuuden takia määrittäminen onnistu aina edes ammattikohtaisesti, mutta heitä löytyy erityisesti ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä (Davenport 2005, 1–24). Tällä vuosituhanella tapahtuneet työelämämuutokset ovatkin kohdistuneet erityisesti näihin ryhmiin. Vuonna 2018 yleisimpiä digitaalisia työvälineitä olivat reaaliaikaiset pikaviestintävälineet, joita työssään käytti 67 prosenttia, sähköiset työtilat tai -yhteistyöalustat (61 %) sekä etäyhteystapaamisvälineet (53 %). Lisäksi noin kolmannes käytti sosiaalista mediaa osana työtään. (Sutela ym. 2019, 81–104.)

Ikääntyneet palkansaajat eivät ole digitalisaation eturintamassa. He käyttävät tietotekniikkaa työssään vähemmän kuin nuoremmat ikäryhmät (Lyly-Yrjänäinen 2023). Lisäksi he hyödyntävät digiteknologiaa vähemmän monipuolisesti, kokevat saavansa siitä vähemmän hyötyä ja kertovat kuormittuvansa näiden välineiden käytöstä enemmän (Alasoini, Ala-Laurinaho, Känsälä, Saari & Seppänen 2022; Sutela ym. 2019, 81–104). Digivälineitä käyttävistä ikääntyneistä palkansaajista alle puolet kokee osaavansa hyvin työssä tarvittavien digivälineiden käytön (Sutela ym. 2019, 81–104). Mitattaessa kaikkien 55–64-vuotiaiden taitoja on niin yleinen kuin tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito heikompaa kuin nuoremmilla ikäryhmillä. Tämä ikäryhmä on myös korostuneesti edustettuna heikon luku-, kirjoitus- ja laskutaidon mittareilla. (Malin, Sulkunen & Laine 2013; Musset 2015.)

Digitalisaatio on muuttanut niin työtehtäviä kuin työn tekemisen tapoja ja on yhä tiiviimmin kytkeytynyt osaksi monia ammatteja. Osaltaan tämän seurauksena työtehtävät ovat ajan

myötä muuttuneet monipuolisemmiksi, minkä takia myös odotus moniosaajuudesta on läsnä yhä enemmän (Spitz-Oener 2006; Wegman, Hoffman, Carter, Twenge & Guenole 2018). Yhä useammassa tehtävässä työntekijöiltä odotetaan muun muassa vahvoja kommunikointi- ja yhteistyötaitoja, luovuutta, informaatiolukutaitoa, itseohjautuvuutta sekä tietoteknistä osaamista (Binkley, Erstad, Herman, Raizen, Ripley, Miller-Ricci & Rumble 2012; van Laar, van Deursen, van Dijk & de Haan 2017). Taustalla on teknologisesta kehityksestä seuraava työn siirtyminen pois kapeista tehtäväkuvista, työtehtävien teknisen työsuorituksen arvostamisesta ja omasta työpaikasta. Tilalle on tulossa projektien, tulosten, aikataulujen ja työpaikan rajat ylittävän yhteistyön ympärille rakentuvaa työntekoa. (Allvin & Movitz 2017; Casey 1999, 17–19.)

Työn ja sen tekemisen muutokset ilmentävät osaltaan laajempaa työelämän individualisoitumista (Bal & Lub 2018). Työntekoon liittyvät päätökset sekä vastuu näistä päätöksistä ovat siirtyneet organisaation huipulta kohti yksittäistä esihenkilöä ja työntekijää (Allvin & Movitz 2017). Lisäksi työelämätaitoja ja -osaamista tulee jatkuvasti ylläpitää ja kehittää, ja pohjimmiltaan vastuu tästä on yksilöllä (Keyriläinen & Sutela 2018). Tämä elinikäiseksi tai jatkuvaksi oppimiseksi kutsuttu ilmiö on tunnistettu kehittämiskohteeksi niin Suomen poliittisessa päätöksenteossa kuin Euroopassa laajemminkin (Cedefop 2024; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023). Jatkuvan oppimisen painottaminen tuo näkyväksi, miten muodollinen koulutus ei enää samalla tavalla takaa työpaikkaa kuin aiemmin. Työelämässä vaadittavan ajantasaisen osaamisen merkitys on kasvanut sekä osaamisvaatimusten muuttuminen nopeutunut, ja siksi yksilön on panostettava enemmän oman osaamisensa jatkuvaan päivittämiseen. Ikääntyneille palkansaajille tähän muutokseen sopeutuminen voi olla haastavampaa kuin heille, jotka ovat kasvaneet tällaisessa työelämässä. Aikuisiällä uuden opiskelu voi olla myös vähemmän houkuttavaa kuin nuorempana. (Lyly-Yrjänäinen, Haltia & Packalen 2015; Mäkinen, Saikkonen, Muhonen & Sihvonen 2017.) Lisäksi omien osaamispuutteiden tunnistaminen tai tunnustaminen voi olla pitkän työuran tehneelle uutta työntekijää haastavampaa (Malin ym. 2013, 85). Ikääntyminen ei itsessään aiheuta osaamis- tai oppimishaasteita, vaan syynä on taitojen vanheneminen, joten koulutusmahdollisuudet yleisesti ja erityisesti työnantajien toteuttamina ovat keskeisiä taitojen vanhenemisen estämiseksi (Allen & de Grip 2012; Mäkinen ym. 2017). Kasvaneen yksilön vastuun rinnalla palkansaajan joustot eivät ole lisääntyneet samassa määrin; ainoastaan vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan ovat parantuneet merkittävästi 2000-luvun aikana (Sutela ym. 2019, 113–124).

Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen lisääntyi 2010-luvulle asti, mutta tämän jälkeen kasvu on pysähtynyt. Koulutuspäivien määrä on tällä vuosituhanella laskenut naisilla keskimäärin reilulla puolella päivällä ja miehillä yli päivällä. (Sutela ym. 2019, 109–112.) Koulutus on myös muuttunut itsenäisemmäksi (Tilastokeskus 2022a). Koulutusten väheneminen saattaa pahentaa osaamisvajeita ja taitojen puutteiden kasautumista erityisesti alemmissa sosioekonomisissa asemassa olevilla (Mäkinen ym. 2017; Storm, Uiters, Busch, den Broeder & Schuit 2015). Korkeammin koulutetut ja toimihenkilöasemissa toimivat osallistuvat aktiivisimmin henkilöstökoulutuksiin ja voivat helpoiten edelleen kehittää taitojaan. Myös mahdollisuudet osallistua koulutuksiin ovat merkittävästi paremmat ylemmillä toimihenkilöillä työntekijöihin verrattuna. (Silvennoinen & Nori 2012; Suomen virallinen tilasto SVT 2024b.) Korkeampi koulutustausta on myös suojaava tekijä taitojen vanhenemiselta, koska yksittäiset osaamisvaatimusten muutokset vaikuttavat vähemmän (Gould, Moav & Weinberg 2002). Ikääntyneet palkansaajat osallistuvat koulutuksiin nuorempia vähemmän ja heidän motivaationsa kouluttautua saattaa olla alhaisempaa altistaen heitä mahdollisesti työelämän muutosten kielteisille vaikutuksille (Lyly-Yrjänäinen 2021, 63–67; Ng & Feldman 2012).

Työn individualisoituminen linkittyy osaksi laajempaa työelämän epävarmentumista. Epävarmuuden kasvu liittyy erityisesti erilaisiin työn ominaisuuksien muuttumiseen tai häviämiseen liittyviin pelkoihin. (Sutela ym. 2019, 217–229.) Epävarmuuden määrä ja sen syyt riippuvat myös yksilön kulttuurisesta sekä rakenteellisesta ympäristöstä (Erlinghagen 2008). Suomessa epävarmuus 2000-luvulla ja erityisesti 2010-luvulla on lisääntynyt erityisesti julkisella ja kuntasektorilla, kun taas yksityisellä sektorilla tilanne on pysynyt melko vakaana (Sutela ym. 2019, 217–229). Epävarmuuden yleistymistä ei kuitenkaan ole samalla tavalla tavoitettu perinteisemmissä työelämän epävarmuutta kuvaavissa tilastoissa, kuten työttömyydessä, määrä- tai osa-aikaisten suhteiden yleisyydessä tai työurien vakaudessa, vaan nämä tilastot seuraavat suhdanteita (Melin & Saari 2019; Nätti & Pyöriä 2017; Pyöriä & Ojala 2016; Sutela ym. 2019). Ajan mittaan kasvanut epävarmuus on vaikeammin määriteltävää ja ei välttämättä koske konkreettista epävarmuustekijää vaan yleistä tunnetta (Pyöriä & Ojala 2017). Tämä ontologiseksi epävarmuudeksi kutsuttu ilmiö ilmentää markkinatalouden vanhojen sosiaalisten, kulttuuristen ja institutionaalisten rakenteiden murtumisesta seuraavaa epävarmuutta, joka ei välttämättä liity mihinkään tiettyyn uhkatekijään (Sennett 2007, teoksessa Alasoini 2023, 289). Myös julkinen keskustelu ja aiempi tutkimus työelämän

epävarmuudesta on monesti työelämää kuvaavia tilastoja pessimistisempää, mikä entisestään voi lisätä epävarmuutta (Pyöriä & Anttila 2017; Pyöriä & Ojala 2016).

Ikääntyneillä palkansaajilla epävarmuus on tietyillä osa-alueilla suurempaa, ja epävarmuuden kokemukselle on myös keski-ikäisiä parempia perusteita. Erityisesti työkykyyn ja osaamiseen liittyvissä asioissa ikäryhmä kokee muita ikäluokkia suurempaa epävarmuutta (Sutela ym. 2019, 217–228). Ikääntyneet palkansaajat ovat myös selvästi enemmän vastentahtoisesti työelämän ulkopuolella (Charni 2021). Ikäryhmän työllisyysaste on Suomessa noin 70 prosentissa, mikä on noin 13 prosenttiyksikköä matalampi kuin 35–54-vuotiailla (Suomen virallinen tilasto SVT 2024c). Eroa selittää erityisesti vaikeudet uudelleentyöllistymisessä sen ollessa ikäryhmälle haasteellista työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumisen jälkeen (Lukkarinen 2020). Tämä välittyy myös ikääntyneiden palkansaajien asenteisiin: usko uuden työpaikan saamiseen työttömäksi joutumisen jälkeen on selvästi nuorempia ikäryhmiä heikompaa (Keyriläinen 2020, 26–27; Maurer 2001).

Osa ikääntyneistä palkansaajista kokee ikäsyrjintää työssään myös rekrytointikontekstin ulkopuolella. Työpaikoilla syrjintä ilmenee esimerkiksi osallistamisen puutteena, eläköitymisestä vihjailuna sekä eläkkeelle puskemisena esimerkiksi työvastuita vähentämällä, vähättelemällä sekä sosiaalisella syrjinnällä. (Harris, Krygsman, Waschenko & Laliberte Rudman 2018; Viitasalo 2015.) Ikääntyneiden palkansaajien syrjintä Suomessa vaikuttaa kuitenkin hieman vähentyneen 2000-luvulla (Sutela ym. 2019, 199–208). Kehitys ikääntyneiden palkansaajien työmarkkina-asemassa sekä siten myös epävarmuutta aiheuttavissa tekijöissä onkin ollut 2000-luvulla positiivista. Ikääntyneiden palkansaajien työllisyys EU-maissa on kasvanut tämän vuosikymmenen aikana yli 15 prosenttiyksiköllä (Muller 2024). Suomessa osuus on kasvanut 1990-luvun lamavuosien pohjista vuoteen 2018 noin 30 prosenttiyksikköä ja lamaa edeltäneestäkin ajasta lähes 20 prosenttiyksikköä (Sutela ym. 2019, 26–29). Erityisesti 2010-luvulla työllisyysasteen kasvu on ollut voimakasta, ja kasvu on jatkunut myös 2020-luvulla (Sutela ym. 2019, 26–29; Suomen virallinen tilasto SVT 2024c). Työnantajat ovatkin suhtautuneet yhä myönteisemmin ikääntyneiden palkansaajien työssäkäyntiin, työkykyyn sekä osaamiseen (Järnefelt, Riekhoff, Laaksonen & Liukko 2022a; 2022b).

2.2 COVID-19-pandemian kiihdyttämät työelämän muutokset 2020-luvulla

Kuten luvun 2.1 perusteella voidaan todeta, ikääntyneitä palkansaajia koskevat työelämän muutokset ovat 2000-luvulla olleet asteittaisia ja merkittävimmät niistä ovat tapahtuneet vuosikymmenissä yksittäisten vuosien sijaan. COVID-19-pandemian saapuminen Suomeen keväällä 2020 muutti tätä trendiä. Monella yhteiskunnan osa-alueella tapahtui lyhyessä ajassa suuria muutoksia. Ensisijaisena syynä tähän oli lähikontaktien minimoimiseen pyrkineet rajoitustoimet, joiden vaikutukset välittyivät muun muassa talouteen ja kansalaisyhteiskuntaan. (Varanka, Packalen, Voipio-Pulkki, Määttä, Pohjola, Salminen, Railavo, Berghäll, Rikama, Nederström & Hiitola 2022, 15–19.) Myös vaikutukset työelämään olivat merkittävät. Kaikkiaan 84 prosenttia palkansaajista on kokenut pandemian vaikuttaneen työntekoon. (Mäkikangas ym. 2023; Sutela & Pärnänen 2021.) Pandemian jälkeisessä ajassa elettyä näyttää kuitenkin siltä, että COVID-19-pandemia ei ollut koko työelämää mullistanut kriisi. Pikemminkin se kiihdytti jo läsnä olleita työelämäilmiöitä sekä voimisti pandemiaa edeltäneitä sosiaalisia jakoja (Mäkikangas & Pyöriä 2023; Vyas 2022).

Mahdollisesti merkittävimmät COVID-19-pandemian aikaansaamat työelämämuutokset ilmenivät työn aika- ja paikkariippuvuuden heikentymisen kautta. Edellisessä luvussa käsitelty työnteon tapojen muutos on jo ennen pandemiaa tehnyt työstä vähemmän ajasta ja paikasta riippuvaisen, joskin vain pienelle osalle väestöstä. Ennen COVID-19-pandemiaa kaksi kolmesta työpaikan tilojen ulkopuolella työskennelleestä palkansaajasta oli ylempiä toimihenkilöitä, ja heidän työnsä oli myös vähemmän ajasta riippuvaista. (Sutela ym. 2019, 231–258.) COVID-19-pandemia muutti tilannetta siten, että myös monella alemmalla toimihenkilöllä työnteon aika ja paikka vapautuivat (Eurofound 2022, 14–15; Sutela & Pärnänen 2021, 11–15, 40–54, 100–104). Ennen pandemiaa työn aika- ja paikkariippuvuuden heikkenemistä on hidastanut kulttuuriset ja organisatoriset tekijät eivätkä niinkään fyysiset työtehtäviin tai -välineisiin liittyvät esteet (Alasoini 2023, 279–281; Melin 2022, 29; Pokojski, Kister & Lipowski 2022). Näin ollen COVID-19-pandemian alkaessa muutokset työn aika- ja paikkariippuvuuden osalta olivat Suomessa sekä suuria että verrattain sujuvia kansainvälisessä vertailussa (Eurofound 2022; Oksa, Latikka, Savela & Oksanen 2023; Ruohomäki, Vuorento, Kaila-Kangas, Laitinen, Joensuu & Soikkanen 2023; Sutela & Pärnänen 2021).

Etätyö ilmentää kenties parhaiten COVID-19-pandemian vaikutuksia työelämään sekä yleisellä tasolla että aika- ja paikkariippuvuuden heikkenemisen osalta. EU-maissa

etätyöskentely lisääntyi pandemian myötä keskimäärin noin kymmenellä prosenttiyksiköllä (Eurofound 2022, 8). Työolotutkimuksen mukaan etätyötä tekevien osuus Suomessa lähes kaksinkertaistui 22 prosentista pandemiaa edeltäneenä aikana 41 prosenttiin keväällä 2021. Lisäksi etätyön osuus työajasta kasvoi yhdeksällä kymmenestä heistä, jotka tekivät etätöitä jo ennen pandemiaa. Useimmat etätyöhön kykenevät siirtyivät etätyöskentelyyn pandemian aikana, ja noin puolet palkansaajista on tehnyt etätöitä jossain vaiheessa kevään 2020 jälkeen. (Sutela & Pärnänen 2021, 40–57.) Kuitenkin monissa ammateissa etätyöskentely ei työtehtävien takia ole ollut mahdollista. Näissä ammateissa työskenteleville COVID-19-pandemia on ilmennyt muun muassa suurempana tartuntariskinä sekä kasvaneena riskinä joutua lomautetuksi tai irtisanotuksi esimerkiksi palvelualalla, johon poikkeustila vaikutti vahvasti. (Lytteilton & Zang 2022; Saari, Pyöriä, Koivunen, Leinonen, Tapanila & Melin 2023.)

Etätyöläisten määrä oli korkeimmillaan vuonna 2021, jolloin lähes puolet palkansaajista teki etätöitä ainakin satunnaisesti. Vuodesta 2022 alkaen vähintään satunnaisesti etätyötä tekevien osuus on laskenut muutaman prosenttiyksikön noin 45 prosenttiin. Suurempaa lasku on ollut etätyön intensiivisyydessä: päivittäin etätyötä tekevien osuus laski vuoteen 2023 mennessä kymmenen prosenttiyksikköä vuoden 2021 huipusta, jolloin osuus oli 20 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 62–66.) Tästä huolimatta niin etätyöläisten osuus kuin tehdyn etätyön määrä on edelleen huomattavasti COVID-19-pandemiaa edeltänyttä aikaa korkeampi (Eurostat 2024, Lyly-Yrjänäinen 2024, 62–66). Useimmat etätyötä tekevät ovat siirtyneet hybridityöhön, jossa osa työajasta vietetään työpaikalla ja osa sen ulkopuolella (Lyly-Yrjänäinen 2024, 62–66; Selander, Alasoini & Hakonen 2022).

Ikääntyneiden palkansaajien osuus etätyötä tekevästä on reilu kymmenen prosenttiyksikköä muita ikäryhmiä pienempi (Koskinen, Sainio, Holm & Koponen 2021; Sutela & Pärnänen 2021, 11–19). Ensinnäkin ikääntyneitä palkansaajia on noin viisi prosenttiyksikköä 35–54-vuotiaita pienempi osuus paljon etätyötä tekevissä ylemmissä toimihenkilöissä. Toiseksi ikääntyneiden palkansaajien suhteellinen osuus on lähes kaksi prosenttiyksikköä 35–54-vuotiaita suurempi harvemmin etätyötä tekevien työntekijöiden ja alemmien toimihenkilöiden keskuudessa. (Tilastokeskus 2024a.) Kokonaisuudessaan eniten etätyötä ovat tehneet 25–44-vuotiaat (noin 60 %), kun taas yli 55-vuotiailla osuus on noin 20 prosenttiyksikköä alhaisempi (Sutela & Pärnänen 2021, 11–19, 41).

Etätyöhön kykenevätkin ikääntyneet palkansaajat saattavat olla vähemmän halukkaita tekemään etätöitä. Parempi työhyvinvointi, yhteisöllisyys ja kiinnittyminen työpaikkaan lisäävät lähityön todennäköisyyttä, mikä voi selittää, miksi lähityön osuus on suurempi ikääntyneillä palkansaajilla (Kaltainen 2023; Kong, Zhang, Xiao, Das & Zhang 2022; Virtanen, Kaltainen & Hakanen 2022, 26–29). Syitä saattavat olla myös ikääntyneiden palkansaajien vähäisempi tottumus etätyöskentelyyn sekä kaipuu kanssakäymiseen työpaikalla jo ennen COVID-19-pandemiaa vakiintuneiden sosiaalisten verkostojen kanssa. (Barrero, Bloom & Davis 2023; Tanskanen, Siiriäinen, Kempainen, Mäkelä & Urrila 2023; Virtanen ym. 2022, 26–29.) Tyytyväisyys etätyöhön sekä sen tehokkuus on todettu olevan myös riippuvainen etätyöhön siirtymisen pakollisuudesta; vapaaehtoisesti etätyöhön siirtyneet ovat tehokkaampia ja tyytyväisempiä (Franca & Muren 2023; Kong ym. 2022). Vastentahtoisesti etätyöhön siirtyneet ovatkin todennäköisesti siirtyneet takaisin lähityöskentelyyn viimeistään pandemian jälkeisenä aikana (Kong ym. 2022; Mäkikangas ym. 2023).

Arviot siitä, onko COVID-19-pandemia häivyttänyt työn ja muun elämän välistä rajaa, ovat olleet ristiriitaisia. Pandemian aikana tapahtuneen työn aika- ja paikkariippuvuuden heikentymisen on yleisesti oletettu vaikeuttavan työn ja muun elämän erottelemista siirtämällä työn tekemisen paikkoja muun elämän piiriin ja limittämällä työntekoa osaksi muuta arkea (Parent-Lamarche & Boulet 2021). Pandemia-aikana onkin raportoitu haasteista muun muassa työn tauotuksessa, työstä irrottautumisessa, työaikojen pitenemisessä sekä työ- ja arkitehtävien sekoittumisessa (Abgeller, Bachmann, Dobbins & Anderson 2024; Ojala & Pyöriä 2023, 45; Ruohomäki ym. 2023, 56–59). Lisäksi noin puolet etätöitä tekevistä on kokenut vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, ja noin joka kolmas kokee viikkotyöajan pidentyneen etätyössä (Ruohomäki ym. 2023, 33–35). Tästä huolimatta monella tilanne on työn ja muun elämän yhteensovittamisen suhteen pysynyt vakaana tai parantunut. Ajankäytölliset ristiriidat, kotiasioiden laiminlyönti sekä kokemus työn ja vapaa-ajan rajojen häilymisestä ovat vähentyneet ja tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on kasvanut sekä etä- että lähityötä tekevillä COVID-19-pandemiaa edeltävään aikaan verratessa, joskin tilanne on selvästi heikompi etätöitä tekevillä. Työn aika- ja paikkariippuvuuden heikkeneminen on monella helpottanut työn ja muun elämän yhteensovittamista, kun kotona vietetty aika on lisääntynyt ja esimerkiksi työmatkoihin käytetty aika on vähentynyt. (Sutela & Pärnänen 2021, 140–162.) Ristiriitaisten tulosten

taustalla voi olla vapaa-ajan laadun heikentyminen rajoitustoimien seurauksena vapaa-ajan määrän kasvusta huolimatta (Lee & Tipoe 2021).

