

TYÖUUPUMUS JA TYÖELÄMÄN EPÄVARMUUS

Työuupumuskokemuksia työelämän epävarmuuden aikakaudella

Merja Kolehmainen
Pro gradu- tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2006

TIIVISTELMÄ

Kolehmainen, Merja: Työuupumus ja työelämän epävarmuus – Työuupumuskokemuksia työelämän epävarmuuden aikakaudella.

Ohjaajat: Yliassistentti Susanna Myllylä ja tutkija Marja Kaskisaari

Yhteiskuntapolitiikan pro gradu –tutkielma

Syyskuu 2006

Jyväskylän yliopisto

Sivuja 85

Liitteitä 2

Tässä pro gradu –tutkielmassa tutkitaan työuupumuskokemuksia työelämän epävarmuuden aikakaudella. Tässä tutkimuksessa työelämän epävarmuudella tarkoitetaan työssä ilmeneviä epävarmuustekijöitä, elämäkerrallisia epävarmuustekijöitä sekä sosiaalisia ja kulttuurisia epävarmuustekijöitä. Tutkimusongelmana on selvittää millaisia työuupumuksen määritelmiä uupuneet itse antavat uupumukselleen. Aineistona tutkimuksessa käytetään kolmea haastattelua ja neljää omaelämäkerrallista kirjoitusta. Tutkimukseen osallistuneet ovat 28-55 – vuotiaita. Menetelmänä käytetään teemoittelua.

Tuloksista ilmeni, että työssä uupuneet itse määrittelevät uupumukseen johtaneita syitä olevan erilaiset työn epävarmuustekijät, kuten pelko työn menetyksestä ja ammattitaidon riittävyyteen liittyvät tekijät, liian vahva sitoutuminen työhön, esimiesuhteen ja työyhteisön ongelmat sekä se, ettei omalle työlle saada arvostusta. Lisäksi uupuneet kokevat, että myös yksityiselämän ongelmat ovat vaikuttaneet uupumuksen syntymiseen, koska ne ovat vieneet heiltä voimavaroja. Yksityiselämän ongelmat yhdistettynä työssä ilmeneviin ongelmiin on johtanut näillä henkilöillä työuupumukseen sairastumiseen. Kun työntekijät kokevat panostaneensa ja sijoittaneensa turhaan voimavarojaan työhönsä saamatta siitä kuitenkaan toivottua lopputulosta, kuten onnistumisen kokemuksia tai arvostusta, he stressaantuvat ja saattavat uupua. Työyhteisöjä ja työhyvinvointia tulisikin kehittää niin, etteivät työntekijät kokisi voimavarojensa sijoittamisen olleen turhaa, jolloin he myös viihtyisivät ja jaksaisivat työssään paremmin.

Avainsanat: työ, työuupumus, työelämä, työhyvinvointi, jaksaminen, epävarmuus, voimavara

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO.....	5
1. TUTKIMUKSEN TAVOITE.....	6
2. TYÖELÄMÄ.....	7
2.1 Työelämä 2000-luvun vaihteessa.....	7
2.1.1 Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet.....	8
2.2 Kun työelämästä tuli epävarmaa.....	10
2.2.1 Työelämän epävarmuuden määrittelyä.....	14
2.2.2 Epävarmuus ja hyvinvointi.....	14
2.3 Työhyvinvointi	16
2.4 Työolot.....	17
2.5 Kiire ja paine	19
2.6 Työn laadulliset muutokset.....	20
2.7 Arvostus työelämässä.....	24
2.8 Työn merkitys ja työhön sitoutuminen.....	26
3. TYÖUUPUMUS.....	29
3.1 Työuupumustutkimuksen kehitys.....	29
3.2 Mitä työuupumus on?	30
3.3 Työuupumus-käsitteen määrittelyä.....	32
3.3.1 Uupumuksen määritelmä.....	33
3.3.2 Muita määritelmiä.....	34
3.3.3 Lääketieteen määritelmä.....	34
3.4 Työuupumus Suomessa.....	35
3.5 Työuupumuksen arviointi ja kehittyminen.....	37
3.6 Työuupumus ja työn imu.....	38
3.7 Voimavarojen säilyttäminen.....	40
4. AINEISTO JA METODOLOGISET RATKAISUT.....	42
4.1 Aineisto.....	42
4.1.1 Haastattelut	43
4.1.2 Tukiasema.net ja elämäkerrat.....	44
4.2 Haastattelut ja elämäkerrat aineistona.....	45
4.3 Aineiston analyysin välineitä.....	46
4.3.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	46

4.3.2 Teemoittelu.....	47
5. AINEISTON ANALYYSI.....	48
5.1 Työn epävarmuustekijät.....	48
5.2 Liian vahva sitoutuminen työhön.....	51
5.3 Ongelmat esimiehuhteessa.....	55
5.4 Ongelmat työyhteisössä.....	56
5.5 Ei arvostusta työlle.....	58
5.6 Ongelmat yksityiselämässä.....	60
5.7 Sosiaalisten suhteiden merkitys.....	62
5.8 Tulevaisuus.....	64
5.9 Uupumiskokemukset ja COR-teoria	65
5.10 Lopuksi.....	71
6. JOHTOPÄÄTÖKSET.....	72
LÄHDELUETTELO.....	77
LIITTEET.....	82
LIITE 1	82
LIITE 2.....	83

JOHDANTO

Usein näkee kirjoitettavan ja puhuttavan työelämän huonontumisesta. Siltala (2004) onkin kirjoittanut työelämän huonontumisen lyhyen historian. On kuitenkin melko harhaanjohtavaa antaa sellainen kuva, että työelämässä olisi pelkästään tapahtunut huonontumista, sillä onhan työoloissa ja työajoissa tapahtunut suuria muutoksia ja parannuksia pitkällä aikavälillä. Mutta työelämän uudeksi ja suhteellisen pysyväksi ongelmaksi on kuitenkin tullut epävarmuus. Melkein voisi sanoa, ettei työmarkkinoilla ole enää mikään varmaa ja monia työelämän perinteisiä vahvuuksia on menetetty. Työttömyys on monia koskettava ongelma ja yhä useammat kamppailevat pätkätöiden puristuksessa. Nuorilla on usein vaikeuksia integroitua työmarkkinoille eikä korkeakaan koulutus takaa enää työpaikan saamista ja pysyvyyttä.

Työelämän ongelmiksi ovat tulleet myös kiire ja paine. Laman myötä työpaikkojen resursseja vähennettiin. Työtä pitäisi tehdä sama määrä tai jopa enemmän, vaikka työntekijöitä ja aikaa siihen on varattu aiempaa vähemmän. Työpaikoilla koetaan yhä useammin kiirettä ja työstä saattaa tulla henkisesti hyvinkin rasittavaa. Lisäksi työ on usein sellaista, että se edellyttää uusien taitojen opettelua ja ammattitaidon täydentämistä, koska työn sisältö ja työtehtävät saattavat muuttua todella paljon työntekijän työuran aikana. Esimerkiksi tietotekniikan käytön yleistymisen on aiheuttanut hyvin monille työntekijöille tarvetta täydentää ammattitaitoaan. Aina uusien taitojen opetteluun ei ole varattu aikaa työajalla ja silloin työntekijöiden tulee itse huolehtia taitojensa ajan tasalla pitämisestä, jotta työstä selviytyminen olisi mahdollista.

Kiirekokemukset, työelämän epävarmuus ja työn kuormittavuus voivat käydä liian raskaaksi työntekijälle. Joskus liiallinen stressi työssä voi johtaa työuupumukseen. Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 1997 jo puolet Suomen työkäisistä koki jonkin asteista uupumista työssään ja noin seitsemän prosenttia koki vakavaa uupumista. Suhteutettuna työntekijöiden määrään vakavaa uupumusta koki tuolloin jopa 165 000 henkilöä. (Työterveyslaitos 2000, 119-120.) Uupumuksen yleistyessä myös uupumusta käsittelevän tiedon tarve on kasvanut. Pitkään työuupumustutkimus oli kuitenkin kvantitatiivista tutkimusta, joissa keskityttiin lähinnä erilaisia uupumusta mittaavien mittareiden kehittelyyn. Yksilön näkökulmaan ja kokemuksiin keskittyvää laadullista tutkimusta on tehty huomattavasti vähemmän, vaikka viime aikoina myös sellaisia tutkimuksia on jo alettu jonkin verran tekemään. Esimerkiksi Jari Hakasen

vuonna 2004 ilmestyneessä työuupumusta käsittelevässä väitöskirjassa oli myös kvalitatiivista tutkimusotetta määrällisen tutkimuksen rinnalla. Samoin Marja Kaskisaari (2004) on tehnyt laadullista tutkimusta työuupumuksesta tarkastellessaan työuupumuksen modaalisuutta. Samoin Julkunen ym. (2006) ovat tarkastelleet nykyisen työelämän epämukavuutta, joka ilmenee muun muassa työuupumuksena ja muina työelämän ongelmina.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on keskittyä nimenomaan yksilön kokemuksiin työuupumuksesta. Tutkimuksessa tarkastellaan työuupumiskokemuksia työelämän epävarmuuden aikakaudelta ja tarkoitus on selvittää, millaisia määritelmiä uupuneet itse antavat työuupumukselleen. Tämä tutkimus on siis laadullinen ja menetelmänä käytetään teemoittelua. Aineisto muodostuu haastatteluista ja omaelämäkerrallisista työuupumiskokemuksia käsittelevistä kirjoituksista.

1. TUTKIMUKSEN TAVOITE

1990-luvulla työuupumusta käsittelevän tiedon tarve kasvoi. Ei ollut tarpeeksi tietoa millä aloilla ja minkälaisessa työssä uupuminen on yleistä, miten vakavaa uupuminen on, onko se lisääntynyt väestön keskuudessa ja mitä uupumisen ehkäisemiseksi voidaan tehdä. Niistä oli kuitenkin tärkeää saada tietoa, jotta työuupumuksen ehkäisyä osattaisiin kehittää ja suunnata. (Työterveyslaitos 1997, 3.)

Työuupumuksesta on tehty melko paljon kvantitatiivista tutkimusta, mutta näissä tutkimuksissa on perehdytty pääosin erilaista uupumista mittaavien mittareiden kehittelyyn. Tutkimus on myös ollut enimmäkseen psykologista. Sen tutkiminen, miten yksilö uupumisen kokee, on jäänyt melko vähäiseksi. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus perehtyä yksilön kokemuksiin ja tutkia työuupumuksen ja työelämän epävarmuuden välistä yhteyttä. Tarkastelen siis sitä, millaisia määritelmiä työssä uupuneet itse antavat uupumukselleen ja millaisten tekijöiden he kokevat aiheuttavan uupumista.

Tässä tutkimuksella työelämän epävarmuudella tarkoitetaan ensinnäkin työssä ilmeneviä epävarmuustekijöitä kuten epävakaa työolot, ongelmat johtajuudessa, irtisanomisen uhka ja niin edelleen (Ks. esim. Happonen ym. 2000, Mauno ym. 2005, Kinnunen ym. 2000).

Toiseksi epävarmuudella tarkoitetaan elämäkerrallisia epävarmuustekijöitä, kuten rikkonainen työura, koulutuksen puute, perhesuhteiden vaikutus työn jatkuvuuteen sekä työhistorian aiemmat huonot työsuhteet (Ks. esim. Hakanen 2004.) Kolmanneksi tässä tutkimuksessa tarkoitetaan epävarmuudella sosiaalisia ja kulttuurisia epävarmuustekijöitä, joita ovat esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat, pätkätyöllistyminen, ennakkoluulot sekä luokka-asetteet. (Ks. esim. Mauno ym. 2005)

2. TYÖELÄMÄ

2.1 Työelämä 2000-luvun vaihteessa

Globalisaatiolla, tietotekniikan käytön yleistymisellä, kansainvälisen talouden rakenteiden muutoksilla, kaupan esteiden purkamisella sekä uusilla tuotteilla, palveluilla ja tuotantotavoilla on kaikilla ollut vaikutusta Suomenkin työmarkkinoihin ja työelämään. Globalisaation mukanaan tuomat muutokset ovat aiheuttaneet Suomelle sopeutumis- ja reaktiovaatimuksia, epävarmuutta sekä tuottavuuspaineita. (Työterveyslaitos 2000, 7.) 1990-luvun lama nosti työttömyyden korkealle ja pahimmillaan työttömänä oli jopa noin viidennes työvoimasta. Laman aikana myös epätyypilliset työsuhteet yleistyivät ja työsuhteiden määräaikaistaminen tuli todella yleiseksi. Työttömyys ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen toivat epävarmuuden työmarkkinoiden ongelmaksi. Epävarmuutta alkoivat kokea sekä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, mutta myös he, joilla on vielä työpaikka, mutta ei varmuutta siitä kuinka kauan. (Happonen ym. 2000, 67.)

Juha Siltala (2004, 133) onkin sitä mieltä, että Suomen työelämä on huonontunut. Hänenkin mielestä täystyöllisyys, kokoaikatyö, elinikäinen työsuhde sekä irtisanomissuojattu normaalityösuhde ovat lakanneet olemasta itsestäänselvyyksiä. Siltalan mielestä työmarkkinat ovat myös tulleet entistäkin yksilöivimmiksi ja valikoivimmiksi. Koulutuksesta on tullut aiempaa tärkeämpi tekijä työelämästä selviytymisessä. 1990-luvulla jo kolmella neljästä oli vähintään keskiasteen tutkinto, koska alempi koulutus ei enää taannut työllistymistä. Myös korkeakoulututkinnot ovat lisääntyneet huomattavasti. Vuosien 1985-1998 aikana ne ovat lisääntyneet jopa kuusikymmentä prosenttia. Mutta ei koulutuskaan

takaa varmuutta työmarkkinoilla ja varmaa työpaikkaa. Se on vain yksi keino sietää epävarmuutta. (Siltala 2004, 155-156.)

Suomi on silti kasainvälisesti vertaillen yksi tietoyhteiskuntakehityksen kärkimaista. Suomessa panostetaan huomattavan paljon koulutukseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen ja tieto- ja viestintätekniiikan tuotteet hyvin tärkeä osa viennistämme. Tähän on päästy innovatiivisen ajattelun ja uuden teknologian laajan hyödyntämisen avulla. Suomi on maa, jossa yhä useampi työskentelee tieto- ja osaamiskeskeisissä ammateissa ja käyttää työssään sekä vapaa-ajalla tieto- ja viestintätekniiikan välineitä. Toisaalta ei tämäkään ole kuitenkaan pelkästään hyvä asia, koska tieto- ja osaamiskeskeiset ammatit saattavat olla hyvin armottomia ja ristiriitaisia aiempiin töihin verrattuna. (Jokinen ym. 2002, 99-100.) Julkunen ym. (2006, 95) ovatkin sitä mieltä, että kansallisen menestystarinan sivutuotteena on syntynyt epämukavuutta työelämään, joka ilmenee työyhteisöjen ristiriitoina, työuupumuksena, masennuksena, eläketoiveina, työn ja yksityiselämän tasapainottamisen vaikeuksina sekä toiveena, että voisi jäädä pois työelämästä eli ”oravanpyörästä”.

2.1.1 Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet

Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät 1990-luvun alussa. Vuonna 1989 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 12 prosenttia ja vuonna 1995 jo 17 prosenttia työvoimasta. Vuonna 1999 määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien suhteellinen osuus oli edelleen sama kuin vuonna 1995, mutta määrällisesti heitä oli enemmän työssä olevien henkilöiden määrän kasvun vuoksi. (Työterveyslaitos 2000, 34.) Naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaisissa työsuhteissa. Suurimmillaan sukupuolten välinen ero määräaikaisissa työsuhteissa on 25-44-vuotialla, sillä tässä ikäryhmässä naisia on kaksi kertaa miehiä enemmän. Erot tasoittuvat kaikkein nuorimpien ja vanhempien työntekijöiden kohdalla. (Tilastokeskus 2004, 23.)

Työantaja saa käyttää määräaikaisia työsuhteita ainoastaan silloin, jos hänellä on siihen jonkin hyväksyttävä peruste. Kuitenkin voi käydä niin, ettei työntekijä saa minkäänlaista perustetta työsuhteensa määräaikaisuudelle. Tilastokeskuksen vuonna 2004 tekemän työolotutkimuksen määräaikaisesti työskentelevistä vastaajista 14 prosenttia ilmoitti, ettei heille ole kerrottu

perusteluita työsuhteensa määräaikaisuudelle. Harvoin määräaikaisessa työsuhteessa työskentely on myöskään työntekijän oma valinta. Tilastokeskuksen mukaan neljä viidestä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevästä palkansaajasta työskentelee sen vuoksi määräaikaisena, koska ei ole löytänyt vakinaista työtä. Omasta tahdosta tai työharjoittelun vuoksi määräaikaisina työskentelevistä on suurin osa nuorimpien määräaikaisissa työsuhteissa olevien joukossa. (Tilastokeskus 2004, 24.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Valtion työntekijöistä 24 prosenttia ja kunnan työntekijöistä 23 prosenttia työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on vain yhdeksän prosenttia. Erityisen suuri määräaikaisten työsuhteiden osuus on opetusallalla, terveydenhoitoalalla, sosiaalialan töissä sekä maataloustyössä. Naisilla työsuhteiden määräaikaisuus on yleistä myös teknisen, tieteellisen ja taiteellisen alan ammateissa. (Tilastokeskus 2004, 24.)

1990-luvulla myös osa-aikatyö on yleistynyt. Tilastokeskuksen (2004, 25-26) työolotutkimuksessa osa-aikatyöksi määritellään sellaista työviikkoa tekevien työ, joille kertyy työtunteja viikossa vähemmän kuin 30 tuntia. Vuonna 2003 osa-aikatyössä työskenteli naisista 17 prosenttia ja miehistä 7 prosenttia. Suurin syy osa-aikatyön kasvuun on osaaikaeläkkeiden määrän nouseminen. Ja verrattuna muihin EU-maihin, on työsuhteiden osaaikaisuus Suomessa vielä melko vähäistä. Osa-aikatyön tekeminen vaihtelee kuitenkin iän mukaan; nuoret työskentelevät osa-aikaisesti opiskelun ohella, vanhimmat puolestaan osaaikaeläkkeen vuoksi. Keskimmäiset ikäryhmät sen sijaan työskentelevät osaaikaisesti, koska eivät ole löytäneet kokoaikaista työtä. Yleisintä osa-aikatyö on kaupallisen ja palvelutyön ammateissa.

Määräaikaisen työn ja pätkätyön on todettu aiheuttavan hyvinvoinnin ongelmia ja heikentyneitä työasenteita. Voi olla niin, että määräaikaiset työntekijät eivät kuulu työskentelemänsä organisaation ydin- tai avaintyöntekijöihin ja saattavat joutua organisaatiossa heikompaan asemaan kuin pysyvissä työsuhteissa olevat ydintyöntekijät ja –osaajat. Pätkätyöläisillä ei välttämättä ole samoja mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin tai he eivät saa vaikuttaa samoissa määrin työaikojensa ja lomien järjestelyyn. Lisäksi he saattavat jäädä jälkeen palkkakehityksessä verrattuna vakituisissa työsuhteissa oleviin. Kun määräaikaisesti työskentelevät vertaavat omaa asemaansa ja etujaan vakituisiin

työntekijöihin, he kokevat ettei heitä kohdella tasa-arvoisesti. Tämä johtaa negatiivisiin asenteisiin työtä ja organisaatiota kohtaan sekä heikompaan koettuun terveyteen. (Mauno ym. 2005, 191-192.)

On kuitenkin mahdollista, että määräaikaisen työn kielteisiä vaikutuksia pystytään vähentämään oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella henkilöstöpolitiikalla, jolloin myös määräaikaisten työntekijöiden toiveita liittyen työaikoihin, lomiin, koulutuksiin ja palkkatasa-arvoon kuunneltaisiin. Määräaikaiset työntekijät tulisi saada tuntemaan, että he ovat enemmänkin ydin- kuin reunatyöntekijöitä. Tällainen tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen tähtäävä henkilöstöpolitiikka olisi oiva keino vähentää epätasa-arvoa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden väliltä ja se vähentäisi myös pätkätoiden kielteisiä psykologisia vaikutuksia. Olisi äärimmäisen tärkeää saada määräaikaiset työntekijät tuntemaan itsensä täysivaltaisiksi työyhteisöiden jäseniksi yhteiskunnassa, jossa pätkätyöt ovat tulleet jäädäkseen. (Mauno ym. 2005, 192-193.)

Määriteltäessä sitä, aiheuttaako määräaikainen työsuhde negatiivisia seurauksia yksilön hyvinvoinnille, on kuitenkin aina tärkeää huomioida se, että työskenteleekö työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Vastentahtoinen työsuhteen määräaikaisuus johtaa vapaaehtoista määräaikaisuutta useammin kielteisiin vaikutuksiin. Ja Suomessa määräaikaisissa työskentely on kuitenkin yleensä vastentahtoista. (Mauno ym. 2005, 193.)

2.2 Kun työelämästä tuli epävarmaa

Vuosien 1980-2005 aikana Suomi koki suuren muutoksen. Aiemmin pääoma liikkui vain kansallisissa mittakaavassa, mutta globalisoitumisen myötä se menetti isänmaallisuutensa. Julkishallinnon toimintaa kiristettiin ja sitä alettiin johtaa samalla tavalla kuin liikelaitosta. Työttömyys jäi pysyväksi ongelmaksi ja työelämän kasvavat paineet jännittivät ihmisten sietokykyä huomattavan paljon. Kilpailusta tuli hallitseva ajattelu- ja puhetapa kaikilla elämäalueilla. Muutosta voisi ideologisesti ja kulttuurisesti kuvata siten, että meistä kaikista tuli yrittäjiä. Taloudellisesti muutos aiheutti asukasta kohti lasketun bruttokansantuotteen kasvua, mutta myös yhteiskunnallisten ryhmien ja alueiden välisten eriarvoisuuden

lisääntymistä. (Heiskala ym. 2006, 7.) Taloudessa on tällä hetkellä meneillään rakennemuutos, jossa työllisyys kehittyy eniten korkean teknologian aloilla, osaamista ja ammattitaitoa vaativissa tehtävissä ja suhteellisen korkeasti palkatuilla aloilla. Työllisyys on puolestaan vähentynyt eniten vähän ammattitaitoa vaativilla matalapalkka-aloilla, joilla käytetään suhteellisen matalaa teknologiaa. (Parjanne 1997.)

Julkunen ym. (1994, 11-13) ovat kuvanneet 1980-luvulla alkanutta työelämän murrosta työmarkkinoiden eriytymisenä. Ilmiö on tapahtunut useissa Länsi-Euroopan maissa, mutta Suomessa se on ollut erityisen huomattava. Vaikka kehityksessä on ollut myönteisiä piirteitä myöskään haitoilta ei olla säästyty. Kehityksen kielteisenä piirteenä on ainakin se, että suomalaisen työelämän monia perinteisiä vahvuuksia on menetetty. Työttömyys on korkea ja pitkäaikaistyöttömiä on paljon. Näiden muutosten lisäksi työmarkkinat ovat myös epävakautuneet. Ei ole enää yleistä saada työskennellä vakaisissa työsuhteissa ja epävakaisissa työsuhteissa työskentelevien joukko on kasvanut. Työn epävarmuus ja työttömyys leimaavatkin vahvasti nykyistä työelämäämme. Työn epävarmuus johtaa usein työttömyyteen, mutta niin ei tapahdu kuitenkaan aina ja epävarmuutta saatetaan kokea myös suhteellisen vakaisissa olosuhteissa. Työn epävarmuus lisääntyi 1990-luvun laman aikana, mutta se ei kuitenkaan juurikaan vähentynyt laman hellitettyä. Epävarmuus on tullut suomalaisen työelämään pysyväksi piirteeksi ja se koskettaa eri ammateissa toimivia asemasta riippumatta. (Mauno 2005, 167-168)

Globalisaation kiihtyminen, markkinoiden muutokset ja tulosvaatimukset aiheuttavat työntekijöille siis epävarmuuden kokemuksia, joka yleensä tarkoittaa pelkoa työn menettämisestä. Työn epävarmuus liittyykin vahvasti organisaatioiden kohtaamiin ulkopuolisiin uhkiin ja vaatimuksiin, kuten lamaan ja heikentyneisiin taloudellisiin suhdanteisiin. (Mauno ym. 2005, 168.) Happonen ym. (2000, 80) tutkimuksen mukaan naisilla erityisesti työsuhteiden vastentahtoinen määräaikaisuus lisää epävarmuuden kokemista, kun taas miehillä epävarmuutta aiheuttaa erityisesti aiempi työttömyys. Miehillä aiempi työttömyys olikin heidän tutkimukseensa osallistuneista sekä yleisempää että toistuvampaa kuin naisilla. Määräaikaisissa työsuhteissa epävarmuuden kokeminen liittyi ennen kaikkea yksilön työllistymismahdollisuuksiin. Heilläkin epävarmuutta aiheutti aiemmat työttömyyskokemukset ja etenkin huonoiksi arvioidut mahdollisuudet löytää uutta työtä. Happonen ym. (2000, 81) jakavatkin määräaikaaisesti työskentelevät kahteen ryhmään. Ensinnäkin on sellaisia henkilöitä, jotka kokevat paljon epävarmuutta ja ovat olleet aiemmin

työttöminä ja toiseksi sellaisia, jotka kokevat vähän epävarmuutta ja eivät ole kokeneet työttömyyttä ja uskovat myös löytävänsä työtä.

Vuosina 1990-1997 työn epävarmuutta kokevien henkilöiden määrä kaksinkertaistui ja epävarmuutta alkoivat kokea myös aiemmin turvatuissa asemissa olleet. Epävarmuutta alkoivat kokea ne, joiden työnantajalla oli taloudellisia vaikeuksia, aiemmin työttöminä olleet sekä määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät. Epävarmuutta kokevilla myös työttömyysriski oli 2-4 kertaa korkeampi kuin niillä, jotka eivät kokeneet työpaikan menetystä uhkana. Talouden ja työmarkkinoiden muutokset ovat olleet niin nopeita ja voimakkaita, ettei edes sellaiset asiat tuo enää suojaa työmarkkinoilla, jotka aiemmin toivat turvatus aseman. Esimerkiksi koulutus menetti arvonsa turvatus aseman varmistajana työelämässä. (Happonen ym. 2000, 67.) Vaikka koulutus ei takaakaan enää varmuutta työmarkkinoilla, siitä on kuitenkin tullut erittäin tärkeä tekijä työelämässä, jota ilman ei ole kovinkaan suuria mahdollisuuksia. Vuonna 1960 vain joka kuudes työllinen oli saanut ammatillista koulutusta, mutta heidän osuutensa oli noussut 1980-luvun puoliväliin mennessä jo yli puoleen työllisistä (Nätti 1998, 45).

Myös Kinnunen ym. (2000, 9) ovat tarkastelleet työelämän epävarmuutta kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisen näkökulman mukaan työn epävarmuus on yleistä epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja siinä korostuu se, kuinka varma tai epävarma yksilö on työnsä jatkumisesta. Toisessa näkökulmassa ilmenee työn jatkuvuuteen liittyvä kontrollin tunne ja mahdolliseen työn menetykseen liittyvä häpeä. Kolmannessa näkökulmassa korostuu epävarmuus työn muutoksista ja siihen liittyvät työn menettäminen, vastentahtoinen siirto, kaiken aikaa vaihteleva työaika ja ennenaikainen eläke.

Kinnusen ym. (2000, 11) tutkimus ajoittui vuosiin 1999 ja 2000. Tuolloin epävarmuus liittyi työntajan sektoriin sekä työntekijän ammattiasemaan. Varmimpina omaa työpaikkaansa pitivät tuolloin omassa yrityksessä toimivat yrittäjät. Eniten epävarmuutta kokivat työntekijäasemassa olevat miehet ja naiset. He olivat sekä epävarmimpia työnsä jatkuvuudesta että arvioivat ennakoitua muutokset todennäköisimmiksi työssään. Miesyrittäjät olivat siinä mielessä erikoinen ryhmä, että he olivat vähiten epävarmoja työnsä jatkuvuudesta, mutta he myös samaan aikaan olivat eniten huolissaan työnsä jatkuvuudesta. Yrittäjät arvioivat pystyvänsä eniten vaikuttamaan työnsä jatkuvuuteen ja kokevansa eniten

häpeää, jos menettäisivät työnsä. Myös ylemmät toimihenkilöt uskoivat kokevansa häpeää mahdollisen työn menettämisen kohdatessa.

Työelämän epävarmuutta aiheuttavat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat yhteiskuntaan, organisaatioon sekä yksilöön liittyvät tekijät. Kaksi ensimmäistä ovat makrotason ja kolmas mikrotason ilmiöitä. Jaottelu on hyvin karkea ja todellisuudessa tasot ilmenevät päällekkäin ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tärkeimpiä yhteiskunnallisia työn epävarmuutta aiheuttavia syitä ovat taloudelliset suhdanteet sekä työttömyysaste. Tärkein organisaatioon liittyvä työn epävarmuutta aiheuttava tekijä on organisaation toimialan tai toimintaympäristön heikko taloudellinen suhdanne. Työntekijän taloudelliset vaikeudet ja niistä seuranneet henkilöstövähennykset eivät kuitenkaan yksinään aiheuta työn epävarmuutta, vaan oleellista on se, kuinka työnantaja toteuttaa nämä muutokset. Jos muutokset toteutetaan niin, että henkilöstö kokee muutokset epäoikeudenmukaisiksi, se lisää epävarmuuden kokemista ja kielteisiä asenteita. Kolmas tekijä, joka liittyy työn epävarmuuden kokemiseen, on yksilöön liittyvät epävarmuuden syyt. Ulkoinen elämänorientaatio, pessimistinen elämänasenne, alhainen elämänhallinnan tunne sekä itsearvostus ovat yhteydessä lisääntyneisiin työn epävarmuuden kokemuksiin (Mauno ym. 2005, 171-175, 178.)

Ulrich Beck (1986) näkee työelämän epävakautumisen johtuvan siitä, että työn ja työn ulkopuolisen alueen välinen suhde on hämärtynyt. Teollisessa yhteiskunnassa elämä kulki melko normaalisti ja palkkatyöllä oli sille kuuluva oma selkeä paikka elämässä. Palkkatyö ja ammatti määrittivät suuresti ihmisten elämän kulkua. Epävakautumisen seurauksena niin sanottu harmaa vyöhyke levittyy työn ja vapaa-ajan maailmaan, jonka seurauksena ihmisen elämästä yhä suurempi osa kuuluu sellaiseen ajanjaksoon, jolloin he eivät ole vapaita työyhteiskunnan velvoitteista, kuten lapsuudessa tai eläkkeellä ollessaan, mutta he eivät ole myöskään täystyöllistettyjä. Harmaan vyöhykkeen yleistymisen tarkoittaa sitä, että yhä suuremman väestönosan elämä koostuu tapahtumista, jotka eivät kytkeydy toisiinsa ennakoitavasti. On yleistä, että tehdään päätöksiä, uudelleen koulutaudutaan, ollaan osaaikaeläkkeellä tai väliaikaisesti kotona. Kehitys on johtanut yksilöllistymiseen, jolloin jokaisen on itse valittava reittinsä ja kohdattava omalla tavallaan tielleen osuneet epäonnistumiset ja mahdollisuudet. (Jokinen ym. 2005, 103-104, Beckin 1986, 222-236 mukaan.)

2.2.1 Työelämän epävarmuuden määrittelyä

Työn epävarmuuden kokeminen liittyy pitkälti pelkoon työn menettämisestä. Epävarmuus liittyy siis vahvasti organisaatioon ulkopuolelta tuleviin uhkiin tai vaatimuksiin kuten lamaan tai heikentyneisiin taloudellisiin suhdanteisiin. Työn epävarmuutta voidaan määritellä ainakin kolmella eri tavalla. Ensimmäinen ja eniten käytetyin määritelmä lähtee siitä, että työn epävarmuutta on uhka työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tätä määritelmää on käytetty etenkin vanhimmissa työn epävarmuutta käsittelevissä tutkimuksissa 1970- ja 1980-luvuilla. (Mauno ym. 2005, 168.)

Toisessa määritelmässä työn epävarmuuden ajatellaan johtuvan työssä tai työsuhteissa tapahtuvissa olennaisista muutoksista. Tämän määritelmän taustalta löytyy 1980-luvulla yleistyneet organisaatiomuutokset, joita ovat olleet enemmän muut tekijät kuin uhka työpaikan menetyksestä. Näitä organisaationmuutoksista johtuvia epävarmuustekijöitä ovat olleet ainakin fuusiot, lomautukset, muutokset työajoissa, kuten vastentahtoiset osaaikaistamiset, työpaikkojen siirtäminen toisille paikkakunnille tai vastentahtoiset enneaikaiset eläkkeelle siirtymiset. Lisäksi tähänkin määritelmään kuuluu pelko työpaikan menettämisestä. (Mauno ym. 2005, 169.)

Lisäksi on olemassa kolmas työn epävarmuuden määritelmä, jota on käytetty etenkin sosiologiassa ja taloustieteissä. Tätä määritelmää kutsutaan objektiiviseksi epävarmuuden määritelmäksi, kun taas kahdessa edellisessä korostuu subjektiivinen näkökulma. Objektiivisessä työn epävarmuuden määritelmässä epävarmuus perustuu yksilön ulkopuolella oleviin rakenteellisiin työsuhdetta koskeviin asioihin. Se korostaa työsuhdetyyppejä ja tämän määritelmän mukaan työn epävarmuus tarkoittaa määräaikaista työsuhdetta. (Mauno ym. 2005, 170-171.)

2.2.2 Epävarmuus ja hyvinvointi

Työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille voidaan selittää ainakin kolmen eri teorian avulla. Ensimmäiseksi, stressiteorioiden mukaan työn epävarmuus

voidaan nähdä merkittävänä työn psykososiaalisena stressitekijänä tai yksilön voimavarojen uhkana silloin kun epävarmuus jatkuu pitkään. Tutkimusten mukaan pitkään kestänyt työttömyyden uhka on jopa haitallisempaa terveydelle kuin toteutunut työpaikan menetys. (Mauno ym. 2005, 188-189.)

Toinen tapa selittää työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia on tehdä se rooliteorian avulla (Mauno ym. 2005, 189, Jacobsoniin 1991 viitaten.) Tässä teoriassa tarkastellaan työn epävarmuuden ja työttömyyskokemusten eroja. Työstään epävarmat ja työttömät ovat erilaisessa tilanteessa, koska työstään epävarmat kokevat enemmän rooliepäselvyyttä kuin työttömät. Epävarmuudesta kärsivä ei tiedä, toteutuuko epävarmuus hänen kohdallaan ja jos toteutuu, niin milloin. Työttömän rooli tämän asian suhteen on selkeämpi. Epävarmuudesta johtuva rooliepäselvyys voi aiheuttaa vaikeuksia ennakoita käytettävissä olevien sopeutumis- ja stressinhallintakeinojen käyttöä. Epävarmuus voi aiheuttaa myös vaikeuksia päättää tulisiko panostaa nykyiseen työhön, jotta voisi jatkaa siinä vai tulisiko sittenkin panostaa enemmän muihin aktiviteetteihin kuten kotiin, perheeseen tai uuden työpaikan etsintään. Roolilylikuormitus voi aiheuttaa sen, että työstään epävarma työntekijä ponnistelee kaikin tavoin työpaikkansa säilyttämiseksi, mikä johtaa ylikuormittumiseen ja stressiin. (Mauno ym. 2005, 189)

Kolmas malli tarkastella työn epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia on psykologinen sopimusteoria. Teorian perusajatus on, että työntekijä ja –antaja ovat sopineet sanattoman sopimuksen työn vaihtosuhteiden tasapainosta. Työn epävarmuudessa sopimusteoria ilmenee niin, että kun työntekijä antaa työnantajalle työpanoksensa, hän odottaa saavansa pysyvän työsuhteen tai ainakin jatkuvuutta työsuhteelleen. Näin työntekijä ja –antaja sitoutuvat toisiinsa. Jos työantaja asettaakin työntekijän työn jatkuvuuden vaakalaudalle esimerkiksi taloudellisten tai tuotannollisten syiden vuoksi, työntekijä kokee, että työantaja on rikkonut psykologisen sopimuksen. Tästä seuraa epäluottamusta työnantajaa kohtaan ja epäoikeudenmukaisuuden tuntemuksia. (Mauno ym. 2005, 189-190.)

Työn epävarmuus aiheuttaa siis stressiä ja hyvinvoinnin ongelmia. Riippumatta siitä, millaisesta viitekehyksestä käsin työelämän epävarmuutta ja koetun hyvinvoinnin välistä yhteyttä on tarkasteltu, epävarmuus aiheuttaa lähes poikkeuksetta kielteisiä asioita työntekijän hyvinvoinnille. (Mauno ym. 2005. 191.) Työelämän epävarmuus vaikuttaa hyvinvointiin ainakin yksilön, organisaation ja perheen tasolla. Todellisuudessa eri elämän

alueiden kokemuksia ei voi jakaa näin jyrkästi, sillä ne ilmenevät vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja pahoinvointi yhdellä elämän alueella vaikuttaa yleensä myös muihin elämäalueisiin. Yksilötasolla työn epävarmuus voi aiheuttaa muun muassa niska- ja hartiasärkyjä, vatsavaivoja, sairauspoissaoloja, ahdistusta, masennusta, unihäiriöitä, työuupumusta, työtyytymättömyyttä sekä heikentynyttä työhön sitoutumista ja työn imua. Organisaation tasolla työn epävarmuus voi aiheuttaa heikentynyttä sitoutumista organisaatioon, lisääntyneitä työpaikan vaihtoaikkeitä, työyhteisön ilmapiiriongelmiä sekä itsearvioituna heikentynyttä organisaation tehokkuutta. Perheen tasolla työn epävarmuus voi aikaansaada tyytymättömyyttä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen sekä ristiriitoja työn ja perheen välille. (Mauno ym. 2005, 180.)

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu monesta tekijästä. Yksilön työkykyyn vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, joita ovat terveys, motivaatio sekä osaaminen. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa se millaista työtä tekee sekä työyhteisö. Hyvinvoivalle työyhteisölle on tyypillistä organisaation toiminta-ajatuksen ja tehtävien selkeys, toimivat yhteistyösuhteet, avoin viestintä sekä osaamisen kehittäminen ja kannustaminen. (Kuntien eläkevakuutus, 2006)

Työhyvinvointiin liittyy myös mahdollisuus hallita omaa työtään. Kun työntekijä hallitsee työnsä ja työympäristönsä, työssä viihdytään ja siihen sitoudutaan. Työn hallintaan liittyy ainakin työn monipuolisuus ja se miten paljon työntekijä voi käyttää työssään tietojaan ja taitojaan. Tärkeää työssä on myös vaikutusmahdollisuudet eli se, miten paljon työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhönsä. Lisäksi työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada tukea ja arvostusta työstä. Myös esimies on hyvin tärkeä tekijä työhyvinvoinnille. Johtamisen merkitys on hyvin huomattava työilmapiirin kannalta sekä siinä, kuinka työntekijät kokevat työn hallinnan tai kuinka oikeudenmukaisesti he tuntevat tulevansa kohdelluksi. Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi silloin, kun esimies kuuntelee työntekijöitä tärkeissä asioissa, on puolueeton, tiedottaa tehdyistä päätöksistä ja kunnioittaa työntekijän oikeuksia. Esimiehen tulee myös olla luotettava. Myös työympäristö sekä oikeat työskentelytavat ovat hyvin tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden vaikuttaa ainakin työliikkeet ja -asennot, sisäilman laatu, valaistus ja melu. (Kuntien eläkevakuutus, 2006)

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Samanlaisissa työtehtävissä työskentelevät saattavat kokea työhyvinvoinnin hyvinkin eri tavoin. Joku saattaa kokea sellaiset työtehtävät hyvin raskaiksi, missä joku toinen jaksaa oikein hyvin. Työhyvinvoinnin kokemuksen erot selittyvät yksilön taustatekijöillä kuten ikä, sukupuoli, koulutus tai perhetilanne sekä organisaatioon liittyvillä tekijöillä kuten esimerkiksi juuri edellä mainittu epäoikeudenmukainen johtaminen. Lisäksi työhyvinvoinnin kokemuksen erot voivat johtua työntekijöiden omasta persoonallisuudesta. (Feldt ym. 2005, 75.)

2.4 Työolot

Työterveyslaitoksen (2000, 9) mukaan työolot ovat parantuneet ja työtapaturmat ja ammattitaudit ovat vähentyneet pitkällä aikavälillä. Riski työtapaturmaan on laskenut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana jopa 60- 70 prosenttia suhteutettuna työaikaan ja työntekijämääriin. On ennustettu, että noin viidennes työvoimasta altistuu jatkossakin työelämän perinteisille vaaroille, kuten ammattitaudit, tapaturmat ja fyysiset, kemialliset ja biologiset häiritteijät. Tilastokeskuksen (1998, 32) mukaan vuosina 1977-1997 fyysisten häiriöiden kokeminen työssä onkin ollut jatkuvasti kasvavaa, siitäkin huolimatta että työsuojelua on kehitetty kaiken aikaa. Tähän voi kuitenkin vaikuttaa se, että kehityksen kanssa samaan aikaan on kasvanut myös tietoisuus ympäristöhaitoista, mikä vaikuttaa työntekijöiden omiin arviointeihin ja kokemuksiin. Tuolla ajanjaksolla vähentyneitä fyysisen työympäristön häiriöitä ovat veto, kosteus, työympäristön likaisuus, ääni sekä savut, kaasut ja höyryt. Lisääntyneitä häiriöitä puolestaan ovat olleet kuumuus, pölyt, työympäristön rauhattomuus, toistuvat yksipuoliset liikkeet sekä vaikeat työasennot.

Työelämään on syntynyt lisäksi myös uusia riskejä. Työntekijä voi altistua esimerkiksi uusille kemikaaleille. Lisäksi työssä voi kohdata henkistä rasitusta, aikapainetta ja työn sitovuuden kasvua. Myös ihmissuhdetyön lisääntyminen voi kasvattaa työn kuormittavuutta. Lisäksi tietotyö sekä uuteen tieto- ja viestintäteknikkaan liittyvät kysymykset voivat tuoda mukanaan ongelmia. Myös ikääntyvän työntekijän työssä jaksaminen ja työssä jatkaminen nousevat varmasti esille muuttuvilla ja yhä enemmän vaativilla ja haasteellisimmilla työmarkkinoilla. Lopuksi myös väkivaltaisuus voi olla yksi uusista työelämän riskeistä, jos

joutuu työskentelemään väkivaltaisten, rikollisten tai päihdeongelmaisten henkilöiden parissa. (Työterveyslaitos 2000, 9.) Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2003 jopa 57000 työntekijää oli kokenut työssään fyysisellä väkivallalla uhkailua ja 30000 työntekijää oli joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi. Naiset olivat kokeneet kaksi kertaa miehiä enemmän uhkailua. Eniten fyysisestä väkivallasta tai sillä uhkailemisella kärsivät terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä majoitus- ja ravitsemuspalveluiden työntekijät. (Työterveyslaitos 2003, 17.)

Myös työajassa on ollut huomattavaa muutosta. Kun työaikaa tarkastellaan Suomen itsenäisyyden aikana, keskimääräinen vuosityöaika on lähes puolittunut. Vuonna 1910 se oli noin 3000 tuntia, mutta 1990-luvulla se oli enää 1700 tuntia vuodessa. (Aho 1992, 397.) Työterveyslaitoksen (2000, 31) mukaan vuonna 1999 työllisten normaali viikkotyöaika oli keskimäärin 39 tuntia. Yrittäjillä se oli keskimäärin 48 tuntia ja maatalousyrittäjillä jopa 52 tuntia viikossa. Mutta vaikka työaika onkin lyhentynyt pitkällä aikavälillä, työssä koetaan kiirettä ja kiireen kokeminen onkin suurin työn kuormittavuutta aiheuttava tekijä (Työterveyslaitos 2003, 21).

Vaikka valtaosa suomalaisista tekeekin yhä normaalia päivätyötä, on heidän osuutensa kuitenkin laskenut. Suurin osa työväestöstä tekee nykyään vuorotyötä. Lisäksi 1990-luvulla yleistyi ”muu työaikamuoto”, joka tarkoittaa viikonlopputyön lisäksi myös muita epäsäännöllisiä tai vaihtelevia työaikoja. (Tilastokeskus 2004, 68.) Vuorotyö on työterveyslaitoksen (2003, 13) mukaan yleisintä palkansaajille. Hyvin epäsäännöllinen työaika, jota ei voi kutsua päivä- tai vuorotyöksi, on usein yrittäjien työaikamuoto.

Kun työaika poikkeaa suuresti normaalista vuorokausirytmistä, se vaikeuttaa ja rajoittaa myös muuta elämää monin tavoin. Erityisesti tilanne on hankala yksinhuoltajille tai sellaisille perheille, joissa molemmat vanhemmat työskentelevät vuorotyössä. (Ilmonen 2006, 124.) Hyvinvoinnin kannalta työajoissa on tärkeää tarkastella niiden säännöllisyyttä, sijoittumista sekä työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa omien tarpeidensa mukaan. Usein epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö heikentävät työntekijöiden hyvinvointia. Jos taas on mahdollisuus itse säädellä työaikoja, se yleensä edistää hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2003, 13.)

2.5 Kiire ja paine

1990-luvulla työtahti kiristyi huomattavasti ja kiirettä työssään kokevat sekä miehet että naiset. Sukupuolten välillä on kuitenkin eroja siinä, mitä kiireen syyksi koetaan. Naisten mielestä kiirettä aiheuttaa henkilöstön vähyys, kun taas miesten mielestä kiirettä aiheuttavat tiukentuneet tulostavoitteet sekä kilpailun lisääntyminen. Lisäksi sekä miesten että naisten mielestä kiireen syynä ovat työtehtävien lisääntyminen ja laajentuminen. (Tilastokeskus 1998, 40.) Siltalan (2004, 243, 404) mukaan Suomessa onkin EU:n kirein työtahti. Siltala on kuitenkin sitä mieltä, että työelämän nykyinen raskaus ei ole ainoastaan seurausta siitä, että työmäärä on lisääntynyt henkilöstön määrän laskun myötä. Enemmän työn raskauteen vaikuttaa Siltalan mielestä se, että työn puitteet muuttuvat kaiken aikaa, jolloin työntekijä on jatkuvasti pakotettu huolehtimaan työnsä vaihtosuhteesta ja varmistelemaan asemiaan suhteessa muihin työntekijöihin. Jo pelkästään se, että käy työssä, vaatii psyykkisesti entistä enemmän. Vuonna 1994 suomalaisista työntekijöistä 38 prosenttia arvioi myös kilpailuhengen kasvaneen työelämässä. Vuonna 2000 heidän osuus oli laskenut 28 prosenttiin. Kolmannes työntekijöistä oli sitä mieltä, että ristiriidat ja kilpailu kasvoivat tuolla aikavälillä ja kaksi kolmesta työntekijästä koki ammattitaitovaatimusten kasvaneen. 1990-luvun lopulla työntekijöiden keskuudessa hellitti suurin paine työpaikan säilyttämiseksi, mutta stressi osaamisesta ei puolestaan helpottanut. (Siltala 2004, 222.)