Palkansaajien ja esihenkilöiden työn aika- ja paikkariippuvuuden heikentyminen on lisännyt monen palkansaajan mahdollisuuksia päättää työajoista ja -paikoista sekä työn tekemisen tavoista (Abgeller ym. 2024; Alasoini 2023, 279–281; Lyly-Yrjänäinen 2024, 99–106; Ranki 2023 12–14; Sutela & Pärnänen 2021, 35–49, 62–66). Etätyöntekijät vastasivat enemmän toimintatapojen kehittämistä perinteisen johtamisen ja viestimisen vaikeutuessa, ja myös osa lähityöhön jääneistä koki lisääntyneitä mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä esihenkilön siirtyessä etäyhteyksien päähän (Eloranta, Vanharanta, Olsson, Okkonen & Vartiainen 2023; Lindström & Pehkonen 2021). Autonomian käänköpuolena ihmiskontaktien rajoittaminen COVID-19-pandemian akuuttina aikana sekä sen jälkeenkin työpaikalla vietetyn ajan vähentyminen ja menetetyt kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset ovat lisänneet yksinäisyyttä ja alentaneet työn yhteisöllisyyttä COVID-19-pandemiaa edeltävään aikaan verrattuna (Kaltiainen & Hakanen 2024; Ruohomäki ym. 2023, 59–62; Virtanen ym. 2022, 21–25). Pahimmat haasteet yksinäisyyden ja yhteisöllisyyden kokemisessa ovat kohdistuneet etätyötä tekeviin palkansaajiin, vaikuttaen kielteisesti heidän hyvinvointiinsa (Becker, Belkin, Tuskey & Conroy 2022; Sutela & Pärnänen 2021, 74–83; Tanskanen ym. 2023). Etätyössä olevista noin puolet kaipasi sosiaalisia suhteita keväällä 2021 (Sutela & Pärnänen 2021, 49–51).

Digitaalisten laitteiden ja sovellusten työkäyttö nousi vuosien 2018–2021 välillä 83 prosentista 90 prosenttiin, minkä lisäksi digivälineiden ja -sovellusten hyödyntäminen monipuolistui. Eniten digivälineiden ja -sovellusten käyttö yleistyi työntekijöillä, joilla kasvua tapahtui 16 prosenttiyksikköä, jolloin enää vain neljännes työntekijöistä ei käyttänyt digivälineitä työssään. Osuuksien nousun selittää lähes täysin pikaviestintävälineiden, etätapaamiset mahdollistavien välineiden sekä sähköisten työtilojen tai yhteistyöalustojen lisääntynyt käyttö. (Sutela & Pärnänen, 2021, 28–31.) He, jotka jatkoivat digiteknologioiden käyttöä COVID-19-pandemian akuutinkin vaiheen jälkeen, ovat monipuolistaneet ja intensivoittaneet käyttöönsä (Lyly-Yrjänäinen 2024, 23–30). Yli puolet palkansaajista onkin pandemia-aikana opetellut uusia ohjelmistoja tai digiteknologioita (Cedefop 2022, 12). Kasvaneen käyttönoton jakolinjoina ovat olleet organisatoriset sekä yksilölliset tekijät kuten koulutustaso, ikä ja toimiala. Palkansaajien välisiä digikuiluja ovat todennäköisesti pahentaneet työpaikkojen koulutusten vähentyminen, kouluttautumisen itsenäistyminen sekä kohtaanto-ongelmat digikoulutusta tarvitsevien ja sitä tarjoavien välillä. (Alasoini ym. 2022; Avalos, Cirera, Cruz, Iacovone, Medvedev, Nayyar & Reyes Ortega 2024; Cedefop 2022, 14;

Centeno, Karpinski & Urzi Brancati 2022; Lyly-Yrjänäinen, Selander & Alasoini 2023; Tilastokeskus 2022a.)

COVID-19-pandemian työelämäperintöä arvioidessa merkittävimmät vaikutukset saattavat olla kulttuurisia. Yhdeksän kymmenestä etätyötä tehneestä on kokenut etätyön vähintään melko myönteisenä, ja kolme neljästä haluaa jatkaa etätyöskentelyä pandemiaa edeltänyttä aikaa enemmän (Ruohomäki ym. 2023, 30–33; Sutela & Pärnänen 2021, 44–45). Työnantajat suhtautuvat tähän kohtalaisen myönteisesti, joskin näkemuserot työnantajien välillä ovat suuria eivätkä työntekijöiden ja -antajien etätyötoiveet ole täysin yhteneväiset (Delbosc, & Kent 2024; Selander ym. 2022). Myös muista pandemian aikana saavutetuista autonomian muodoista tuskin halutaan luopua (Alasoini 2023). Useimmat ovat kokeneet pandemian vaikuttaneen sekä hyvässä että pahassa. Kuitenkin, mitä enemmän pandemian on koettu vaikuttaneen työhön, sitä kielteisempänä sen vaikutukset on nähty. (Sutela & Pärnänen 2021.) Seuraavaksi käsitellään työhyvinvointia sekä käsiteltyjen työelämämuutosten vaikutusta työhyvinvointiin yleisesti ja erityisesti ikääntyneiden palkansaajien osalta.

3 Työuupumus ja ikääntyneet palkansaajat

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä. Se voi aiheuttaa osittaista tai täydellistä työkyvyn menetystä, lisääntyneitä poissaoloja työstä, ja sen on todettu ilmenevän myös työn laadussa esimerkiksi potilastyytyväisyyden tai esihenkilön sekä kollegoiden arvioiman työsuorituksen mittareilla (Salvagioni, Melanda, Mesas, González, Gabani & de Andrade 2017; Taris 2006; Toppinen-Tanner, Ojajarvi, Väänänen, Kalimo & Jäppinen 2005).

Työuupumuksesta seuraavat taloudelliset, yhteiskunnalliset sekä inhimilliset menetykset ovat valtavia. Työuupumukseen liittyvän työstressin aiheuttaman masennuksen kustannus EU-maissa oli vuonna 2012 julkaistun analyysin mukaan arviolta 617 miljardia euroa, josta työnantajien osuus oli 270 miljardia euroa poissaolojen ja huonokuntoisena työskentelyn seurauksena (Matrix Insight 2012). Taloudellisten vaikutusten lisäksi työuupumus välittyy yhteiskuntaan esimerkiksi työsuorituksen heikentymisen kautta, mikä erityisesti muista ihmisistä vastuuta kannettaessa voi johtaa merkittäviin kielteisiin seurauksiin (Jun, Ojemeni, Kalamani, Tong & Crecelius 2021; Madigan & Kim 2021). Yksilölle työuupumuksen vaikutukset ovat moninaiset. Työuupumuksen seurauksina voi olla muun muassa heikentynyt fyysinen sekä psyykinen terveys sekä työmarkkinoilta poistuminen työkyvyttömyyden seurauksena (Salvagioni ym. 2017).

Ikääntyneitä palkansaajia koskevat kysymykset suhteessa työhyvinvointiin ja työuupumukseen ovat muista ikäryhmistä poikkeavat. Perinteisesti työuran loppupuolella olevilla työntekijöillä yleisimpiä haasteita ovat olleet työn fyysiset kuormitustekijät ikääntymisen vaikuttaessa selvimmin fyysisen toimintakykyyn (Eläketurvakeskus 2024c). Psykososiaaliset työhyvinvoinnin haasteet ovat sittemmin tulleet keskeisemmiksi yhä useamman tehdessä tietointensiivistä työtä fyysisesti kuormittavan työn sijasta (Ahola ym. 2011; Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017). Lisäksi ikääntyneille palkansaajille omat haasteensa saattaa luoda jo työiässä mahdollisesti tapahtuva kognitiivisten kykyjen heikentyminen sekä yhteiskunnassa että yksilöllä itsellään olevat asenteet ja käsitykset ikääntyvästä palkansaajasta (Fraccaroli ym. 2017; Harris ym. 2018; Salthouse 2012; Viitasalo 2015; Warr 2001). Psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkityksen kasvusta huolimatta moni tekee kuitenkin yhä suorittavaa työtä, jossa fyysisen työkyvyn laskeminen voi myös altistaa työuupumukselle esimerkiksi työkyvyn laskusta seuraavan heikentyneen työmotivaation tai muiden kielteisten ajatusten takia (Cheng, Chen, Chen, Burr & Hasselhorn

2013; Honkonen, Ahola, Pertovaara, Isometsä, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist 2006; Kooij, de Lange, Jansen, Dikkers & Peeters 2008).

3.1 Työhyvinvointi ja sen osatekijät

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Osalle työhyvinvointi voi tarkoittaa työtä kokonaisvaltaisesti myönteisenä kokemuksena, osalle taas vain työn kielteisten tekijöiden puuttumista tai niiden vähäistä merkitystä. Työhyvinvointia koskevassa kirjallisuudessa työhyvinvoinnin nähdään yleensä koostuvan sitä tukevista ja heikentävistä tekijöistä. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Tapoja jaotella työhyvinvointia on monia, esimerkiksi sen aiheuttajan perusteella fyysisiin (esim. työskentelyasennot ja -ympäristöt, kemialliset altisteet), psykososiaalisiin (esim. työyhteisö ja työn intensiivisyys) tai organisatorisiin tekijöihin (esim. työn epävarmuus) (Bakker & Demerouti 2017; Feldt, Kinnunen & Mauno 2017). Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät sijoittuvat usein liukuvalle skaalalle, jonka ääripäissä ovat joko myönteiset ja kielteiset vaikutukset tai vaikutus ja sen puuttuminen. Warr (1987) rinnastaa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät vitamiineihin: osalla tekijöistä, kuten palkkauksella, ei ole enää myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin tietyn pisteen jälkeen, kun taas työn autonomia tai tehtävien monipuolisuus on sopivasti annosteltuna terveellistä yliannostuksen kuitenkin käydessä hyvinvoinnille haitalliseksi. Kunkin tekijän merkitys kokonaistyöhyvinvointiin riippuu osaltaan myös yksilön ja ympäristön ominaisuuksista (Bakker & de Vries 2020; Mäkikangas, Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017; Seppälä & Hakanen 2017).

Työstressi on keskeinen käsite lähestyttäessä työhyvinvointia negatiivisesta näkökulmasta. Työstressi yleisesti ymmärretään työhyvinvointia heikentäväksi ilmiöksi, mutta se voi kuitenkin olla kontekstista ja stressin määrästä riippuen myös hyödyllistä. Keskeistä haitallisessa stressissä on sen pitkittyminen. (Selye 1980, teoksessa Kinnunen 2019, 219.) Lähestymistapoja stressin ymmärtämiseen on useampia. Käsittelyssä voi olla stressitekijä eli kuormituksen aiheuttaja, joita voidaan jaotella sisällön, keston tai vakavuuden perusteella. Toinen lähestymistapa on stressireaktio, eli yksilön fysiologinen ja/tai psykologinen reaktio stressitekijään. Stressireaktiot voidaan jakaa niiden keston perusteella. Kolmantena näkökulmana on tutkia yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta tai näiden välistä epätasapainoa yhdistämällä edellä mainitut stressitekijät ja -reaktiot. (Feldt ym. 2017.)

Työhyvinvointia tukee ensinnäkin yksilön kyky hallita stressiä. Stressinhallinnalla tarkoitetaan kykyä sekä vähentää vastaanotetun stressin määrää että minimoida sen vaikutuksia. Stressinhallinnan keinoja ovat esimerkiksi stressitekijän poistaminen toimin tai muuttamalla tunnetasolla suhtautumista stressin aiheuttajaan. (Lazarus & Folkman 1984.) Stressinhallinta ei ole vain yksilön vastuulla, vaan työnantajan on mahdollista muokata niin työn määrällisiä (esim. työmäärä ja -tahti) kuin laadullisia (esim. kognitiivinen kuormittavuus ja työn epävarmuus) vaatimuksia sekä stressinhallintaa edistäviä työn voimavaroja (Bakker & Demerouti 2017; Kalakoski, Lahti, Paajanen, Valtonen, Ahtinen, Kauppi, Turunen, Ojajarvi & Luokkala 2022; Kinnunen 2017, 96).

Stressinhallinta ei yksinään riitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, koska vastaanotettu stressi ei poistu. Toisena keskeisenä työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä onkin kyky työstä palautumiseen, mikä poistaa työssä kertyneen stressin vaikutuksia. Palautumista tapahtuu, kun työn vaatimukset eivät ole läsnä. Yleensä tämä tarkoittaa työn ulkopuolista aikaa, mutta myös työpaikan tauotuksilla voidaan edistää palautumista. Palautumiskykyyn vaikuttavat työn ominaisuudet. Korkeat työn laadulliset tai määrälliset vaatimukset ja vähäiset työstä saatavat voimavarat, kuten sosiaalisen tuen tai vaikutusmahdollisuuksien puute, lisäävät yksilön palautumistarvetta ja heikentävät tämän kykyä palautua. Palautumistoiminta voi olla passiivista eli työn vaatimusten poissaoloa tai aktiivista eli tietoista toimintaa työstä palautumiseksi. Aktiivinen palautuminen tapahtuu mielekkäiden aktiviteettien välityksellä. Puolestaan velvoitettu toiminta esimerkiksi kotitöiden tai vastahakoisen liikunnan muodossa ei palauta. Paitsi teoin, myös psykologisella tasolla työstä irrottautuminen ja myönteiset kokemukset ovat tärkeitä palautumisen kannalta. Liialliset työn vaatimukset ja/tai puutteellinen stressinhallinta yhdistettynä riittämättömään palautumiseen aloittavat stressin kasautumisen, jolla pitkittyessään on kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin. (Kinnunen 2017.)

Monet keskeisistä työhyvinvointia heikentävistä selitysmalleista perustuvat edellä mainittuun epätasapainoon työstressiä aiheuttavien sekä siltä suojaavien tai sitä vähentävien tekijöiden välillä. Työn vaatimukset lähtökohtaisesti aiheuttavat kuormitusta, mutta ne ovat myös tarpeellisia laadultaan ja määrältään sopivina. Sopivat työn vaatimukset tasapainotettuna positiivisilla tekijöillä kuten hyvällä palkkauksella, johtamisella, vaikutusmahdollisuuksilla, sosiaalisella tuella ja oikeudenmukaisuuden kokemuksilla lisäävät työhyvinvoinnin todennäköisyyttä ja voivat johtaa työn imun kaltaisiin olotiloihin (esim. Bakker, Demerouti, Euwema & Barling 2005; Cropanzano 1993; Karasek & Theorell 1990; Siegrist 2002). Työn imu on tila, jossa yksilö ”tuntee itsensä tarmokkaaksi ja menee mielellään työhön, kokee

työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi” sekä ”pystyy syventymään työhönsä ja nauttii siihen uppoutumisesta” (Kinnunen 2019, 224). Tämä eroaa yleisestä työtyytyväisyydestä siinä, kuinka motivoivaksi ja upottavaksi työnteko koetaan (Mäkikangas & Hakanen 2017). Hyvinvointi työssä ja mainitun kaltaiset tilat ennustavat muun muassa suurempaa elämään tyytyväisyyttä, parempaa terveyttä, työtehokkuutta sekä vähemmän työn ja muun elämän välisiä ristiriitoja (Ford, Cerasoli, Higgins & Decesare 2011; Hakanen & Schaufeli 2012; Mäkikangas & Hakanen 2017; Taouk, Spittal, LaMontagne & Milner 2020).

Koska työnteko vie noin puolet useimpien ihmisten valveillaoloajasta, pahoinvointi työssä vaikuttaa laaja-alaisesti yksilön elämänlaatuun (Marmot, Theorell & Siegrist 2005, teoksessa Ahola ym. 2011). Heikentynyt fyysinen ja psyykinen terveys, päihderiippuvuudet, työtehokkuus ja lisääntyneet poissaolot voivat kaikki olla seurausta heikentyneestä työhyvinvoinnista (Ahola 2007; de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers 2003; Rugulies, Aust & Madsen 2017; Salvagioni ym. 2017; Taouk ym. 2020; Taris 2006). Pahoinvointi työssä voi ilmetä monella tavoin. Työssä tylsistyminen tarkoittaa, että työ ei ole merkityksellistä, yksilöllä on matala vireystila ja suhtautuminen työhön on kielteistä. Työholismia puolestaan kuvaa pakonomainen halu työskennellä ja ajatella töitä, ja toisin kuin työn imu, työskentely ei tuota kokonaisuudessaan positiivisia tunteita. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Seuraavassa luvussa käsitellään vielä näitä vakavampaa tilaa, työuupumusta.

3.2 Työuupumus työhyvinvoinnin puutteena

Määritelmiä työuupumuksesta on monia, mutta yleisesti hyväksytty ja näkyvin oire on uupumusasteinen väsymys, jossa yksilöllä on vähentyneet tai olemattomat henkiset ja/tai fyysiset voimavarat (Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen 2005; Maslach, Jackson & Leiter 1996; Mäkikangas & Hakanen 2017; Schaufeli, Desart & De Witte 2020). Keskustelu muista työuupumuksen oireista on ollut mittavaa. Yleisimmin käytetyssä työuupumuksen arviointimenetelmässä Maslach Burnout Inventoryssa (MBI) uupumusasteisen väsymyksen rinnalla ydinoireita ovat kyyninen asennoituminen työhön sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson 1996). Tässä tutkielmassa käytettävä määritelmä perustuu BAT-menetelmään (Burnout Assesment Tool). BAT luotiin kolmen MBI:hin liittyvän puutteen ratkaisemiseksi. Ensinnäkin työuupumuksen käsitteellistämässä katsottiin olevan ongelmia. Näistä suurin oli kognitiivisen toiminnan häiriöiden puuttuminen, joka on vahvasti linkitetty työuupumukseen. Toiseksi MBI:ssä on katsottu olevan teknisiä,

muun muassa kysymyksenasetteluun liittyviä ongelmia. Kolmanneksi MBI:n käytännön sovellettavuus ei ole hyvä: MBI ei sovellu yksilön työuupumuksen arvioimiseen sairautena ja menetelmän maksullisuus on vaikeuttanut työuupumuksen tunnistamista käytännössä. (Hakanen & Kaltiainen 2022; Schaufeli ym. 2020.)

BATissa vahvaa empiiristä näyttöä saaneet uupumusasteinen väsymys sekä kyynisyys säilyvät työuupumuksen ydinoireina. Näiden rinnalla kaksi uutta työuupumuksen ydinoiretta ovat kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Nämä korvaavat heikommin tukea saaneen heikentyneen ammatillisen itsetunnon työuupumuksen ydinoireena. (Hakanen & Kaltiainen 2022; Schaufeli ym. 2020.) Työstä etäännyminen (kyyninen asennoituminen työhön) tarkoittaa kielteistä suhtautumista työhön: työ koetaan epämiellyttävänä, sen merkitystä ja arvoa kyseenalaistetaan, ja työskentely saattaa olla mekaanista (Hakanen & Kaltiainen 2022; Mäkikangas & Hakanen 2017). Kognitiivisen toiminnan häiriöt käsittävät muun muassa lisääntyneet keskittymisvaikeudet ja hajamielisyyden niin työssä kuin sen ulkopuolella. Tunteiden hallinnan häiriöissä omia tunteita on vaikea säädellä ilmeten esimerkiksi vihaisuutena tai surullisuutena, ylireagoitina ja omasta persoonallisuudesta poikkeavana ulosantina. Neljää ydinoiretta eli kroonista väsymystä, henkistä etäännymistä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöitä sekä tunteiden hallinnan vaikeuksia voi esiintyä myös ilman työuupumusta sekä irrallaan toisistaan. Oireiden esiintyminen yhdessä lisää riskiä työuupumukselle ja sen vakavuudelle. Työuupumusoireilua voi esiintyä yksilöillä ajoittain, mutta tämä tulee erottaa työuupumuksesta, joka on oireilua vakituisempi tila ja voi viedä työkyvyn osittain tai täydellisesti. (Hakanen & Kaltiainen 2022.) On myös todennäköistä, että työuupumus ei kehity esimerkiksi oireilultaan aina samalla tavalla vaan voi ilmetä erilaisena riippuen työuupumuksen aiheuttajasta ja yksilön reaktiosta siihen (Edú-Valsania, Laguía & Moriano 2022; Marchand, Blanc & Beauregard 2018; Mäkikangas, Leiter, Kinnunen & Feldt 2020).

Suomessa tai monissa muissakaan länsimaissa ei tiedetä tarkkaan, kuinka suuri osuus ikääntyneistä palkansaajista on jäänyt työelämästä pois työuupumuksen takia, koska työuupumusta ei monissa maissa luokitella sairaudeksi (Hakanen & Kaltiainen 2022; Schaufeli, Hakanen & Shimazu 2023; WHO 2019). Näin ollen työuupumusta ei myöskään tilastoida esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajina. Työkyvyttömyyseläke on kuitenkin vanhuuseläkkeen jälkeen yleisin syy yli 55-vuotiaiden työelämästä poistumiselle (Nivalainen 2022, 29–35). Yli puolet työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä on yli 55-vuotiaita, ja yli puolet työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuu mielenterveyssyistä, joista masennus on

syynä noin joka kolmannella (Eläketurvakeskus 2024c). Joka toisella vakavasti työuupuneella on masennushäiriö, ja tutkimuksissa ilmiöiden välillä on todettu olevan selvä yhteys. Vain joka kymmenennellä vakavasta työuupumuksesta kärsivällä ei ole mitään yleisesti tutkituista sairauksista. (Ahola, Virtanen, Pirkola & Suvisaari 2010, 17–19.)

Ymmärrys ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvoinnista ja työuupumuksen aiheuttajista ei ole niin hyvää kuin voisi olettaa aiheen yhteiskunnallisen merkityksen perusteella (Henkens, Leenders, Shultz & Henkens 2010). Ensinnäkin määritelmien vaihtelevuus työuupumuksesta sekä ikääntyneestä palkansaajasta hankaloittaa yhtenäisen kuvan muodostamista (Hakanen & Kaltiainen 2022; Nilsson 2016). Toiseksi työhyvinvointia koskevassa kirjallisuudessa on taipumuksena keskittyä enemmän yleispäteviin malleihin, joissa yksilöllisille tekijöille kuten persoonallisuudelle jää vähemmän huomiota (Jones, Haslam & Haslam 2017; Kinnunen 2019). Kolmanneksi moni työuupumusta käsittelevä tutkimus ja katsaus keskittyy vain tiettyihin ammatteihin tai aloihin, joista yleistettävien päätelmien tekeminen ei ole mielekäästä (Shoman, El May, Marca, Wild, Bianchi, Bugge, Caglayan, Cheptea, Gnesi, Godderis, Kiran, McElvenny, Mediouni, Mehlum, Mijakoski, Minov, van der Molen, Nena, Otelea & Guseva Canu 2021). Neljänneksi iän merkityksen selvittämistä hankaloittaa sen ja työkokemuksen vaikutusten erottaminen toisistaan (Maslach 2015; Ramos, Jenny & Bauer 2016). Ikääntyneet palkansaajat ovatkin ryhmänä heterogeeninen. Ikääntymisen vaikutusten monipuolisuus ja vaihtelevat nopeudet sekä elämän aikana eri tavoin kehittyneet kyvykkyydet, kuten stressinhallinta, vaikeuttavat yleistettävien päätelmien tekemistä. (Hansson ym. 2001.)