Työn kiire ja henkinen rasittavuus ovat toisiinsa liittyviä ilmiöitä. Henkiseen rasittavuuteen vaikuttaa toki muitakin tekijöitä kuin kiire. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi työpaikan ristiriidat sekä toimiminen ihmissuhdeammateissa. Mutta rasittavuuden taustalla on myös muita työn luonteeseen ja organisaatioon sekä työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Suuremmissa työyhteisöissä työn henkistä rasittavuutta koetaan pieniä työyhteisöjä enemmän. Jos työpaikalla on ristiriitoja, se lisää työn henkistä rasittavuutta etenkin naisten kohdalla. Lisäksi naiset kokevat miehiä raskaammin sekä esimiesten ja alaisten että työntekijöiden väliset ristiriidat. Naiset kokevat myös työpaikkakiusaamisen miehiä useammin työn henkistä rasittavuutta lisäävänä tekijänä. (Tilastokeskus 2004, 40-41.)

Tilastokeskuksen (2004, 41) mukaan työn henkinen rasittavuus on noussut eniten kuntien töissä ja erityisesti sitä kokevat naiset. Jopa 66 prosenttia kunnan töissä olevista naisista kokee työnsä erittäin tai melko raskaaksi, kun koko palkansaajakunnasta osuus on 51

prosenttia. Miesten osalta valtiosektorin työt ovat kaikkein rasittavinta ja heistä 60 prosenttia on sitä mieltä. Työn henkinen rasittavuus näyttää olevan yhteydessä korkeaan koulutukseen ja ylempien toimihenkilöiden työhön. Korkean asteen tutkinnon suorittaneista 66 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, kun taas perusasteen tutkinnon suorittaneista ainoastaan 37 prosenttia kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Työpaineiden kasvu lisää myös työyhteisön ristiriitoja, kuten henkistä väkivaltaa. Lisäksi työpaineet lisäävät erilaisia väsymisoireita sekä päänsärkyä, niska- ja hartiakipuja ja unettomuutta.

Joskus kuulee kuitenkin sanottavan, että työelämän kiire olisi vain puhetta tai keino saada itsensä vaikuttamaan tärkeältä työpaikalla. Järnefelt ym. (2002, 17) kuitenkin huomauttavat, että jos kiire olisi vain puhetta, se tuskin aiheuttaisi stressioireita kuten lihassärkyä, unettomuutta tai uupumista. Järnefelt ym. (2002, 23, 47) ovatkin luokitelleet kiireen syyt neljään kategoriaan, joita ovat organisaation, työyksikön/esimiehen, työtehtävän sekä yksilön taso. Organisaation tasolla kiirettä koetaan sen vuoksi, että henkilöstöä ei ole riittävästi ja töiden määrä on lisääntynyt. Muita organisaatiosta johtuvia syitä ovat tehokkuusvaatimukset, organisaatiomuutokset ja kehittäminen. Työyksikön ja esimiehen tasolla kiirettä aiheuttaa se, että esimies ei pidä alaistensa puolia tai se, että työnjaossa ja töiden organisoinnissa on ongelmia. Lisäksi tällä tasolla kiirettä koetaan liian kireiden aikataulujen vuoksi. Työtehtävien tasolla kiireen syyksi koetaan työn vaativuus ja työtehtävien tuleminen monipuolisemmaksi. Kiirettä aiheuttaa myös keskeytykset ja työpäivän sirpaloituminen sekä asiakastyö. Myös tietotekniikan käyttäminen työssä saattaa lisätä tai hankaloittaa työtä ja lisätä työn kiirettä, kuten myös oman työn suunnittelun vaikeus. Yksilön tasolla työn kiireen syyt ovat itse aiheutettuja, jolloin kiire johtuu siitä, että ei ole organisoinut ja suunnitellut töitään tai aikatauluja tarpeeksi hyvin tai korkeasta työetiikasta tai kunnianhimosta. Itse aiheutettu kiire voi johtua myös yksilöiden erilaisista stressin sietokyvyistä.

2.6 Työn laadulliset muutokset

Richard Sennetin (1998, 21-27) mukaan nykyisiä työmarkkinoita kuvaa satunnaisuus ja suunnittelemattomuus. Työntekijän on todella vaikea sitoutua minkäänlaisiin pitkän aikavälin suunnitelmiin, koska hänen elämänsä muodostuu määräaikaista ja epävarmoista työsuhteista sekä erilaisista projekteista. Työntekijän on oltava sopeutumiskykyinen, joustava ja totuttava mitä erilaisempiin tilanteisiin. Sillä ei ole niin suurta merkitystä, minkälaista

kokemusta työntekijällä on. Tärkeämpää on olemus ja osaaminen ja työntekijän hyvyys mitataan sen mukaan, miten hänen edelliset työtehtävät ovat onnistuneet. Sennettin (2003, 89) mukaan on tärkeämpää omaksua uusia taitoja nopeasti kuin osata analysoida jotain olemassa olevaa ongelmaa tai aineistoa syvällisemmin. Koska oppimiskyky on tärkeämpi kuin aiemmin hankittu tieto, uuden asian nopea omaksuminen on työntekijälle käyttökelpoisempi kuin saavutukset menneisyydessä.

Vähämäki (2003, 16-17) kirjoittaa, kuinka aikaisemmin vanhoissa teollisuusyhteiskunnissa työ oli aina ulkoisesti eriytynyttä ja erikoistunutta, mutta kuitenkin sisällöltään persoonatonta. Työnjaolla ja erikoitumisella tarkoitettiin työntekijän persoonallisuuden neutralointia. Nykyaikainen työ on sen sijaan ulkoisesti samanlaista eli erikoistumatonta, mutta sisällöltään se on eriytynyttä. Työntekijä ei myöskään saa pitkää koulutusta työtään varten, sillä työtehtävät saattavat vaihdella todella paljon työuran aikana. Nykyään koulutus kohdistuuikin koko elämän aikaan ja persoonallisuutta on kehitettävä kaiken aikaa. Opetellaan siis yleisiä valmiuksia, ei niinkään erityisiä ammatteja. Persoonallisuus kehittyy työelämän ulkopuolella ja sitä pyritään hyödyntämään työprosessissa. Nämä valmiudet muodostavat yleiset edellytykset, joita tarvitaan kaikenlaisessa työssä.

Vähämäki jakaa työn uuteen ja vanhaan työhön. Uudessa työssä korostuu yhteistyötaidot, sillä sosiaalisuus ja kommunikaatio ovat keskeisessä asemassa. Kommunikaatio on mukana kaikissa tuotannon vaiheissa. Uusi työ on myös olemassa ainoastaan verkostojen muodossa, eli se on yhteydessä lokaaleihin ja globaaleihin verkostoihin. Lisäksi uuden työn aika sijoittuu koko elämään. Uudelle työlle on ominaista, että enää ei riitä että on jokin työn ammattilainen, vaan sen sijaan oltava lahjakas ja tarvitaan valmiutta tehdä mitä tahansa. (Vähämäki 2003, 23-24.) Uusi työ on aiempaa sosiaalisempaa ja se edellyttää yhteistyökykyä, suhteita, teknistä ja organisatorista tietoa, laitteistoja sekä henkilökohtaista sitoutumista. Uudessa työssä myös ajallinen ja tilallinen jatkuvuus korvautuu epäjatkuvuudella, eli työtä tehdään monessa eri paikassa tai työntekijä saattaa olla samassa paikassa sekä työajalla että vapaa-ajalla. Työstä onkin tullut henkisesti jatkuvaa, koska erilaiset tehtävät, toiminnat, työ ja vapaa-aika ovat yhtä aikaa muistissa. Muistin asema työssä onkin korostunut. (Vähämäki 2003, 20.)

Vähämäki (2003, 16-17) on sitä mieltä, että työ ja työsuoritukset ovat muuttumassa epämääräisiksi. Hänen mukaansa työ on nykyään usein tilaltaan rajatonta ja ajaltaan

loputonta. Tilaltaan rajatonta työtä ei tehdä enää vain työpaikoilla, vaan työn paikoista on tullut moninaisempia. On yhä vaikeampaa sanoa, missä tilassa varsinainen työn tuotanto tapahtuu. Ajaltaan loputon työ sen sijaan ei pysy varsinaisissa työajan puitteissa vaan se sekoittuu koko elämän aikaan. Se, mikä kaikki kuuluu varsinaiseen työaikaan ja mikä on puolestaan vapaa-aikaa, muuttuu paljon epäselvemmäksi.

Myös Julkunen ym. (2004, 90) ovat tutkineet työn ajan ja paikan muutoksia. Heidän tutkimuksensa kohdistui tietotyötä tekevään keskiluokkaan. Keskiluokkaisessa työssä on epäselvää mikä kaikki kuuluu työaikaan. Heidän työhönsä kuuluu väistämättä yleissivistyksen ylläpitäminen, oman alan seuraaminen, uusien asioiden oppiminen, koulutukset, kokoukset ja matkustaminen, mutta on vaikea määrittellä ovatko nämä kaikki työaikaa. Usein käy myös niin, että tietotyötä tekevät miettivät työasioita ja saattavat yrittää löytää työongelmiin ratkaisua myös vapaa-ajalla. Tietotyössä myös työn paikoista on tullut moninaisemmat. On melko yleistä, että töitä viedään mukana kotiin. Näin tehdään usein sen vuoksi, että on pakko tehdä näin. Eli työajalla ja työpaikalla ei selvitä omista töistä. Yleisintä töiden tekeminen kotona on korkeakoulujen opettajille sekä muille opettajille. Myös lääkärit, johtajat ja sosiaali- ja terveydenhuollon muut ammattilaiset jatkavat usein työpäiväänsä kotona. Kotona tehtävää työtä on monenlaista. Siellä luetaan postia ja asiapapereita, kirjoitetaan, työskennellään tietokoneella, valmistellaan opetusta ja esiintymistä sekä tarkistetaan kokeita ja tenttejä. Kotona myös seurataan omaa alaa ja yritetään pysyä ajan hermolla. (Julkunen ym. 2004, 134-135.)

Siltalan (2004, 230-233) mukaan työelämä toimii nykyään sen varassa, että korkeasti koulutetut ja vastuullisissa asemissa työskentelevät on saatu työskentelemään pidempää työaikaa kuin mitä työehtosopimus määrittää. Heillä työpäivää venyttää eniten työn luonne, koska se on rajatonta ja haastavaa. Siihen sitoudutaan ja halutaan tehdä tehtävät kunnolla. Siltalan mielestä pitkiä työpäiviä on alettu pitää sitoutumisen mittana ja viemällä töitä kotiin, tekemällä maksuttomia ylitöitä ja olemalla tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella, työntekijät lisäävät keskinäistä kilpailukykyään. Myös Joensuu (2006, 168) on saanut samanlaisia tutkimustuloksia määritelleessään postmodernia työntekijää. Aikaisemmin työelämässä vallitsi yleisesti psykologinen sopimus, jolla tarkoitetaan kirjoittamatonta sopimusta työntekijän ja organisaation välillä. Sopimuksella organisaatio tarjoaa työntekijälle työllisyyden turvaa ja huolehtii ylenemismahdollisuuksista sekä työntekijästä hänen kohdatessaan ongelmia. Työntekijän tulee puolestaan olla lojaali organisaatiota kohtaan ja

sitoutua organisaatioon ja luottaa työnantajaan. Joensuun mukaan tällainen perinteinen malli ei kuitenkaan vallitse enää kaikissa organisaatioissa. Työelämään on sen sijaan tullut uudenlainen sopimus, jossa työnantaja ei lupaa elinikäistä työpaikkaa eikä tarjoa turvallisuutta. Mutta ei työntekijä myöskään odota työnantajansa tarjoavan hänelle jatkuvuutta työsuhteeseen. Organisaatio odottaa työntekijän tekevän tarvittaessa pitkiä työpäiviä ja joustavan organisaation vuoksi. Työntekijän tulee myös sietää epävarmuutta ja hänellä tulee olla muutoksen sietokykyä. Silti työntekijä odottaa organisaation palkitsevan hänet hyvistä suorituksista. Uudessa sopimuksessa työntekijät myös ovat organisaatioissa enemmänkin kehittämässä itseään ja työskentelevät siellä vain niin kauan kuin se palvelee heille tätä tarkoitusta. Tämän lisäksi uudessa sopimuksessa työntekijöille on tärkeämpää edetä urallaan organisaatioiden välillä kuin organisaation sisällä. (Joensuu 2006, 168.)

Tekniikan kehityttyä ja rakennemuutoksen myötä on syntynyt myös kokonaan uusia ammatteja samalla kun osa ammateista on kokonaan kadonnut. Lisäksi erittäin monessa ammatissa työn sisältö on muuttunut huomattavasti. Myös korkeasti koulutettujen määrä on kasvanut suuresti samaan aikaan kun matalasti koulutettujen määrä on laskenut. 2000-luvun alussa noin 70 prosenttia työvoimasta teki toimihenkilötyyppistä työtä ja vain kolmannes ruumiilliseksi työksi luokiteltua työtä. Tällainen kehitys jatkuu luultavimmin tulevaisuudessakin, koska nykyaikainen tuotanto vaatii tutkimusta, tuotekehittelyä, tuotannonohjausta ja markkinointia ja tämä edellyttää luonnollisesti korkeasti koulutettua työvoimaa, josta saattaa olla joillakin aloilla jopa pulaa. (Työterveyslaitos 2000, 11.)

Lihastyöllä suoritettu työ on siis muuttunut valtaosin koneiden ja tuotannon käyttö- ja ohjaustyöksi. Myös toimistotyö on muuttunut mekaanisesta sormityöstä ja kuvien käsin piirtämisestä huomattavasti, sillä nykyään työssä on tärkeämpää hallita tietokoneohjelmistoja. (Työterveyslaitos 2000, 11.) Silti on yllättävää, että työn ruumiillisessa rasittavuudessa ei ole kuitenkaan tapahtunut kovin suuria muutoksia. Tämä selittyy toisaalta sillä, että ammattirakenne on painottunut palveluihin ja palvelualoista ainakin hoitotyö on edelleen ruumiillisesti varsin raskasta. Ruumiillisesti rasittavimpia ammatteja ovat maataloustyö ja teollinen työ. Kaikista palkansaajista jopa 36 prosenttia pitää työtään ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana. Lisäksi miehillä myös rakennusalan työt ovat raskaita. (Tilastokeskus 2004, 39-40.)

Toisaalta edelleenkin on yksitoikkoista ja vähän ammattitaitoa vaativaa liukuhihnatyötä (Työterveyslaitos 2000, 11). Työn yksitoikkoisuudesta on kannettu huolta niin kauan kun erilaisia työelämän kehittämistoimia on suoritettu. Vielä 25 vuotta sitten oli todella yleistä, että naisten työ oli monotonista. Tuolloin naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena kun vastaava osuus miehillä oli vajaa viidesosa. Muutos noista ajoista on ollut hyvin nopeaa, eikä sukupuolten välillä ole enää eroa. Syynä muutokseen ovat ainakin palvelutyön yleistyminen sekä naisten teollisuudessa työskentelyn huomattava lasku. (Tilastokeskus 2004, 39.)

Monenlaiset palvelu- ja ihmissuhdeammattit työllistävät todella suuren osan väestöstä, ehkä jopa 60- 80 prosenttia työvoimasta. Osa näistä ammateista voi olla hyvin kuormittavia, kuten esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalvelut, turva-ala ja palo- ja turvallisuusala. Näilläkin aloilla tietotekniikan hallitseminen on tärkeää, mutta pääosin työ on kuitenkin ihmissuhdetyötä. (Työterveyslaitos 2000, 11-12.)

2.7 Arvostus työelämässä

Koska työelämässä tapahtuu kaiken aikaa muutoksia, työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta. Sennett (2003, 183-184) on kuitenkin sitä mieltä, että joustavuuden vaatiminen nykyisessä työelämässä aiheuttaa eriarvoisuutta. Jos ei olekaan tarpeeksi joustava ja kykene nopeisiin muutoksiin, ei kuulu työvoiman eliittiin. Sennett on sitä mieltä, että työllä on tärkeä tehtävä itsetunnon lisääjänä ja arvon saavuttamisessa muiden ihmisten keskuudessa. Voi kuitenkin olla sellaisia työtehtäviä, joissa kunnioituksen ja arvostuksen saaminen on vaikeaa. Aikaisemmin oli esimerkiksi tärkeää, että työntekijä sitoutui työpaikkaansa ja työntekijän uskollisuutta myös palkittiin. Mutta nykyään tilanne on usein sellainen, että sitoutumisella, virkaiällä tai palvelulla ei ole niinkään suurta merkitystä yrityksissä. Sitoutuminen ei ole työntekijälle kannattavaa, jos kuitenkin on pelkona joutua henkilöstösaneerauksien kohteeksi. Ja jos työskentelee lyhyissä pätkissä eikä saa mahdollisuutta sitoutua mihinkään työpaikkaan kunnolla, ei synny myöskään yhteisöllisyyden tunteita työtovereita kohtaan. (Sennett 2003, 188-189.)

Kun työssä vaaditaan joustavuutta, se aiheuttaa ongelmia etenkin yritysorganisaatioiden alimmilla tasoilla, joissa on uusia ja apua tarvitsevia työntekijöitä. Heillä voi olla vaikeuksia luoda tukiverkostoja työssään ja sitoutumattomuuden tunne voi helposti aiheuttaa vaikeuksia työn oppimisessa ja sisäistämisessä. Heidän tilanteensa voi senkin takia olla tukala, koska viimeisimpänä palkatut ja alimmin palkatut ovat usein ensimmäisiä, jotka joutuvat henkilöstösaneerauksien kohteeksi. (Sennett 2003, 189-190.)

Tuija Virkki (2004, 218, 225-226) on tutkinut työelämän epäoikeudenmukaisuuksia ja selvittänyt mikä työelämässä ja työelämän sosiaalisissa suhteissa koetaan haavoittavaksi. Suurin tuskaa tuottava syy Virkin mukaan on se, että työntajat tai muut työntekijät ovat pettäneet työntekijän jossain tärkeässä asiassa ja se ettei kukaan työyhteisöstä ole puolustanut tai tukenut työntekijää. Työntekijät odottavat työntajiltaan, esimiehiltään, työtovereiltaan ja työelämältä monenlaisia asioita. Työyhteisöltä ja työpaikalta odotetaan muun muassa oikeudenmukaisuutta, reiluttta ja tasapuolisuutta. Näissä odotuksissa saatetaan joskus myös pettyä. Usein työntekijä luottaa siihen, että hän saavuttaa oikeuden inhimilliseen kohteluun työpaikallaan olemalla tunnollinen, ahkera ja muut huomioonottava, kunnes käykin niin että työntekijä huomaakin tulleen katoon kohdelluksi.

Julkunen ym. (2006, 96) ovat sitä mieltä, että sosiaaliset loukkaukset ja kärsimykset eivät ole uusi ongelma työelämässä. Sen sijaan työelämän pohjalla on aina koettu avoimia sekä kätkeytyjä loukkauksia. Loukkausten luonne ja seuraukset ovat kuitenkin muuttuneet, sillä nykyään ne kohdistuvat myös aivan uusiin ryhmiin ja yhä laajempiin keskiluokkiin. Tämä ilmenee puheena uusista riskeistä, kärsimyksistä sekä puhkeamassa olevista sairauksista. Julkunen ym. (2006, 97) huomauttavat, ettei työelämän nykyistä pahan olon yhteiskunnallista merkittävyyttä poista sekään, että teollistumisen aikakautena lapset työskentelivät tehtaissa ja jopa 14-tunnin päiviä. Tällaista löytyy edelleenkin joistain maapallon osista. Ja työelämän loukkaavuus on elettyä ja koettua todellisuutta yhä tälläkin hetkellä. Se on ehkä jopa aiempaa moniselitteisempää, mihin viittaavat sellaiset käsitteet kuten psykososiaalinen ja henkinen työhyvinvointi tai työsuojelu, joita tulkitaan ja todistetaan numeroin entistäkin enemmän. Julkunen ym. mielestä barometrit ja mittarit kertovat työelämän koventuneen saman aikaisesti kuin 1980-luvulla alkanut Suomen matka ja muutos kohti avointa taloutta ja kilpailukyky-yhteiskuntaa.

2.8 Työn merkitys ja työhön sitoutuminen

Työllä on nyky-yhteiskunnassa tärkeä merkitys. Ansiotyössä käyminen koetaan kuuluvan osaksi normaalina pidettyä elämää. Lisäksi työuralla eteneminen määrittelee kansalaisten sosiaalista statusta. (Kasvio 1995, 111.) Aho (1988, 34, 57) onkin sitä mieltä, että palkkatyöstä on tullut yhteiskunnallinen normi. Suurin osa väestöstä työskentelee palkkatyössä ja työskentelemällä saavuttaa kunniallisen ja normaalin elämän. Työllä on tärkeä tehtävä myös identiteetin muodostumisessa. Työyhteisössä toimiminen vaikuttaa suuresti työntekijän työelämässä muodostuvaan identiteettiin. Lisäksi työstä on tullut tärkeä itsensä toteuttamisen areena. (Ilmonen 1999, 314-315.) Matti Kortteinen (1992, 43-44, 61) on tutkinut suomalaista palkkatyön yhteiskuntaa kulttuurisena muotona. Kortteinen selvitti tutkimuksessaan, kuinka työntekijät jäsentävät omaa työtään. Tutkimuksensa perusteella Kortteinen muodosti ajatuksen selviytymisen eetoksesta. Ajatuksen mukaan työntekijä yrittää pärjätä, vaikka työssä onkin kovaa ja rankkaa. Kun selviää, voi olla ylpeä ja selviytymisen kautta saavutetaan tunnustettu ja arvostettu sosiaalinen asema.

Suomea onkin perinteisesti pidetty vahvan työkuulttuurin maana. Kansainvälisten vertailuiden mukaan työ on suomalaisille keskeisempi elämänarvo kuin monissa muissa eurooppalaisissa maissa. (Kasvio 1995, 178.) 1980-luvulla ennustettiin, että palkkatyön merkitys tulee vähenemään. Tuohon asti Suomen työväestölle oli ollut tyypillistä hyvin vahva työsidonnaisuus. 1980-luvulla työn merkitys olikin laskussa, mutta 1990-luvulla se nousi taas kasvuun. (Tilastokeskus 1998, 6.) 2000-luvulla puolestaan työn merkitys on jälleen laskenut hieman. 1990-luvun työn merkityksen nouseva trendi johtuu luultavimmin taloudellisen laman aiheuttamasta työn saannin vaikeudesta. Vaikka hyvin koulutetut, ylemmät toimihenkilöt, tekevät nykyisin pisintä työpäivää, he eivät ole niitä, joiden keskuudessa työ saa suurimman merkityksen. Eniten työn merkitystä korostavat perusasteen tutkinnon suorittaneet, jotka työskentelevät työntekijäasemassa teollisessa, tuotannollisessa tai palvelutyössä. (Tilastokeskus 2004, 13-14.)

Koivisto (2001, 57) on luettellonut niitä tekijöitä, joita työntekijät toivovat työltään. Ensinnäkin työntekijät toivovat, että heidän työnsä olisi kohtuullisen vaativaa ja haasteellista, mutta ei kuitenkaan liian vaihtelevaa. Työntekijät toivovat myös, että he voisivat oppia

työssään sekä jatkaa oppimistaan myös perehdyttämisvaiheen jälkeen. Lisäksi työntekijöillä on tarve tehdä päätöksiä jollain alueella, jota he voivat kutsua omakseen. Työntekijät toivovat myös saavansa sosiaalista kannustusta ja arvontoa työpaikalla ja heillä on tarve tuntea, että työ johtaa toivottuun tulokseen. Työntekijän tarpeet näyttävät siis kohdistuvan ensisijaisesti työn haasteellisuuteen ja sitä kautta motivoivaan itsensä kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen.

Työn merkitys yksilölle ja edellä mainitut työntekijän odotukset omasta työstään liittyvät myös työsitoutuneisuuteen. Työsitoutuneisuus on yksi vanhimpia myönteisten työasenteiden kuvaajia työtyytyväisyyden ohella. Työsitoutuneisuuden käsite tuli käyttöön jo 1960-luvulla, mistä lähtien sitä on tutkittu hyvin paljon. Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää (Mäkikangas ym. 2005, 63, Kanugon 1982 mukaan). Keskeistä työrooliin samaistumisessa on se, miten hyvin työ tyydyttää yksilön sille asettamat tarpeet. Mitä enemmän työ tyydyttää yksilön tarpeita, sitä enemmän hän omistautuu ja sitoutuu työhönsä. Työlle asetettuja tarpeita voivat olla ainakin itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus vastuuseen. (Mäkikangas ym. 2005, 64.)

Työsitoutuneisuuden liittyy monia ulottuvuuksia. Niitä ovat yleinen työsitoutuneisuus, spesifi työsitoutuneisuus, urasitoutuneisuus, ammattiin sitoutuminen sekä organisaatioon sitoutuneisuus. Yleisellä työsitoutuneisuudella tarkoitetaan sitä, miten yksilö yleisesti suhtautuu työhönsä ja millainen merkitys työllä on hänen elämässään. Siihen vaikuttavat yksilön kehityshistoria sekä yhteiskunnan yleinen suhtautuminen työntekoon. Spesifi työsitoutuneisuus tarkoittaa johonkin tiettyyn työtehtävään sitoutumista. Sitoutumisen aste riippuu siitä, kuinka hyvin nykyinen työtehtävä tyydyttää yksilön tarpeita. Urasitoutuneisuus ja ammattiin sitoutuminen liittyvät toisiinsa ja niillä tarkoitetaan yksilön sitoutumista uraansa ja sen kehittämiseen. Organisaatioon sitoutuminen merkitsee yksilön sitoutumista työorganisaatioonsa. Ne työntekijät, jotka ovat sitoutuneita organisaatioonsa, hyväksyvät sen arvot ja päämäärät ja ovat ylpeitä, että kuuluvat tähän organisaatioon. Vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin heikosti sitoutuneet. Toisaalta vahvasti sitoutuneet työntekijät ovat myös alttiimpia terveysongelmille, jos he työskentelevät kuormittavissa olosuhteissa. (Mäkikangas ym. 2005, 64, 68)

2.9 Työelämän muutokset työntekijän näkökulmasta

Työelämän muutosten vaikutukset työntekijään voivat olla monenlaisia. Työstä voi tulla psyykkisesti liian kuormittavaa, jos yksilö kokee työssään liian paljon tai liian vähän vaatimuksia. Kiire on kuitenkin suurin stressin aiheuttaja työssä. Kiirettä voivat aiheuttaa monet tekijät ja eri alojen ja ammattien välillä voi olla suuria eroja. Vuonna 2000 noin 45 prosenttia työssä kävijöistä joutui kiirehtimään melko tai hyvin usein, jotta sai tehtyä kaikki työnsä. Eniten kiirettä kokivat tuolloin ylemmät toimihenkilöt (51%) sekä valtion ja kunnan liikennelaitoksissa työskentelevät (50%). Kiireisimpiä ammattiryhmiä olivat louhinta- ja rakennustyö (53%), terveys- ja sosiaalialan työ (50%), kaupallinen työ (49%) ja tiede- ja taidepohjainen työ eli tekninen, tieteellinen, lainopillinen, humanistinen tai taiteellinen työ (49%). Toimialoista kiireisimpiä olivat majoitus- ja ravitsemustoiminta (57%), terveys- ja sosiaalipalvelut (51%), rakentaminen (50%), yritysten väliset palvelut (49%) sekä rahoitustoiminta (48%). (Työterveyslaitos 2000, 78-79.)

Monien vuosien ajan stressitutkimuksessa ajateltiin, että työ, jossa on paljon vaatimuksia ja mahdollisuuksia laajaan päätöksentekoon, on aktiivista ja haastavaa työtä. Tällaisen työn ajateltiin johtavan aktiiviseen oppimiseen ja hallinnan tunteeseen. Sen sijaan sellainen työ, jossa on monia määrällisiä ja toisilleen ristiriitaisia vaatimuksia, ajateltiin olevan psyykkisesti rasittavaa ja johtavan stressiin ja sairastumiseen. Uusimmissa tutkimuksissa sen sijaan on saatu sellaisia tuloksia, että haasteellista työtä tekevät stressaantuvat. Stressiä kokevat sanovat edelleen työnsä vaativaksi, mutta monien mielestä jokin osa työstä on liian vaikeaa. Perinteisesti ajateltiin itsenä ylittäminen haasteeksi, mutta nykyään haasteet yhdistyvät ylimitoitettuun työmäärään. Haastavissa töissä työskentelevät saattavat sairastua stressiin ja työuupumukseen, jos heidän työmääränsä on liian suuri. (Leppänen 1997, 56.) Toisaalta Siltala (2004, 257-258) on sitä mieltä, että työssä jaksamisen ongelmat johtuvat työn mielekkyyden katoamisesta. Siltalan mukaan työssä ollaan tyytyväisiä, jos työssä on sisältöä ja työntekijä voi kokea vastaavansa työllä haasteisiin ja saavuttavansa osaamista. Kovaakin työtä jaksetaan tehdä, jos sen lopputuloksissa voi nähdä oman työnsä tuloksen. Siltalan mielestä työntekijää uhkaa silloin uupuminen, jos hän menettää työnsä hallinnan.

Myös Työterveyslaitoksella (2000, 80) ollaan sitä mieltä, että yksitoikkoisuus työssä voi passivoida myös vapaa-ajalla. Ja vaikka vaihteleva työ tarjoaakin kehitysmahdollisuuksia,

voi jatkuvat muutokset työssä aiheuttaa liiallisia osaamisvaatimuksia. Vuonna 2000 noin 79 prosenttia työssä käyvistä piti työtään vaihtelevana ja seitsemän prosenttia yksitoikkoisena. Eniten työn koettiin yksitoikkoiseksi nuorten miesten, keski-ikäisten naisten sekä työntekijäasemassa olevien keskuudessa.

Työntekijällä on nykyään usein enemmän vapautta valita, missä ja koska työtään tekee. Työterveyslaitoksella (2002, 125) epäillään, että kun rajaton työ yleistyy se tuo mukanaan suuremman riskin sairastua työuupumukseen. Vaikka ajasta ja paikasta vapautettu työ voi edistääkin työmotivaatiota ja mahdollisuutta vaikuttaa työhön, se voi myös hämärtää rajoja työn ja vapaa-ajan sekä työpaikan ja kodin välillä työn eduksi. Työntekijälle tulee entistä tärkeämmäksi tunnistaa omat voimavarat sekä asettaa rajat työlleen.

3. TYÖUUPUMUS

3.1 Työuupumustutkimuksen kehitys

Ensimmäisen kerran työuupumuksesta puhuttiin psykologisena ilmiönä vuonna 1969 H.B Bradley'n toimesta. Amerikkalaista psykiatria Herbert Freudenbergeriä pidetään kuitenkin työuupumus syndrooman alullepanijana. (Enzmann ym. 1998, 2.) Työuupumuksen käsite yleistyi 1970-luvulla, kun puhuttiin terveydenhuollossa toimivien henkilöiden pitkäaikaisesta stressioireyhtymästä. Aluksi burnoutin suomenkielisenä vastineena käytettiin termiä loppuun palaminen, mutta 1990-luvulta lähtien käytössä yleistyi työuupumus. Aluksi ajateltiin, että työuupumusta esiintyy ainoastaan ihmissuhdetyössä toimivilla, koska he väsyvät joutuessaan työskentelemään emotionaalisesti vastatessaan työssä kohtaamiensa asiakkaiden tarpeisiin. Aluksi työuupumusta käsiteltiin vain hoito-, kasvatus- ja sosiaalisen työn alueilla ja sen vuoksi tutkimusmenetelmät olivat alussa vain niiden tutkimiseen. (Työterveyslaitos 1997, 9.)

1990-luvulla työuupumustutkimus on edennyt, sillä tuolloin työuupumuksen käsite laajentui koskemaan myös muita kuin ihmissuhdeammattajeja. Lisäksi tuolloin yleistyivät uupumuksen pitkittäistutkimukset ja seuranta-aineistojen analysoinnissa alettiin käyttää rakenneyhtälömalleja, jotka sopivat hyvin kehityspolkujen paljastamiseen.

Työuupumustutkimus on siis kehittynyt, koska myös yleinen tutkimusmetodologia on kehittynyt. (Kinnunen ym. 2005, 52.)

Psykologian ja stressitutkimuksen puutteena oli hyvin pitkään se, että niissä ei juurikaan paneuduttu yksilöllisiin tekijöihin. Työuupumustutkimus olikin pitkään vain kvantitatiivista tutkimusta, jolloin laadullisen tutkimuksen ilmiötä syvällisempi tarkastelu laiminlyötiin. Kyselylomakkeiden huonona puolena voi olla kuitenkin se, että niissä sekä tutkija että tutkittava ovat vankeja. Toki tutkija saattaa yllättyä joistain lomakkeessa kysytyjen muuttujien välisistä yhteyksistä, mutta mitään täysin uutta aineistosta ei voi nousta, vaan ainoastaan se, mitä tutkija on lomakkeessaan kysynyt. Ja kyselylomakkeeseen vastaaja puolestaan ei voi tuoda lomakkeessa omaa ääntään mitenkään esiin. Samoihin vastauksiin saattaa päätyä sellaiset henkilöt, joiden kokemukset voivat olla hyvinkin erilaisia. (Hakanen 2004, 169.) Työuupumustutkimuksessa onkin Siltalan (2004, 260) mukaan keskitytty mittaamaan tunnettujen stressitekijöiden välisiä suhteita ilman, että työntekijät olisivat itse saaneet kertoa, mikä heitä stressaa ja miksi. Siltala huomauttaa kuitenkin, että mittaukset voivat olla hyvinkin tärkeitä, mutta ne eivät kuitenkaan välttämättä selvitä kaikkein tärkeimpiä jännitteitä.

Lisäksi uupumuksen kehittymistä koskevat seurantatutkimukset ovat olleet usein sellaisia, että ne ovat kattaneet vain melko lyhyitä ajanjaksoja. Tarkastelu on keskittynyt yleensä kuukausista vuosiin. Usein tutkimukset ovat olleet myös sellaisia, että niihin on osallistunut töissä olevia suhteellisen vähäisistä uupumusoireista kärsiviä henkilöitä. Viime aikoina työuupumuksesta on alettu tekemään myös haastattelututkimuksia, jotka ovat selventäneet käsitystä työuupumuksen kehittymisestä. Näissä tutkimuksissa on ollut hyvänä puolena erityisesti se, että uupuneet ovat todella kärsineet vakavasta työuupumuksesta ja niissä on sen vuoksi onnistuttu selvittämään uupumuksen kehittymistä syvällisemmin kuin kyselytutkimuksissa. (Kinnunen ym. 2005, 45-46.)

3.2 Mitä työuupumus on?

Työuupumus kehittyy asteittain. Ensimmäisessä vaiheessa yksilön valtaa väsymys, jota kasautuu vähitellen, sillä lepovaiheiden aikana elpyminen jää kesken. Uupumisasteinen

väsymys valtaa kaikki elämänalueet, eikä se siis liity mihinkään tiettyihin tilanteisiin. Uupuneella on tunne, että ei jaksakaan tehdä mitään ja alkaa suojautua väsymystä ja syyllisyyttä vastaan torjuen asioita ja kyseenalaistaen työn mielekkyyttä. (Työterveyslaitos 1997, 13.) Ilkka Vartiovaara (1996, 34) kirjoittaa uupumuksen olevan tila, jolloin ihminen tuntee olevansa vahvassa tunnepohjaisessa uupumustilassa. Yksi sen piirre on depersonalisaatio, joka tarkoittaa omasta itsestä vieraantumista. Ihmisellä on siis tunne, ettei hän enää ole entinen itsensä. Hän saattaa kokea, että tunne-elämä kuihtuu, omat ajatukset ovat vieraita ja elämä tuntuu epätodelliselta. Myös mielenkiinto muita ihmisiä kohtaan saattaa hiipua ja kadota. Lisäksi henkinen suoritustaso laskee, eikä ihminen jaksakaan tehdä yhtä paljon asioita ja yhtä hyvin kuin ennen. Ihminen väsyä aiempaa nopeammin ja hänellä on huonontunut keskittymiskyky.

Uupuneen ihanteet katoavat ja ihminen tulee kyyniseksi. Koko elämä alkaa tuntua tarkoituksettomalta ja työn mielekkyys katoaa. Usein henkilö tuntee myös avuttomuutta ja toivottomuutta. Vaikeuksia voi ilmaantua myös perhe-elämään, niin kuin myös muihin ihmissuhteisiin. (Vartiovaara 1996, 35-36.) Kaskisaari (2004, 128-130) kirjoittaa uupumuksen yleisimmän oireen olevan fyysinen väsymys, mutta uupumiselle on tyypillistä myös se, ettei uupumista pysty oikeastaan ilmaisemaan kielellisesti. Uupumusta leimaa kielellinen tunnistamattomuus ja uupuneiden mielestä sana uupuminen on aivan liian lievä ilmaisu kuvaamaan heidän tilannettaan, koska he kokevat olonsa niin huonoksi. Koska uupuminen voi ilmetä niin monella eri tavalla, eikä sen oireita välttämättä pysty tunnistamaan selvästi, sen läpikäyminen on hyvin vaikeaa. Uupumuksen oireita onkin listattu olevan jopa yli 130 erilaista. Niitä ovat muun muassa väsymys, päänsärky, mahakivut, ärtyvyys, ahdistus, masennus, syyllisyys, avuttomuus, pessimismi, kyynisyys, keskittymiskyvyn puute sekä vetäytyminen sosiaalisista suhteista. (Enzmann ym. 1998, 19-24.)

Kaskisaaren (2004, 130) mukaan työuupumuksen kokemista kuvaa paradoksaalisuus, koska sitä ei voi täysin ajatella sairautena. Työssä uupuneet ovat lääketieteellisesti reuna-alueilla, koska he eivät ole sairaita millään yhdellä tietyllä perusteella, mutta eivät he myöskään koe olevansa terveitäkään. Uupuneiden tilanteen tekee vaikeaksi myös se, etteivät he voi luovuttaa sairautensa hoitoa lääketieteen asiantuntijoille, koska oireista saattaa olla vaikea puhua ja ne eivät ole selkeästi tunnistettavissa. Eihän uupumukseen ole myöskään olemassa mitään yksiselitteistä lääkettä, joka heidät parantaisi.

Stressin ja uupumuksen oireet voidaan jakaa yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla ilmeneviin oireisiin (Rantala 2005, 337 Le Blanciin ym. 2000 viitaten). Yksilötasolla stressi ja uupumus aiheuttavat monia oireita, kuten jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta, masennusta, keskittymisvaikeuksia, innottomuutta sekä aloitekyvyn puutetta. Lisäksi usein ilmenee myös fyysisiä oireita, kuten vastuskyvyn heikkenemistä, päänsärkyä, vatsavaivoja, sydänoireita ja unettomuutta. Ryhmätasolla stressi ja uupuminen aiheuttaa muun muassa yliherkkyyttä ja ärtyneisyyttä ihmissuhteissa, vihamielisyyttä sekä epäluuloisuutta. Uupunut saattaa usein myös olla välinpitämätön asioita ja ihmisiä kohtaan ja eristäytyy sosiaalisesti. Organisaatiotasolla uupuminen ilmenee työtyytymättömyytenä, työtä kohtaan tunnettuna kyynisyytenä ja johtoa kohtaan tunnettuna epäluottamuksena. Lisäksi työmotivaatio- ja moraalit alenevat, poissaolot lisääntyvät ja työpaikanvaihtohalut lisääntyvät. Myös työsuoritukset ja työn tuottavuus laskevat.

Työuupumuksen ja stressin välille on kuitenkin syytä tehdä ero. Työuupumus on sellainen tila, joka on stressin ja pysyvän psyykkisen sairauden välimaastossa. Työuupumus kyllä syntyy stressin kautta, mutta se muodostuu kuitenkin stressiä vakavammaksi tilaksi, jota kutsutaan masennuskriisiksi. (Vartiovaara 1996, 43.)

3.3 Työuupumus-käsitteen määrittelyä

Käsitteenä työuupumus on syntynyt kuvaamaan työelämän jaksamisongelmia. Käsite on saanut jonkin verran ristiriitaisen vastaanoton, koska toisaalta ollaan sitä mieltä, että työperäistä uupumusta ei ole olemassa ja toisaalta sitä mieltä, että työuupumuksesta on tullut yleisnimike kaikenlaiselle oirehtimiselle. Uupumukselle ei olekaan olemassa yhtä ainoata hyväksyttyä määritelmää tai näkemystä (Kinnunen ym. 2005, 38, 52). Seuraavaksi esittelen tässä tutkimuksessa käytettävän työuupumuksen määritelmän, joka on Christina Maslacin muodostama ja sen jälkeen esittelen myös muita työuupumuksen määritelmiä

3.3.1 Uupumuksen määritelmä

Christina Maslach on muodostanut työssä uupumiselle myös spesifin määritelmän, joka on ehkä eniten käytetty uupumuksen määritelmä. Maslach jakaa työuupumuksen kolmeen tasoon. Ensimmäinen niistä on emotionaalinen uupumus ja tuolloin ihminen tuntee olevansa lopen uupunut eikä usko tilanteen muuttuvan paremmaksi. Tuolloin uupunut saattaa tuntea itsensä yhtä väsyneeksi aamulla herätessään kuin illalla nukkumaan mennessään. Hänellä ei ole energiaa tavata muita ihmisiä tai ryhtyä minkäänlaisiin projekteihin. (Maslach ym. 1997, 17.)

Toinen uupumuksen taso on kyynisyys. Kun uupunut tulee kyyniseksi, hänen suhteutumisensa työhön ja työtovereihin muuttuu kylmäksi ja etäiseksi. Hän pyrkii minimoimaan osallistumisensa työhönsä ja saattaa jopa luopua periaatteistaan. Kyynisyys on keino yrittää suojata itseään väsymykseltä ja pettymykseltä. Hän ajattelee, että on turvallisempaa olla välinpitämätön varsinkin, kun tulevaisuus vaikuttaa epävarmalta. Tällainen negatiivinen asennoituminen kuitenkin tuhoaa ihmisen hyvinvointia ja mahdollisuutta työskennellä tehokkaasti. (Maslach ym. 1997, 18.)

Kolmas uupumuksen taso on ammatillisen tehokkuuden lasku ammatillisen itsetunnon laskuna. Kun ihminen tuntee itsensä tehottomaksi, hän tuntee yhä enemmän riittämättömyyttä. Kaikki uudet projektit näyttävät ylivoimaisilta ja usko omiin kykyihin katoaa. (Maslach ym. 1997, 18.)

Tämä Maslachin määritelmä on siis suosituin uupumuksen määritelmä ja sen suosio perustuu osin siihen, että Maslach on työtiiminsä kanssa kehittänyt helppokäyttöisen kyselypohjaisen mittausmenetelmän (Maslach Burnout Inventory, MBI) mittaamaan työuupumuksen tasoja. Myöhemmin on kehitetty myös muita saman tyyllisiä menetelmiä, joista Suomessa tunnetuin on Bergen Burnout Indicator. Se muodostuu 15 osasta ja sekin perustuu uupumuksen kolmen ulottuvuuden määritelmään. (Kinnunen ym. 2005, 40.)

3.3.2 Muita määritelmiä

Työuupumuksen voi määritellä myös ainakin kolmella muulla eri tavalla kuin edellä esitelty Maslachin määritelmä. Ensimmäisen määritelmän mukaan uupumus on seurausta pitkäkestoisesta väsymyksestä, masennuksesta ja turhautumisesta, jotka johtuvat siitä, että yksilö on sitoutunut sellaisiin tehtäviin, jotka eivät tyydytä hänen kunnianhimoisia pyrkimyksiään (Kinnunen ym. 2005, 38, Freudenbergin & Richelsonin 1980 mukaan).

Toisessa määritelmässä työuupumusta kuvataan tunneperäisenä reaktiona, joka liittyy työhön liittyviin stressitekijöihin (Kinnunen ym. 2005, 39, Chernissin 1980 mukaan). Tämän määritelmän mukaan työuupumuksessa on kyse prosessista, jossa epätasapaino työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä aiheuttaa reaktion, johon kuuluu ahdistusta, jännittyneisyyttä, väsymystä sekä uupumusta. Tämä johtaa muutoksiin yksilön asenteissa ja käyttäytymisessä, jolloin esimerkiksi depersonalisaatio lisääntyy eli yksilö alkaa suhtautua kyynisen välinpitämättömästi asiakkaita ja heidän ongelmiaan kohtaan. Tämän määritelmän mukaan työuupumus on kolmivaiheinen prosessi, jolloin yksilö reagoi stressiin ja kuormitukseen etäännyttäen psykologisesti työstään. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

Kolmas uupumuksen määritelmä kuvaa uupumusta fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen tilana, joka johtuu pitkäaikaisista sitoutumisista vaativiin tilanteisiin (Kinnunen ym. 2005, Pinesin 1993 mukaan). Tilanteet muodostuvat vaativiksi, koska yksilöllä on suuria odotuksia ja krooninen stressi ja uupumukseen liittyy avuttomuuden ja toivottomuuden tunteita. Mielenkiinto työtä ja elämää kohtaan katoaa. Minäkäsitys muuttuu kielteiseksi, samoin myös asennoituminen työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Tämän määritelmän mukaan erityisesti hoitotyötä tekevät ovat alttiita uupumukselle, koska heillä on suuri halu auttaa muita ihmisiä ja he uskovat työn antavan merkityksen elämälleen. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

3.3.3 Lääketieteen määritelmä

Lääketieteen diagnostinen määritelmä uupumukselle perustuu kansainväliseen tautiluokitukseen (ICD-10; International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems), jonka avulla lääkärit tulkitsevat uupumuksen oireita. Työuupumusta ei

luokitella mielenterveyshäiriöihin, vaan se kuuluu diagnoosiryhmään Z, johon kuuluu tekijöitä, jotka vaikuttavat terveydentilaan ja yhteydenottoihin terveystalveluiden tuottajiin. Työuupumus (Z73) on oireenmukainen diagnoosi, joka oikeuttaa sellaisenaan maksimissaan lyhyisiin sairauspäiväraahakorvauksiin. Jos uupumus aiheuttaa pitkittynyttä työkyvyttömyyttä ja kestää yli kaksi viikkoa, kyseessä on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö (F diagnoosiryhmä). Tällöin usein diagnosoidaan masennus ja lääketieteessä työuupumus liitetäänkin usein masennuksen osatekijäksi. (Kinnunen ym. 2005, 48.)