Aikaisempien tutkimusten perusteella vanhemmilla ikäluokilla vaikuttaa olevan paremmat edellytykset suojautua työuupumukselta (esim. Antonissen, Eertmans, Van den Brande & Van den Broeck 2023; Cheng ym. 2013; Haley, Mostert & Els 2013). Heillä on nuorempia paremmat emotionaaliset selviytymiskeinot sietää työssä syntyviä rasituksia. Ikääntyneet palkansaajat tekevät myös vähemmän työhön liittyvää haitallista tunnettyötä, ja elämän mittaan karttuneet tunteidenhallinnan kyvyt ennaltaehkäisevät työuupumukselta. (Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern & Zapf 2017.) Lisäksi heidän työhön liittyvät asenteet tukevat enemmän työhyvinvointia. Ikääntyneiden palkansaajien sisäinen työmotivaatio on suurempaa, he ovat nuorempia tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä sekä kärsivät vähemmän työhön liittyvistä rooliristiriidoista, kuormituksesta ja epäselvyyksistä. (Hansson ym. 2001; Ng & Feldman 2010; Remondet & Hansson 1991.) Ikääntyneet palkansaajat kykenevät työuran aikana karttuneen kokemuksen ja osaamisen avulla myös sopeutumaan työn vaatavuuden kasvuun ja itsearvioitun terveyden laskuun (Cheng ym. 2013; Fraccaroli ym.

2017; Hansson ym. 2001; Mauno, Minkkinen, Tsupari, Huhtala & Feldt 2019). Ikääntyneet palkansaajat saattavat myös kompensoida esimerkiksi kognitiivisten kykyjen laskua uran aikana karttuneella hiljaisella tiedolla sekä roolituksen ja itseidentiteetin muutoksilla. Itseidentiteetin muutoksilla tarkoitetaan ikääntymisen tiedostamista ja hyväksymistä, mikä luo pohjan tilanteeseen mukautumiseen. Nämä ikääntymiseen mukautumisen toimet voivat käsittää siirtymisen esimerkiksi nuorempien työntekijöiden mentoriksi tai johtamisrooliin, konkarin ymmärtäessä, että voi olla arvokkaampi tällaisissa rooleissa kuin suorittavassa työssä. (Fraccaroli ym. 2017; Hansson ym. 2001.)

Kokonaisuutena samanlaiset tekijät altistavat ja suojaavat sekä nuorempia että ikääntyneitä palkansaajia työuupumukselta. Esimerkiksi työmäärä ja -vaatimukset, haasteiden, kehittämis- ja etenemismahdollisuuksien puute sekä heikko sosiaalinen tuki altistavat ikääntyneitä palkansaajia työuupumukselle (Aronsson, Theorell, Grape, Hammarström, Hogstedt, Marteinsdottir, Skoog, Träskman-Bendz & Hall 2017; Henkens ym. 2010; Kauppi, Kivimäki, Aalto & Oksanen 2019). Mahdolliset erot ikäryhmien välillä syntyvät eri tekijöiden saamissa painotuksissa. Ikääntyneet palkansaajat saattavat esimerkiksi sietää työn epävarmuutta vähemmän, kokea työtehtävien suuren määrän kuormittavampana ja puolestaan työssä vaadittavien taitojen monipuolisuuden positiivisempana kuin nuoremmat (Mauno, Ruokolainen & Kinnunen 2012; Ramos ym. 2016; Zaniboni, Truxillo, Fraccaroli 2013; Zaniboni, Truxillo, Fraccaroli, McCune & Bertolino 2014). Käsiteltyjen yleisten työstressille altistavien tekijöiden lisäksi yksilölliset, esimerkiksi identiteettiin, tavoitteisiin tai persoonallisuuteen liittyvät tekijät, kuten voimakas velvollisuuden tunne, matala koherenssin tunne tai kielteinen emotionaalisuus, saattavat altistaa työuupumukselle (Aларcon, Eschleman & Bowling 2009; Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner 2003; Mäkikangas ym. 2017).

Ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvoinnin haasteet muuttuvat ajassa työn, yhteiskunnan ja elämäntilanteen mukana. Työelämän muutosten on todettu lisäävän työuupumusta iästä riippumatta (Sklar, Ehrhart, Aarons, Rollins, Resnick, Morse & Monroe-DeVita 2021). Yksilön sopeutumiskyky ja aktiivisuus ovat tärkeitä paitsi työssä pärjäämisen myös hyvinvoinnin kannalta, jotta työssä ei uuvuta eikä työstä etäännyttä (Cox, Gallegos, Pool, Gilley & Haight 2022; Day, Crown & Ivany 2017; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen 2009). Yleinen, mutta myös kritiikkiä saanut mielikuva vanhemmasta työntekijästä vähemmän muuntumiskykyisenä ja siten myös alttiimpana muutosten kielteisille hyvinvointivaikutuksille on ollut 2000-luvulla läsnä (Harris ym. 2018; Ng & Feldman 2012). Seuraavaksi

tarkastellaan, miten 2020-luvun alun nopeat muutokset työelämässä ovat vaikuttaneet ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvointiin ja -uupumukseen.

3.3 Keskeiset työhyvinvoinnin kuormittajat 2020-luvun työelämässä

COVID-19-pandemian alkuvaiheessa suomalaisten työhyvinvointi ei näyttänyt heikentyvän merkittävästi ja aiheutuneilla muutoksilla työelämässä saattoi olla jopa positiivinen vaikutus työhyvinvointiin (Kaltiainen & Hakanen 2022). Sittenkin työhyvinvointi on kuitenkin heikentynyt ja mittaustavasta riippuen joko vakiintunut heikommalle tasolle kuin ennen pandemiaa tai jatkanut yhä heikentymistä. Kokonaisuudessaan kielteinen kehitys on ollut kuitenkin maltillista. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–93.) Todennäköisesti työuupuneiden osuus on 2020-luvulla kasvanut kuudesta kymmeneen prosenttiin (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2024). Heikentynyt työhyvinvointi on ilmennyt muun muassa haitallisen stressin sekä keskittymis- ja tunteidenhallinnan vaikeuksien yleistymisenä, työn henkisen raskauden kasvuna sekä työstä palautumisen vaikeutumisena (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–93; Sutela & Pärnänen 2021, 120–138). Työn fyysisessä raskaudessa ja työkyvyssä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–93).

Kasvaneet työhyvinvoinnin haasteet ovat kohdistuneet enemmän naisiin, nuorempiin palkansaajiin, toimihenkilöihin sekä kunnalla ja valtiolla työskenteleviin. Ikääntyneet palkansaajat selvisivät pandemian ensimmäisinä vuosina nuorempia paremmin, vaikka kielteisiä vaikutuksia on todettu myös heillä. Erot nuorempien ja vanhempien palkansaajien työhyvinvoinnissa ovat monelta osin jatkaneet kasvuaan myös pandemian jälkeisenä aikana nuorempien palkansaajien tilanteen edelleen selvemmin heiketessä. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–93; Suutala ym. 2024.) Vaikka työhyvinvoinnin tiedetään heikentyneen 2020-luvulla, vähemmän varmoja ollaan aiheuttajista muutoksen taustalla (Mahar & Day 2023). Seuraavaksi käsitellään mahdollisia syitä.

Etätyö

Etätyötä tekevät ovat raportoineet tekevänsä enemmän työtunteja kuin lähityötä tekevät, mikä lisää riskiä työuupumukselle työn vaatimusten kasvaessa (Genin, Haines, Pelletier, Rousseau & Marchand 2016; Ojala & Pyöriä 2023, 44–47). Palautuminen saattaa olla myös heikompaan etätyössä tauotuksen sekä työstä irtautumisen haasteiden vuoksi (Ruohomäki ym. 2023). Oman haasteensa etätyötä tekeville luovat työskentelytilat: vain 37 prosentilla etätyötä

tekevästä on oma työskentelytila, mikä voi tarkoittaa, ettei vapaa-ajan ja työajan tilojen välillä ole eroa, mikä saattaa puolestaan hankaloittaa vapaa- ja työajan erottamista toisistaan (Ruohomäki ym. 2023, 56–59; Sutela & Pärnänen 2021, 45–49). Etäyhteyksin tapahtuva viestintä ei ole verrattavissa kasvokkain tapahtuvaan viestintään, koska kommunikointi on muodollisempaa ja vailla kasvokkaisen keskustelun vastavuoroisuutta (Ristolainen, Majjala & Eloranta 2020). Tämän takia paitsi kommunikoinnin laadun heikentyminen, myös sosiaalisen tuen vähentyminen osaltaan selittää, miksi etätyössä koetaan enemmän yksinäisyyttä, vähemmän yhteenkuuluvuutta ja mahdollisesti kasvanutta työuupumuksen riskiä (Bakker ym. 2005; Shahwan, Tay, Shafie, Tan, Gunasekaran, Tan, Satghare, Zhang, Wang, Tan & Subramaniam 2024; Shoman ym. 2021; Virtanen ym. 2022). Toisaalta etätöihin saattaa myös valikoitua työhyvinvointiongelmista, yksinäisyydestä ja yhteisöllisyyden puutteesta kärsivät palkansaajat (Suutala ym. 2024; Virtanen ym. 2022, 26–29).

Digitalisaatio ja oppimismahdollisuudet työssä

Koulutusten vähentyminen ja itsenäistyminen on näkynyt erityisesti ikääntyneillä, jotka jo ennen pandemiaa osallistuivat koulutuksiin vähemmän. Osaamisvajeista saattaa muodostua itsestään vahvistavia kehiä, joista pois pääseminen edellyttää koulutuksen lisäksi vahvaa oppimismotivaatiota (Alasoini ym. 2022, 87–90; Centeno ym. 2022, 43–65). Osaamisvajeet voivat altistaa työuupumukselle useammalla tavalla. Ne nostavat työn vaatimuksia ja heikentävät yksilön kykyä hallita työtään. Osaamispuutteiden tunnistaminen voi myös aiheuttaa kielteisiä tunteita. Ikääntyneiden osalta vähentyneet työnantajan tarjoamat koulutukset voivat lisäksi vähentää kokemusta yhteenkuuluvuudesta ja sosiaalisesta tuesta. (Alasoini ym. 2022, 96–97; Aronsson ym. 2017; Virtanen ym. 2022, 24–25.)

Teknologian käyttö itsessään voi aiheuttaa stressiä. Digitalisaation ja työmäärän välillä on todettu kaksisuuntainen toisiaan kasvattava yhteys (Zacher & Rudolph 2024). Teknostressi voi olla rasituksen tai riippuvuuden kautta ilmenevää. Teknorasituksessa teknologian käyttö uuvuttaa ja aiheuttaa kielteisiä tunteita, jännittyneisyyttä sekä tehottomuutta.

Teknoriippuvuudessa teknologian käyttö on pakonomaista ja liiallista, aiheuttaen väsymystä ja jännittyneisyyttä. (Salanova, Llorens & Cifre 2013.) Teknostressin kokemiseen vaikuttavat myös yksilölliset kyvyt sietää ja ehkäistä teknostressin vaikutuksia (Pirkkalainen, Salo, Tarafdar & Makkonen 2019). Huomioiden pandemia-aikana lisääntyneen teknologian käytön sekä sen intensivoitumisen, on lisääntynyt teknostressi todennäköistä. Mielenkiintoista on, että sosiaalisen median käyttö työssä on mahdollisen teknostressin lisäksi aiheuttanut myös

työn imua ja toiminut työhyvinvointia tukevana välineenä erityisesti heillä, jotka ovat käyttäneet sosiaalista mediaa osana työtään jo ennen pandemiaa (Oksa 2022; Oksa, Kaakinen, Savela, Hakanen & Oksanen 2021; Oksanen, Oksa, Savela, Mantere, Savolainen & Kaakinen 2021).

Vaikutusmahdollisuudet, kiire ja työn intensiivisyys

Lisääntyneen autonomian käänttöpuolena on ollut myös suurempi vastuu oman työn johtamisesta sekä kokemus työn vaatimusten ja intensiivisyyden kasvamisesta (Ruohomäki ym. 2023; Sutela & Pärnänen 2021, 64–66). Työn vaatimusten ja kiireen kasvu olikin yleisin koettu työelämän muutos keväällä 2022 tehdyssä kyselyssä (Ranki 2023, 14).

Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat yksi keskeisimmistä työuupumukselta suojaavista tekijöistä, ja toisaalta myös selkeä altistava tekijä niiden puuttuessa (Bakker & Demerouti 2017; Bakker ym. 2005). Työn tuunaamisen, eli työn muokkaamisen itselle soveltuvammaksi, on katsottu tukevan työhyvinvointia erityisesti pandemia-aikana (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021; Virtanen ym. 2022). 55–64-vuotiaiden ikäryhmä ei kuitenkaan pääse välttämättä samassa määrin hyötymään lisääntyneistä vaikutusmahdollisuuksista heidän tuunatessa työtään nuorempia vähemmän (Virtanen ym. 2022, 29–36). Joustamattomampaan työskentelyyn totuneet ikääntyneet palkansaajat saattavat kokea lisääntyneen joustavuuden vähemmän kiinnostavana sekä vaikeampana hyödyntää ja siksi hakea joustoja itselleen vähemmän aktiivisesti (Jonsson, Hasselgren, Dellve, Seldén, Larsson, Stattin & Henkens 2021; Sykes-Bridge, Bordia, Garcia, Amarnani & Bordia 2023).

Epävarmuus

Epävarmuus on tunnistettu yhdeksi työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi (De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016). Vuonna 2021 työhön liittyvän epävarmuuden kielteiset vaikutukset olivat useimmilla lisääntyneet pandemiaa edeltäneeseen aikaan verratessa, ja kesällä 2024 yleisin kuormitustekijä työssä oli epävarmuus oman työn tulevaisuudesta (Sutela & Pärnänen 2021, 110–112; Suutala ym. 2024). Ikäsyryjä osaltaan linkittyy ikääntyneiden palkansaajien epävarmuuden aiheuttajiin riippumatta siitä, onko syryjä tosiasiallista vai koettua. Syryivät asenteet ja käytänteet välittyvät ikääntyneen palkansaajan käsityksiin itsestään ja siten myös epävarmuuteen sekä sen aiheuttajiin (Harris ym. 2018; Viitasalo 2015). Ikääntyneet palkansaajat saattavat saada vähemmän koulutusta ja kokea vaikeuksia uudelleentyöllistymisessä ikäsyryjien asenteiden ohella myös siksi, että yritykset pitävät tätä rationaalisenä pitkällä aikavälillä huomioidessa ikääntyneiden palkansaajien todennäköiset

jäljellä olevat työvuodet (Henkens & van Dalen 2013; Pärnänen 2011; Silvennoinen & Nori 2012). Myös 2020-luvun heikentynyt taloustilanne voi olla kasvaneen epävarmuuden taustalla (Valtiovarainministeriö 2024).

4 Tutkimusasetelma

Tässä tutkielmassa tarkastellaan 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusta sekä sen kehitystä 2020-luvun alussa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusoireilu on kehittynyt vuosina 2019–2023?
2. Missä määrin työuupumusoireilun kokeminen on polarisoitunut 55–64-vuotiailla palkansaajilla?
3. Millaiset 2020-luvulla tapahtuneet muutokset työelämässä sekä työnteon tavoissa ovat yhteydessä 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumukseen?

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on raportoitu niin ikääntyneen palkansaajan työhyvinvoinnin heikentymisestä kuin työhyvinvoinnin polarisoitumisesta eri ihmisryhmien välillä (esim. Alasoini 2023; Dang & Viet Nguyen 2021; Eurofound 2023; Kaltiainen & Hakanen 2022). Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitetään ikääntyneiden palkansaajien työuupumusoireilun kehitystä 2020-luvulla koko palkansaajaväestöä koskevan tutkimustiedon tueksi. Tutkielman tekijän tietojen perusteella ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvoinnin polarisoitumisesta 2020-luvulla ei ole vielä Suomessa tehty tutkimusta, joten toisella tutkimuskysymyksellä luodaan alustava käsitys aiheesta. COVID-19-pandemian sekä sen jälkeisenä aikana heikentynyttä työhyvinvointia on jonkin verran pyritty selittämään (esim. Becker ym. 2022; Ervasti ym. 2022; Sklar ym. 2021; Työterveyslaitos 2025). Kolmannella tutkimuskysymyksellä selvitetään nyt myös ikääntyneiden palkansaajien osalta, onko joillain oletetuilla työelämän ja työnteon tapojen muutosta kuvaavilla tekijöillä ollut korostunut merkitys työuupumusriskiin vuosina 2019–2023.

4.1 Tutkimusaineisto

Tutkielman aineistona ovat Työolobarometrit vuosilta 2019–2023. Aineistot on saatu Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta Aila-palvelun avulla. Kyseessä ovat kvantitatiiviset, toistuvat poikkileikkausaineistot, ja niiden otantamenetelmänä on ositettu otanta (Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö 2020; 2022; 2023a; 2023b; 2024).

Tilastokeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä tutkimuksessa kerätään tietoa palkansaajien näkemyksistä koskien suomalaista työelämää, sen laatua ja siinä tapahtuvia muutoksia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Otokseen kuuluvat 18–64-vuotiaat työlliset palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa (Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö 2020; 2022; 2023a; 2023b; 2024). Näin ollen lyhyttä viikkotyöaikaa tekevät palkansaajat jäävät tässä tutkielmassa tarkastelun ulkopuolelle.

Työolobarometri käsittelee työelämää palkansaajien kokemana muun muassa työhyvinvoinnin, työaikajärjestelyjen ja työyhteisön osa-alueilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Aineistoa on kerätty vuosittain vuodesta 1992 asti. Aineistojen sisältö vaihtelee hieman vuodesta toiseen ajankohtaisten teemojen mukaisesti, mutta suuri osa kysymyksistä säilyy samoina mahdollistaen myös ajallisen kehityksen tarkastelun. Työolobarometrin tiedonkeruu on toteutettu puhelinhaastatteluin ja vuodesta 2021 alkaen vaihtoehtoisesti myös verkossa olevan kyselylomakkeen avulla. Samasta vuodesta alkaen mahdollistui myös englannin ja ruotsin kielillä vastaaminen suomen lisäksi. (Lyly-Yrjänäinen 2023.) Nämä muutokset tarkoittavat, että vuosien 2021, 2022 ja 2023 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aiempien vuosien tietojen kanssa (Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

Taulukko 1. Tutkielmassa käytettävät aineistot rajausten jälkeen

Aineisto	Vastaajamäärä	Vastaajamäärä rajausten jälkeen	Vastausprosentti
Työolobarometri 2019	1555	387	78,4
Työolobarometri 2020	1647	423	80,4
Työolobarometri 2021	1899	473	77,6
Työolobarometri 2022	1862	477	72,2
Työolobarometri 2023	2003	492	74,0

Aineistot antavat hyvät edellytykset työuupumuksen tutkimiseksi, koska työuupumus käsitetään tyypillisesti vain työstä seuraavaksi tilaksi, minkä vuoksi työelämän olosuhteet ovat keskeinen työuupumuksen selittäjä (Schaufeli ym. 2020). Aineistojen otoskoot sekä muuttujien suuri määrä mahdollistavat myös joustavuuden menetelmien ja muuttujien valinnassa sekä rajausten tekemisessä. Tutkimuskysymyksiin vastaamista varten aineistot rajataan käsittämään 55–64-vuotiaat palkansaajat. Taulukossa 1 esitetään kunkin tarkasteltavan vuoden vastaajamäärät sekä vastausprosentit.

Selitettävät muuttujat

Tutkielmassa on neljä selitettävää muuttujaa, joista kukin kuvastaa yhtä työuupumuksen ydinoiretta Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmän mukaisesti (Schaufeli ym. 2020). BAT on työuupumuksen mittaamista varten luotu menetelmä, jossa työuupumukseen nähdään kuuluvan neljä ydinoiretta: krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt (Hakanen & Kaltiainen 2022; Schaufeli ym. 2020). Työolobarometrissa sovelletaan lyhyintä kehitettyä BAT-mittaria eli BAT-4-mittaria, joka koostuu jo esitellyistä neljästä muuttujasta (Lyly-Yrjänäinen 2022, 71). Tässä tutkielmassa käytettävät selitettävät muuttujat esiintyvät ensimmäisen kerran vuoden 2019 aineistossa. Kyseinen mittari on todettu suhteellisen toimivaksi työuupumuksen riskin mittaamisessa (Hakanen & Kaltiainen 2022; Virtanen ym. 2022).

Tutkielman neljä selitettävää muuttujaa ovat ”kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi?” (krooninen väsymys), ”kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi?” (henkinen etäännyminen työstä), ”kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin?” (kognitiivisen toiminnan häiriöt) sekä ”kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi?” (tunteiden hallinnan häiriöt). Kussakin muuttujassa on vastausvaihtoehtoina ”ei koskaan”, ”harvoin”, ”joskus”, ”usein” ja ”aina”. Muuttujista on poistettu puuttuvat havainnot sekä ”ei osaa sanoa” -vastaukset. Selitettävien muuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 3 osana tuloksia.

Selittävät muuttujat

Työelämässä tapahtuneita muutoksia kuvaavien tekijöiden valinta on perustunut erityisesti COVID-19-pandemian vaikutuksia käsittelevään kirjallisuuteen (esim. Juchnowicz & Kinowska 2021; Ruohomäki ym. 2023; Sutela & Pärnänen 2021; Virtanen ym. 2022; Vyas 2022). Tämän kirjallisuuden perusteella sekä tutkimusaineiston asettamissa rajoissa on valittu tekijöitä, jotka ovat ikääntyneen palkansaajan perspektiivistä lisänneet työuupumuksen riskiä 2020-luvun alkupuolella. Näiden muuttujien jakaumat esitetään taulukossa 2. Jokaisesta muuttujasta on poistettu puuttuvat havainnot sekä ”ei osaa sanoa”- että ”ei halua vastata” -vastaukset. Lisäksi muuttujien suuntaa on muutettu siten, että pienempi arvo vastaa myönteistä vastausta, suurempaa todennäköisyyttä, parempia oppimismahdollisuuksia tai säännöllisempää tapahtumaa.

Vuosi on valittu selittäväksi muuttujaksi mahdollisten ajassa tapahtuneiden muutosten tavoittamiseksi. Tutkielmaan valitut vuodet eli 2019–2023 sisältävät niin COVID-19-pandemiaa edeltävän ajan vuoden 2019 osalta, pandemian akuutin vaiheen kuin siirtymän pandemian jälkeiseen aikaan.

Digitalisaation merkitystä kuvaavat muuttujat ovat ”käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?” sekä ”käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa?”. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö yleistyi voimakkaasti 2020-luvun alussa (Lyly-Yrjänäinen 2024, 23–30; Sutela & Pärnänen, 2021, 28–31), ja muuttujaa käyttämällä voidaan tavoittaa kasvaneen käytön vaikutukset ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskiin. Sosiaalisen median työkäyttö on lisätty paitsi digivälineiden käyttöön liittyvien erojen havaitsemiseksi myös sosiaalisen median työkäytön mahdollisten myönteisten työhyvinvointivaikutusten tavoittamiseksi kontrastina muihin digivälineisiin (Oksa 2022; Oksa, Kaakinen, Savela, Hakanen & Oksanen 2021; Oksanen, Oksa, Savela, Mantere, Savolainen & Kaakinen 2021). Vastausvaihtoehdot kummassakin muuttujassa mainittujen työkalujen käytöstä ovat ”kyllä” tai ”ei”, joten käytön runsauden tai sen intensiivisyyden vaikutuksia ei ole mahdollista arvioida.

Työn aika- ja paikkariippuvuuden heikkenemistä kuvaa muuttuja ”oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätöitä?”. Etätö on yksi keskeisimmistä COVID-19-pandemiaan yhdistettävistä muutoksista työelämässä, ja etätönteekoon on liitetty sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnin kannalta (esim. Eurofound 2022; Ruohomäki ym. 2023). Etätömuuttujan avulla voidaan arvioida, onko etätöillä työhyvinvointia tukeva vai sitä kuormittava merkitys ikääntyneiden palkansaajien keskuudessa. Vastausvaihtoehdot muuttujassa ovat ”ei koskaan”, ”satunnaisesti”, ”kuukausittain”, ”viikoittain” sekä ”päivittäin”.

Lisääntynyttä työn kiirettä ja intensiivisyyttä kuvaa muuttuja ”oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi?”. Muuttuja mittaa työmäärän liiallisuuden yleisyyttä, mutta ei tavoita kaikkia kyseisessä tilanteessa olevia. Monella työmäärä voi edellyttää töiden tekemistä työajan puolella, mutta tämä ei tarkoita, etteikö he saisi tästä korvausta. Moni saa työaikojen ulkopuolella tehdystä työstä korvausta esimerkiksi ylityökorvausten tai työtuntisaldojen muodossa (Työturvallisuuskeskus 2024). On myös mahdollista, että ”korvauksetta”-sanaa

saatetaan tulkita esimerkiksi vain rahallisten korvauksien puuttumisena. Vastausvaihtoehdot muuttujassa ovat ”ei ollenkaan”, ”satunnaisesti”, ”kuukausittain”, ”viikoittain” ja ”päivittäin”. Pienten tapausmäärien vuoksi ”päivittäin” sekä ”viikoittain” vastanneet on yhdistetty muuttujamuunnoksella luokaksi ”vähintään viikoittain”.

Näkemyistä omista uudelleentyöllistymismahdollisuuksista mitataan muuttujalla ”jos jäisit nyt työttömäksi, arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?”. Muuttuja kuvastaa vastaajan näkemystä tämän omista uudelleentyöllistymismahdollisuuksista. Lisäksi sillä pyritään tavoittamaan epävarmuuden kokemusta, joka on 2020-luvulla liittynyt erityisesti oman työn tulevaisuuteen. Ikääntyneellä palkansaajalla arvioon saattaa linkittyä vallitsevat käsitykset ikääntyvästä työntekijästä sekä ikäsyrvivät asenteet tai toimet (Erlinghagen 2008; Harris ym. 2018; Viitasalo 2015). Lisäksi arvioon voivat vaikuttaa vastaajan motivaatio tai tarve uudelleen työllistyä sekä yksilön näkemykset yleisestä työmarkkinatilanteesta ja oman osaamisen tai työkyvyn vastaamisesta nykypäivän vaatimuksiin (Kooij ym. 2008; Lukkarinen 2020; Lyly-Yrjänäinen 2024, 20–22; Nätti & Pyöriä 2017). Vastausvaihtoehdot muuttujassa ovat ”varmasti ei”, ”luultavasti ei”, ”kyllä mahdollisesti” ja ”kyllä varmasti”. Koska sekä ”varmasti” että ”luultavasti” voidaan ymmärtää melko suurena varmuutena, on luokat yhdistetty siten, että muuttujan vastausvaihtoehdot ovat ”luultavasti ei” sekä ”luultavasti kyllä”. Lisäksi muuttujasta on poistettu ”ei tällä hetkellä työssä” -havainnot, koska tutkielman kohteena on työssäkäyvät palkansaajat.

Oppimismahdollisuuksia sekä saadun koulutuksen riittävyttä kuvaa muuttuja ”työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita”. Työelämässä tarvittavan osaamisen ja taitojen ylläpitäminen on entistä tärkeämpää kasvaneen työntekijän vastuun, työtehtävien monipuolistumisen sekä työelämän digitalisaation myötä (Allvin & Movitz 2017; Cedefop 2024; Keyriläinen & Sutela 2018; Spitz-Oener 2006). Tulee kuitenkin huomata, että kielteiset seuraukset työhyvinvoinnille saattavat ilmetä vain tietyissä tietointensivisemmissä tehtävissä, joissa osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeää tehtävien menestyksekkääksi suorittamiseksi. Toisaalta rutiininomaisemmissa tehtävissä työskentelevillä oppimismahdollisuuksien puute saattaa altistaa esimerkiksi työssä tylsistymiselle (Mäkikangas & Hakanen 2017). Vastausvaihtoehdot muuttujassa ovat ”erittäin huonosti”, ”huonosti”, ”hyvin” ja ”erittäin hyvin”.

Taulukko 2. Tutkielmassa käytettävien selittävien muuttujien jakaumat rajausten jälkeen % (N)

Vuosi	
2023	21,9 (492)
2022	21,2 (477)
2021	21,0 (473)
2020	18,8 (423)
2019	17,2 (387)
Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa?	
Kyllä	23,2 (495)
Ei	76,8 (1640)
Oletko viimeisen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä?	
Päivittäin	9,7 (218)
Viikoittain	14,7 (330)
Kuukausittain	5,0 (112)
Satunnaisesti	10,6 (239)
Ei ollenkaan	60,1 (1353)
Käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?	
Kyllä	71,2 (1521)
Ei	28,8 (614)
Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi?	
Vähintään viikoittain	12,4 (278)
Kuukausittain	5,8 (129)
Satunnaisesti	20,3 (456)
Ei ollenkaan	61,5 (1381)
Jos jäisit nyt työttömäksi, arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?	
Luultavasti ei	37,5 (827)
Luultavasti kyllä	62,6 (1381)
Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita	
Erittäin huonosti	2,3 (51)
Melko huonosti	14,8 (331)
Melko hyvin	53,9 (1209)
Erittäin hyvin	29,1 (653)
Vaikutusmahdollisuudet työssä	
Keskiarvo	9,3
Keskihajonta	2,9

COVID-19-pandemiaa seuranneen autonomialoikan vaikutuksia kuvaa summamuuttuja ”vaikutusmahdollisuudet työssä”. Työssä olevat vaikutusmahdollisuudet ovat käsitteenä laaja, ja sitä ei ole mielekäästä typistää esimerkiksi pelkästään työnteon aikoihin liittyviin joustoihin. Yksiulotteinen käsitys vaikutusmahdollisuuksista voi jättää ulkopuolelle monia muita joustoja, jotka saattavat myös vaihdella merkittävästi työtehtävästä ja -antajasta toiseen. Edeltävästä esimerkkinä suomalaisen työelämän ei ennen pandemiaa yleisesti ottaen ollut katsottu muuttuneen joustavammaksi 2000-luvulla, vaikka työajan joustot olivat lisääntyneet (Sutela ym. 2019, 113–124). Lisäksi työhyvinvointia koskevassa kirjallisuudessa (esim. Ahola ym. 2010; Bakker ym. 2005) vaikutusmahdollisuuksia käsitellään monesti kattokäsitteenä yksittäisten osatekijöiden sijasta. Näin ollen summamuuttujan muodostaminen Työolobarometrissä saatavilla olleista vaikutusmahdollisuuksien muodoista on perusteltua.

Summamuuttuja on muodostettu muuttujista ”voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?”, ”voitko vaikuttaa työtahtiisi?”, ”voitko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan työpaikallasi?” sekä ”voitko vaikuttaa siihen, missä paikoissa teet työtäsi?”.

Vastausvaihtoehdot olivat ”paljon”, ”melko paljon”, ”jonkin verran” ja ”et lainkaan”. Muuttujien suunta on muutettu siten, että suuremmat vaikutusmahdollisuudet vastaavat suurempaa lukua. Arvioitaessa muuttujien soveltuvuutta summamuuttujaksi korrelaatiot olivat kaikkien muuttujien kohdalla kohtalaisia (0,31–0,50). Summamuuttujan reliabiliteettia mittaavan Cronbachin alfan tulokseksi tuli 0,722, joten summamuuttuja voidaan katsoa yhtenäiseksi. Summamuuttujan vaihteluväliksi tuli 4–16. Tehdyn summamuuttujan tunnusluvut ovat nähtävissä taulukossa 2.

Vakioiviksi tekijöiksi on valittu sukupuoli ja toimiala. Muita perinteisesti käytettyjä sosiodemografisia muuttujia kuten sosioekonomista asemaa tai koulutusta ei ole saatavilla jokaiselta vuodelta Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston aineistoversioissa, joten niitä ei ollut mahdollista hyödyntää muuttujina.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan neljän ”työuupumus”-osamuuttujan suoria jakaumia. Tällä tavoin saadaan selvitettyä suuntaa antavasti työuupumuksen esiintyvyyttä sekä sen kehitystä vuosina 2019–2023. Tarkastelemalla työuupumuksen ydinoireita erikseen

pystytään myös yksityiskohtaisemmin arvioimaan työuupumuksen ydinolttuvuuksissa tapahtuneita mahdollisesti eriäviä muutoksia.

Analyysin toisessa vaiheessa tarkastellaan neljästä osamuuttujasta muodostetun ”työuupumus”-summamuuttujan tunnuslukuja. Summamuuttujan jakaumaa ja hajontaa analysoidaan minimi- ja maksimiarvoilla, keskiarvolla, keskihajonnalla, mediaanilla sekä varianssilla. Tällä tavoin pyritään vastaamaan siihen, millaisia muutoksia työuupumuksen kokemisessa on tapahtunut 55–64-vuotiaiden palkansaajien ryhmän sisällä.

Analyysin kolmannessa sekä neljännessä vaiheessa selvitetään, mitkä työelämän tai työnteon tapojen muutosta kuvaavat tekijät ovat yhteydessä työuupumukseen 55–64-vuotiaalla palkansaajalla. Analyysin kolmannessa vaiheessa tämä toteutetaan tekemällä binääriset tarkastelut lineaarisella regressioanalyysillä. Linearisessa regressioanalyysissä selvitetään, miten selittävän muuttujan vaihtelu johtaa vaihteluun selitettävässä muuttujassa. Lineaarinen regressioanalyysi soveltuu erityisesti välimatka- tai suhdeasteikollisten muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 194–203.) Binäärisillä tarkasteluilla tarkoitetaan selitettävän muuttujan ja yksittäisen selittävän muuttujan välisten yhteyksien tarkastelua.

Analyysin neljännessä vaiheessa toteutetaan lineaarinen regressioanalyysi, jossa on mukana kaikki tutkielmassa käytettävät muuttujat samassa mallissa. Suhteuttamalla jälkimmäisen lineaarisen regressioanalyysin tuloksia edeltävään voidaan havaita, säilyvätkö aiemmin todetut yhteydet työuupumukseen huomioitaessa myös muiden analyysissä olevien muuttujien yhteydet. Heikkoutena lineaarisessa regressioanalyysissä on muun muassa menetelmän oletukset additiivisuudesta ja lineaarisuudesta. Additiivisuus tarkoittaa, että kahden muuttujan (selitettävän ja selittävän) väliseen yhteyteen ei vaikuta kolmas tekijä. Lineaarisuus merkitsee puolestaan sitä, että muutos selittävässä muuttujassa muuttaa selitettävää muuttujaa aina saman verran eli lineaarisesti. (Jaccard & Turrisi 2003.) Tämän vuoksi lineaarisen regressioanalyysin päävaikutusten lisäksi tarkastellaan mahdollisia interaktioita vuosimuuttujan ja muiden analyysissä olevien selittävien muuttujien välillä. Tällä tavoin nähdään, onko työuupumusriskin ja selittävien muuttujien välinen yhteys samanlainen vai erilainen eri tarkasteluvuosina.

5 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriski vuosina 2019–2023

Tulososio aloitetaan tarkastelemalla ikääntyneiden palkansaajien työuupumusoireilua ja sitä mahdollisesti selittäviä tekijöitä COVID-19-pandemian kynnyksellä, sen aikana ja sen jälkeen. Kuten mainittua, työuupumusoireilu perustuu Schaufelin ja kumppanien (2020) BAT-menetelmään, jossa työuupumuksen neljä ydinoiretta ovat krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt.

5.1 Työuupumusoireilu vuosina 2019–2023

Työuupumusoireilua kuvaavia jakaumia tarkastellessa (ks. taulukko 3) voidaan ensinnäkin todeta, että työuupumusta kuvaavien oireiden esiintyminen oli valtaosalla 55–64-vuotiaista palkansaajista melko harvinaista. Käytännössä kukaan ei kärsinyt jatkuvasti työuupumusoireista, mikä on odotettavissa huomioidessa työuupumuksen vaikutukset työskentelyyn ja työkykyyn (Salvagioni ym. 2017). Mikäli tällaisesta tilanteesta kärsiviä tai sille alttiita henkilöitä on, saattavat he todennäköisesti olla työelämän ulkopuolella ja täten eivät ole mukana aineistossa.

Vuonna 2023 yleisin työuupumusoire oli krooninen väsymys, jota esiintyi usein joka kymmenennellä ja joskus 40 prosentilla 55–64-vuotiaista palkansaajista. Myös työstä etäännyttä sekä kognitiivisia häiriötä oli usein noin joka kymmenennellä ja joskus reilulla kolmanneksella. Selvästi vähiten kärsittiin tunteiden hallinnan ongelmista osana työtä; neljä viidestä koki niitä enintään harvoin. Tulokset ovat samansuuntaisia Miten Suomi Voi? - tutkimuksesta saatujen tulosten kanssa (Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022a; Suutala ym. 2024). Ikäryhmästä riippumatta 2020-luvulla yleisin työuupumuksen oire on ollut krooninen väsymys. Hieman vähemmän yleistä on ollut työstä etäännyminen sekä kognitiiviset häiriöt, ja selvästi harvinaisin oire on ollut tunteiden hallinnan häiriöt. Työhyvinvoinnin ja työuupumusoireilun kehitys on eri ikäryhmillä samansuuntaista. Ero ikäryhmien välillä on siinä, että alle 36-vuotiaiden palkansaajien työuupumusoireilu on yleistynyt enemmän kuin yli 36-vuotiailla. (Suutala ym. 2024.)

Työuupumusoireilun kehitystä arvioidessa (ks. taulukko 3) tilanne ikääntyneillä palkansaajilla on parhaimmillaan pysynyt melko vakaana, mutta tyypillisemmin kuitenkin heikentynyt.

Kroonisen väsymyksen, työstä etäännyksen sekä kognitiivisen toiminnan häiriöiden osalta tilanne on kehittynyt heikommaksi kuin COVID-19-pandemiaa edeltävänä aikana. Kielteinen kehitys kroonisessa väsymyksessä on ollut vähäistä. Toisaalta krooninen väsymys on ollut oireena yleisempi jo pandemiaa edeltäneenä aikana. Työstä etäännyminen ja kognitiivisen toiminnan häiriöt ovat puolestaan yleistyneet eniten 2020-luvulla. Tilanteen heikkenemisessä on tunnistettavissa kaksi taitekohtaa; COVID-19-pandemian alku sekä siirtymä vuodesta 2021 vuoteen 2022. Suurimmat vuosittaiset muutokset tapahtuivat keskittymisvaikeuksia kuvaavassa oireilussa: vuosien 2019 ja 2020 välillä ”ei koskaan” keskittymisvaikeuksista kärsivien osuus laski yli kuusi prosenttiyksikköä. Puolestaan vuoteen 2022 siirryttäessä ”usein” keskittymisvaikeuksista kärsivien osuus kasvoi viisi prosenttiyksikköä. Muut vuosittaiset vaihtelut jäivät alle viiteen prosenttiyksikköön eli muutokset olivat lyhyellä välillä huomattavia, mutta eivät kokonaiskuvassa mullistavia. Kaiken työuupumusoireilun osalta vuosi 2022 näyttäytyikin eräänlaisena aallonpohjana. Tilanne hieman parantui vuoteen 2023 siirryttäessä erityisesti kroonisen väsymyksen ja työhön kiinnittymisen osalta. Tunteiden hallinnan ongelmissa kehitys poikkesi muista oireista: oireilu vähentyi hieman vuoden 2019 jälkeen, mutta lisääntyi vuonna 2023 lähelle vuoden 2019 tasoa. Pandemia-aikana lisääntyneet kognitiivisen toiminnan häiriöt näyttävät muutoksena pysyvämmältä.

Tuloksissa on sekä yhtäläisyyksiä että eroja aiempiin tutkimustuloksiin. COVID-19-pandemiaa edeltävään aikaan verrattessa työhyvinvointi on heikentynyt ja työuupumusoireilu tunteiden hallinnan häiriöitä lukuun ottamatta lisääntynyt (Eurofound 2022; Koskinen ym. 2021; Ojala & Pyöriä 2023; Sutela & Pärnänen 2021; Suutala ym. 2024). Myös pandemian arvioidut haitalliset vaikutukset erityisesti keskittymiskykyyn ja työstä etäännykseen saivat vahvistusta tutkielman tuloksista (Kalakoski ym. 2022; Sutela & Pärnänen 2021, 127–134; Suutala ym. 2024). Toisaalta tulokset alustavasti viittaavat ikääntyneiden palkansaajien eronneen muusta palkansaajaväestöstä tässä tutkielmassa todettujen työuupumusriskin kehityksen taitekohtien sekä työuupumusoireilun perusteella. Siirtymä vuoteen 2020 ei näyttäytynyt yli 36-vuotiailla palkansaajilla kielteisenä, vaan tilanne heikentyi vasta tämän jälkeen (Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022a). Lisäksi vuosi 2022 ei erottunut koko palkansaajaväestöllä eikä yli 36-vuotiailla erityisenä pohjakosketuksena työuupumusoireilun kannalta. Tilanteessa ei myöskään vuoteen 2023 siirryttäessä ole tapahtunut kohentumista, vaan kehitys on jatkunut lievästi kielteisenä (Suutala ym. 2024). Tutkimustulosten vertailua hankaloittaa suomalaisten 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumusriskiä koskevien tutkimusten vähäisyys.

Taulukko 3. Työuupumusoireilu vuosina 2019–2023 % (N)

Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi?					
Vuosi	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
2019	11,1 (43)	40,3 (156)	37,7 (146)	10,6 (41)	0,3 (1)
2020	9,2 (39)	40,0 (169)	40,2 (170)	9,9 (42)	0,7 (3)
2021	12,8 (60)	39,1 (183)	37,8 (177)	9,8 (46)	0,4 (2)
2022	10,1 (48)	33,9 (161)	42,0 (195)	13,5 (64)	1,5 (7)
2023	13,4 (66)	36,0 (177)	39,4 (194)	10,4 (51)	0,8 (4)
Kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi?					
2019	16,8 (65)	45,9 (177)	30,3 (117)	6,2 (24)	0,8 (3)
2020	15,6 (66)	49,2 (208)	29,3 (124)	5,4 (23)	0,5 (2)
2021	15,2 (71)	42,7 (200)	34,6 (162)	7,1 (33)	0,4 (2)
2022	15,6 (74)	38,1 (181)	35,0 (166)	9,5 (45)	1,9 (9)
2023	18,9 (93)	38,9 (191)	32,2 (158)	9,8 (48)	0,2 (1)
Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin?					
2019	19,4 (75)	46,5 (180)	25,8 (100)	8,0 (31)	0,3 (1)
2020	13,0 (55)	44,7 (189)	34,5 (146)	7,6 (32)	0,2 (1)
2021	11,3 (53)	45,3 (212)	36,5 (171)	6,6 (31)	0,2 (1)
2022	10,1 (48)	46,8 (222)	29,8 (141)	11,6 (55)	1,7 (8)
2023	11,2 (55)	45,3 (223)	33,3 (159)	11,0 (54)	0,2 (1)
Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty hallitsemaan tunteitasi?					
2019	39,6 (153)	44,0 (170)	13,7 (53)	1,8 (7)	0,8 (3)
2020	37,4 (158)	49,1 (207)	12,1 (51)	0,7 (3)	0,7 (3)
2021	37,8 (177)	47,4 (222)	13,9 (65)	0,9 (4)	0,0 (0)
2022	33,3 (158)	52,6 (250)	11,4 (54)	2,7 (13)	0,0 (0)
2023	37,4 (184)	46,1 (227)	14,4 (71)	1,8 (9)	0,2 (1)

Tulosten tulkinnassa on huomioitava, että oireet eivät välttämättä ole tasaveroisia siinä, missä määrin ne vaikuttavat työelämässä pysymiseen. Mikäli yksilö ei hakeudu itse avun piiriin, työuupumusoireilu voi vaikuttaa työpaikan ulkopuolella jo pidempään ennen sen ulospäin näkyvää ilmenemistä työssä (Mäkikangas & Hakanen 2017). Esimerkiksi krooninen väsymys saattaa monella olla hiljaista, vuosiakin kestävää sinnittelyä työssä, mikä ei välttämättä selvästi ilmene ulospäin ja johda toimiin työpaikalla. Monesti työuupumuksen vaikutukset saattavat ilmetä ensin työpaikan ulkopuolella haasteina esimerkiksi ihmissuhteissa tai elämänhallinnassa (Hakanen 2004, 169–225). Työstressin kasautuminen seuraa työn vaatimusten kasvusta, minkä vuoksi yksilö joutuu ponnistelemaan enemmän töissä selviytyäkseen, mikä saattaa tapahtua työn ulkopuolisen elämän kustannuksella (Hakanen

2004, 105–137, 169–225; Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008; Kinnunen 2019; Maslach 2015). Tunteidenhallinnan ongelmat työssä saattavat puolestaan tulla muille selvemmin ilmi (Ericson-Lidman & Strandberg 2007) ja siksi johtaa useammin väliaikaiseen tai pysyvämpään poistumiseen työstä.

5.2 Työuupumusriski 55–64-vuotiailla palkansaaajilla

Vuosittaisten muutosten arvioimiseksi neljästä työuupumuksen ydinoireesta eli kroonisesta väsymyksestä, henkisestä työstä etäännyttämisestä, kognitiivisen toiminnan häiriöistä sekä tunteiden hallinnan häiriöstä muodostetaan summamuuttuja. Tätä ennen tarkastellaan muuttujien soveltuvuutta summamuuttujaksi. Muuttujien väliset korrelaatiot ovat kaikki voimakkuudeltaan kohtalaisia (0,32–0,48). Summamuuttujan reliabiliteettia mittaavan Cronbachin alfan tulokseksi tuli 0,73. Muodostettu summamuuttuja kuvaa siten samaa ilmiötä melko luotettavasti.

Työuupumus-summamuuttujan vuosikohtaisia tunnuslukuja tarkastellessa (ks. taulukko 4) voidaan tehdä ensinnäkin samanlaiset päätelmät kuin jakaumiakin tarkastellessa: keskiarvojen perusteella riski työuupumukselle oli vähäisintä vuonna 2019 ennen COVID-19-pandemiaa. Tästä eteenpäin riski työuupumukselle on hyvin maltillisesti kasvanut vuosina 2020 ja 2021, kunnes vuonna 2022 riski kasvoi merkittävämmän. Tämän jälkeen tilanne hieman parani vuonna 2023 jääden kuitenkin vuotta 2021 heikommalle tasolle. Muutokset ovat olleet kuitenkin pieniä, mikä vastaa aikaisempien tutkimusten havaintoja niin yleisellä tasolla kuin yli 36-vuotiaiden palkansaaajien osalta (Suutala ym. 2024).