3.4 Työuupumus Suomessa

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 1997 jo puolet Suomen työikäisestä väestöstä koki jonkin asteista työuupumusta. Vakavaa työuupumusta koki seitsemän prosenttia työikäisestä väestöstä. Suhteutettuna työvoiman määrään noin 165 000 henkilöä koki vakavaa työuupumusta. Tutkimuksen mukaan työssä uupuminen oli yleisintä maa- ja metsätaloudessa, koulutuksessa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. (Työterveyslaitos 2000, 119-120.) Työterveyslaitos jakaa uupumuksen oireet kolmeen osaan, joita ovat väsymys, kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen tehokkuus (Työterveyslaitos 1997, 16), joka on Christina Maslachin muodostama uupumuksen määritelmä.

Työuupumuksen yleisyydessä ei ole Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan suuriakaan eroja miesten ja naisten välillä. Naisilla on kuitenkin hieman enemmän väsymysoireistona ilmenevää työuupumusta kuin miehillä. Myös eri ikäryhmissä uupumusta on lähes saman verran koko väestössä. Poikkeuksen tekee yli 55-vuotiaiden ikäryhmä, joiden keskuudessa uupumusta on jonkin verran enemmän kuin muilla. (Työterveyslaitos 2000, 123-124.) Eniten uupumusta on niillä henkilöillä, joiden työpaikoilla on tehty työn epävarmuutta ja kuormittavuutta lisääviä henkilösaneerauksia kuten irtisanomisia, henkilöstömäärän supistamisia, lomautuksia sekä sijaisuuksien täyttämättä jättämisistä. Myös johtamisen ja esimiestyön puutteet, tuen puute esimiehiltä ja työtovereilta sekä työyhteisön ongelmat ovat työuupumusta aiheuttavia tekijöitä. (Työterveyslaitos 2000, 122.)

Työterveyslaitoksen (1997, 19) mukaan peruskoulutuksella ei ole yhteyttä uupumuksen määrään. Sen sijaan uupumusasteinen väsymys vaihtelee peruskoulutukseltaan erilaisissa

ryhmissä. Esimerkiksi lukion käyneistä kokee jonkin verran tai paljon suurempi osa väsymystä kuin toisenlaisen peruskoulutuksen saaneista. Kokonaisuudessaan työuupumuksen yleisyys vaihtelee ammatillisen koulutuksen mukaan. Eniten voimakasta uupumusta on ilman ammattikoulutusta olevilla ja ammatillisen kurssin suorittaneilla (9-11%). Korkeakoulututkinnon suorittaneista kahdeksan prosenttia on voimakkaasti uupuneita. Korkeakoulututkinnon suorittaneista puolet ei koe työuupumuksen oireita, joten heidän joukossaan oireettomien osuus on suurin.

Suomessa on yleistä tehdä pitkää työpäivää. Työterveyslaitoksen (1997) mukaan yli 50-tuntista työviikkoa teki vuonna 1997 noin 23 prosenttia työikäisistä. Kuusi prosenttia työikäisistä teki jopa 65-84 – tuntisia työviikkoja. Myös päätoimeen liittyvät kotona tehdyt työt laskettiin työaikaan kuuluvaksi. Työuupumus vaihtelee jonkin verran työajasta ja työvuorojärjestelmästä riippuen. Uupumusasteinen väsymys on jonkin verran yleisempää niillä, jotka työskentelevät kaksivuorotyössä kuin kolmivuorotyössä. Väsymys on yleisintä niillä, jotka työskentelevät yötyössä ja muussa epäsäännöllisessä työssä sekä työssä, joka ei asetu mihinkään tavalliseen työaikajärjestelmään. (Työterveyslaitos 1997, 22.) Uupuminen on yleisempää myös yli viisikymmentä tuntista työviikkoa tekevillä. (Työterveyslaitos 2000, 122.)

Tulevaisuudessa työuupumuksen esiintymiseen vaikuttaa ennakoitavat uudet kehityssuunnat. Työntekijöiden jaksamiseen tulee tulevaisuudessa varmasti vaikuttamaan työelämän polarisoituminen. Toisaalta syntyy hyvin resursoituja varmoja työsuhteita ja toisaalta taas niukasti resursoituja ja jatkuvuudeltaan epävarmoja työpaikkoja ja aloja. Työsuhteen jatkuvuuden epävarmuus ja luonne ovat työuupumuksen todennäköisyyttä lisäävä tekijä. Lisäksi myös mahdolliset tulevaisuuden suuret rakennemuutokset tulevat todennäköisesti lisäämään työuupumusta joillakin aloilla. Ennakoitu työvoimapula monilla aloilla saattaa muuttaa nykyisen työttömyyden tai resurssiniukkuuden uudenlaiseksi työssä jaksamista uhkaavaksi riskiksi. Myös tietointensiivisyyden lisääntyminen työelämässä muuttaa töiden sisältöä, työyhteisöiden toimintaa ja työkuulttuureita. Toisaalta kehitys saattaa rikastuttaa työtä ja lisätä työn vapautta ja kehitysmahdollisuuksia, mutta toisaalta tietotekniikan käytön lisääntyminen, tekniikan käytettävyyden ongelmat sekä nopeat muutokset voivat lisätä työuupumista tavoilla, joista on toistaiseksi melko vähän tietoa. (Työterveyslaitos 2000, 125.)

3.5 Työuupumuksen arviointi ja kehittyminen

Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella on tehty tutkimus vuonna 2004 työuupumuksen kehittämisestä ja intervention vaikutuksesta. Tutkimuksessa keskityttiin ensinnäkin siihen, millaisia syitä uupuneet liittävät uupumuksen syntymiseen. Toiseksi selvitettiin, miten kuntoutus vaikuttaa uupumiseen sekä muihin elämäntilanteisiin ja miten kuntoutujat kokevat hyötynsä kuntoutuksesta. Viidesosa tutkimukseen osallistuneista oli vakavasti uupuneita ja kaksi kolmesta vähintään jonkin verran uupuneita. (Kinnunen ym. 2004, 43.)

Tutkimuksen mukaan keskeisempiä yksilöön itseensä liittyviä uupumuksen aiheuttajia ovat vaikeus rajata töitä ja sanoa ei, liika vaativuus työn suhteen, syyllisyyden tunteet vanhempana ja aviopuolisona sekä se, että työtä pidetään liian keskeisenä elämän sisältönä. Yksilön ulkopuolisia uupumuksen aiheuttajia puolestaan ovat työmäärä ja työolot, yksityiselämän sosiaaliset suhteet, työelämän sosiaaliset suhteet sekä johtaminen työpaikalla. Työoloihin liittyvät tekijät olivat sellaisia kuin liiallinen työmäärä, uusiin työtehtäviin siirtyminen, jatkuvat muutokset organisaatiossa, työkuvan laajuus sekä työn vastuullisuus. (Kinnunen ym. 2004, 45-46.)

Työuupumisen kehittämisessä tässä tutkimuksessa päädyttiin sellaiseen malliin, jossa työuupuminen kehittyy seuraavanlaisen prosessin kautta: Aluksi yksilö ei pysty käsittelemään pettymyksiä, koska ne ovat hänelle ylivoimaisia. Sen jälkeen hän alkaa etäännyä muista ja yrittää jaksaa pyytämättä apua. Ihminen alkaa myös syyllistää itseään ja nähdä itsensä kielteisellä tavalla ja tätä tapahtuu sekä työ- että yksityiselämän eri tilanteissa. Tästä siirrytään toivottomuuteen ja avuttomuuteen, joka ilmenee depressiona. Depressiivinen henkilö luovuttaa, mutta uupunut pyrkii ylläpitämään toimintakykyään eläen vaikeassa tilanteessa. Toisaalta hän yrittää pärjätä ja ponnistella ja toisaalta hän tuntee suunnatonta uupumusta, jolle ei voi antaa periksi. (Kinnunen ym. 2004, 51.)

Tutkimuksessa selvitettiin myös kuntoutuksen vaikutusta uupumuksesta selviytymisessä. Tutkimukseen osallistui sekä yksilö-, että työyhteisömuotoiseen kuntoutukseen osallistuneita ja nämä kuntoutusprosessit olivat nimeltään Virveli (Vireyttä ja elinvoimaa työelämään) ja Tyk (Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus). Virveli oli tarkoitettu henkisesti työssään rasittuneille ja se oli lääkinnällistä kuntoutusta. Tyk - kuntoutus oli puolestaan niille, joiden

työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden tai vamman vuoksi heikentyneet. (Kinnunen ym. 2004, 81.)

Tutkimuksen aikana havaittiin, että kuntoutus vaikutti positiivisesti kuntoutujien kokemaan hyvinvointiin eli uupumusasteiseen väsymykseen, työtyytyväisyyteen, elämäntyytyväisyyteen, masennukseen sekä terveyteen liittyvään elämänlaatuun, mutta myös yksilöllisiin voimavaroihin eli elämänhallinnan tunteeseen. Uupumusasteinen väsymys väheni kuntoutuksen aikana yksilö - Tyk ja työyhteisö – Virveli kuntoutujilla. Työn vaatimuksissa ja voimavaroissa tapahtui ainoastaan hieman muutoksia kuntoutusprosessin aikana, mikä viittaa siihen, ettei kuntoutus ole vaikuttanut itse työpaikoilla. (Kinnunen ym. 2004, 82-83.)

Tutkimuksessa vertailut kuntoutusmuodot erosivat toisistaan koetussa työuupumuksessa, masentuneisuudessa ja elämäntyytyväisyydessä, mutta myös elämänhallinnan tunteessa sekä stressinhallintakeinoissa. Työyhteisö – Virveli – kuntoutujilla uupumusasteinen väsymys vähentyi ja he kokivat, että heidän työkykynsä, vaikutusmahdollisuutensa työhön ja työpaikan ilmapiiri paranivat. Yksilö – Tyk – kuntoutujilla ammatillinen itsetunto kohentui ja työn ja perheen välinen ristiriita vähentyi. Työyhteisöön kohdistunut kuntoutus antoi parempia tuloksia kuin yksilöihin kohdistunut, mikä osoittaa, että jatkossakin olisi kannattavaa kohdistaa kuntoutus aiempaa laajemmin työyhteisöihin. (Kinnunen ym. 2004, 85.)

3.6 Työuupumus ja työn imu

Jari Hakanen (2004, 13) on tehnyt ensimmäisen työuupumuksesta tehdyn väitöskirjan. Hänen tutkimuksensa koostui sekä laajasta kvantitatiivisesta aineistosta että teemahaastatteluista.

Hakasen tutkimuksen mukaan työuupumuksen syntymisen juuret voivat olla peräisin jopa vuosikymmenten takaisissa työsuhteissa tai elämäntilanteissa. Hakasen mukaan heikot sosioekonomiset lähtökohdat lapsuudessa vaikuttavat mahdollisuuksiin kouluttautua, mikä taas vaikuttaa siihen millaisiin työtehtäviin pääsee. Ja jos joutuu työskentelemään heikoissa työoloissa ja yksitoikkaisissa työtehtävissä on muita suurempi todennäköisyys kokea

uupumisoireita. Hakasen tutkimuksen toinen tulos oli se, että epävakaa työura aiheuttaa heikompa hyvinvointia ja työn epävarmuus sekä heikko taloudellinen toimeentulo ovat selvässä yhteydessä työuupumukseen. (Hakanen 2004, 13.)

Hakasen mukaan yksityiselämällä ei ole suurtakaan vaikutusta työuupumisen syntymisessä. Yksilön elämän kriisit voivat aiheuttaa hetkittäistä alenemista keskittymiseen ja sosiaalisuuteen, mutta työuupumuksen syntymisen kannalta niillä ei ole suurtakaan merkitystä. Työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma. (Hakanen 2004, 130-133.) Hakanen tutki myös persoonallisten tekijöiden vaikutusta työuupumukseen ja selvitti sitä velvollisuuden ja koherenssin tunteiden avulla. Koherenssi on tunne, jolloin ihminen kokee elämän aikaisten sisäisten ja ulkoisten ärsykkeiden olevan jäsentyneitä, ennustettavia ja selitettäviä. Ihmisellä tulee olla myös voimavaroja näiden ärsykkeiden synnyttämien haasteiden kohtaamiseen. Yksilön tulisi kokea nämä haasteet sellaisiksi, että niihin kannattaa panostaa ja sitoutua. (Hakanen 2004, 139-142.) Velvollisuuden tunne on työuupumusta aiheuttava tekijä ainoastaan silloin kun työ on vaativaa. Mutta jos työn vaatimukset ovat kohtuullisia, se ei ole riskitekijä työuupumisen syntymisessä. Työolot ovat persoonallisuustekijöitä suurempi riski työuupumuksen syntymisessä. (Hakanen 2004, 13.)

Lisäksi Hakasen tutkimuksessa selvisi, että työuupumisen syntyyn vaikuttaa työura pitkällä aikavälillä, ei niinkään muut elämänongelmat ja vastoinkäymiset. Monille uupumusta aiheuttaa vuosikymmenten takaiset työolot, jotka ovat olleet kuluttavia ja rasittavia. Tällaisia voivat olla työpaikan saneeraukset tai työpaikan menetykset. Hakasen mukaan uupumisen syventyessä se alkaa vaikuttaa myös työelämän ulkopuoliseen elämään eli yksityiselämään. Usein uupuminen havaitaan ensimmäiseksi yksityiselämässä, sillä muun elämän voimavaroja sijoitetaan työhön, koska uupuneella on tunne, että hän ei selviä siitä muuten. Hakanen huomauttaakin, että olisi tärkeää saada tunnustusta ja arvostusta työssään siihen sijoitettujen voimavarojen vastineeksi, sillä se ehkäisee uupumuksen syntymistä. (Hakanen 2004, 14.)

Merkittävä tulos Hakasen tutkimuksessa oli työn imun käsitteen määrittely. Työn imu muodostuu kolmesta ulottuvuudesta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä työhön uppoutuminen. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä, ponnisteluna ja haluna panostaa työhön. Omistautuminen on työn haasteellisuuden kokemista ja ylpeyden tunnetta omasta työstään. Uppoutuminen ilmenee omaan työhön keskittymisenä ja sitä kautta koettuna nautintona.

Työn imu on työn positiivisia puolia kuvaava käsite ja sen avulla voidaan arvioida positiivista työhyvinvoinnin tilaa. Sen avulla kuva työhyvinvoinnista monipuolistuu ja syvenee. Hakasen tutkimuksessa työn imua koettiin erilaisissa ammattiryhmissä, mutta eniten sitä kokivat kuitenkin naiset, määräaikaiset työntekijät, pitkää työviikkoa tekevät sekä alle viisi tai yli 30 vuotta työssään toimineet henkilöt. (Hakanen 2004, 229, 245.)

Hakasen tuleekin sellaiseen johtopäätökseen tutkimuksensa perusteella, että on olemassa kaksi mahdollisuutta ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja työhön sekä työpaikkaan sitoutumista. Ensisijaisena tavoitteena organisaatiolla tulisi olla liian kovien työn vaatimusten vähentäminen. Toinen keino olisi työhyvinvoinnin lisääminen kehittämällä toimenpiteitä työn voimavarojen ja työn imun lisäämiseksi. Työn imua voisi lisätä työoloja ja sen energisoivia voimavaroja kehittämällä. (Hakanen 2004, 273-274.)

3.7 Voimavarojen säilyttäminen

Jari Hakanen (2004) käytti työuupumusta käsittelevässä väitöskirjassaan Stevan Hobfollin kehittämää voimavarojen säilyttämisteoriaa eli COR – teoriaa (conservation of resources theory). Teoria kuvaa uupumusta ihmisen elämässä kokonaisvaltaisena ilmiönä ja siksi se sopii tähänkin tutkimukseen, koska tutkin uupuneiden omia käsityksiä uupumiseen johtaneista syistä. COR – teorian avulla ei siis etsitä mitään tiettyjä syitä, vaan tarkastellaan uupumusta kokonaisvaltaisena ilmiönä. Teoria tarkastelee uupumusta resurssien säilyttämisen ja menettämisen kannalta ja siksi voisi olettaa, että teoriolla on merkitystä juuri työelämän epävarmuuden aikakaudella, kun resursseja menetetään usein nopeastikin. COR – teorian etu verrattuna syy- ja määritelmäpohjaisiin teorioihin on siinä, että se kuvaa kokonaisvaltaista prosessia.

Hakasen (2004, 218-219) mukaan Stevan Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria on hyvä keino tutkia työuupumuksen yksilöllisiä kehitysmalleja. Voimavarojen menettäminen, niiden menettämisen uhka tai voimavarojen sijoittaminen ilman vastineita, kuten onnistuminen, arvostus tai työn tunnustus, ovat kokemuksia, jotka jäsentävät työuupumuksen kehittymistä. Hakasen mukaan voimavarojen säilyttämisteoriassa on erityisen hyvää se, että sen avulla pystyy löytämään sen, mikä kaikille uupumisille ja yksilöllisille tarinoille on yhteistä.

COR – teorian ajatuksena on, että yksilö yrittää saavuttaa tai säilyttää sellaisia asioita, joita hän arvostaa. Nämä asiat ovat hänelle voimavaroja ja niitä on neljänlaisia. Ensimmäinen näistä voimavaroista on jokin aineellinen objekti, kuten talo tai muu omaisuus. Toinen voimavaran lähde on olosuhde, joka voi olla esimerkiksi pysyvä työpaikka, hyvät työolot, tukea antavat sosiaaliset suhteet tai hyvä avioliitto. Kolmas voimavaran lähde on yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten itsearvostus ja sosiaaliset taidot. Neljäntenä voimavaran lähteenä yksilöllä ovat erilaiset energian muodot, joita voivat olla tieto, raha, henkiset energiat tai valta. (Hätinen ja Kinnunen 2002, Hobfollin 1989, 1993, 2001, 277 mukaan, Hakanen 2004, 170, Hobfollin 1989, 1998, 2001 mukaan)

Yksilö pyrkii saavuttamaan sellaisia voimavaroja, joita hänellä ei vielä ole ja säilyttämään sellaisia, joita hänellä jo on. Yksilöt myös vaalivat voimavarojaan käyttäytymällä siten, että heidän voimavaransa ovat parhaalla mahdollisella tavalla käytössä. Suurilla stressitekijöillä on huomattava vaikutus voimavarojen hankkimiseen ja suojeluun, mutta jo pienemmätkin hankaluudet ja vastoinkäymiset voivat yhdessä aiheuttaa alenemista ihmisten kyvyssä käyttää ja säilyttää voimavarojaan. Vaikka yksilöllä ei olisikaan stressiä, hän pyrkii silti kasvattamaan voimavarojaan. Hobfollin mukaan yksilö stressaantuu sellaisissa olosuhteissa, joissa hän kohtaa uhkan voimavarojen menetyksestä tai hän todella kokee sellaisen tilanteen, jossa hän menettää voimavarojaan. Lisäksi stressiä voi aiheuttaa epäonnistuminen jonkin tärkeän voimavaran saavuttamisessa tai tilanne, jossa yksilö sijoittaa voimavarojaan johonkin, mistä hän ei kuitenkaan saa odottamaansa vastinetta. (Hobfoll 1998, 55.)

COR – teoriassa on kaksi tärkeää periaatetta, joista on johdettu neljä seurauslausetta. Ensimmäisen periaatteen mukaan voimavaran menettämisen on yksilön hyvinvoinnille huomattavampi merkitys kuin voimavaran saavuttamisella. Toisen periaatteen mukaan yksilön on sijoitettava voimavarojaan, jotta hän pystyy suojautumaan voimavarojen menetykseltä, elpyäkseen voimavarojen menetyksistä sekä saavuttaakseen uusia voimavaroja. (Hobfoll 1998, 62, 73.)

Ensimmäisen seurauslauseen mukaan sellaiset yksilöt, joilla on paljon voimavaroja, eivät ole niin puolustuskyvyttömiä menettäessään joitakin voimavarojaan ja pystyvät paremmin saavuttamaan myös uusia voimavaroja. Sitä vastoin ne, joilla ei ole niin paljon voimavaroja, ovat huomattavan paljon haavoittuvampia voimavaroja menettäessään eivätkä myöskään pysty niin hyvin saavuttamaan uusia voimavaroja. Toisen seurauslauseen mukaan ne, joilla on

heikommat voimavarat, ovat alttiimpia menetyksille ja heillä myös alkuperäinen menetys aiheuttaa todennäköisesti myös tulevaisuudessa menetyksiä. (Hobfoll 1998, 80-81.)

Kolmannen seurauslauseen mukaan ne, joilla on voimavaroja, ovat kyvykkäämpiä myös saavuttamaan voimavaroja ja alkuperäinen voimavarojen saavuttaminen auttaa myös myöhemmissä saavutuksissa. Koska menetykset ovat saavutuksia tärkeämpiä, menetysten kierteet ovat hyvinvoinnille merkityksellisempiä kuin saavutusten kierteet. Neljännen seurauslauseen mukaan ne, joilla puuttuu voimavaroja, välttävät myös riskien ottamista, koska haluavat välttää jäljellä olevien voimavarojen menetyksiä. He ovat siis muita varovaisempia sijoittamaan voimavarojaan. (Hobfoll 1998, 82-83.)

COR- teorian mukaan yksilö sairastuu työuupumukseen, kun hän menettää voimavarojaan. Menetys muodostuu emotionaalisen, kognitiivisen ja fyysisen väsymyksen yhdistelmänä ja se johtaa masennukseen, sekä avuttomuuden ja toivottomuuden tunteeseen. Työuupumus syntyy, kun jokainen edellinen voimavarojen menetys johtaa uusiin voimavarojen menetyksiin, joiden säilyttäminen olisi kuitenkin äärimmäisen tärkeää uusien voimavarojen menetystä uhkaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. (Hätinen ja Kinnunen 2002, Hobfollin 1989, 1993, 2001, 278 mukaan.)

4. AINEISTO JA METODOLOGISET RATKAISUT

4.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen empiirinen osa muodostuu kahdesta erityyppisestä kvalitatiivisesta aineistosta. Ensimmäinen aineisto koostuu kolmesta haastattelusta. Ensimmäinen haastattelu on 54-vuotiaalta mieheltä, joka on työskennellyt laboratoriotyöntekijänä ja jäänyt uupumuksen vuoksi sairauseläkkeelle. Toinen haastattelu on 28-vuotiaalta naiselta, joka on toiminut liikunnanohjaajana sekä työskennellyt ravintola-alalla. Hän on ollut haastatteluhetkellä työelämästä poissa neljä ja puoli vuotta. Kolmas haastattelu on 45-vuotiaalta naiselta, joka on työskennellyt hoitoalalla 22 vuotta ja hän on haastatteluhetkellä aloittanut juuri uudelleen työt uupumuksensa jälkeen.

Toinen aineistoni koostuu neljästä omaelämäkerrallisesta kirjoituksesta. Ensimmäinen kirjoitus on 30-vuotiaalta naiselta, joka on suorittanut kaksi tutkintoa ja työskennellyt IT-alalla. Toinen kirjoitus on 44-vuotiaalta naiselta, joka on työskennellyt kouluttajana. Hän on jäänyt pois työstä 40-vuotiaana ja on kirjoitushetkellä työtön. Kolmas kirjoitus on 52-vuotiaalta naiselta, joka on työskennellyt hoitoalalla koko ikänsä ja kärsinyt usean vuoden ajan uupumisesta, mutta ollut kirjoitushetkellä jo työelämässä hetken aikaa tehden osa-aikaista työtä. Neljäs kirjoittaja on 55-vuotias nainen, joka työskentelee toimistotyöntekijänä, mutta on juuri kirjoitushetkellä jäänyt sairauslomalle uupumuksen takia.

Tutkimuksen kuluessa joudun huomioimaan sen, että aineistot ovat erilaisia. Haastattelut ovat syntyneet tutkijaehtoisesti, sillä haastatteliija on jakanut kysymykset tiettyihin teemoihin. Elämäkerta – aineisto on sen sijaan syntynyt omaehtoisesti, sillä kirjoittajat ovat saaneet valita, mistä asioista kirjoittavat, vaikka olenkin laittanut kirjoituskehotukseen joitakin aiheita, mistä he voisivat kirjoittaa. Kaikilla on kuitenkin ollut mahdollisuus valita itse, miten ja mistä kirjoittavat. Aineistoni on painottunut hyvin paljon naisten kokemuksiin, sillä kaikki omaelämäkerralliset kirjoitukset ovat naisilta ja haastatteluista kaksi on naisilta ja ainoastaan yksi mieheltä.

4.1.1 Haastattelut

Tutkimusta varten haastateltiin kolmea henkilöä kevään 2004 aikana. Haastattelurungon teki tutkija Marja Kaskisaari ja hän myös suoritti haastattelut. Yhdessä haastattelussa olin myös itse mukana. Haastatteluista kaksi suoritettiin Jyväskylässä Suvimäen Klubitalolla, joka on mielenterveyskuntoutujien ja talon henkilökunnan muodostama yhteisö. Klubitalolla pyritään tukemaan kuntoutujien selviytymistä elämässä ilman sairaanhoitoa sekä parantamaan heidän taloudellista, sosiaalista ja ammatillista asemaansa yhteiskunnassa.

Haastattelut olivat teemahaastatteluja, eli niissä oli haastattelijan etukäteen määrittämiä teemoja. Teemahaastattelussa haastatteliija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teemat tulevat läpikäytyksi, mutta kysymysten muodolla ja järjestyksellä ei ole niin suurta merkitystä kuin esimerkiksi puolistrukturoidussa haastattelussa. Haastatteluissa käytyjä teemoja olivat muun muassa:

- työuupumuksen tausta ja kokemus
- sosiaaliset suhteet
- uupumuksen kokeminen
- tunteet suhteessa ammattitaitoon
- tulevaisuus

4.1.2 Tukiasema.net ja elämäkerrat

Elämäkerrat olen kerännyt julkaisemalla internetissä kirjoituskehotuksen. Laitoin ilmoituksen osoitteeseen www.tukiasema.net/keskustelu ja keskusteluista laitoin sen masennus osioon. Tukiasema.net on tiedotus-, ohjaus-, neuvonta- ja tukipalvelu ja suurin osa sen työntekijöistä on mielenterveysalan ammattilaisia, jotka työskentelevät vapaaehtoisina verkkoauttajina. Tutkiasema.net:n toiminta on uraa uurtavaa, koska aikaisemmin ei ole samoissa määrin tarjottu internetin välityksellä mielenterveyspalveluita. Toiminnan päätavoitteena on mielenterveyden ja henkisen jaksamisen edistäminen ja elämänlaadun parantaminen.

Sivuilla löytyy palveluita, jotka perustuvat ammattiapuun sekä vertaistukeen ja sen tämän hetkisiä palveluita ovat artikkelit, uutiset sekä kirjavinkit asiantiedon jakamiseksi. Artikkeleiden kirjoittajat ovat psykiatrian alan ammattilaisia. Lisäksi tukiasema.net:ssä on kysymyspalsta, jolla sivustoilla vierailevat voivat tehdä asiantuntijoille kysymyksiä sekä erittäin laaja keskustelupalsta, nettipäiväkirjoja ja omatarinoita, jotta lukijat saisivat niistä vertaisapua. Sivuilla on myös linkkejä ja tietoa auttavista tahoista.

Tukiasema.net:iin on rekisteröitynyt lähes 22700 käyttäjää ja sen vuoksi sen kautta oli hyvä kerätä aineistoa, koska ilmoitukseni saavutti niin suuren määrän lukijoita. Laitoin ilmoitukseni (LIITE 1) sivuille 16. tammikuuta 2006 ja kahden viikon aikana sen oli lukenut yli 500 henkilöä ja olin saanut neljä omaelämäkerrallista kirjoitusta uupumuksesta. Laitoin ilmoitukseeni joitakin aiheita, mistä uupuneet voisivat kirjoittaa:

- miten uupuminen koettu
- mikä aiheutti sen
- mikä tekijät työssä ovat johtaneet uupumiseen

- miltä uupuminen ja työstä poisjääminen tuntui
- mikä edistänyt toipumista

Lisäksi kuitenkin kirjoitin näiden olevan vain joitakin aiheita ja kehotin heitä kirjoittamaan kuten he itse haluavat.

Kaikki neljä kirjoittajaa antoivat minulle yhteystietonsa, jotta voisin ottaa heihin tarvittaessa yhteyttä myöhemminkin, jos tarvitsen jotain tarkempaa tietoa, mitä ei tule ilmi omaelämäkerrallisissa kirjoituksissa.

	Sukupuoli ja ikä	Työn kuvaus	Työssä/ei?
Henkilö 1	Mies, 54 vuotta	Laboratoriotyöntekijä	Sairaseläkkeellä
Henkilö 2	Nainen, 45 vuotta	Hoitotyöntekijä	Työssä
Henkilö 3	Nainen, 28 vuotta	Liikunnan ohjaaja, ravintola-alalla	Sairauslomalla
Henkilö 4	Nainen, 30 vuotta	IT-alalla	Opiskelee
Henkilö 5	Nainen, 43 vuotta	Kouluttaja	Työtön
Henkilö 6	Nainen, 52 vuotta	Hoitotyöntekijä	Osa-aikatyössä
Henkilö 7	Nainen, 55 vuotta	Toimistotyöntekijä	Sairauslomalla

Taulukko 1. *Haastateltujen ja omaelämäkerrallisten kirjoitusten kirjoittajien taustatiedot.*

4.2 Haastattelut ja elämäkerrat aineistona

Haastattelua on pidetty ainutkertaisena tiedonkeruumenetelmänä, koska sen aikana ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Etuna haastattelussa on se, että se on tiedonkeruumenetelmänä joustava tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelussa on mahdollista säädellä käsiteltävien aiheiden järjestystä sekä suurempi mahdollisuus tulkita aiheita kuin esimerkiksi postikyselyissä. Haastattelujen käyttöä tutkimusaineiston

keräämisessä voi perustella ainakin sillä, että haastatteluissa on mahdollisuus selventää saatuja vastauksia sekä syventää saatavia tietoja esimerkiksi pyytämällä perustelemaan esitettyjä mielipiteitä ja esittämällä lisäkysymyksiä. Haastattelun aikana on mahdollista nähdä myös puhuja sekä hänen eleensä ja ilmeensä, jolloin puheen tulosta voi sijoittaa laajempaan kontekstiin. Lisäksi haastateltava saattaa kertoakin itsestään ja aiheesta laajemmin kuin tutkija on etukäteen ennakoanut. (Hirsijärvi ym. 1997, 192.)

Haastattelun huonoina puolina puolestaan pidetään sitä, että niiden suunnittelu ja tekeminen vievät hyvin paljon aikaa. Voidaan myös ajatella, että haastatteluun liittyisi monia virhelähteitä, jotka voivat johtua haastattelijasta, haastateltavasta tai haastattelutilanteesta. Esimerkiksi haastattelutilanne voi tuntua liian pelottavalta tai uhkaavalta haastateltavasta. On myös huomioitava, että haastateltavat saattavat antaa sellaisia vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia. (Hirsijärvi ym. 1997, 193.)

Elämäkerrat ovat aineistoa, joissa ihmiset itse päättävät millaisista asioista he kertovat. Elämäkertoissa kirjoitetaan usein, mikä kirjoittajille on ollut tärkeää, miten jokin asia on koettu tai miten vaikeista tilanteista tai elämäntilanteista on selvitty. Elämäkertojen haittana on pidetty sitä, että tutkittava ei saata muistaa kaikkia oleellisia asioita tai hän muistaa ne väärin. (Hirsijärvi 1997, 205.) Elämäkertojen parhaimpana puolena pidetään puolestaan sitä, että niissä näkyy niin hyvin, miten ihmiset itse kertovat kokevansa elämänsä ja sen mahdolliset ongelmat. Niissä kukaan muu kuin kirjoittaja ei tee kirjallisia tulkintoja eikä niissä ole tutkijan ja tutkittavan välistä vuorovaikutussuhdetta. (Eskola & Suoranta 2001, 122.)

4.3 Aineiston analyysin välineitä

4.3.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Eskola ym. (2001, 18) kirjoittavat, että laadulliselle tutkimukselle on ominaista tapausten pieni määrä, jotka pyritään analysoimaan niin perusteellisesti kuin mahdollista. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston tieteellisyyden kriteeri ei olekaan aineiston määrässä vaan siinä, kuinka hyvin ja kattavasti tutkija onnistuu käsitteellistämässä. Tutkijan tulee myös sijoittaa

tutkimuskohteensa yhteiskunnallisiin yhteyksiinsä ja antaa siitä historiallisesti mahdollisimman tarkka kuva.

Yksi hyvin yleinen kysymys, joka liittyy laadulliseen tutkimukseen, on aineiston koko ja kattavuus. Vaikka tapausten määrä onkin yleensä pieni laadullisessa tutkimuksessa, saattaa aineiston määrä sinällään olla hyvinkin suuri, jopa monia satoja sivuja tekstiä. Eskola ym. (2001, 61-62) ovatkin sitä mieltä, ettei laadullisessa tutkimuksessa ole suurta merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta, kuinka suuri aineisto on. Aineiston tehtävänä onkin ensisijaisesti toimia tutkijan välineenä hänen rakentaessaan käsitteellistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Tärkeää on muistaa, ettei laadullisessa tutkimuksessa ole tarkoitus vain kertoa aineistosta vaan muodostaa sen avulla teoreettisesti kestäviä näkökulmia.

4.3.2 Teemoittelu

Sekä haastattelut että elämäkerrat analysoin teemoittelun avulla. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelman kannalta tärkeitä teemoja, joiden esiintymistiheyttä ja ilmenemistä aineistossa vertaillaan. (Eskola & Suoranta 2001, 174.) Hirsijärvi ym. (2000, 173) määrittelevät teemoittelun siten, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia piirteitä, jotka tulevat esiin aineistossa useamman tutkittavan kohdalla. Ne saattavat olla teemahaastattelun teemoja tai muita teemoja, jotka nousevat esiin lähtökohtateemoista. Analyysissa tehdyt teemat ovat tutkijan tekemiä tulkintoja siitä, mitä haastateltavat ovat sanoneet.

Tämän tutkimuksen analyysi on kaksivaiheinen. Ensin olen tarkastellut aineistoa siten, että olen selvittänyt millaisia teemoja aineistosta on löytynyt. Eli olen etsinyt yleisiä teemoja, jotka tähän tutkimukseen osallistuneet uupuneet ovat mieltäneet työuupumuksen syiksi. Olen siis etsinyt aineistoista uupuneiden itsensä määrittelemiä syitä uupumukseen, toisin sanoen olen muodostanut uupuneiden omia työuupumuksen määritelmiä. Sen jälkeen olen tarkastellut näitä teemoja voimavarojen säilyttämisteorian avulla siten, että olen käynyt jokaisen tähän tutkimukseen osallistuneen haastattelun ja omaelämäkerrallisen kirjoituksen läpi ja tarkastellut, millaisia työuupumukseen johtaneita voimavarojen menetyksiä näillä henkilöillä on ollut.

5. AINEISTON ANALYYSI

5.1 Työn epävarmuustekijät

”Ja sitten siinä on kaikkee semmostakin, kun meidän päiväkotia meinattiin lopettaa. Niin se taistelu. Mä siinä aika vahvasti olin mukana. Et sitä ei lopetettaisi, yritin vaikuttaa poliittisiin päättäjiin ja muuta tämmöistä kaikkee. Ja sitten niin kun tavallaan kaikki se oli minusta hirveen uuvuttavaa... Se vuosi oli kyllä todella raskas vuosi. Koko vuoden niin kuin odotettiin. Ensin oltiin kaksikymmentä vuotta oltu siinä ja sitten tuli se remontti. Sitten tuleekin tämä, se että pistetäänkin pois ja kuitenkin niin kun, että kuitenkin hyvää työtä tekee ja tällä tavalla näin...Että se oli hirveä, tosi raskas vuosi.”

Henkilö 1

”Mulla on ollut monta eri paikkaa. Just semmosia lyhyitä työsuhteita. Että siinähan se, se ehkä onkin tehnyt rasittavaksi, että joka vuosi on aina täytynyt toivoa, että toivottavasti nyt saan sen paikan ja toivottavasti saan pitää sen paikan.”

Henkilö 3

”Viime aikoina on tuntunut, että hänen (esimiehen) silmissä on kiilunut vain halpa, hyvä, tehokas työvoima mitään säästämättä. Eli tehostetaan työtä loputtomiin, jos saataisiin säästettyä kuluja; jos vanhat työntekijät, asiantuntijat eivät tahdissa jaksa, vaihdetaan heidät nuoriin, vastavalmistuneisiin opiskelijoihin, jotka tekevät töitä halvalla.”

Henkilö 4

Näissä sitaateissa näkyy hyvin se, miten epävarmuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa stressiä työntekijöille. Ensimmäisellä henkilöllä huolena on ollut se, jatkuuko hänen työsuhteensa, koska hänen koko työpaikkansa on ollut lopetusuhan alla. Toisessa sitaatissa henkilöllä on ollut vain pätkätöitä ja hän kokee sen raskaaksi, kun ei ole voinut olla varma työsuhteen jatkumisesta tai seuraavasta työpaikasta. Kolmannen sitaatin henkilöä stressaa työssä se, että esimies haluaa tehostaa työtä suunnattomasti, jolloin työntekijöillä on pelko joutua irtisanotuksi, jos he eivät olekaan työn johdon mielestä tarpeeksi joustavia ja tehokkaita.

Työelämän epävarmuuden määritelmä liittyykin juuri työn menettämisen pelkoon. Mauno ym. (2005, 168-171) kirjoittavat työelämän epävarmuudella olevan ainakin kolme määritelmää ja niihin kaikkiin liittyy pelko työpaikan menettamisestä. Ensimmäisen määritelmän mukaan epävarmuus syntyy työttömyyden uhkasta. Toisessa määritelmässä korostuvat organisaatiomuutokset kuten lomautukset tai työsuhteiden osa-aikaistamiset, mutta tähänkin epävarmuuden määritelmään liittyy pelko työpaikan menetyksestä. Kolmannen määritelmän mukaan työn epävarmuus tarkoittaa työsuhteen määräaikaaisuutta, jossa siis siinäkin on läsnä pelko työn menetyksestä. Samantyylinen on myös Happonen ym. (2000, 67) työelämän epävarmuuden määritelmä. Heidän mukaansa epävarmuuden kokeminen riippuu työssä tapahtuvista muutoksista sekä siitä, kuinka työntekijä kokee muutokset henkilökohtaiseksi uhkaksi.

Työelämä on epävakaistunut, koska työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä ei ole enää niin selkeää rajaa. On yhä yleisempää, että ihmisillä on aikoja, jolloin he eivät ole työmarkkinoiden ulkopuolella, mutta he eivät myöskään ole täystyöllistettyjä. Elämää ei pysty enää ennakoimaan niin hyvin kuin aikaisemmin ja on yleistä, että tehdään pätkätöitä tai ei olla kaiken aikaa työllistettynä. (Jokinen ym. 2005, 103-104, Beckin 1986, 222-236 mukaan.) Tällainen epävarmuus ja työn epäjatkuvuus voivat olla kuitenkin hyvin kuluttavia asioita ja olla jopa työuupumiseen johtavia syitä. Tämän tutkimukseen aineistossa juuri tuollainen epävarmuus työn jatkuvuudesta tai epätietoisuus seuraavasta työsuhteesta koettiin yhdeksi työuupumuksen syyksi. Mauno ym. (2005, 191-193) ovatkin sitä mieltä, että pätkätyöt aiheuttavat ongelmia työntekijöiden hyvinvoinnille, sillä he ovat usein organisaatioissa huonommassa asemassa kuin vakituiset työntekijät. Määräaikaiset työntekijät kokevat usein tulevansa kohdelluiksi epätasa-arvoisesti, mikä voi aiheuttaa kielteistä suhtautumista työtä kohtaan ja alentunutta terveyden kokemista. Tässä täytyy toki huomioida se, työskenteleekö työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa omasta tahdostaan vai ei. Kun määräaikaisuus on oma valinta, se ei aiheuta niin usein hyvinvoinnin ongelmia kuin vastentahtoisessa työn määräaikaaisuudessa.

”Ja se nyt on mitä vanhemmaksi käy, sitä ei jaksa enää... Olla hirveen joustava ja uusia tilanteita, kaikkia...”

Henkilö 2

”Mullakin kävi, niin että mua ei silloin opetettu, neuvottu, sanottiin vaan että kyllä sä osaat, tee vaan. Ei niin kun oppinut ikinä oikeen hallitseen niitä töitä silleen.”

Henkilö 3

”En saa kollegoilteni tukea, minua ei opasteta, ei neuvota missään ja kaikki tieto pitää onkia esiin. Tiedot saa käytettäväkseen vain, jos osaa kysyä oikean kysymyksen...Epävarmuus työn suhteen vaikuttaa sitten muille osa-alueille. Asunnon ostaminen on epävarmaa, kun ei tiedä onko jatkossa työtuloa, jolla maksaa lainan lyhennyksiä.”

Henkilö 4

”Projektin mukainen uusi tietojärjestelmä otettiin käyttöön viime lokakuussa ja sen jälkeen on ollut piru irti. Työn tekeminen on ollut suurimpien tulipalojen sammuttamista: myöhässä lähteneitä laskuja, asiakkaiden valituksia, vastaamattomia sähköposteja, lukematta jääneitä posteja avaamattomissa kirjekuorissa, virheiden selvittelyä, kyselyjä...Pöytäni on pullollaan erilaisia papereita, joita pitäisi lukea ja selvittää mihin keskeneräiseen työhön kukin liittyy.”

Henkilö 7

Yllä olevissa sitaateissa näkyy toisenlaista epävarmuutta. Ensimmäisen sitaatin henkilö kokee, että on kuluttavaa joutua työssä kaiken aikaa uusiin tilanteisiin ja olla joustava. Hänen mielestään vanheneminen jo itsessäänkin aiheuttaa työhön alentunutta jaksamista, mutta kuitenkin olisi pystyttävä pysymään työelämän muutoksissa mukana. Kahdessa seuraavassa sitaatissa henkilöillä on ongelmana se, että he eivät hallitse työtään. Edes työsuhteen alussa ei ole saatu kunnon perehdyttämistä työtehtäviin ja työyhteisön muut jäsenet eivät ole olleet yhteistyökykyisiä ja halukkaita auttamaan. Riittävää työn hallintaa ei siis ole saavutettu ja se on koettu raskaaksi. Kolmannen sitaatin henkilö mainitsee myös sen, kuinka epävarmuus työn jatkumisesta vaikuttaa myös muille elämäalueille. Kun ei ole varmuutta kauan saa työtä tehdä, on elämä myös taloudellisesti epävarmaa. Neljännessä sitaatissa henkilön työpaikalla on otettu käyttöön uusi tietojärjestelmä, joka on aiheuttanut lähes kaaoksen työpaikalla. Uusia taitoja on pitänyt opetella, töitä on kasaantunut ja jäänyt rästiin.

Aineistossa ilmeni myös siis toisenlaista epävarmuutta, joka liittyi taitoihin ja ammattitaitoon. Muuttuvilla työmarkkinoilla on aina vain tärkeämpää pysyä muutoksen mukana ja on oltava joustava ja opittava uusiakin taitoja nopeasti. Monilla henkilöillä ilmeni painetta siitä, että he eivät hallitse enää työtään, eikä heillä ole riittävästi taitoa työtehtävien

suorittamiseen. Etenkin vanhemmille ihmisille uusien taitojen opettelu ja ammattitaidon ylläpitäminen voi tuottaa vaikeuksia, kun vanheneminen jo itsessäänkin voi aiheuttaa matalampaa jaksamista eikä silloin välttämättä riitä voimia enää opetella uusia taitoja. Työntekijä saattaa helposti kokea, ettei hallitse enää työtään ja kokee siksi työnsä liian raskaaksi, jolloin häntä uhkaa uupuminen.

Työelämä onkin nykyään useammin henkisesti kuin fyysisesti rasittavaa. (Siltala 2004, 221). Työssä koetaan nykyään usein myös kiirettä ja kiire ja henkinen rasittavuus ovatkin rintarinnan ilmeneviä asioita (Tilastokeskus 2004, 40). Siltala (2004, 258) on sitä mieltä, että kun työn hallinta menetetään työntekijä on vaarassa sairastua työuupumukseen.

Työelämää leimaa tänä päivänä monet epävarmuustekijät. Epävarmuutta voivat aiheuttaa pelko työn menetyksestä, vanhentunut ammattitaito tai resurssien puute työn suorittamiseksi. Myös tämän tutkimuksen aineistossa ilmenee monia epävarmuustekijöitä, jotka uupuneet kokevat uupumista aiheuttaviksi tekijöiksi. Eniten epävarmuutta tuottaa pelko siitä, että menettää työpaikkansa tai ei saa pysyvää työpaikkaa, joka luonnollisesti aiheuttaa epävarmuutta muillekin elämän osa-alueille, koska silloin myös taloudellinen tilanne epävakautuu. Mauno ym. (2005, 191) ovatkin sitä mieltä, että työn epävarmuus aiheuttaa hyvinvoinnin ongelmia riippumatta siitä, minkälaisesta näkökulmasta epävarmuutta ja hyvinvointia tarkastelee. Yksilötasolla epävarmuus aiheuttaa muun muassa monia fyysisiä oireita, masennusta ja jopa työuupumusta ja perheen tasolla epävarmuus voi aiheuttaa esimerkiksi parisuhteen ongelmia ja työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. (Mauno ym. 2005, 180.) Tähänkin tutkimukseen osallistuneista kaikki kokevat työnsä epävarmuuden olleen heillä merkittävänä uupumiseen johtaneena syynä.