Kuten mainittua, vuoden 2022 vastaavaa merkitystä ei löydy muista Suomea koskevista tutkimuksista. Näissäkin tutkimuksissa työhyvinvoinnissa tapahtui kyseisenä vuonna heikkenemistä, mutta vuosi ei erottautunut erityisen huonona. Työhyvinvointi on mittarista riippuen koko palkansaaajaväestöllä alkanut heikkenemään mahdollisesti jo vuoden 2020 aikana sekä selvästi vuonna 2021. Vuosi 2022 oli ennemmin jatkumoa tälle kehitykselle. (Kaltiainen & Hakanen 2023; Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022b.) Tutkimustiedon mukaan tilanne ei myöskään ole vuodesta 2022 parantunut; se on pikemminkin vuosina 2023 ja 2024 entisestään heikentynyt. Vuodesta 2022 eteenpäin työn imu ja työkyky on laskenut sekä työssä tylsistyminen ja työuupumusoireilu lisääntynyt. (Suutala ym. 2024.)

Muusta tutkimuksesta poikkeavat havainnot saattavat johtua ikärajauksesta, mikä tarkoittaisi, että ikääntyneet palkansaajat eroavat muusta palkansaajaväestöstä työuupumusoireilun perusteella. Tutkielman tekijän tietojen mukaan Työolobarometrin lisäksi vain Miten Suomi Voi? -tutkimus on selvittänyt suomalaisten ikääntyneiden palkansaajien ikäryhmän työuupumusriskiä 2020-luvulla (ks. Kaltiainen, Suutala & Hakanen 2023). Tutkimuksen mukaan työuupumusoireilu on sitä harvinaisempaa ja työn imu sitä yleisempää, mitä vanhemmasta henkilöstä on kyse (Kaltiainen ym. 2023). Näin ollen nämä tulokset tukevat arviota ikääntyneiden palkansaajien poikkeamisesta yleisestä palkansaajaväestöstä.

Työelämässä olevien 55–64-vuotiaiden asema, resurssit sekä kyvykkyydet saattavat selittää, miksi kielteiset vaikutukset ilmenivät lievempinä sekä myöhemmin kuin nuoremmilla ikäryhmillä (Hansson ym. 2001; Jallinoja, Niva & Mäkelä 2023; Johnson ym. 2017; Mauno ym. 2019; Ng & Feldman 2010; Ramos ym. 2016; Suutala ym. 2024). Kielteinen muutos yleisessä hyvinvoinnissa myös ikääntyneillä palkansaajilla on silti todennäköistä. Heillä 2020-luvulla työssä koettu haitallinen stressi on kasvanut, ikäryhmä ei ole kokenut elämän olevan parempaa kuin ennen pandemiaa, onnellisuus ja elämään tyytyväisyys ovat laskeneet sekä elämän kuormittavuus on kasvanut (Lyly-Yrjänäinen 2024, 93; Niemelä & Laaninen 2024). Nämä eivät kuitenkaan välttämättä välity kasvaneeseen työuupumusriskiin, koska ne eivät huomioi ikääntyneiden palkansaajien voimavaroja sekä heidän stressinhallinta- ja palautumiskykyänsä.

Taulukko 4. Työuupumusta kuvaavan summamuuttujan tunnusluvut (pienet arvot = matala työuupumuksen riski, suuret arvot = suuri työuupumuksen riski)

Työuupumus- summamuuttuja	2019	2020	2021	2022	2023
Asteikko	4–20	4–20	4–20	4–20	4–20
Vaihteluväli	4–16	4–17	4–16	4–19	4–17
Keskiarvo	8,81	8,94	8,98	9,37	9,08
Keskihajonta	2,30	2,23	2,44	2,62	2,62
Mediaani	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
Varianssi	5,31	4,98	5,93	6,86	6,89
N	385	422	468	474	491

Taulukon 4 muita tunnuslukuja tarkastellessa löytyi lisää mielenkiintoisia kehityskulkuja. Varianssi kuvaa sitä, kuinka lähelle keskiarvoa havainnot painottuvat. Pienempi luku merkitsee, että havainnot painottuvat keskiarvon lähelle, suurempi luku niiden painottumista

kauemmas. Varianssi laski vuodesta 2019 vuoteen 2020, mikä tarkoittaa työuupumusrisikin kokemisessa esiintyneiden erojen pienentyneen 55–64-vuotiailla palkansaajilla. Vuodesta 2020 eteenpäin varianssi on kasvanut vuosi vuodelta. Mielenkiintoisesti vuodesta 2022 vuoteen 2023 varianssi niin ikään kasvoi hieman, vaikka työuupumuskeskiarvo laski samana aikana. Kokonaisuutena vaihtelu oli kuitenkin melko pientä eli havainnot painottuivat keskiarvon lähelle.

Alustavasti tulkittuna 2020-luvun alkupuoliskolla 55–64-vuotiaiden palkansaajien työuupumuksen riski on lisääntynyt ja ryhmän sisäiset erot kasvaneet. Tämä tulos vastaa aikaisempien tutkimuksien havaintoja COVID-19-pandemian vaikutuksista koko palkansaajaväestöön. Pandemia-aika on yleisellä tasolla vaikuttanut merkittävästi koko yhteiskuntaan, mutta tarkemmassa tarkastelussa nämä vaikutukset eivät ole jakautuneet tasaisesti vaan tyypillisesti seuranneet jo pandemiaa edeltäneitä jakolinjoja (Dang & Viet Nguyen 2021; Eurofound 2023; Helske, Ylöstalo & Koskinen 2021; Mäkikangas & Pyöriä 2023). Pandemia kohdistui eri aloihin ja työtehtäviin eri tavoin puhumattakaan työelämän ulkopuolella tapahtuneista muutoksista esimerkiksi vapaa-ajan aktiviteeteissa ja elämäntavoissa. Muutokset ovat tämän myötä ilmenneet eriävinä esimerkiksi sukupuolen, sosioekonomisen aseman, iän ja perhetyypin perusteella. (Alasoini ym. 2022; Kaltiainen & Hakanen 2023; Kestilä ym. 2022; Mäkikangas & Pyöriä 2023; Ruohomäki ym. 2023.) Vaikka ikääntyneet palkansaajat ovat keskimäärin voineet nuorempia ikäryhmiä paremmin töissä 2020-luvulla (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–93; Mäkinieniemi ym. 2022b; Suutala ym. 2024), on vastaava polarisaatio mahdollista myös 55–64-vuotiailla huomioidessa ikäryhmän heterogeenisyyden. Elämän aikana muodostuneet yksilölliset erot esimerkiksi resursseissa, kyvyissä, tukiverkostoissa ja terveydentilassa voivat tarkoittaa eriäviä valmiuksia sopeutua vuosikymmenen alun muutokseen (Hansson ym. 2001).

5.3 2020-luvun työelämämuutoksia kuvaavien tekijöiden yhteydet työuupumusrisikkiin

Seuraavaksi tarkastellaan 2020-luvun työelämämuutoksia kuvaavien tekijöiden yhteyksiä ikääntyneiden palkansaajien työuupumusrisikkiin. Binäärisissä tarkasteluissa raportoidaan regressiokertoimet, keskivirheet sekä tilastolliset merkitsevyydet. Taulukosta 5 nähdään analyysin tulokset.

Lukujen 5.1 ja 5.2 tuloksia mukaillen (ks. taulukot 3 & 4) vuosi 2022 oli yhteydessä työuupumukseen verrattuna vuoteen 2019. Aiemmissä luvuissa todettu työuupumusriskin kasvu ei vuotta 2022 lukuun ottamatta saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä suhteessa vuoteen 2019. Näin ollen tulokset viittaavat siihen, että COVID-19-pandemian jälkeinen aika ei eroa pandemiaa edeltävästä vuoteen 2022 lukuun ottamatta. Vuotta 2022 koskeva tulos tukee muuta tutkimusta 2020-luvulla tapahtuneesta yleisen hyvinvoinnin ja joillain mittareilla myös työhyvinvoinnin laskusta sekä koko palkansaajaväestön että ikääntyneiden palkansaajien osalta (Kaltiainen ym. 2023; Lyly-Yrjänäinen 2024, 93; Niemelä & Laaninen 2024; Suutala ym. 2024). Tulos kuitenkin poikkeaa muusta koko palkansaajaväestöä koskevasta tutkimuksesta siinä suhteessa, että monella työhyvinvoinnin mittarilla tilanne on heikentynyt jo ennen vuotta 2022 sekä jatkanut heikentymistä kyseisen vuoden jälkeen (Mäkinen ym. 2022b; Suutala ym. 2024). Ero voi jälleen selittyä tämän tutkielman ikäraajauksella, mikä viittaa siihen, että ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriski kasvoi muuta palkansaajaväestöä myöhemmässä vaiheessa ja toisaalta myös palautui nopeasti pandemiaa edeltävää aikaa vastaavaksi poiketen yleisestä palkansaajaväestöstä.

Toisaalta Kaltiaisen ja kumppanien (2023) mukaan vuosina 2019–2023 55–65-vuotiaiden työuupumusoireilussa ei ole tapahtunut lainkaan tilastollisesti merkitseviä muutoksia. Tälle voi olla useampia syitä. Ensimmäinen kyselyt 55–65-vuotiaiden tilanteen osalta on tehty vuosina 2019, 2021 sekä 2023, minkä vuoksi vuoden 2022 erityinen merkitys on saattanut jäädä piiloon. Toiseksi sekä tämän tutkielman että Kaltiaisen ja kumppanien (2023) vuosikohtaiset vastaajamäärät sekä vastausprosentit ovat melko pienet², mikä tekee tulosten yleistettävyydestä heikompaa. Kolmanneksi on myös todennäköistä, että Miten Suomi Voi? -tutkimuksen tulokset on saatu joko BAT-12:n tai BAT-24:n avulla. Tässä tutkielmassa taas on käytetty BAT-4:ä, joka on edellä mainittuja mittareita epätarkempi (Hakanen & Kaltiainen 2022). Neljänneksi menetelmämuutosten vuoksi tämän tutkielman vuosien 2021–2023 aineistot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aiempien vuosien aineistojen kanssa (ks. luku 4.1).

Sosiaalisen median käyttö työssä ei työuupumusriskin perusteella eroa niistä, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa työssään. Sosiaalisen median työkäytön on esitetty paitsi altistavan teknostressille, myös tukevan työhyvinvointia (Oksa 2022). Pandemia-aikana sosiaalisen

² Vuosina 2019, 2021 ja 2023 55–65-vuotiaiden vastaajamäärät Miten Suomi Voi? -tutkimuksessa olivat 366, 494 sekä 1000 (Kaltiainen ym. 2023). Tämän tutkielman vastaajamäärät ovat nähtävissä taulukossa 1.

median työkäytöllä ei kuitenkaan ole havaittu olevan suurta merkitystä työhyvinvoinnin kannalta (Oksa ym. 2023). Saatua tulosta voi osaltaan selittää se, että kysymyksenasettelu ei mahdollista käytön määrän perusteella erottelemista. Mikäli sosiaalisen median työkäyttö olisi useimmilla esimerkiksi vain satunnaista, ei käytön olettaisikaan merkittävästi vaikuttavan työuupumusriskiin verratessa heihin, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa työssään lainkaan.

Sosiaalinen media voidaan myös ymmärtää monella tavalla, ja sen merkitys voi vaihdella tutkimuksesta toiseen. Tämän tutkielman aineistossa sosiaalinen media ja pikaviestintävälineet on eroteltu toisistaan, kun taas esimerkiksi Oksan ja kumppanien (2023) tutkimuksessa käytetyssä aineistossa sosiaaliseen mediaan sisältyivät pikaviestintävälineet sekä yhteistyöalustat. Todennäköisesti tämän vuoksi Oksan ja kumppanien (2023) tutkimuksessa sosiaalista mediaa on käyttänyt pandemia-aikana päivittäin yli puolet, kun taas tämän tutkielman aineistossa määrä vaihtelee noin joka neljännestä joka viidenteen. Lisäksi ikääntyneet palkansaajat käyttävät hieman vähemmän sosiaalista mediaa työssään kuin nuoremmat ikäryhmät (Lyly-Yrjänäinen 2024, 29). Tämän vuoksi on mahdollista, että sosiaalisen median työkäytön merkitys ei tule ilmi ikääntyneillä palkansaajilla.

Etätyöskentely on yhteydessä suurempaan työuupumusriskiin verratessa heihin, jotka eivät tee etätöitä. Yhteys löydettiin päivittäin ja kuukausittain etätöitä tekevillä verratessa ei koskaan etätöitä tekeviin. Viikoittain ja satunnaisesti etätöitä tekevillä ei löydetty vastaavaa yhteyttä. Satunnaisesti etätöitä tekevien tulos on ymmärrettävä: harvemmin kuin kuukausittain tehtävällä etätöillä ei olettaisikaan olevan merkitystä verrattuna ei koskaan etätöitä tekeviin, koska etätöiden osuus työajasta on niin pieni. Työuupumusriskin ja viikoittaisen etätöiden tekemisen välisen yhteyden puuttuminen ja toisaalta kuukausittain sekä päivittäin etätöitä tekevien välisten yhteyksien löytymiset ovat havaintoina mielenkiintoisempia, koska ne saattavat ilmentää etätöiden optimaalista määrää työhyvinvoinnin kannalta. Warrin (1987) vitamiinimalli toimii hyvänä tulkintavälineenä tämän hahmottamisessa. Vitamiinimallissa monet myös oletusarvoisesti kielteisinä nähdyt työhön liittyvät tekijät kuten työmäärä sopivasti annosteltuna ovat työhyvinvointia tukevia, kun taas ali- tai yliannostus voi tekijästä riippuen joko olla vaikuttamatta työhyvinvointiin tai olla sille haitallista. Viikoittaisen etä- tai hybridityön, jossa osa työajasta vietetään työpaikalla ja osa sen ulkopuolella, on todettu olevan toivotuin etätöiden muoto (Sutela & Pärnänen 2021, 51–54). Tällä tavoin saadaan säännöllisesti hyödynnettyä kummankin työmuodon vahvuuksia yhdistämällä muun muassa lähityön sosiaalinen kanssakäyminen ja tuki sekä etätöiden autonomia ja tehokkuus (Kaltainen & Hakanen 2021; Virtanen ym. 2022). Lisäksi työtehtävät, niihin liittyvät vaatimukset sekä

niitä tekevät ihmiset saattavat poiketa toisistaan sen perusteella, onko etätyöskentely työssä mahdollista. Näin ollen tulokset saattavat myös kuvastaa etätyötä tekevien olosuhteita enemmän kuin etätyönteon vaikutuksia itsessään.

Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käytöllä on työuupumuksen riskiä kasvattava yhteys verratessa heihin, jotka eivät käytä kyseisiä välineitä työssään. Tulos vastaa aiempia tuloksia digivälineiden hyvinvointivaikutuksista (Alasoini ym. 2022; Mauno ym. 2019; Salanova ym. 2013; Zacher & Rudolph 2024). Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö saattaa paitsi aiheuttaa kuormitusta myös heikentää palautumista vaikeuttamalla työstä irtautumista sekä lisäämällä odotusta jatkuvasti tavoitettavissa olemisesta. Työ seuraa työntekijää helpommin vapaa-ajalle, jolloin riskinä on työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen, minkä on todettu heikentävän työstä palautumista. (Kinnunen 2017; 2019.) Toisaalta tulos voi myös kuvastaa työtehtävien sisältöä tai niihin liittyviä olosuhteita. Toisin sanoen kyseisiä välineitä saatetaan käyttää työtehtävissä tai olosuhteissa, jotka muutenkin altistavat työntekijöitä enemmän työuupumukselle. Kuten somevälineiden työkäytönkin kohdalla, kysymyksenasettelu ei mahdollista välineiden käyttömäärän tai käytön intensiivisyyden perusteella arvioimista eikä myöskään sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden merkitysten erottelemista toisistaan.

Taulukko 5. Työelämässä tapahtuvia muutoksia kuvaavien tekijöiden yhteydet työuupumusriskiin ikääntyneillä palkansaajilla. Binääriset tarkastelut

Vuosi	
2023	0.272 (0.167)
2022	0.564 (0.169) **
2021	0.169 (0.169)
2020	0.128 (0.173)
2019	ref.
Käytätkö työssäsäi sosiaalista mediaa?	
Kyllä	-0.215 (0.126)
Ei	ref.
Oletko viimeisen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätöitä?	
Päivittäin	0.409 (0.181) *
Viikoittain	0.174 (0.151)
Kuukausittain	0.556 (0.242) *
Satunnaisesti	0.085 (0.173)
Ei ollenkaan	ref.
Käytätkö työssäsäi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?	
Kyllä	0.397 (0.117) **
Ei	ref.
Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi?	
Vähintään viikoittain	1.079 (0.159) ***
Kuukausittain	0.919 (0.225) ***
Satunnaisesti	0.838 (0.131) ***
Ei ollenkaan	ref.
Jos jäisit nyt työttömäksi, arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?	
Luultavasti ei	0.616 (0.107) ***
Luultavasti kyllä	ref.
Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita	
Erittäin huonosti	1.777 (0.354) ***
Melko huonosti	1.507 (0.164) ***
Melko hyvin	0.745 (0.117) ***
Erittäin hyvin	ref.
Vaikutusmahdollisuudet työssä	-0.163 (0.018) ***
Sukupuoli	
Nainen	0.650 (0.104) ***
Mies	ref.
Työnantajatsektori	
Teoll./rak./kaiv.	-0.277 (0.144)
Valtion palvelut	0.036 (0.195)
Kuntien palvelut	0.418 (0.126) **
Muut/sekalaiset	-0.044 (0.311)
Yksityinen	ref.

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Melko odotetusti korvauksetta tehty työajan ulkopuolinen työskentely kasvattaa riskiä työuupumukselle jopa sitä satunnaisesti tekevillä verrattaessa heihin, jotka eivät koskaan joudu näin tekemään. Syynä voi olla lukuisia työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Tulos voi muun muassa ilmentää työmäärän liiallisuutta, puutteellista resursointia ja/tai johtamista, ponnistelujen ja palkitsevuuden epäsuhtaa sekä yleisempää epäoikeudenmukaisuuden kokemusta ja edellä mainituista tekijöistä kumpuavaa räsitystä ja palautumisongelmia. Yhä useampi palkansaaja onkin kokenut COVID-19-pandemian akuuttina aikana tekevänsä pidempää viikkotyöaika ja enemmän ylitoita kuin aiemmin sekä kykenevänsä aiempaa vähemmän vaikuttamaan työtahtinsa (Ruohomäki ym. 2023, 33–35; Sutela & Pärnänen 2021, 98–100). Lisäksi työhön käytetyn ajan pidentymisen on todettu monipuolisesti heikentävän asiantuntijatoissa olevan yksilön hyvinvointia (Ropponen, Bergbom, Härmä & Sallinen 2018). Tulee kuitenkin huomata, että muuttuja ei todennäköisesti täydellisesti tavoita työn intensivoitumista ja kiirettä ilmiönä (ks. luku 4.1).

Pessimistisempi suhtautuminen uuden, tähänastista työkokemusta ja nykyistä ammattia vastaavan työn saamiseen kasvattaa työuupumusriskiä verratessa heihin, jotka ovat melko varmoja uuden työn saamisesta. Huolena voivat olla työelämään liittyvät uhat kuten oman osaamisen vastaaminen nykypäivän työelämään tai ikäsyriävät asenteet rekrytoinnissa (Sutela & Pärnänen 2021, 105–115; Viitasalo 2015). Toisilla puolestaan huoli saattaa kohdistua työelämän jälkeisessä tulevaisuudessa selviämiseen. Työttömäksi jäämisen huoleen voi linkittyä taloudellinen toimeentulo, asuminen ja muiden perustarpeiden täyttäminen (Laaksonen 2011).

Tämän tutkielman mukaan heikommat mahdollisuudet säännölliseen asioiden oppimiseen työssä ovat yhteydessä kasvaneeseen työuupumuksen riskiin verrattuna niihin, joiden oppimismahdollisuudet ovat erittäin hyvät. Mielenkiintoisesti myös melko hyvät oppimismahdollisuudet olivat yhteydessä kasvaneeseen työuupumusriskiin verratessa työn oppimismahdollisuudet erittäin hyviksi kokeviin. Tämä saattaakin kuvastaa hyvien työssäoppimismahdollisuuksien tärkeää merkitystä työstä saatavina voimavaroina (Bakker & Demerouti 2017). Tulokset todennäköisesti ilmentävät sekä oppimismahdollisuuksien suoraa että niiden välillistä merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Oppimismahdollisuudet saattavat tukea työhyvinvointia suorasti ylläpitämällä ja kehittämällä työssä vaadittavaa osaamista sekä tätä kautta yleistä työssä pärjäämistä lisäten työn voimavaroja ja vähentäen työn liiallisia vaatimuksia (Seppälä & Hakanen 2017). Toisaalta hyvät oppimismahdollisuudet saattavat välittyä epäsuorasti kuvastamalla esimerkiksi hyvää työpaikkakulttuuria, johtamista,

yleistä työntekijän huomioimista ja työn virikkeisyyttä, joiden on todettu tukevan työhyvinvointia (Kalakoski ym. 2022; Kinnunen 2017; Seppälä & Hakanen 2017).

Odotetusti paremmat vaikutusmahdollisuudet työssä vähensivät työuupumuksen riskiä. Hyvät vaikutusmahdollisuudet voivat tukea työhyvinvointia työssä monin tavoin. Ne mahdollistavat työn muokkaamisen työntekijälle sopivammaksi ja näin ollen vähemmän kuormittavaksi (Bakker ym. 2005; Eloranta ym. 2023; Martela ym. 2021; Virtanen ym. 2022). Työn tuunaamisen suojaava merkitys on COVID-19-pandemian aikana ollut korostuneen suuri työn itsenäistymisen myötä samalla, kun työn tuunaaminen on kuitenkin 2020-luvulla vähentynyt (Eloranta ym. 2023; Virtanen ym. 2022). Hyvät vaikutusmahdollisuudet saattavat laajemmin ilmentää työhyvinvointia tukevia tekijöitä kuten laadukkaita työpaikkakäytäntöjä ja -kulttuuria sekä tasokasta johtamista. Paremmat vaikutusmahdollisuudet ovat perinteisesti keskittyneet korkeammista sosioekonomisista asemista tuleville, joilla hyvinvointi on kokonaisuutena parempaa (Ahola ym. 2011; Sutela ym. 2019, 113–124). Varmuudella tosin ei voida sanoa, missä määrin tämä johtuu työoloista tai muista tekijöistä.

Vakioivia sosiodemografisia muuttujia tarkastellessa naisten riski työuupumukselle on selvästi miehiä suurempi. Tulos on odotettu COVID-19-pandemiaa koskevaan kirjallisuuteen perustuen. Pandemian kielteiset vaikutukset ovat kohdistuneet erityisesti naisiin, joiden työhyvinvointi yleisesti ottaen on ollut heikompaa (esim. Helske ym. 2021; Koponen ym. 2022; Koskinen ym. 2021; Ruohomäki ym. 2023, 41–47). Myös saadut tulokset ikääntyneiden palkansaajien nuorempia suuremmasta alttiudesta työuupumukselle ovat koskeneet naisia (Ahola ym. 2010; Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson 2006; Marchand ym. 2018). Yksityisellä alalla palkansaajiin verratessa pelkästään kunta-alan palkansaajille löydettiin yhteys suurempaan työuupumusriskiin. Kunta-alaa koskeva tulos vastaa aiempia tuloksia: pandemian kielteiset vaikutukset ovat kohdistuneet erityisesti kunta-alaan sen käsittäessä niin koulutuksen kuin terveydenhuollon eli alat, joissa COVID-19-pandemia aiheutti suuria muutoksia (Sutela & Pärnänen 2021, 87–93, 95–98, 108–109, 163–167). Valtion työntekijöiden yksityistä alaa suuremmat haasteet työhyvinvoinnissa pandemia-aikana (Lyly-Yrjänäinen 2023, 79–93) eivät ikääntyneiden palkansaajien osalta saaneet tukea tässä tutkielmassa.

5.4 Ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskiä ennustavat tekijät

Seuraavaksi vuorossa on lineaarinen regressioanalyysi, jossa tarkastellaan työelämän ja työnteon tapojen muutoksia kuvaavien muuttujien yhteyksiä työuupumusriskiin. Kaikki muuttujat sisällyttävässä lineaarisessa regressioanalyysissä raportoidaan regressiokerrointen, keskivirheiden sekä tilastollisten merkitsevyyksien lisäksi myös mallin selitysaste. Sisällyttämällä kaikki muuttujat samaan malliin voidaan havainnoida, säilyvätkö edellisessä alaluvussa todetut yhteydet työuupumukseen, kun myös muiden muuttujien yhteydet huomioidaan. Taulukosta 6 nähtävän lineaarisen regressioanalyysin selitysasteeksi tuli 0,156.

Taulukosta 6 nähtävien tulosten mielenkiintoisin havainto muodostui vuosimuuttujasta. Aiempien analyysien perusteella vuosi 2022 vaikutti olevan ikääntyneiden palkansaajien työuupumuksen aallonpohja. Vuoden 2022 työuupumusriskiä kasvattava yhteys jopa vahvistui binäärisestä analyysistä. Vuoden 2022 lisäksi nyt myös vuonna 2020 sekä 2023 työuupumuksen riski oli suurempaa ikääntyneellä palkansaajalla COVID-19-pandemiaa edeltävään aikaan verratessa. Näin ollen muiden tekijöiden vaikutusten huomiointi osoittaa ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskin kasvaneen pandemiaa edeltävästä ajasta. Muuttujista erityisesti oppimis- sekä vaikutusmahdollisuudet työssä selittävät vuoden 2023 tilastollista merkitsevyyttä. Vuoden 2020 osalta mikään muuttuja ei yksinään selitä tilastollista merkitsevyyttä vaan taustalla on useamman muuttujan yhteisvaikutus.

Tuloksissa on yhtäläisyyksiä sekä eroja aiempaan tutkimukseen. Aiemmassa tutkimuksessa tehty ikäryhmien työhyvinvoinnin vertailu COVID-19-pandemian aikana osoittaa, että kriisin alussa yli 36-vuotiaat kärsivät nuorempia vähemmän. Vuoteen 2023 tullessa myös yli 36-vuotiailla työhyvinvointi on heikentynyt pandemiaa edeltävään aikaan verratessa. Työstä etääntyminen sekä kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet heillä pandemiaa edeltävään aikaan verratessa jo vuonna 2021. Toisaalta samat tutkimukset osoittavat, miten vuonna 2020 työuupumusoireilu ei ole tilastollisesti merkitsevästi muuttunut vuodesta 2019. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023; 2024.) Pandemian alulla oli jopa mahdollisesti positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin (Työterveyslaitos 2020). Kuten mainittua, ikääntyneiden palkansaajien ryhmää koskevien tulosten mukaan (ks. Kaltiainen ym. 2023) työuupumusoireilu ei vuoteen 2023 asti ole muuttunut tilastollisesti merkitsevästi pandemiaa edeltävästä ajasta poiketen sekä tämän tutkielman tuloksista että yli 36-vuotiaita palkansaajia koskevista havainnoista. Eroja saattavat selittää jo aiemmin mainitut pienet vastaajamäärät, erot käytettävissä mittareissa sekä muiden muuttujien vaikutusten sisällyttäminen tähän

analyysiin. Tämän tutkielman otokset eivät ole myöskään kansallisesti edustavia. Tämän tutkielman aineistossa naisia oli 56 prosenttia vastaajista ja kunta-alalla oli merkittävä, yli 10 prosenttiyksikön yliedustus koko väestöön verrattaessa (Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024, 18–33; Tilastokeskus 2024b), mikä puolestaan johtaa yksityisen sektorin aliedustukseen aineistossa.

Useimmat binäärisissä analyysissä saadut yhteydet säilyivät vakioidessa muiden muuttujien yhteydet. Etätyöskentelyn, pessimistisen arvion uudelleentyöllistymismahdollisuuksista sekä korvauksettoman työajan ulkopuolisen työskentelyn yhteydet säilyivät lähes vastaavina. Heikommat oppimismahdollisuudet työssä säilyivät selvässä yhteydessä työuupumusriskiin verratessa heihin, joilla oli erittäin hyvät oppimismahdollisuudet. Koska oppimismahdollisuudet ovat valtaosalla ikääntyneistä palkansaajista hyviä³, saattaa yhteyksien voimistuminen kertoa ”erittäin huonosti” vastanneilla paitsi vastanneiden pienestä määrästä myös tällaisessa tilanteessa olevien poikkeuksellisista työelämäolosuhteista. Oppimismahdollisuuksiin vaikuttavat myös muut tekijät, erityisesti vaikutusmahdollisuudet työssä, jonka poistaminen analyysistä laski merkittävästi heikompien oppimismahdollisuuksien regressiokertoimia. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden työkäytön regressiokertoimet kasvoivat edellisestä analyysistä vahvistaen epäilyjä digitalisaation työhyvinvointihaitoista. Myös hyvien vaikutusmahdollisuuksien työuupumuksen riskiä vähentävä yhteys säilyi samanlaisena kuin binäärisissä analyysissä. Lisäksi naisten miehiä suurempi riski työuupumukselle lieveni hieman binääriseen analyysiin verratessa.

³ Tutkielmassa käytettävässä aineistossa noin 83 % 55–64-vuotiaista koki oppimismahdollisuutensa työssä vähintään melko hyväksi.

Taulukko 6. Työelämämuutoksia kuvaavien tekijöiden yhteydet työuupumusriskiin ikääntyneillä palkansaajilla

Vuosi	
2023	0.469 (0.162) **
2022	0.695 (0.165) ***
2021	0.301 (0.168)
2020	0.333 (0.166) *
2019	ref.
Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa?	
Kyllä	-0.180 (0.123)
Ei	ref.
Oletko viimeisen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätöitä?	
Päivittäin	0.472 (0.194) *
Viikoittain	0.212(0.164)
Kuukausittain	0.579 (0.237) *
Satunnaisesti	0.090 (0.172)
Ei ollenkaan	ref.
Käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?	
Kyllä	0.453 (0.127) ***
Ei	ref.
Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi?	
Vähintään viikoittain	1.085 (0.158) ***
Kuukausittain	0.865 (0.220) ***
Satunnaisesti	0.776 (0.129) ***
Ei ollenkaan	ref.
Jos jäisit nyt työttömäksi, arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?	
Luultavasti ei	0.578 (0.107) ***
Luultavasti kyllä	ref.
Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita	
Erittäin huonosti	1.825 (0.384) ***
Melko huonosti	1.278 (0.175) ***
Melko hyvin	0.621 (0.118) ***
Erittäin hyvin	ref.
Vaikutusmahdollisuudet työssä	-0.148 (0.020) ***
Sukupuoli	
Nainen	0.521 (0.112) ***
Mies	ref.
Työnantajasektori	
Teoll./rak./kaiv.	-0.110 (0.147)
Valtion palvelut	-0.328 (0.190)
Kuntien palvelut	0.214 (0.127)
Muut/sekalaiset	0.008 (0.315)
Yksityinen	ref.
R²	0.156

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

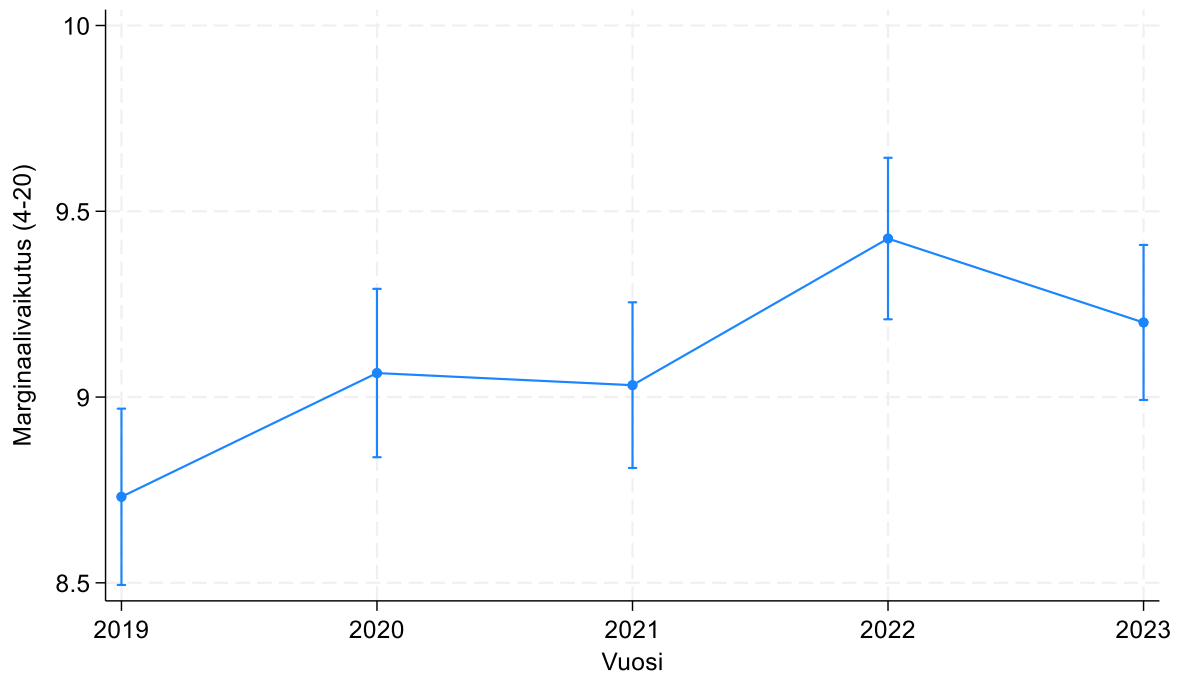
Analyysissa mukana olleista tekijöistä yhteys hävisi vain työnantajasektorin osalta, eli kunta-alan ja yksityisen alan välillä ei ole enää eroa työuupumusriskissä. Saatu tulos ei välttämättä tarkoita, etteikö kunta-ala olisi ikääntyneelle palkansaajalle haastavampi työhyvinvoinnin kannalta. Kunta-alan huonompi työhyvinvointi suhteessa yksityisillä aloilla työskenteleviin voikin selittyä muilla analyysissa mukana olevilla tekijöillä. Tätä mahdollisuutta testattiin poistamalla taulukon 6 mallista yksi tekijä kerrallaan ja tarkastelemalla, miten yhteydet muuttuivat. Kunta-alan suurempi työuupumusriski suhteessa yksityiseen alaan palasi poistettaessa tekijöistä sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö, korvauksetta työskentely työajan ulkopuolella, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä sukupuoli.

Heikommat vaikutusmahdollisuudet sekä korvaukseton ylitöiden teko on myös muissa tutkimuksissa todettu yleisemmäksi kunta-alalla, ja siten ne voivat olla merkittäviä selittäjiä kunta-alan heikommalle tilanteelle (Sutela & Pärnänen 2021, 87–104, 98–100; Sutela ym. 2019, 113–124). Myös erilaiset työhön liittyvät epävarmuustekijät ovat yleisempiä kunta-alalla (Sutela ym. 2019, 217–230), joskaan tämä ei saanut tukea tämän analyysin tuloksista. Tulos saattaa pikemminkin ilmentää paitsi mahdollisia eroja ikäryhmien välillä myös tässä analyysissa käytettävän muuttujan epätäydellistä soveltuvuutta epävarmuuden kokemuksen kuvaajana. Kunta-ala on myös naisvaltaista (Tilastokeskus 2024c), joten sukupuolen sisällyttäminen osaltaan selittää yhteyden poistumista. Naisilla työn rasittavuus on ollut suurempaa sekä palautuminen heikompaa (Sutela ym. 2019, 113–140, 311–312). Lisäksi naisilla on miehiä useammin työelämän ulkopuolisia kuormitusta lisääviä ja palautumista heikentäviä tekijöitä. Heillä on muun muassa suurempi vastuu lastenhoidosta ja kotitöistä. (Eurofound 2023, 13, 50; Lammi-Taskula & Närvi 2022; Salin, Otonkorpi-Lehtoranta, Hakovirta & Kaittila 2021; Tilastokeskus 2022b.)

5.5 Lisätarkastelut

Saatujen tulosten pohjalta suoritettiin lisäanalyysseja. Ensimmäiseksi tarkastellaan ikäryhmän vuosittaisia työuupumuskeskiarvoja. Tämä eroaa taulukon 4 keskiarvoista siten, että taulukon 6 mallissa olevien tekijöiden merkitys keskiarvoon on huomioitu. Näitä marginaalivaikutuksia tarkastelemalla voidaan arvioida ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskin ajallista vaihtelua tarkemmin. Toisena lisäanalyysinä COVID-19-pandemian ja muiden 2020-luvun työelämämuutosten arvioimiseksi testattiin, löytyykö interaktioita vuoden ja muiden analyysissa olevien muuttujien välillä. Mikäli interaktioita löytyisi, tarkoittaisi tämä tietyn

muuttujan yhteyden työuupumusriskiin muuttuneen ikääntyneillä palkansaajilla aikavälillä 2019–2023.

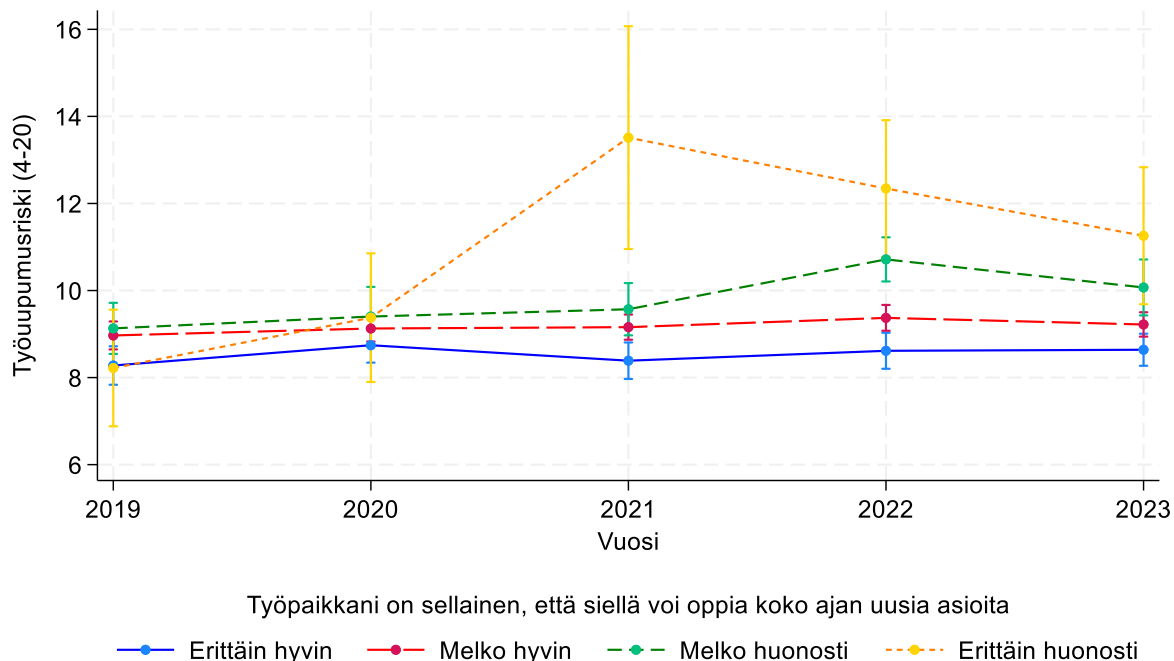


Kuvio 1. Ikääntyneiden palkansaajien ennustetut vuosittaiset työuupumuskeskiarvot (suluissa 95 % luottamusvälit) vuosina 2019–2023.

Kuviosta 1 nähtävät tulokset vastaavat pitkälti aiempien analyysiosioiden tuloksia. Luottamusvälien perusteella työuupumusriski on ikääntyneillä palkansaajilla sekä vuonna 2022 että 2023 korkeampi kuin vuonna 2019. Kehitys työuupumusriskissä ei siis tapahtunut välittömästi COVID-19-pandemian alettua tai oli aluksi hyvin pientä. Ikääntyneitä palkansaajia nuoremmilla kielteinen kehitys työhyvinvoinnissa tuli selväksi vuoden 2020 lopussa tai viimeistään vuonna 2021. Mitä nuorempi palkansaaja oli kyseessä, sitä aiemmin muutos työuupumusriskissä tuli ja sitä kielteisempi muutos oli. (Mäkinieni ym. 2022b; Suutala ym. 2024.) Tulos vahvistaa käsitystä siitä, että ikääntyneillä palkansaajilla tämä muutos ilmeni todennäköisesti vielä hieman myöhemmin. Muun tutkimuksen perusteella muutos oli myös lievempää kuin nuoremmilla (Kaltiainen ym. 2023; Suutala ym. 2023). Tämä viittaa COVID-19-pandemian kielteisten vaikutusten kohdistuneen vähemmän ikääntyneisiin palkansaajiin ja/tai heidän parempaan sietokykyynsä kriisin keskellä. Toisaalta edeltävässä analyysissä todettua vuoden 2020 merkitystä ei tule ilmi kuviossa 1. Vuosien 2019 ja 2023 luottamusvälien pieni etäisyys toisistaan näyttää myös Kaltiaisen ja kumppanien

(2023) tuloksen ikääntyneiden palkansaajien työuupumusoireilun muuttumattomuudesta vuosina 2019–2023 ymmärrettävämpänä suhteessa tämän tutkielman tuloksiin.

Toisena lisäanalyysissä tarkasteltiin, oliko työuupumusrisikin ja selittävien muuttujien välinen yhteys samanlainen vai erilainen eri tarkasteluvuosina. Interaktioiden testaamisen tuloksena työssä oleville oppimismahdollisuuksille ja vaikutusmahdollisuuksille työssä löytyi tilastollisesti merkitsevä interaktio. Työn vaikutusmahdollisuuksien työuupumusriskiltä suojaava vaikutus saattoi hieman heiketä COVID-19-pandemian alussa, mutta mikäli näin oli, oli muutos hyvin pieni ja vain vuotta 2020 koskeva. Näin ollen vain oppimismahdollisuudet työssä -interaktio oli tuloksena mielenkiintoinen (ks. kuvio 2). Muita muuttujia ei käsitellä analyysissä, koska niiden merkitys työuupumusriskille ei ole tilastollisesti merkitsevästi vaihdellut vuosina 2019–2023. Toisin sanoen, mainitut muuttujat pois lukien, selittävien muuttujien merkitys työuupumusriskiin ei ole muuttunut pandemia-aikana.



Kuvio 2. Ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriski työn oppimismahdollisuuksien ja vuoden mukaan.

Kuvio 2 paljastaa työuupumusrisikin kasvua sekä sen polarisoitumista työn oppimismahdollisuuksien perusteella vuodesta 2021 alkaen. Erittäin huonoiksi oppimismahdollisuutensa kokevilla ikääntyneillä palkansaajilla työuupumusriski kasvoi melko voimakkaasti vuodesta 2021 alkaen. Samana vuonna myös muissa luokissa tapahtui polarisoitumista oppimismahdollisuuksien perusteella: vuosina 2021 ja 2022 myös melko

hyviksi oppimismahdollisuutensa kokevilla työuupumusriski oli hieman suurempi kuin erittäin hyviksi oppimismahdollisuudet kokevilla. Vuonna 2022 myös melko huonoiksi oppimismahdollisuutensa kokevilla työuupumusriski kasvoi työn oppimismahdollisuudet vähintään melko hyviksi kokeviin verratessa. Vuoteen 2023 siirryttäessä oppimismahdollisuuksien erityinen merkitys työuupumusriskille hävisi sekä niillä, jotka kokivat oppimismahdollisuutensa melko huonoiksi, että niillä, jotka kokivat ne hyviksi tai melko hyviksi, mutta se oli yhä läsnä niillä, jotka kokivat oppimismahdollisuutensa erittäin huonoiksi. Tulokset antavat viitteitä siitä, että nuorempien ikäryhmien kohdalla jo ennen vuotta 2022 havaittua työuupumusriskin kasvua esiintyi myös ikääntyneillä palkansaajilla. Huonoiksi oppimismahdollisuutensa kokevat ikääntyneet palkansaajat muodostivat todennäköisesti kuitenkin melko pienen osuuden kaikista ikääntyneistä palkansaajista, minkä vuoksi vastaava tulos ei ilmene yleisellä tasolla.

Tulos niin huonoiksi kuin hyviksi oppimismahdollisuutensa kokevien sekä myös erittäin ja melko hyviksi kokevien välillä saattaa ilmentää COVID-19-pandemian vaikutuksia työelämään. Vuonna 2021 jo pidempään jatkuneet poikkeusolot, koulutusten väheneminen ja niiden itsenäistyminen sekä palkansaajien ja heidän esihenkilöidensä lähikontaktien välttäminen (Cedefop 2022; Lyly-Yrjänäinen 2024; Lyly-Yrjänäinen ym. 2023; Tilastokeskus 2022a) saattoivat alkaa selvemmin näkyä ikääntyneiden palkansaajien työhyvinvoinnissa sekä oppimisvajeina. Tilanteen heikentyminen vuoteen 2022 tultaessa perustelee tätä oletusta. Välillisesti heikommat oppimismahdollisuudet työssä saattavat ilmentää myös työn virikkeisyyden puuttumista, yksinäisyyttä ja eristäytymistä (Laine 2015). Vapaa-ajan laadun heikkenemisen myötä työn virikkeisyys ja siten myös hyvät oppimismahdollisuudet saattoivat saada suurempaa roolia. Työssä tylsistyminen yleistyikin ikääntyneillä palkansaajilla jo vuonna 2021 ilman yleisen työuupumusoireilun kasvua (Kaltainen ym. 2023). Poikkeusolojen päättyminen vuonna 2022 saattoi aloittaa tilanteen palautumisen kohti pandemiaa edeltävää aikaa.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa on tutkittu ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskiä sekä sitä mahdollisesti selittäviä tekijöitä. Huomion kohteena on ollut 2020-luvun alkupuolisko sekä erityisesti COVID-19-pandemia. Tutkielman tuloksista voidaan tehdä kolme keskeistä johtopäätöstä.