5.2 Liian vahva sitoutuminen työhön

”Mua vaan ärsytti se, koska minä jouduin aina tekeen ne kaikki ylimääräiset työt. Ja kukaan muu ei ollut sitten halukas niitä tekemään. Minä hyvää hyvyttäni sitten aina tein... Siellähän ei aikoja peruttu, vaan tehtiin vaikka yötä myöten... Se oli se, että ne ylimääräiset työt kohdistu minuun.”

Henkilö 1

”Mä tein ihan hirveitä päiviä silloin...Tein ihan hirveesti hommia silloin. Varmaan semmoista kymmentä tuntia, no ei nyt ehkä kymmentä tuntia päivässä, mutta kyllä se varmaan keskimäärin meni. Mä tein viikonloppunakin. Mulla oli niin kun, se oma vaatimustaso oli myös kova... Sitten kävin vielä semmoisen koulutuksen, jossa oltiin kerran tai kaksi viikossa. Työpäivän päälle aina sitten sellainen pieni istunto.”

Henkilö 2

”Pyrin tekemään kaikki työni niin hyvin kuin osaan, vaarana on että viimeistelen asioita loputtomiin.”

Henkilö 4

”Minä hoidin minkä ehdin, lasta hoiti isovanhemmat ja minä tulin illallakin työhön, että varmasti saisin kaikki tehtyä ja sainkin... En muista miten pitkään oli sairaslomalla, ehkä kolmisen viikkoa. Mutta sinäkin aikana kävin töissä! En voinut jättää niitä asioita hoitamatta.”

Henkilö 5

Näissä sitaateissa ilmenee näiden työntekijöiden suuri velvollisuuden tunne. Ensimmäinen henkilö on ollut työyhteisössä sellainen henkilö, jolle on kasautunut ylimääräisiä tehtäviä, joita kukaan muu ei ole tehnyt. Hänen työpaikallaan työmäärä on myös ollut liian suuri. Toisen sitaatin henkilöllä on myös ollut valtaisia työmääriä, mutta hän myös kokee oman velvollisuuden tunteensa olleen liian korkealla, sillä hän on tehnyt hyvin pitkiä työpäiviä ja vielä täydentänyt koulutustaan työnsä ohella. Myös kahdessa viimeisessä lainauksessa ilmenee suuri sitoutuminen. Toinen henkilö pyrkii tekemään työt liian täydellisesti viimeistellen töitään suunnattomasti ja toinen henkilö on mennyt iltaisinkin takaisin töihin ja tehnyt jopa sairauslomallaan töitä.

Tämän tutkimuksen aineistossa käy ilmi hyvin selkeästi se, kuinka näiden uupuneiden henkilöiden on ollut vaikeuksia irrottautua työstään. Vaikeutena on ollut muun muassa ylimääräisistä töistä kieltäytyminen ja työtä on tehty itselle kuuluvien työtehtävien lisäksi vielä paljon enemmän. Tähän tutkimukseen osallistuneet kokevat, että tällainen liiallinen työhön sitoutuminen on vaikuttanut heillä työuupumuksen syntymiseen. Usein uupumuksen on johtanut myös se, että omia työtehtäviä on viimeistelty liian paljon. On tunnettu tarvetta tehdä työtä vielä työajan ulkopuolellakin.

Siltala (2004, 230-233) onkin sitä mieltä, että nykyään pitkiä työpäiviä pidetään sitoutumisen merkkinä. Hänen mielestään työntekijä parantaa omaa kilpailukykyään työmarkkinoilla tekemällä töitä myös kotona työpaikalla tehdyn työn lisäksi, tekemällä maksuttomia ylitoita sekä olemalla tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella.

Määritellesään työuupumukseen johtaneita syitä tämän tutkimuksen osallistuneet uupuneet kokevat, että heillä liiallinen velvollisuuden tunne on ollut yhtenä syynä uupumisen syntymiseen. Hakanen (2004, 139-142) on saanut sellaisia tutkimustuloksia, että velvollisuuden tunne on uupumusta aiheuttava tekijä silloin kun työ on liian vaativaa, mutta jos työn vaatimukset ovat kohtuullisia, velvollisuudentunteen ei pitäisi aiheuttaa työuupumusta. Edellä olevissa sitaateissa kuitenkin näkyy, kuinka työ on ollut näille henkilöille liian vaativaa. Yhdistettynä se liian korkeaan velvollisuuden tunteeseen, ovat nämä henkilöt sairastuneet työuupumukseen.

”Stressi rupesi näkymään työnteossa. Työt kulkivat mukanani kotiin. Jos eivät konkreettisesti (välillä tein töitä kotona kannettavalla – ilman palkkaa- koska en ikinä töissä ehtinyt tekemään varsinaisia töitä, kaikki aika meni ns. juokseviin töihin) niin sitten työt pyörivät mielessäni. Tein ajatustyötä kotona iltaisin ja viikonloppuisin ja suunnittelin asioita sekä kirjasin ylös asioita/töitä, joita ei saisi unohtaa. Tämä vaikutti jonkun verran myös yöuneen. Iltaisin saattoi mennä tunti kaksikin ennen kuin nukahdin. Aamuyöstä heräsin siihen, että työasiat pyörivät mielessä ja nukahtaminen uudelleen oli vaikeaa. Monesti iltaisin olin ahdistunut ja makasin vain sängyssä itkien.”

Henkilö 4

”Olen ollut monta vuotta väsynyt, työtä on ollut liikaa. Olen nauttinut työstäni kovasti, kun se muutama vuosi sitten muuttui itsenäisemmäksi, opettelin uusia töitä ja sain olla enimmäkseen yksin työhuoneessani. Pidin työt järjestyksessä, kiireessäkin, olin vaikka illalla pitempään, että sain työt tehtyä. Menin aina mielellään töihin, vaikka iltaisin olin niin väsynyt, että en jaksanut omia harrastuksia harrastaa enkä kotiakaan hoitaa niin kuin olisin halunnut...Nykyisinhän en ehtisi tavatkaan ketään, kun aamulla lähdän 6.30 kävelemään töihin ja illalla olen lopen uupuneena klo 19-20 kotona. Alan silloin syödä: syön kaikkea mitä vain eteeni osuu, sitten kaadun sänkyyn ja aamulla taas töihin. ”

Henkilö 7

Ensimmäisessä sitaatissa henkilö kertoo, kuinka hän on tehnyt töitä kotona ilmaiseksi. Näin hän on tehnyt sen vuoksi, ettei ole selvinnyt työtehtävistään työajan puitteissa. Hänellä työasiat ovat myös pyörineet mielessä vapaa-ajalla: hän on tehnyt ajattelutyötä, hän on suunnitellut ja kirjannut ylös mieleen tulleita työasioita. Hän ei ole kyennyt enää nukkumaan kunnolla, koska työasiat ovat olleet kaiken aikaa hänen mielessään. Hänellä työasiat ovat vallanneet liian suuren osan elämästä ja hän on uupunut. Toisessa sitaatissa henkilö on nauttinut suuresti työstään, koska se on ollut itsenäistä. Hän on tehnyt vaikka ylitöitä, että hän on saanut kaiken tehtyä. Henkilö on kuitenkin luopunut muista itselleen tärkeistä asioista työn vuoksi. Hän on ollut niin väsynyt, että on luopunut harrastuksistaan ja ystävistään ja kodin hoidonkin hän myöntää laiminlyöneen. Hänellä ei ole ollut elämässä muuta sisältöä kuin työ.

Nykyään on yleistä, että töitä tehdään kotona. Töiden kotona tekeminen voi olla positiivinen asia, jos se johtuu siitä, että kotona työskentely on työntekijän vapautta valita, missä töitään tekee. Mutta kotona työskentely voi johtua myös siitä, että työntekijän on pakko tehdä niin, eli työtehtävistä ei selviä työajan puitteissa. Vähämäki (2003, 16-17) onkin sitä mieltä, että työstä on tullut ajaltaan ja paikaltaan rajatonta. Ajaltaan rajaton työ ei noudata perinteisiä työajan malleja ja paikaltaan rajatonta työtä ei tehdä ainoastaan työpaikalla vaan monissa muissakin paikoissa, kuten juuri kotona. Nykyään on yhä vaikeampi eritellä mikä on työ- ja vapaa-aikaa

Myös Julkunen ym. (2004, 90) ovat osoittaneet, kuinka esimerkiksi tietotyötä tekevillä on vaikeuksia pitää työ ja vapaa-aika erillään. Heillä on paljon sellaisia työtehtäviä, joita he tekevät kotona, mutta heillä voi olla myös vaikeuksia tehdä ero, mikä kaikki heillä kuuluu työaikaan. Työterveyslaitoksella (2000, 125) varoitetaan siitä, että työntekijän olisi tiedostettava omat rajansa, eikä antaa työn vallata koko elämää. Kun rajaton työ yleistyy, se saattaa aiheuttaa myös lisääntyvää työuupumuksen riskiä. Vaikka ajasta ja paikasta vapautettu työ voi lisätä työmotivaatiota ja työn hallintaa, se saattaa myös samaan aikaan hämärtää työn ja vapaa-ajan sekä työpaikan ja kodin välisiä rajoja epäselväksi. Työntekijän olisi äärimmäisen tärkeää tunnistaa omat voimavaransa ja asettaa työlleen rajat.

5.3 Ongelmat esimiessuhteessa

Tämän tutkimuksen koko aineistossa korostuu esimiehen rooli, kun haastatellut tai omaelämäkertojen kirjoittajat pohtivat työuupumustaan. Yhtenä syynä uupumisen syntyyn on saattanut olla sellainen käytös esimiehen taholta, että uupunut on kokenut sen todella raskaasti. Ensimmäisessä sitaatissa henkilö kertoo, kuinka hänen esimiehensä on kehottanut häntä riistämään itseltään hengen, kun hän on kertonut uupumuksestaan. Muissa esimerkeissä tulee esiin ainakin esimiehen välinpitämättömyys joko työtehtäviään kohtaan, jolloin ne ovat kasautuneet muille työntekijöille tai välinpitämättömyys työyhteisön ongelmia kohtaan kuten työpaikkakiusatun henkilön kirjoituksessa ilmenee. Toisessa sitaatissa henkilö kertoo, kuinka esimies ei ole ottanut kantaa työpaikan ongelmiin, vaikka henkilöstö on tehnyt työyhteisössä kyselyn, jonka mukaan heillä on työssään liian kiire ja he kokevat itsensä yllirasittuneeksi.

”Se oli semmoisena, kato kun mä juhannuksen tienoossa tota sairastuin. Ja sitten tuli se sairaalajakso kuukauden verran... Pomo vaan tuumasi, että olisit mennyt rekan eteen! Olis kaikki päästy vähemmällä... Mä en voinut uskoa, että joku sanoo noin. Ja sairaalle ihmiselle vielä.”

Henkilö 1

”Lopulta teimme työsuojelutoimikunnan nimissä henkilöstölle kyselyn työoloista ja ilmapiiristä. Noin 2/3 henkilökunnasta vastasi kyselyyn. Noin joka toinen vastanneista oli sitä mieltä, että on jatkuva kiire eikä ehdi tekemään kaikkia töitään ja peräti joka neljäs tunsi itsensä yllirasittuneeksi. Johdon vastaus? Toimitusjohtaja kertoi hallitukselle tekemästämme kyselystä ja totesi, että kyselystä saatiin hyvät tulokset...”

Henkilö 4

”Syynä epämääräinen esimies-alaisuhde, käytännössä tein esimieheni työt, paikkailin hänen töitään, otin vastuuta hänen tekemättä jättämisistään, ahdistuin palautteesta, jota sain hänen käytöksestään... Mainittakoon, että esimieheni ei koskaan ottanut kantaa tähän kiusaamiseen muuta kuin yritti minulle työntää vastuuta, että menisin kiusaajani kanssa vaikka syömään tai risteilylle.”

Henkilö 5

Virkin (2004, 218, 225-226) mukaan työntekijöillä on monia asioita, joita he odottavat työyhteisöltään ja työpaikaltaan. Työntekijät kokevat hyvin raskaana sen, jos esimies tai työkaverit loukkaavat heidät jossakin tärkeässä asiassa, eivätkä he saa tukea keneltäkään. Työntekijät haluavat tulla ennen kaikkea kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja reilusti. Odotuksissa saatetaan joskus myös pettyä, vaikka työntekijä pyrkii olemaan tunnollinen ja hyvä työntekijä. Tällöin työntekijä huomaa tulleensa kaltoin kohdelluksi. Myös tämän tutkimuksen aineistossa ilmenee tällaista. Työntekijät ovat kokeneet hyvin raskaasti sen, että työtovereilta tai esimieheltä ei ole saatu tukea vaikeissa tilanteissa. Joko työntekijät ovat kokeneet ihan suoranaisia loukkauksia, tai sitten he eivät ole saaneet tukea tai apua työpaikalla ilmenneisiin ongelmiin, kuten heihin kohdistuneeseen työpaikkakiusaamiseen tai liiallisiin työpaineisiin. Nämä asiat ovat osaltaan olleet näillä henkilöillä vaikuttamassa uupumuksen syntymiseen.

”Se oli hirveen hyvä, mä kävin sellaisen keskustelun sen meidän uuden johtajan kanssa. Niistä mun odotuksista ja peloista ja tämmöisistä näin. Ja sanoin, että mä en tiedä jaksanko mä. Mutta mä kokeilen. Mutta sen kanssa pystyi puhumaan hyvin. Se oli tärkeää.”

Henkilö 2

Tässä lainauksessa tulee esiin kuitenkin se, miten esimiehen tuki koetaan tärkeäksi. Kun henkilö on saanut puhua esimiehensä kanssa omista jaksamisongelmistaan, se on ollut hänen mielestään hyvä ja tärkeä kokemus. Julkunen ym. (2006, 111) ovat myös huomanneet, kuinka uupuneet kokevat tärkeäksi uupumisesta selviytymisessä sen, että saavat keskustella aiheesta esimiehen kanssa, jotta uupumuksen todellisuudelle saadaan täysi tunnustus ja työt voidaan järjestää yhdessä uudelleen.

5.4 Ongelmat työyhteisössä

”No se ei musta tosiaankaan ollut reilua, että oletettiin, että minä aina teen ne ylimääräiset työt... Mä kato liian hövelisti tein ne työt. Ja sama oli kotona, mä annoin aina periksi... Niin, se mua rassas myös, kun minun työt myöhästyi, vaikka mä itse tein ajallaan...”

Henkilö 1

” Mä oon jälkeinpäin kokenut, että mua on niin kun käytetty tavallaan hyväksi, siinä että ihmiset on huomannut, että on joku joka haluaa tehdä, niin teetetään...Että jos tykkää ottaa vastuuta, niin ei silti tarvi kaataa kaikkea saman ihmisen niskaan... Tai sitten se, että mä yritän tehdä parhaani ja sitten mulle soitetaan, että mun pitäis ottaa enemmän vastuuta. Ja pitäis tehdä sitä ja tehdä tätä ja tehdä tota. Mä en niin kun osannu sanoa, että mä enää osaa ja mä en pysty. Siis, mä vaan häpesin, kun mä en osannut tehdä niitä kaikkia asioita mitä multa vaadittiin. Siis mua nolotti, että mä en kyenny sanomaan, että mä en jaksa. Koska mun mielestä piti jaksaa...Mä oon monta kertaa miettiny kuin niin kun, jos mä olisin osannut puolustaa itseäni eri tavalla kun olisin tiennyt asioista, niin enhän mä olisi tehnyt. Että mä oon jälkeinpäin kokenut, että mua on nii nkun käytetty hyväksi tavallaan, siinä että ihmiset on huomannu , että on joku joka haluaa tehdä niin teetetään.”

Henkilö 3

Näissä kirjoituksissa henkilöt kokevat, että heitä on tavallaan käytetty hyväksi työyhteisössään. Ensimmäinen henkilö kokee, että hän on antanut liian helposti periksi ja tehnyt sellaisia työtehtäviä omien tehtäviensä lisäksi, jotka eivät edes kuulu hänen työn kuvaansa. Toinen henkilö on myös tehnyt liikaa töitä, koska ei ole uskaltanut kieltäytyä työtarjouksista Hän ei ole kehdannut sanoa, ettei osaa ja jaksa ja on siksi yrittänyt liikaa ja uupunut. Hänen mielestään on ollut pakko jaksaa.

”Niin tota parin ihmisen suhteen, mä niin kuin koin, että ne jopa vinoili mulle. Kato just katto aina välillä toisiaan tai jotain tämmöstä...”

Henkilö 2

”Pikkuhiljaa huomasin, että huonekaverini, joka siis samalla oli toisessa tiimissä kanssani, alkoi huomauttelemaan minulle asioista. Pientä nälvimistä, aiheettomia huomautuksia. Vihjailuja siitä, että en ollut tarpeeksi työpaikalla, omassa huoneessani vaan laukkasin muissa huoneissa...Kaksi tiimiläistä oli lyöttäytynyt yhteen ja heiltä molemmilta olen saanut kuulla kunniani jo moneen kertaan... Tilanteita oli vaikka kuinka monta erilaista, joissa kiusaajani käänsi asiat pääläelleen ja sai esimiehenkin luulemaan minusta vaikka mitä...”

Henkilö 5

Näissä kahdessa lainauksessa ilmenee, kuinka henkilöt ovat kokeneet työpaikallaan henkistä väkivaltaa. Varsinkin jälkimmäisen sitaatin henkilöllä on ollut työyhteisössään todella rankkaa, koska kaksi hänen työkavereistaan on liittoutunut häntä vastaan ja he tekevät hänen työpäivistään hyvin vaikeita ilkeyksillään ja sortamisellaan.

”Syyt lyhyesti: työmäärä, esimiehen tuen puute, esimiehen ilkeys ja ylimielisyys, toisen opettaminen kiireessä, työhuoneen huono ilma ja kuumuus, työympäristön levottomuus... Suurimpana syynä pidän kuitenkin sitä, että en osaa pitää puoliani. Ja mitä väsyneemmäksi olen käynyt, sitä vaikeampi on pitää puolensa, tulen herkäksi arvostelulle enkä jaksakaan olla jämäkkä.”

Henkilö 7

Työyhteisöissä voi olla monenlaisia ja hyvinkin vakavia ongelmia. Edellä olevissa sitaateissa henkilöt kertovat kuinka heidän työpaikoillaan heihin kohdistuu liikaa työtehtäviä tai he ovat henkisen väkivallan uhreja. Toisaalta työpaineet ja työyhteisön ongelmat voivat olla rinnakkain ilmeneviä asioita. Tilastokeskuksella (2004, 41) ollaan sitä mieltä työpaineiden lisääntyminen voi aiheuttaa ristiriitoja myös työyhteisöön, kuten esimerkiksi juuri työpaikkakiusaamista. Työpaikan ristiriidat ja ongelmat aiheuttavat usein työn henkisen rasittavuuden kasvua ja etenkin naiset kokevat nämä ongelmat raskaasti. Julkusen ym. (2006, 96) mukaan sosiaaliset loukkaukset ja kärsimykset eivät ole kuitenkaan mikään uusi ongelma työelämässä, sillä työelämässä on heidän mielestään aina ollut kärsimystä ja loukkauksia. Loukkausten luonne ja seuraukset ovat sen sijaan muuttaneet muotoaan ja ne ovat alkaneet kohdistua myös aivan uusiin ryhmiin. Julkusen ym. mukaan se johtuu siitä, että työelämämme on muuttunut aiempaa kovemmaksi globalisoitumisen ja kaiken kilpailuttamisen myötä.

5.5 Ei arvostusta työlle

Tämän tutkimuksen aineistossa ilmeni hyvin selvästi se, ettei omalle työlle ole saatu arvostusta. Alla olevista sitaateista ensimmäisessä henkilö kokee, että omakin arvo on pienentynyt, koska ei ole saanut työlleen arvostusta ja hän on kokenut sen hyvin uuvuttavaksi. Toinen henkilö on sitä mieltä, että ihminen saa arvostuksen työnsä kautta. Ja nyt kun hän ei enää jaksakaan olla töissä, hän tuntee, että ei kuulu enää yhteiskuntaan.

Kolmas kirjoittaja on myös sitä mieltä, että hänen työpaikallaan ei ole saanut arvostusta joihinkin työtehtäviin eikä siellä ole myöskään annettu positiivista palautetta työstä. Hän arveleekin, että niin monet uupuvat, koska yrittävät saada arvostusta tekemällä suunnattomasti töitä, jopa enemmän kuin edes jaksaisivat. Myös neljäs henkilö on kokenut, ettei saa arvostusta työlleen. Hän ei enää uskallakaan puhua esimerkiksi työmäärästään esimiehelleen, koska pelkää tämän reaktiota ja mahdollisia loukkauksia.

”No sitten tulee sellainen voimattomuus. Niin kun, että ei voi asioille mitään. Että tuntee... Ja sitten tavallaan kun toinen ei arvosta, niin se oma arvokin pienenee... Siihen tilanteeseen niin kun väsy. Ei niin kun jaksa mitään.”

Henkilö 2

”Oli tottunut, että niillä suorituksilla saa aina niin kun tavallaan arvostusta ja että niiden suoritusten kautta mut oli alun perin otettukin niihin työyhteisöihin. Ja mitä enemmän teki, sitä enemmän susta tavallaan pidettiin siellä työpaikalla... Ei kuulu niin kun yhteiskuntaan. Kun ei jaksa!”

Henkilö 3

”Mielestäni yrityksessä oli selkeästi nähtävissä työntekijöiden arvostuksen puute. Etenkin monet työkavereistani, jotka myös ovat käyneet lujilla, ovat naisia, jotka tekevät tärkeää suunnittelutyötä. Kuitenkin johdon mielipiteistä ja toimista pystyy helposti lukemaan, että suunnittelua ei yrityksessä arvosteta...Positiivista palautetta on vaikea saada. Ylipäänsä palautetta saa vain silloin kun jotakin on mokannut, eli se on pääsääntöisesti negatiivista. Ehkä siksi monet uupuu kun haluavat edes jollain tavalla tuntea itsensä tarpeelliseksi ja arvostetuiksi, vaikka sitten sitä kautta, että töitä ja vastuuta annetaan koko ajan enemmän (enemmän kuin mitä ihminen jaksaa).

Henkilö 4

”Sitten esimieheni vaihtui. Uusi esimies ei tunne työtäni, enkä tiedä mitä mieltä hän on osaamisestani ja arvostaako hän ylipäätään työtäni. Johtotason arvostusta ei käsittääkseni työlläni ole, niin olen ymmärtänyt tilaisuuksissa, joissa työtehtäviäni on sivuttu... Minusta tuntuu, että minua ei kuunnella esimiesten taholla. En saa edes kunnon vastausta, jos valitan työmäärääni. Oikeastaan en uskalla enää valittaa esimiehelleni tai hänen esimiehelleen,

olen saanut monta tosi ilkeää vastausta ja pelkään, että en kestä jos he sanovat jotain pahaa.
”

Henkilö 7

Tämän tutkimuksen aineistossa ilmenee hyvin vahvasti se, kuinka omalle työlle halutaan saada arvostusta. Jos työyhteisö ja työpaikan johto tai esimies ovat sellaisia, ettei työlle ole saatu arvostusta, on se koettu hyvin raskaasti. Koivisto (2001, 57) onkin sitä mieltä, että työntekijät haluavat tuntea saavuttavansa työllään toivotun lopputuloksen ja että heillä olisi työssään jokin alue, jota kutsua omakseen. Mutta ennen kaikkea työntekijät toivovat saavuttavansa työllään arvonantoa. Tähän tutkimukseen osallistuneet kokevatkin arvostuksen puutteen olleen hyvin voimakkaasti vaikuttamassa työuupumuksen syntymiseen.