Ensinnäkin työuupumusriski on kasvanut maltillisesti ikääntyneillä palkansaajilla vuodesta 2019, mutta ei välittömästi COVID-19-pandemian alusta alkaen. Oletetut pandemian vaikutukset eivät ole välittömästi ilmenneet kielteisesti ikääntyneiden palkansaajien työuupumusriskissä, vaan vasta vuodesta 2022 eteenpäin on havaittu selkeämpää riskin kasvamista. Osassa analyyseista tosin paljastui mahdollisia merkkejä pienestä työuupumusriskin kasvusta jo ennen vuotta 2022. Pandemia-aikana työhön saattoi tulla tervetullutta vaihtelua etätyöskentelyn tullessa osaksi työtä sekä lisää autonomiaa lähikontaktien välttämisen ja perinteisten työn valvonnan muotojen vähentymisen myötä (Alasoini 2023; Eloranta ym. 2023; Mäkikangas ym. 2023). Muun muassa työmatkojen pois jääminen vähensi työhön käytettävää aikaa ja siten saattoi lisätä aikaa, energiaa ja mahdollisuuksia työstä palauttavalle toiminnalle (Lee & Tipoe 2021; Sutela & Pärnänen 2021, 140–162). Poikkeusolojen pitkittyessä uuteen todellisuuteen sopeutuminen on kuitenkin lopulta johtanut pandemiaa edeltävää aikaa heikompaan työhyvinvointiin. Lähityötä tekevillä pandemian vaikutukset, mikäli niitä oli, olivat tyypillisesti kielteisiä esimerkiksi epävarmuuden kasvaessa ja työhyvinvointia tukevien käytäntöjen poistuessa (Saari ym. 2023). Muilla palkansaajilla muuttuneiden työnteon tapojen uutuudenviehätys hävisi pandemian pitkittyessä. Tämän myötä tässä tutkielmassa käsiteltyjä uuden työnteon tapojen haittapuolia saattoi alkaa ilmenemään.

Viivästynyt kielteinen vaikutus työhyvinvointiin ei ole yllättävää stressin ajallinen ulottuvuus huomioidessa. Työuupumusoireilua voi olla vuosia ennen työkyvyn menetystä, ja se on hiljalleen kasautuvaa (Bakker & de Vries 2020; Gould, Laaksonen, Kivekäs, Ropponen, Kettunen, Hannu, Käppi, Ripatti, Rokkanen & Turtiainen 2014). Stressinhallintakeinot voivat olla työn tuunaamisen ja palautumiseen panostamisen kaltaisia terveitä sopeutumiskeinoja. Useimmilla hallintakeinot ovat kuitenkin itsesabotoivan tai välttelevän käytöksen kaltaisia epäterveitä reaktioita, jotka altistavat ajan mittaan kasvaville työhyvinvoinnin ongelmille (Bakker & de Vries 2020; Edú-Valsania ym. 2022; Mäkikangas, ym. 2020.) Tämä yhdessä työstä palautumisen heikentymisen kanssa saattaa selittää COVID-19-pandemian aikana

tapahtunutta työuupumusriskissä havaittua kasvua sekä poikkeusolojen päättymistä seurannutta kasvun taittumista vuoteen 2023. Yleisesti palkansaajaväestössä työhyvinvoinnin heikentyminen on sekä alle että yli 36-vuotiailla jatkunut vuoden 2023 jälkeen (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2025). Jatkossa tutkimusta tulisikin tehdä ikääntyneiden palkansaajien osalta myös vuoden 2023 jälkeisiltä vuosilta COVID-19-pandemian työhyvinvointiperinnön arvioimiseksi.

Toiseksi havaittu työuupumusriskin kasvu selittyy ensisijaisesti työstä etääntymisen ja kognitiivisten häiriöiden yleistymisenä. Näistä erityisesti jälkimmäinen saattaa olla muutoksena pysyvämpi. Marianne Keyriläinen ja Hanna Sutela (2018) tekevät osuvan huomion todetessaan, miten teknologisen kehityksen vaikutukset työn tehokkuuteen eivät ole välittyneet parannuksina työhyvinvointiin ja miten teknologinen kehitys saattaakin olla kokonaisvaikutuksiltaan jopa kielteistä. 2000-luvun kuluessa työn vaatimukset ovat moninaistuneet ja yhä useampi tehtävä saattaa erityisesti digitalisaation myötä olla kognitiivisesti kuormittavampi, erityisesti tietotöissä (Handel 2012; Shanmugasundaram & Tamilarasu 2023; Spitz-Oener 2006). Tietotöissä kiire, työn intensiivisyys sekä kiireen kokemisen monipuolisuus on yleisempää, minkä lisäksi kiireen tunne seuraa näissä tehtävissä myös helpommin vapaa-ajalle (Mauno, Kubicek, Minkkinen & Korunka 2019; Mäkikangas ym. 2023, 210; Ropponen ym. 2018; Sutela ym. 2019, 125–140; Zacher & Rudolph 2024). COVID-19-pandemia on työn digitalisoitumisen myötä saattanut kiihdyttää siirtymää tällaisiin tehtäviin (Avalos ym. 2023; Bailenson 2021; Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro, Russo, Zito, & Cortese 2020; Sutela & Pärnänen 2021, 28–39), ja tämä siirtymä saattaa tulevaisuudessakin jatkua työn digitalisaation yhä laajetessa.

COVID-19-pandemian aikana tapahtunut työstä etääntyminen voi olla muutoksena tilapäisempi. Poikkeusolojen aiheuttamat kiireelliset muutokset ja yksinäisyys sekä työpaikan yhteisöllisyyden heikentyminen on osalla saattanut aiheuttaa kyynisyyttä (Cox ym. 2022; Day ym. 2017; Ervasti ym. 2022; Kaltiainen & Hakanen 2024; Parent-Lamarche, Marchand & Saade 2024; Ruohomäki ym. 2023, 59–62; Sklar ym. 2021; Virtanen ym. 2022, 21–25; Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999). Poikkeusolot saattavat myös särkeä ennen pandemiaa muodostuneita subjektiivisia epävirallisia sopimuksia työnantajan ja työntekijöiden välillä. Näiden psykologisten sopimusten rikkoutuminen esimerkiksi pandemian aikana saavutettujen autonomiaetujen poistumisen myötä voi selittää osan työstä etääntymistä. (Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde 2008; Topa, Aranda-Carmena & De Maria 2022.) Poikkeusolojen

päätyttyä ja uusien psykologisten sopimusten muodostuttua työstä etääntyminen saattaa kuitenkin palautua kohti pandemiaa edeltänyttä tilannetta.

Kolmanneksi muussa palkansaajaväestössä COVID-19-pandemian aikana todettu työhyvinvoinnin eriytyminen (Dang & Viet Nguyen 2021; Eurofound 2023; Helske ym. 2021; Mäkikangas & Pyöriä 2023) on tapahtunut myös ikääntyneiden palkansaajien kesken. Suurten muutosten aikana yksilölliset erot korostuvat, koska muutosten vaikutukset kohdistuvat epätasaisesti ja yksilöillä on eriävät kyvyt sekä mahdollisuudet sopeutua näihin muutoksiin (Ali, Asaria & Stranges 2020; Blundell, Costa Dias, Joyce & Xu 2020). Tutkielman selittävistä tekijöistä vaikutusmahdollisuudet ja oppimismahdollisuudet työssä ovat kaikkien töiden mielekkyyteen suoraan tai välillisesti vaikuttavia ominaisuuksia; vaikutusmahdollisuudet niiden mahdollistaman autonomian kautta ja oppimismahdollisuudet todennäköisesti työn vaatimusten hallinnan välityksellä. (Laine 2015; Schütte, Chastang, Malard, Parent-Thirion, Vermeulen & Niedhammer 2014). Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat pysyneet vastaavina tai parantuneet pandemia-aikana, mutta samaa ei voida sanoa oppimismahdollisuuksista (Alasoini 2023; Lyly-Yrjänäinen 2024, 31–53; Sutela & Pärnänen 2021, 40–54, 62–66, 100–104; Sutela ym. 2024, 90–109). Tämä saattaa selittää, miksi tämän tutkielman mukaan vaikutus- ja erityisesti oppimismahdollisuudet työssä ovat pandemia-aikana selittäneet työuupumusriskin epätasaista jakautumista palkansaajien kesken. Suurten muutosten eriyttävän vaikutuksen lisäksi pandemian aikaansaamat muutokset kommunikoinnissa ja työteon tavoissa saattoivat lisätä oppimisvaatimuksia ja siten oppimismahdollisuuksien polarisoivaa vaikutusta. Ikääntyneillä palkansaajilla on myös erityisiä kysymyksiä oppimiseen liittyen kuten heikompi oppimismotivaatio sekä tietotekninen ongelmanratkaisukyky (Malin ym. 2013; Musset 2015; Ng & Feldman 2012), joten kyseessä saattoi olla juuri ikääntyneitä palkansaajia koskenut ilmiö. Tulevaisuudessa tutkimusta tulisikin tehdä myös muiden ikäryhmien osalta asian selvittämiseksi.

Tässä tutkielmassa priorisoitiin ajallisen muutoksen tavoittaminen COVID-19-pandemian aikana, minkä takia jouduttiin tekemään useampia kompromisseja. Tutkielmassa käytettävien aineistojen vuodet 2019 ja 2020 eivät ole täysin vertailukelpoisia myöhempien aineistojen kanssa tiedonkeruutavan ja kyselylomakkeen muutosten vuoksi (Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö 2023a). Myöskään monta pandemian aikana tärkeäksi todettua jakolinjaa (esim. sosioekonominen asema) tai tutkimuskysymyksiin muuten paremmin osuvaa muuttujaa (esim. tiukkojen aikataulujen yleisyys) ei voitu käyttää, koska nämä eivät olleet saatavilla jokaisena vuonna. Ikärajan vuoksi otoskoot eivät myöskään riittäneet vuosikohtaisten

lineaaristen regressioanalyysien toteuttamiseen, minkä avulla olisi voitu saada yksityiskohtaisempaa informaatiota aikavälillä tapahtuneista kehityksistä. Tämän tutkielman perusteella ei myöskään voida sanoa varmasti, mikä osuus juuri COVID-19-pandemiolla on ollut saaduissa tuloksissa.

Tutkielma ei myöskään huomionnut terve työntekijä -vaikutusta (healthy worker effect). Tällä tarkoitetaan parhaiten pärjäävien 55–64-vuotiaiden valikoitumista aineistoon, koska muut ovat ajautuneet pois työelämästä. Vaikutus saattaa koskea erityisellä tavalla ikääntyneiden palkansaajien ikäryhmää alhaisemman työllisyysasteen sekä yleisempien työkyvyn haasteiden vuoksi. On siis mahdollista, että työlliset kattaviin kyselyaineistoihin valikoituvat ikäryhmän parhaan työhyvinvoinnin omaavat antaen todellisuutta myönteisemmän kuvan ikäryhmän tilanteesta huomioiden ikäryhmän merkittävästi alhaisemman työllisyysasteen.

Kansainvälisen aikuistutkimuksen tulokset ikäryhmän sisäisistä eroista työllisyydessä heidän perustaitojensa perusteella viittaavat terve työntekijä -vaikutuksen olemassaoloon Suomessa (Musset 2015, 85–96). Eurooppalaisella aineistolla terve työntekijä -vaikutusta huomioimatta ikääntyneiden palkansaajien fyysiset ja psyykkiset terveystriskit työssä olivat vähäisempiä tai verrattavissa nuorempiin, vaikutuksen huomioiden riskit olivat taas suuremmat (Jones, Latreille, Sloane & Staneva 2013). Tutkimusta tulisi tehdä myös Suomen osalta terve työntekijä -vaikutuksen merkitystä selvittävin asetelmin.

Mahdollisesta terve työntekijä -vaikutuksesta huolimatta ikääntyneiden palkansaajien asema on ollut hyvin nousujohteinen 2000-luvulla ikäryhmän työkyvyttömyyseläköitymisen vähentyessä ja työllisyysasteen noustessa (Kiander ym. 2021; Suomen virallinen tilasto SVT 2024c). Tämä onkin välttämätöntä Suomen demografiset haasteet huomioiden. Silti, liian moni yli 55-vuotias on joko työtön tai työkyvytön. Tutkielman tulosten valossa olisi tarvetta panostaa eläkkeelle työntävien tekijöiden vähentämiseen ja erityisesti työkyvyn parantamiseen, koska ennen aikaiseen eläköitymiseen houkuttavia taloudellisia kannustimia ja muita varhaiselle eläkkeelle vetäviä tekijöitä on Suomessa onnistuneesti rajoitettu. Työkyvyn ongelmien ja muiden eläkkeelle työntävien tekijöiden vähentäminen suurin toimin on haastavampaa kuin vetotekijöihin puuttuminen, joista moniin voidaan vastata eläkeiän nostoilla tai varhaiseläköitymisreittien tukkimisella. (Ravaska & Kanninen 2022.) Siksi vastuu työkyvyn ylläpitämisestä ei ole yksin yksilön tai työnantajien harteilla, vaan koko yhteiskunnalla. Konkareiden eläkkeelle siirtymisen tulisi eläkejärjestelmän asettamien rajojen puitteissa tapahtua heidän omilla ehdoillaan eikä niin, että työkyky tai työnantaja tekee päätöksen heidän puolestaan.

Lähteet

- Abgeller, N., Bachmann, R., Dobbins, T. & Anderson, D. (2024) Responsible autonomy: The interplay of autonomy, control and trust for knowledge professionals working remotely during COVID-19. *Economic and Industrial Democracy* 45 (1), 57–82.
- Ahola, K. (2007) Occupational burnout and health. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ahola, K., Virtanen, M., Pirkola, S. & Suvisaari, J. (2010) Työ ja mielenterveys. Teoksessa A. Aromaa ja S. Koskinen (toim.) *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 16–25.
- Ahola, K., Väänänen, A., Vahtera, J. & Kivimäki M. (2011) Psykososiaaliset työolot. Teoksessa M. Laaksonen ja K. Silventoinen (toim.) *Sosiaaliepideemiologia. Väestön terveyserot ja terveyteen vaikuttavat sosiaaliset tekijät*. Helsinki: Gaudeamus, 159–176.
- Alarcon, G., Eschleman, K. & Bowling, N. (2009) Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress* 23 (3), 244–263.
- Alasoini, T., Ala-Laurinaho, A., Käsälä, M., Saari, E. & Seppänen, L. (2022) Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alasoini, T. (2018) Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alasoini, T. (2023) Koronan jälkeistä työelämää – mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 276–293.
- Ali, S., Asaria, M. & Stranges, S. (2020) COVID-19 and inequality: are we all in this together? *Canadian Journal of Public Health* 111 (3), 415–416.
- Allen, J. & de Grip, A. (2012) Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? *Applied economics* 44 (25), 3237–3245.
- Allvin, M. & Movitz, F. (2017) Whose Side Is Technology on, Really? On the Interdependence of Work and Technology. In N. Chmiel, F. Fraccaroli and M. Sverke (eds.) *An introduction to work and organizational psychology: an international perspective*. Third edition. New York: Wiley, 121-136.
- Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2016) *Changing organizational culture: Cultural change work in progress* second edition. Abingdon: Routledge.

- Antonissen, D., Eertmans, A., Van den Brande, I. & Van den Broeck, L. (2023) Age differences in levels and risk factors of burnout in three European countries: A contribution from consultancy practice. In N. De Cuyper, E. Selenko and M. Euwema (eds.) *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 177–193.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L. & Hall, C. (2017) A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health* 17 (1), 264.
- Avalos, E., Cirera, X., Cruz, M., Iacovone, L., Medvedev, D., Nayyar, G. & Reyes Ortega, S. (2024) Firms' digitalization during the COVID-19 pandemic: a tale of two stories. *Science & Public Policy* 51 (6), 1241–1256.
- Bailenson, J. (2021) Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior* 2 (1).
- Bakker, A., Demerouti, E., Euwema, M. & Barling, J. (2005) Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (2), 170–180.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017) Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of occupational health psychology* 22 (3), 273–285.
- Bakker, A. & de Vries, J. (2020) Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping* 34 (1), 1–21.
- Bal, M., De Lange, A., Jansen, P. & Van Der Velde, M. (2008) Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior* 72 (1), 143–158.
- Bal, M. & Lub, X. (2018) Individualization of Work Arrangements. In C. Cooper (ed.) *Current Issues in Work and Organizational Psychology*. London: Routledge, 153–164.
- Barrero, J., Bloom, N. & Davis, S. (2023) The Evolution of Work from Home. *The Journal of Economic Perspectives* 37 (4), 23–50.
- Becker, W., Belkin, L., Tuskey, S. & Conroy, S. (2022) Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management* 61 (4), 449–464.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M. & Rumble, M. (2012) Defining Twenty-First Century Skills. In P. Griffin, B. McGaw and E. Care (eds.) *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Dordrecht: Springer, 17–66.

- Blundell, R., Costa Dias, M., Joyce, R. & Xu, X. (2020) COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies* 41 (2), 291–319.
- Casey, C. (1999) The changing contexts of work. In D. Boud and J. Garrick (eds.) *Understanding Learning at Work*. Oxford: Taylor & Francis Group, 15-28.
- Cedefop (2022) Challenging digital myths: first findings from Cedefop's second European skills and jobs survey. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/818285>. Luettu 19.11.2024.
- Cedefop (2024) Transparency and transferability of learning outcomes: a 20-year journey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Centeno, C., Karpinski Z. & Urzi Brancati, C. (2022) Supporting policies addressing the digital skills gap. Identifying priority groups in the context of employment. Luxembourg: Joint Research Centre.
- Charni, K. (2021) Do employment opportunities decrease for older workers? *Applied Economics* 54 (8), 937–958.
- Cheng, Y., Chen, I., Chen, C., Burr H. & Hasselhorn. H. M. (2013) The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of Psychosomatic Research* 74 (3), 213-220.
- Cox, C., Gallegos, E., Pool, G., Gilley, K. & Haight, N. (2022) Mapping the nomological network of change fatigue: identifying predictors, mediators and consequences. *Journal of Organizational Change Management* 35 (4/5), 718–733.
- Cropanzano, R. (1993) *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dang, H.-A. & Viet Nguyen, C. (2021) Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World development* 140, 105296.
- Davenport, T. (2005) *Thinking for a Living: How to Get Better Performances And Results From Knowledge Workers*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Day, A., Crown, S. & Ivany, M. (2017) Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety Science* 100A, 4–12.
- de Lange, A., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I. & Bongers, P. (2003) The very best of the millennium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology* 8 (4), 282–305.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N. (2016) Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist* 51 (1), 18–31.

- Delbosc, A. & Kent, J. (2024) Employee intentions and employer expectations: a mixed-methods systematic review of “post-COVID” intentions to work from home. *Transport Reviews* 44 (2), 248–271.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A. & Moriano, J. (2022) Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (3), 1780.
- Eloranta, T., Vanharanta, O., Olsson, T., Okkonen, J. & Vartiainen, M. (2023) Työn muotoilu etätyössä. Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 229–251.
- Eläketurvakeskus (2024a) Vanhuuseläke – eläkeikä syntymävuoden mukaan. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/elakeika-syntymavuoden-mukaan/>. Luettu 13.11.2024.
- Eläketurvakeskus (2024b) Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/elakkeellesiirtymisika/>. Luettu 14.2.2024.
- Eläketurvakeskus (2024c) Suomen työeläkkeensaajat 2023. Helsinki.
- Eläketurvakeskus (2025) Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauspäyryhmittäin. https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK_120tyoelakkeensaajat_20tyoelakkeensaajien_lkm. Luettu 18.3.2025.
- Ericson-Lidman, E. & Strandberg, G. (2007) Burnout: co-workers’ perceptions of signs preceding workmates’ burnout. *Journal of advanced nursing* 60 (2), 199–208.
- Erlinghagen, M. (2008) Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European sociological review* 24 (2), 183–197.
- Ervasti, J., Aalto, V., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2022) Association of changes in work due to COVID-19 pandemic with psychosocial work environment and employee health: a cohort study of 24 299 Finnish public sector employees. *Occupational and Environmental* 79 (4), 233–241.
- Eurofound (2022) The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2023) Economic and social inequalities in Europe in the aftermath of the COVID-19 pandemic. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2024) Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%).

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ahomp_custom_12158505/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=82679869-fe64-4461-aeaa-5a9038c8dd81. Viitattu 14.2.2025.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–52.
- Ford, M., Cerasoli, C., Higgins, J. & Decesare, A. (2011) Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work and Stress* 25 (3), 185–204.
- Fraccaroli, F., Depolo M. & Wang, M. (2017) What Happens When I Get Older? Older Workers, Late Careers and Transitions to Retirement. In N. Chmiel, F. Fraccaroli and M. Sverke (eds.) *An introduction to work and organizational psychology: an international perspective*. Third edition. New York: Wiley, 448-467.
- Franca, V. & Muren, P. (2023) Working from Home During the COVID-19 Pandemic: Lessons on Well-Being, Work-Life Balance, and Health. *Sosyal siyaset konferansları dergisi* 1 (84), 1–14.
- Genin, E., Haines, V., Pelletier, D., Rousseau, V. & Marchand, A. (2016) Why the long hours? Job demands and social exchange dynamics. *Work* 55 (3), 539–548.
- Gould, E., Moav, O. & Weinberg, B. (2002) Skill obsolescence and wage inequality within education groups. In A. de Grip, J. van Loo and K. Mayhew (eds.) *The Economics of Skills Obsolescence*. Research in Labor Economics: volume 21. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 215–234.
- Gould, R., Laaksonen, M., Kivekäs, J., Ropponen, T., Kettunen, S., Hannu, T., Käppi, I., Ripatti, P., Rokkanen, T. & Turtiainen, S. (2014) Työkyvyttömyyseläkettä edeltävät vaiheet. Asiakirja-aineistoon perustuva tutkimus. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022) Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Schaufeli, W. & Ahola, K. (2008) The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress* 22 (3), 224–241.

- Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012) Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders* 141 (2), 415–424.
- Haley, L.-M., Mostert, K. & Els, C. (2013) Burnout and Work Engagement for Different Age Groups: Examining Group-Level Differences and Predictors. *Journal of Psychology in Africa* 23 (2), 283–295.
- Handel, M. (2012) *Trends in Job Skill Demands in OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Hannikainen, M. (2022) Eläkejärjestelmän tulos. Teoksessa M. Hannikainen ja J. Vauhkonen (toim.) *Ansioiden mukaan. Yksityisalojen työeläkkeiden historia*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 449–471.
- Hansson, R., Robson, S. & Limas, M. (2001) Stress and coping among older workers. *Work* 17 (3), 247–256.
- Harris, K., Krygsmann, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. (2018) Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. *The Gerontologist*, 58 (2), 1–14.
- Helske, S., Ylöstalo, H. & Koskinen, H. (2021) Samassa myrskyssä mutta eri veneissä: COVID-19 ja eriarvoisuus. *Yhteiskuntapolitiikka* 86 (5–6), 585–596.
- Henkens, K., Leenders, M., Shultz, K. & Henkens, K. (2010) Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower* 31 (3), 306–321.
- Henkens, K. & van Dalen, H. (2013) The employer's perspective on retirement. In M. Wang (ed.), *The Oxford handbook of retirement*. New York: Oxford University Press, 215–227.
- Hislop, D., Bosua, R. & Helms, R. (2018) *Knowledge management in organizations. A critical introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2006) The association between burnout and physical illness in the general population — results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research* 61 (1), 59–66.
- Jaccard, J. & Turrisi, R. (2003) *Interaction effects in multiple regression (2nd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE.
- Jallinoja, P., Niva, M. & Mäkelä, J. (2023) Miten syöminen, arki ja elämänarvot muuttuivat koronapandemian aikana? Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 127–147.

- Johnson, S., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M. & Zapf, D. (2017) Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones* 33 (3), 205–216.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2017) Time of Displacement as a Predictor of Re-employment. *Nordic journal of working life studies* 7 (2), 87–106.
- Jones, M., Latreille, P., Sloane, P. & Staneva, A. (2013) Work-related health risks in Europe: Are older workers more vulnerable? *Social Science & Medicine* 88, 18–29.
- Jones, W., Haslam, R. & Haslam, C. (2017) What is a 'good' job? Modelling job quality for blue collar workers. *Ergonomics* 60 (1), 138–149.
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D., Stattin, M. & Henkens, K. (2021) Matching the Pieces: The Presence of Idiosyncratic Deals and Their Impact on Retirement Preferences Among Older Workers. *Work, aging and retirement* 7 (3), 240–255.
- Juchnowicz, M. & Kinowska, H. (2021) Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information* 12 (8), 293.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1999) The modernization of working times: flexibility and work sharing in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Jun, J., Ojemeni, M., Kalamani, R., Tong, J. & Crecelius, M. (2021) Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 119, 103933.
- Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. (2022a) Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä. Työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. (2022b) Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kalakoski, V., Lahti, H., Paajanen, T., Valtonen, T., Ahtinen, S., Kauppi, M., Turunen, J., Ojajärvi, A. & Luukkala, K. (2022) Viisi avausta aivotyöhön – Viisikko: Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen-Tanner, S. (2003) Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work and Stress* 17 (2), 109–122.

- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2021) Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 31.12.2023.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022) Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian journal of work, environment & health* 48 (6), 457–467.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023) Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>. Luettu 10.12.2024.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2024) 70 % kokee yhteisöllisyyttä työssä – muilla kokemukset heikentyivät entisestään. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/70-kokee-yhteisollisyytta-tyossa-muilla-kokemukset-heikentyivat-entisestaan>. Luettu 13.11.2024.
- Kaltiainen, J. (2023) Millaiseksi yli 55-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa? Poimintoja Miten Suomi voi -tutkimuksesta. Videotallenteessa Työterveyslaitos (2023) Työpuntari-tilaisuus 27.10.2023: Näkökulmia työvoimapulaan: vanhemmat työntekijät. YouTube-video 27.10.2023, 10:18–16:24. <https://www.youtube.com/watch?v=qcZFsUz57rw>. Katsottu 1.10.2024.
- Kaltiainen, J., Suutala, S. & Hakanen, J. (2023) Millaiseksi yli 55-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa? Poimintoja Miten Suomi voi -tutkimuksesta. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 26.2.2025.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauhanen, A. & Lilja, R. (2014) Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.) *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö, 75–84.
- Kauppi, M., Kivimäki, M., Aalto, V. & Oksanen, T. (2019) *Sosiaaliset verkostot ja työurien pidentäminen*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kestilä, L., Kapiainen, S., Mesiäislehto, M. & Rissanen, P. (2022) *Johdanto*. Teoksessa L. Kestilä, S. Kapiainen, M. Mesiäislehto ja P. Rissanen (toim.) *Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. Asiantuntija-arvio, kevät 2022. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 17–22.

- Keyriläinen, M. & Sutela, H. (2018) Suomalaisten palkansaajien kokemuksia työn digitalisaatiosta. *Työelämän tutkimus* 16 (4), 275–288.
- Keyriläinen, M. (2020) *Työolobarometri 2019*. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kiander, J., Kuivalainen, S., Laaksonen, M. & Reipas, K. (2021) *Työkyvyttömyyden kehitys ja eläkkeiden rahoitus*. Helsinki: Akava Works.
- Kinnunen, U. (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno ja T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 90–105.
- Kinnunen, U. (2019) Työstressi ja siitä palautuminen. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen ja T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 217–244.
- Kong, X., Zhang, A., Xiao, X., Das, S. & Zhang, Y. (2022) Work from home in the post-COVID world. *Case Studies on Transport Policy* 10 (2), 1118–1131.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., Dijkers, J. & Peeters, M. (2008) Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology* 23 (4), 364–394.
- Koponen, P., Liukko, E., Sutela, H., Mäkinen, J.-P., Sainio, P. & Koskinen, S. (2022) Työkäiset. Teoksessa L. Kestilä, S. Kapiainen, M. Mesiäislehto ja P. Rissanen (toim.) *Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. Asiantuntija-arvio, kevät 2022. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 177–189.
- Koskinen S., Sainio P., Holm M. & Koponen P. (2021) Muuttuiko työkyky koronaepidemian aikana? Tuloksia FinTerveys- ja FinSote-tutkimuksista. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142857/FinTerveys_tyokyky_2021_07_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 1.10.2024.
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005) The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress* 19 (3), 192–207.
- Laaksonen, M. (2011) Aineelliset ja taloudelliset tekijät. Teoksessa M. Laaksonen & K. Silventoinen (toim.) *Sosiaaliepideologia: väestön terveyserot ja terveyteen vaikuttavat sosiaaliset tekijät*. Helsinki: Gaudeamus, 177–194.
- Laine, P. (2015) Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus* 35 (1), 30–46.

- Lammi-Taskula, J., Lindberg, P., Närvi, J., Kauppinen, T., Gissler, M., Hakulinen, T., Hauhio, N., Helenius, J., Hietanen-Peltola, M., Jahnukainen, J., Eriksson, P., Utriainen, S., Weckroth, N., Saariluoma, L., Kiviruusu, L. & Aalto-Setälä, T. (2022) Lapset, nuoret ja perheet. Teoksessa L. Kestilä, S. Kapiainen, M. Mesiäislehto ja P. Rissanen (toim.) Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio, kevät 2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 150–168.
- Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2022) Työ, perhe ja hyvinvointi lapsiperheissä. Teoksessa S. Karvonen, L. Kestilä ja P. Saikkonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 132–145.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company.
- Lee, I. & Tipoe, E (2021) Changes in the quantity and quality of time use during the COVID-19 lockdowns in the UK: Who is the most affected? PloS One 16 (11), e0258917.
- Leemann, L., Isola, A.-M., Kukkonen, M., Puromäki, H., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2018) Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Lindblom, K., Linton, S., Fedeli, C. & Bryngelsson, I. (2006) Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. International Journal of Behavioral Medicine 13 (1), 51–59.
- Lindström, S. & Pehkonen, I. (2021) Kokemukset korona-ajasta polarisoituivat palvelualoilla – arvostus kasvoi, mutta osa kaipasi tukea. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kokemukset-korona-ajasta-polarisoituivat-palvelualoilla-arvostus-kasvoi-mutta-osa-kaipasi-tukea>. Luettu 4.10.2024.
- Lukkarinen, H. (2020) Yli 50-vuotiaat eivät jää työttömäksi sen yleisemmin kuin nuoremmat, työllistyminen vain on vaikeampaa. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/yli-50-vuotiaat-eivat-jaa-tyottomaksi-sen-yleisemmin-kuin-nuoremmat-tyollistyminen-vain-on-vaikeampaa?listing=normal>. Luettu 18.11.2024.
- Luoma, M.-L., Kehusmaa, S. & Edgren, J. (2022) Ikääntyneet. Teoksessa L. Kestilä, S. Kapiainen, M. Mesiäislehto ja P. Rissanen (toim.) Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio, kevät 2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 137–149.
- Lyly-Yrjänäinen, M., Haltia, P. & Packalen, P. (2015) Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi – riittävätkö kaikkien perustaidot? Työpoliittinen aikakauskirja 58 (3), 5–17.

- Lyly-Yrjänäinen, M. (2021) Työolobarometri 2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2022. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2024) Työolobarometri 2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K. & Alasoini, T. (2023) Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lyttelton, T. & Zang, E. (2022) Occupations and Sickness-Related Absences during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Health and Social Behavior* 63 (1), 19–36.
- Madigan, D. & Kim, L. (2021) Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research* 105, 101714.
- Mahar, C. & Day, A. (2023) Job burnout: The epidemic within a pandemic. In M. Leiter and C. Cooper (eds.) *Burnout While Working: Lessons from Pandemic and Beyond*. New York: Routledge, 38–67.
- Malin, A., Sulkunen, S. & Laine K. (2013) Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. Helsinki: opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Marchand, A., Blanc, M.-E. & Beauregard, N. (2018) Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine* 68 (6), 405–411.
- Marmot, M., Theorell, T. & Siegrist J. (2005) Health and the psychosocial environment at work. In M. Marmot and R. Wilkinson (eds.) *Social determinants of health*. Oxford: Oxford University Press, 97–130.
- Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. (2021) Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Helsinki: Aalto-yliopisto.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996) *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2015) Burnout, Psychology of. In J. Wright (ed.) *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Second Edition. Amsterdam: Elsevier, 929-932.
- Matrix Insight (2012) *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*. Luxembourg: Executive Agency for Health and Consumers.

- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno ja T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 53–70.
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J. & Korunka, C. (2019) Antecedents of intensified job demands: evidence from Austria. *Employee Relations* 41 (4), 694-707.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. & Feldt, T. (2019) Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 4 (1), 1-13.
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2012) Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17 (4), 411–422.
- Maurer, T. (2001) Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management* 27 (2), 123–140.
- Melin, H. & Saari, T. (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen ja T. Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press, 21–48.
- Melin, H. (2022) Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa A. Järvensivu & A. Haapakorpi (toim.) Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press, 18–40.
- Mokyr, J., Vickers, C. & Ziebarth, N. (2015) The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *The Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 31–50.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M. & Cortese, C. (2020) Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability* 12 (15), 5911.
- Muller, J. (2024) Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce. <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>. Luettu 17.1.2025.
- Musset, P. (2015) Building Skills For All: A Review of Finland. Insights on Literacy, Numeracy and Digital Skills from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD.

- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno ja T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 72–89.
- Mäkikangas, A., Leiter, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2020) Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 30 (4), 1–12.
- Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (2023) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkikangas, A., Sjöblom, K., Juutinen, S. & Ruohomäki, V. (2023) Työhyvinvointi etätyössä. Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 207–228.
- Mäkinen, M., Saikkonen, L., Muhonen, M. & Sihvonen, M. (2017) Päivittämättömät digitaidot jarruttavat ikääntyvien työuraa. *Työelämän tutkimus* 15 (2), 172–179.
- Mäkineniemi, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022a) Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 26.2.2025.
- Mäkineniemi, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022b) Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 26.12.2024.
- Ng, T. & Feldman, D. (2010) The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 63 (3), 677-718.
- Ng, T. & Feldman, D. (2012) Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel psychology* 65 (4), 821–858.
- Niemelä, M. & Laaninen, M. (2024) Suomalaisten koettu hyvinvointi kriisien aikana. Teoksessa A. Rajavuori (toim.) Eriarvoisuuden tila Suomessa 2024. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö, 19–46.
- Nilsson K. (2016) Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health* 44 (5), 490–505.
- Nivalainen, S. (2022) Sosioekonomiset erot: vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja työurat 2006, 2011 ja 2017. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2023) Palkkatyön laatu ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 23–51.
- Oksa, R. (2022) Towards Thriving or Draining? Psychosocial Well-Being Implications of Social Media Use at Work. Tampere: Tampere University.
- Oksa, R., Latikka, R., Savela, N. & Oksanen, A. (2023) Sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttö korona-ajan työelämässä. Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 52–66.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I. & Kaakinen, M. (2021) COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior* 122, 1–10.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2023) Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti. Helsinki: valtioneuvosto.
- Opetushallitus (2024) Työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi 2019–2040. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Koulutustarvetulokset_0.pdf. Luettu 13.3.2025.
- Parent-Lamarche, A. & Boulet, M (2021) Workers' Stress During the First Lockdown: Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 63 (6), 469–475.
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A. & Saade, S. (2024) A Multilevel Analysis of Changes in Psychological Demands over Time on Employee Burnout. *Merits*, 4 (1), 19–34.
- Parikka, S., Koskela, T., Hietajärvi, L., Ikonen, J. & Salmela-Aro, K. (2022) Teoksessa L. Kestilä, S. Kapiainen, M. Mesiäislehto ja P. Rissanen (toim.) Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. *Asiantuntija-arvio, kevät 2022*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 169–176.
- Pensola, T., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006) Työttömyyden ja muiden syrjäytymisriskien yhteys työkykyyn. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo ja S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos & Työterveyslaitos, 223–240.
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M. & Makkonen, M. (2019) Deliberate or Instinctive? Proactive and Reactive Coping for Technostress. *Journal of Management Information Systems* 36 (4), 1179–1212.

- Pokojski, Z., Kister, A. & Lipowski, M. (2022) Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability* 14 (7), 4220.
- Pyöriä, P. & Anttila, T. (2017) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia*, 53 (1), 45–63.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa P. Pyöriä & T. Anttila *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 36–55.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen ja T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 139–170.
- Pärnänen, A. (2011) *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Ramos, R., Jenny, G. & Bauer, G. (2016) Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine* 66 (3), 230–237.
- Ranki, S. (2023) *HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkökulmat*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ravaska, T. & Kanninen, O. (2022) Ikäraja vaikuttaa taloudellisia kannustimia enemmän eläkkeelle jäämiseen. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Remondet, J. & Hansson, R. (1991) Job-Related Threats to Control Among Older Employees. *Journal of social issues* 47 (4), 129–141.
- Ristolainen, M., Maijala, R. & Eloranta, S. (2020) Viestintä osana etäjohtamista terveydenhuollossa. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare* 12 (3), 179–186.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018) *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rugulies, R., Aust, B. & Madsen I. (2017) Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 43 (4), 294–306.
- Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. (2023) *Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä*.
- Saari, T., Pyöriä, P., Koivunen, T., Leinonen, M., Tapanila, K. & Melin, H. (2023) *Suorittavan työn tekijät korona-aikana*. Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 67–85.

- Salanova, M., Llorens, S. & Cifre, E. (2013) The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology* 48 (3), 422–436.
- Salin, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Hakovirta, M. & Kaittä, A. (2021) Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus* 19 (4), 572–594.
- Salthouse, T. (2012) Consequences of age-related cognitive declines. *Annual Review of Psychology* 63 (1), 201–226.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. & de Andrade, S. M. (2017) Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One* 12 (10), 1–29.
- Schaufeli, W., Bakker, A. & Van Rhenen, W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 30 (7), 893–917.
- Schaufeli, W., Desart, S. & De Witte, H. (2020) Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (24), 9495.
- Schaufeli, W., Hakanen, J. & Shimazu, A. (2023) Burning questions in burnout research. In N. De Cuyper, E. Selenko, M. Euwema and W. Schaufeli (eds.) *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 127–148.
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. & Jackson, S. (1996) The MBI-General Survey. In C. Maslach, S. Jackson and M. Leiter (eds.) *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd edition. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 19–26.
- Schleutker, E. (2013) Väestön ikääntyminen ja hyvinvointivaltio. Mitä vaihtoehtoja meillä on? *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (4), 425–436.
- Schütte, S., Chastang, J.-F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeulen, G. & Niedhammer, I. (2014) Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 87(8), 897–907.
- Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. (2022) Työnantajien näkemyksiä etätyöstä. Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Selye, H. (1980) The stress concept today. In I. Kutash and L. Schlessinger (eds.) *Handbook on stress and emotions*. San Francisco: Jossey Bass, 127–143.

- Sennett, R. (2007) *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017) *Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen*. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno ja T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 72–89.
- Shahwan, S., Tay, E., Shafie, S., Tan, Y., Gunasekaran, S., Tan, R., Satghare, P., Zhang, Y., Wang, P., Tan, S. & Subramaniam, M. (2024) The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health* 12, 1374484.
- Shanmugasundaram, M. & Tamilarasu, A. (2023) The impact of digital technology, social media, and artificial intelligence on cognitive functions: a review. *Frontiers in Cognition* 2.
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D., Mediouni, Z., Mehlum, I., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H., Nena, E., Otelea, M. & Guseva Canu, I. (2021) Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (17), 9188.
- Siegrist, J. (2002) Effort-reward imbalance at work and health. In D. Ganster and P. Perrewe (eds.) *Historical and current perspectives on stress and health: Volume 2*. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 261–291.
- Silvennoinen, H. & Nori, H. (2012) Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä. *Aikuiskasvatus* 32 (3), 177–189.
- Sklar, M., Ehrhart, M., Aarons, G., Rollins, A., Resnick, S., Morse, G. & Monroe-DeVita, M. (2021) COVID-Related Work Changes, Burnout, and Turnover Intentions in Mental Health Providers: A Moderated Mediation Analysis. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 44 (3), 219–228.
- Spitz-Oener, A. (2006) Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics* 24 (2), 235–270.
- Storm, I., Uiters, E., Busch, M., den Broeder, L. & Schuit, A. (2015) The relevance of work-related learning for vulnerable groups. Dutch case study of a Health Impact Assessment with equity focus. *Health Policy* 119 (7), 915–924.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2022) *Väestö työmarkkina-aseman mukaan muuttujina*. Kuukausi, Sukupuoli, Ikäluokka ja Tiedot.
<https://www.stat.fi/julkaisu/cktyfj0i028h80b50qy1up5dz>. Luettu 28.1.2024.

- Suomen virallinen tilasto SVT (2024a) Tulonjakotilasto. <https://stat.fi/tilasto/tjt>. Luettu 15.11.2024.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2024b) Aikuiskoulutukseen osallistuminen. <https://stat.fi/tilasto/aku>. Luettu 3.9.2024.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2024c) Työvoimatutkimus. <https://stat.fi/tilasto/tyti>. Luettu 18.11.2024.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2025): Työolot. <https://stat.fi/tilasto/tyoolot>. Luettu: 11.4.2025.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024) Työolot murrosten keskellä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen J. (2023) Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>. Luettu 10.12.2024.
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen J. (2024) Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 19.11.2024.
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen J. (2025) Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 välillä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 29.4.2025.
- Sykes-Bridge, I., Bordia, P., Garcia, P. R. J., Amarnani, R. & Bordia, S. (2023) Factors Affecting Request & Receipt of I-deals: An Investigation in the Context of Older Workers. *Group & Organization Management* 48 (1), 80–124.
- Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L. & Urrila, L. (2023) Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Taouk, Y., Spittal, M., LaMontagne, A. & Milner, A. (2020) Psychosocial work stressors and risk of all-cause and coronary heart disease mortality: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 46 (1), 19–31.
- Taris, T. (2006) Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and stress* 20 (4), 316–334.

- Tilastokeskus (2021) Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla.
https://stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html. Luettu 12.3.2025.
- Tilastokeskus (2022a) Kurssimuotoinen opiskelu vähentynyt yrityksissä vuosina 2015–2020.
<https://stat.fi/julkaisu/cktsdh9g86k8d0b00mitljvig>. Luettu 4.9.2024.
- Tilastokeskus (2022b) Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021. [Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021 | Tilastokeskus](#) Luettu 3.1.2025.
- Tilastokeskus (2024a) StatFin / Työssäkäynti / 115v -- Väestö sosioekonomisen aseman, pääasiallisen toiminnan, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 2010–2022.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115v.px/. Luettu 7.2.2025.
- Tilastokeskus (2024b) Statfin / Työvoimatutkimus / 13aj -- Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, 2009–2024.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_13aj.px/ Luettu 9.5.2025.
- Tilastokeskus (2024c) Paikallishallinnossa työskentelevien kuukausipalkkaisten mediaaniansio 3 313 euroa vuonna 2023.
<https://stat.fi/julkaisu/cln8tt8b50c4x0bvthb7yir7s>. Luettu 5.3.2025.
- Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö (2020) Työolobarometri 2019 [sähköinen tietoaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3493>. Luettu 2.12.2024.
- Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö (2022) Työolobarometri 2020 [sähköinen tietoaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3645>. Luettu 2.12.2024.
- Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö (2023a) Työolobarometri 2021 [sähköinen tietoaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3727>. Luettu 2.12.2024.
- Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö (2023b) Työolobarometri 2022 [sähköinen tietoaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3784>. Luettu 12.11.2023.
- Tilastokeskus & työ- ja elinkeinoministeriö (2024) Työolobarometri 2023 [sähköinen tietoaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3914>. Luettu 2.12.2024.

- Toivanen, M. (2024) Työn ja kodin liukuvat rajat. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 43–48.
- Toivanen, M. & Selander, K. (2024) Työn merkityksellisyys, itsenäisyys ja sosiaalinen tuki. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 49–55.
- Topa, G., Aranda-Carmena, M. & De-Maria, B. (2022) Psychological Contract Breach and Outcomes: A Systematic Review of Reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (23), 15527.
- Toppinen-Tanner, S., Ojajärvi, A., Väänänen, A., Kalimo, R. & Jäppinen, P. (2005) Burnout as a Predictor of Medically Certified Sick-Leave Absences and Their Diagnosed Causes. *Behavioral Medicine* 31 (1), 18–32.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2025) Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. <https://tem.fi/tyoolobarometri>. Luettu 12.11.2023.
- Työterveyslaitos (2020) Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. Tiedote 12.8.2020. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani>. Luettu 9.5.2025.
- Työterveyslaitos (2025) Miten Suomi voi? <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 20.2.2025.
- Työturvallisuuskeskus (2019) Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työturvallisuuskeskus (2024) Työaika. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoaika/>. Luettu 23.12.2024.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Valkonen, T. & Lassila, J. (2021) Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset. Helsinki: valtioneuvoston kanslia.
- Valtiovarainministeriö (2024) Taloudellinen katsaus, talvi 2024. Helsinki.
- van Laar, E., van Deursen, A., van Dijk, J. & de Haan, J. (2017) The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior* 72, 577–588.
- Varanka, J., Packalen, P., Voipio-Pulkki, L.-M., Määttä, S., Pohjola, P., Salminen, M., Railavo, J., Berghäll, J., Rikama, S., Nederström H. & Hiitola, J. (2022) COVID-19-

- kriisin yhteiskunnalliset vaikutukset Suomessa. Keskipitkän aikavälin arvioita. Helsinki: valtioneuvosto.
- Viitasalo, N. (2015) *Varttuneet ja ikäsyrijintä työelämässä*. Tampere: Tampere University Press.
- Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022) *Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. & Fisher, J. (1999) The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior* 54 (2), 314–334.
- Vyas, L. (2022) “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy & Society* 41 (1), 155–167.
- Warr, P. (1987) *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (2001) Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 16, 1–37.
- Wegman, L., Hoffman, B., Carter, N., Twenge, J. & Guenole, N. (2018) Placing Job Characteristics in Context: Cross-Temporal Meta-Analysis of Changes in Job Characteristics Since 1975. *Journal of Management* 44 (1), 352–386.
- WHO (2019) Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases?form=MG0AV3>. Luettu 23.11.2024.
- Zacher, H. & Rudolph, C. (2024) Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years. *Scientific reports* 14 (1), 5924.
- Zaniboni, S., Truxillo, D. & Fraccaroli, F. (2013) Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22 (3), 306–317.
- Zaniboni, S., Truxillo, D., Fraccaroli, F., McCune, E. & Bertolino, M. (2014) Who benefits from more tasks? Older versus younger workers. *Journal of Managerial Psychology* 29 (5), 508–523.