5.6 Ongelmat yksityiselämässä

”Mut samaan aikaan, osasyynä on, kun mua kiellettiin... Mä olin harrastelijateatterissa, niin kiellettiin, siis vaimo kielsi mua käymästä siellä. Ja sitten meillä rupes avioliitto menemään pieleen...Ja sitten vielä tää työjuttu. Nää kuus vuotta on ollut sellasta kitkuttelua. Ei meillä niinkun mitään ollut enää. Se vaan aina valittaa. Ei usko vieläkään, että mä oon niinkun sairas. Samaan tyyliin olis vaan pitänyt jatkaa, jaksaa...”

Henkilö 1

” Se oma henkilökohtainen elämä ja oman henkilökohtaisen elämän mutkat. Ja sitten vaikutti tietysti, että työssäkin sitten ei niin kun jaksanut, kun mä erosin just silloin... Ne kaikki vaikutti, tämä henkilökohtainen, nämä henkilökohtaiset jutut vaikutti. Ja mitä muutakin oli aikaisemmin sattunut. Kaikki tietysti vaikuttaa siihen työssä jaksamiseen. Että se ei ole pelkkä sellanen työssä uupuminen... Pitää olla niin kun se oma elämä kunnossa.”

Henkilö 2

”Mulla oli niin kun lapsuudessa jo ongelmia. Perheessä... Mä en elänyt sellaista lapsuutta kuin oikeesti kuuluis. Tai kuuluis ja kuuluis, mutta että sellasta tasapainoista. Se mitä mulle oli lapsuudessa perheessä tapahtunu, niin mähän en ikinä ollu puhunu niistä asioita kellekään. Mä muistin aina, mitä meidän perheessä oli tapahtunu. Elikkä mut on kasvatettu

ihan mielettömään kuriin. Että ei ole saanut olla `minä` olemassa, vaan sitten on ollut joku, minkä meidän äiti on osoittanut oikeasti mielestään. Ja... Sitten mulla oli kymmenen vuotta, isä on käyttänyt mua niin kun seksuaalisesti hyväkseen. No mulla ei ole ollut sellasta normaalia elämää lapsena. Niin en mä tiennyt edes työelämään mennessäni, millaista niitten muitten tavallaan sellainen, sellainen normaali elämä on.”

Henkilö 3

”Uupumukseen myös vaikuttivat henkilökohtaiset asiani... Jäin leskeksi kun poikani oli 4-vuotias ja kasvatin poikani yksin, halusin siinäkin näyttää, että ei yksinhuoltajan lapsesta tule rikollista tai luuseria ja yritin liikaa, enkä elänyt ja osannut nauttia ihan oikein elämästä.”

Henkilö 6

Kaikissa näissä lainauksissa uupuneet kertovat, kuinka heillä on vaikuttanut uupumisen syntymiseen työn lisäksi myös henkilökohtaisen elämän ongelmat. Ensimmäisellä henkilöllä yksityiselämän vaikeutena on ollut avioliiton ongelmat ja sitä kautta myös hänelle itselleen tärkeistä asioista luopuminen. Toinen henkilö kokee myös vahvasti, että henkilökohtaisen elämän ongelmat ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen. Hän ei ole jaksanut työssään, kun ei omakaan elämä ole kunnossa. Kolmannessa sitaatissa henkilöllä on ollut jo lapsuudessa niin traumaattisia tapahtumia, jotka ovat vaikuttaneet hänen aikuisuuteen asti ja hän kokee sen vuoksi uupuneensa. Ja viimeisen sitaatin henkilö on yrittänyt pärjätä elämästä ja lapsen kasvattamisesta leskenä ja se on ollut hänen mielestään todella rankkaa ja hän on ottanut siitä suuresti paineita. Häinkin kokee yksityiselämän vaikuttaneen myös uupumisen syntymiseen.

Tämän tutkimuksen koko aineistossa ilmenee se, kuinka tähän tutkimukseen osallistuneilla on ollut myös omassa henkilökohtaisessa elämässään jokin ongelma ja he kokevat, että näillä yksityiselämän ongelmilla on ollut vaikutusta myös työuupumuksen syntymisessä. Henkilökohtaisen elämän ongelmana saattaa olla siis esimerkiksi avioero, leskeys yksinäisyys, lapsettomuus, tärkeästä asiasta luopuminen tai taloudelliset ongelmat.

Hakanen (2004, 130) on sitä mieltä, ettei yksityiselämän ongelmilla ole juurikaan merkitystä työuupumuksen synnyn kannalta. Hänen mukaansa yksityiselämän ongelmat saattavat aiheuttaa hetkellisiä keskittymiskyvyn ja sosiaalisuuden alenemisiä, mutta uupumuksen syntyyn niillä ei ole hänen mukaansa suurtakaan vaikutusta. Tämän tutkimuksen aineistossa

ilmenee kuitenkin hyvin selvästi myös yksityiselämän ongelmat, kun uupuneet itse määrittelevät uupumukseen johtaneita syitä. Yksityiselämän ongelmat yhdistettynä työssä jaksamisen ongelmiin ovat tämän tutkimuksen aineiston perusteella liian kuluttavia tekijöitä yksilön voimavaroille, jolloin yksilö on uupunut.

5.7 Sosiaalisten suhteiden merkitys

”Pitäisi löytää uus elämäkumppani. Se auttaisi. Niin kun mä sanoin siellä, hoitojaksossa sanoin. Kun ne kysy, mitä pitäisi tapahtua, mä sanoin pitäisi löytää uusi elämäkumppani.”

Henkilö 1

”Tämä voi sitten taas olla, että tämä on ollu hirveen raskas kokemus tämä lapsettomuus. Niin voihan se olla, että saisi enemmän sitä, itselleen, kun olisi perhe. Voi olla, että onkin raskaampaa olla yksin.”

Henkilö 2

”Mä oon aina halunnut lapsia ja sen sijaan, että mä olisin hankkinut lapsia ja rakentanut perhettä, niin mä oon tehnyt töitä. Niin, se on tosi raskasta... Enhän mä tiennyt ihmissuhteista riittävästi, kun mä oon tehnyt vaan töitä. Se on tosi yksipuolista elämää.”

Henkilö 3

Näissä kirjoituksissa ilmenee se, kuinka yksinäisyys vaivaa näitä henkilöitä. Ensimmäinen henkilö on edelleen uupunut, mutta uskoisi tilanteensa parantuvan, jos hän löytäisi uuden elämäkumppanin. Ja kuten aiemmin tuli esille, hän kokee myös avioliiton ongelmien ja avioeron olleen yksi uupumuksen syntymiseen vaikuttava tekijä. Toinen henkilö on kokenut todella raskaasti sen, että hän kärsii lapsettomuudesta. Hän uskoo, että onkin luultavasti raskaampaa olla yksin ja perheetön, kuin tehdä sekä työtä että pitää huolta perheestä. Ja myös kolmannessa sitaatissa ilmenee henkilön kaipuu saada lapsia ja perhe. Hän on kuitenkin uhrautunut työlleen, eikä ole hankkinut sen takia perhettä.

”Välillä tapaakin ihmisiä, joilta saa hyvää palautetta. Ja huomaa, että on tukea ja kannustusta. Mut sit just kun tottuu siihen, että sitä tulee. Niin ihminen, jolta vähiten

odottais, niin siltä saattakin tulla just se kaikkein murskaavin kritiikki... Varsinkin meidän suvussa vastaanotto oli tosi nuivaa... Niin mua alettiin niin kun syyttämään, että niin, että mieti nyt vaan, että sä oot aina ollu vähän sellanen ja ei ihme, että sä oot just aina tehnyt niin tai sä oot just aina tehny näin. Sieltä ei ainakaan tullut yhtään kannustusta, niin sitten tulee semmonen oli, ettei uskalla vieraillekaan puhua... Siis mä en oikeestaan enää uskalla olla ihmisten kanssa...Silleen mä oon tosi syrjäytynyt...Mä tarvisin varmaan aika paljon kannustusta, oon kuitenkin silleen niin epävarmaksi tullut. Koko ajan vakuuttamassa, että kyllä se siitä ja hyvin menee ja yritä vaan.”

Henkilö 3

”Mieheni on ollut terapeutini koko ajan. Puhun hänelle koko ajan työtilanteestani.”

Henkilö 7

Ensimmäisessä sitaatissa henkilö kertoo, kuinka hän ei enää uskalla olla ihmisten kanssa ja kokee olevansa syrjäytynyt. Hän ei ole myöskään saanut uupumukseensa lainkaan tukea omalta suvultaan. Hän kuitenkin myöntää, että tarvitsisi tukea ja kannustusta vaikeassa tilanteessaan. Hän ei ole edelleenkään toipunut uupumuksesta ja on kärsinyt siitä usean vuoden ajan. Toisessa sitaatissa henkilö kertoo, kuinka tärkeä rooli hänen aviomiehellään on ollut työuupumuksen aikana. Hänelle tämä henkilö on puhunut työasioistaan ja uupumuksesta ja se on ollut todella tärkeää.

Kaikissa haastatteluissa ja elämäkerrallisissa kirjoituksissa tulee esiin perheen ja läheisten ihmisten tarve. Yksinäisyys, kuten parisuhteettomuus tai lapsettomuus koetaan hyvin raskaasti ja yksinäisyydestä kärsivät uupuneet mainitsevatkin, että he uskoisivat tilanteensa helpottavan, jos olisi elämänkumppani ja perhettä. Kortteinen (1998, 167) on tutkinut sosiaalisten suhteiden merkitystä pitkäaikaistyöttömyydestä selviytymisessä. Hän tuli tutkimuksessaan siihen tulokseen, että sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus työttömyyden aiheuttamasta mahdollisesta masennuksesta selviytymisessä. Myös Tuohinen (2000, 254-255) kuvaa sosiaalisten suhteiden merkitystä työttömyyden aiheuttamasta häpeästä ja masennuksesta toipumisessa. Modernissa maailmassa sosiaaliset suhteet nousevat tärkeään asemaan työttömyyden aiheuttamasta masennuksesta selviytymisessä ja perhe on usein se tärkeä tekijä, jonka avulla vaikeasta tilanteesta pyritään selviämään. Tuolloin pyritään löytämään uusi yhteisö, jolta saada hyväksyntää ja uudenlaista tekemistä. Kuten työttömyys, myös työuupumuksen aiheuttama työstä pois jääminen saattaa aiheuttaa huonommuuden

tunnetta ja häpeää. Sosiaalisten suhteiden avulla vaikeasta tilanteesta saattaa olla helpompaa selvitä ja on helpompi löytää jälleen merkitys elämälleen, kun ei ole täysin yksin.

5.8 Tulevaisuus

”Niin, ei mulla ole mitään pidemmän ajan suunnitelmia. Kyllä se on melkein kuukauden pätkissä, kun mä elelen. Ei mitään niin kun tulevaisuutta. Ei mulla niin kun ole tulevaisuutta... Mulla on ollu näitä itsetuhoajatuksia koko kuuden vuoden ajan. Ei mua niinkään omat pojatkaan pidä hengissä vaan se koira. Mulla on sikäli tämä elämä vähän...kiikun kaakun. Että kun ei ole...Kuukaus kerrallaan. Toivoo, ettei tule mitään.”

Henkilö 1

”Mun tavoite on vaan se, että mä haluisin tehdä työtä, josta mä pidän. Niin kun sellaisessa työyhteisössä, jossa sitä voi tehdä...Tietenkin mä toivon sit just perhettä ja sellasta, mitä mä en tehnyt aikaisemmin.”

Henkilö 3

”Suurin toiveeni olisi päästä pois työelämästä tai ainakin nykyisestä työpaikastani, seuraava toiveeni on, että pomot myöntävät syyllisyytensä uupumiseeni.”

Henkilö 7

”Tulevaisuus on epävarma. Tällä hetkellä suhtaudun työhöni melko neutraalisti, välillä kyllä pidän työstäni melko paljon. Välillä taas olen väsynyt, enkä oikein jaksa raataa.”

Henkilö 4

Uupumisen läpikäyminen voi olla todella rankkaa. Ensimmäisessä sitaatissa henkilö kirjoittaa, kuinka hänellä ei ole juuri lainkaan elämänhalua ja hän vain toivoo, ettei tapahdu mitään sellaista, että hän päättäisi riistää hengen itseltään. Uupuneiden on myös usein vaikea palata työelämään uupumuksensa jälkeen. Näissäkin sitaateissa näkyy, kuinka uupuneet kertovat, etteivät halua tehdä työtä enää samassa työpaikassa, jossa uupuminen syntyi tai työelämästä halutaan päästä jopa kokonaan pois. Kolmannessa sitaatissa puolestaan näkyy henkilön toive saada esimiehensä myöntämään syyllisyytensä työuupumuksen syntymiseen. Kuten aiemmin tulikin jo ilmi, uupuneet toivovat saavansa uupumuksensa todellisuudelle

tunnustuksen esimieheltään ja toivovat, että töitä voitaisiin muuttaa yhdessä esimiehen kanssa. (Julkunen ym. 2006, 11.) Yleensä uupuneet pyrkivät siis pääsemään pois heidän hyvinvointiaan ja voimavarojaan kuluttavasta tilanteesta.

5.9 Uupumiskokemukset ja COR-teoria

Seuraavaksi käsittelen jokaisen tähän tutkimukseen osallistuneen henkilön tarinan ja kokemukset uupumuksesta COR – teorian avulla käyttäen apuna edellä esiteltyjä aineistosta löytyneitä teemoja.

Henkilö 1

Henkilö 1 on tähän tutkimukseen osallistuneista ainoa mies. Hän on 54-vuotias ja työskennellyt laboratoriotyöntekijänä koko työuransa, mutta jäänyt pois työelämästä 48-vuotiaana. Hänellä on kaksi poikaa, joiden kanssa hän ei vaikuta olevan kovinkaan läheinen ja lastensa äidistä hän on eronnut. Hän kokee yksityiselämän ongelmien olleen yksi työuupumukseen johtaneista syistä.

Hänen mielestään hän sairastui uupumukseen, koska työpaikalla häneen kohdistui ylimääräisiä töitä omien työtehtävien lisäksi, sillä kukaan muu niitä tehtäviä ei työpaikalla suostunut tekemään. Työpaikalla tehtiin töitä vaikka yötä myöten, jotta kaikki saatiin tehtyä. Hän kokee myös olleensa töissä ollessaan hyvin tunnollinen. Häntä stressasi se, että hänen omat työnsä myöhästyivät, vaikka hän itse tekikin oman osuutensa ajoissa. Henkilö olisi halunnut enemmän vapaa-aikaa liiallisen työmäärän vastineeksi, mutta siihen ei työpaikalla suostuttu. Hän myös kokee joutuneensa luopumaan tärkeästä harrastuksestaan, koska hänen entinen vaimonsa on tuon harrastuksen häneltä kieltänyt. Hän on mielestään antanut aina liian helposti periksi, sekä kotona että töissä. Hän ei ole saanut kotonaan arvostusta, mutta ei myöskään töissä; kehottihan hänen esimiehensä tekemään itsemurhan hänen kertoessaan työuupumuksestaan. Lisäksi hänellä on ollut taloudellisia vaikeuksia. Hän joutui myymään loma-asuntonsa, jonka hän koki erityisen tärkeäksi itselleen, varsinkin pahimman uupumuksen aikana. Edelleenkin henkilön tulevaisuus on epävarmaa ja hän on jopa harkinnut hyvin useasti itsemurhaa. Eniten häntä vaivaa yksinäisyys ja hän kokeekin, että uuden

elämäkumppanin löytäminen voisi auttaa saamaan hänen elämänsä takaisin raiteilleen. Henkilö kertoo, kuinka tällä hetkellä hänen koiransa on ainoa asia, joka häntä pitää enää hengissä.

Kun tämän henkilön elämää ja uupumusta tarkastelee Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian avulla, tulee ottaa huomioon kuinka tämä henkilö on panostanut työhönsä. Hän on tehnyt paljon työtä ja kokenut tehneensä työnsä hyvin. Hän on kuitenkin tuntenut, ettei saa arvostusta tekemästään työstä työpaikalla, mutta ei myöskään perheeltään. Hän on kohdannut myös menetyksiä. Hän on eronnut ja joutunut luopumaan itselleen tärkeistä asioista, jotka ovat olleet hänen voimavarojaan. Tällä hetkellä hän on hyvin yksinäinen ja hänen rakas lemmikkinsä on hänen ainoa voimavaransa. Hän ei saa sosiaalista tukea mistään. Hän on siis turhaan panostanut työhönsä, koska ei ole saanut siitä arvostusta ja hän on myös menettänyt muut tärkeät voimavaran lähteensä.

Henkilö 2

Toinen henkilö on 45 nainen. Hän on työskennellyt hieman yli kaksikymmentä vuotta hoitoalalla. Hän kertoo, ettei ole uupunut ainoastaan työn vuoksi vaan uupumiseen on hänellä vaikuttaneet hyvin vahvasti myös oman henkilökohtaisen elämän ongelmat. Hän elää yksin, mutta on kokenut vaikean eron. Hän myöntää olevansa yksinäinen ja kärsii lapsettomuudesta. Hän uskoisi voinsa paremmin, jos hänellä olisi perhe.

Työssä hän on kokenut hyvin vahvaa epävarmuutta, koska hänellä on ollut suuri pelko työnsä menettämisestä, siksi että hänen työpaikkansa on aiottu lopettaa kokonaan. Työssään hän on myös kokenut hyvin voimakkaasti, ettei hän ole saanut työlleen arvostusta ja sen kautta hän tuntee oman arvonsakin laskeneen. Arvostuksen puutteen hän on kokenut hyvin raskaasti. Työyhteisössä on ollut myös ongelmia ja hän kokenut henkistä väkivaltaa joidenkin työkavereiden taholta. Lisäksi hän on tuntenut hyvin raskaana sen, että työssä täytyy olla kaiken aikaa joustava ja opeteltava uusia taitoja. Kun hän kuitenkin kokee, että vanheneminen jo itsessäänkin aiheuttaa matalampaa jaksamista työssä. Hän on kuitenkin ollut hyvin sitoutunut työlleen ja käynyt muun muassa työnsä ohella täydennyskoulutuksessa, jotta hänen ammattitaitonsa on pysynyt hyvänä ja ajan tasalla.

Tämän henkilön elämässä on ollut monia kuluttavia ja voimavaroja vieviä tekijöitä. Hänkin on turhaan sijoittanut voimavarojaan työlleen, koska hän on kuitenkin ollut vaarassa menettää työnsä, ei ole saanut arvostusta työstään sekä kokenut henkistä väkivaltaa työssään. Voimavarojen panostus työhön on siis ollut turhaa, koska ei kuitenkaan ole saanut varmuutta työnsä jatkuvuudesta ja hän kokenut työssään sellaista kohtelua, jotka ovat entisestään kuluttaneet hänen voimavarojaan. Muita voimavaroja kuluttavia löytyy hänen yksityiselämästään. Yksi voimavaroja kuluttava tekijä hänen on elämässään on yksinäisyys. Hän on käynyt läpi vaikean eron ja uskoo, että voisi paremmin, jos hänellä olisi perhe. Erityisesti lapsettomuus on ollut hänelle voimavaroja kuluttava tekijä.

Henkilö 3

Kolmas henkilö on 28-vuotias nainen ja ollut työelämästä pois neljä ja puoli vuotta työuupumuksen takia. Hän on työskennellyt ravintola-alalla sekä toiminut liikunnanohjaajana. Hän on tehnyt todella paljon töitä ja opiskellut ja harrastanut samaan aikaan. Hänellä työt ovat olleet pätkätöitä ja työsuhteita on ollut todella monia. Hän on kokenut epävarmuuden työsuhteidensa jatkumisesta olleen hyvin stressaavaa. Hänellä on ollut sellainen ajatusmalli, että ihminen on olemassa ainoastaan työn kautta ja se juurtaa jo hänen lapsuudenperheestään. Hänen mielestään ihminen saavuttaa arvostuksen työnsä kautta. Hän on pitänyt vastuun ottamisesta, mutta se on mennyt hänellä liialliseksi ja hän on ollut liian monessa asiassa mukana ja ottanut liikaa vastuuta työasioista sekä työyhteisöiden ongelmista ja se on johtanut uupumukseen. Hän ei ole osannut kieltäytyä työtarjouksista. Työn lopettamisen myötä, hän on menettänyt itsearvostuksensa ja tuntee, ettei kuulu enää edes yhteiskuntaan.

Tämä henkilö elää yksin. Hän on tehnyt vain töitä ja kokenut pahimman uupumuksen aikaan, ettei edes kykenisi parisuhteeseen. Tämän henkilön lapsuus on ollut hyvin traumaattinen, pitäen sisällään muun muassa seksuaalista hyväksikäyttöä kymmenen vuoden ajan ja äärettömän tiukkaa kuria perheessä ja äidin taholta jopa henkistä väkivaltaa. Tästä johtuen hänen on hyvin vaikea luottaa ihmisiin. Hän kuitenkin haluaisi perheen ja lapsia, mutta sen sijaan, että olisi perustanut perhettä, hän on tehnyt vain töitä. Ja tämä on hänen mielestään todella raskasta.

Tämä henkilö on sijoittanut kaikki voimavaransa työhön. Hän on ottanut työssään aina liikaa vastuuta, eikä ole osannut kieltäytyä koskaan työtarjouksista. Hän on siis tehnyt todella paljon työtä, eikä aikaa ole jäänyt muulle elämälle. Hän on menettänyt kaikki muut tärkeät voimavarojen lähteet, koska hänen elämänsä ei ole työn lisäksi mahtunut mitään muuta. Lisäksi hänellä on kuluttanut voimavaroja epävarmuus töidensä jatkuvuudesta, koska hän on tehnyt vain pätkätöitä. Myös tällä henkilöllä yksityiselämän ongelmat ovat olleet voimavaroja kuluttava tekijä. Suurimpana syynä hänen voimavarojen puutteeseen on luultavimmin hänen traumaattinen lapsuutensa, jonka vuoksi hän ei halua eikä uskalla luottaa juuri keneenkään. Hänellä ei siis ole sosiaalista tukiverkostoa, jolta hän saisi uusia voimavaroja. Perheettömyytensä hän kokee todella raskaaksi ja sekin on siis vienyt suuresti hänen voimavarojaan.

Henkilö 4

Neljäs henkilö on 30-vuotias nainen. Hän on suorittanut yhden korkeakoulututkinnon, jonka jälkeen hän on aloittanut myös toisen tutkinnon suorittamisen. Toisen tutkinnon suorittaminen on jäänyt kuitenkin kesken, koska hän on mennyt ennen valmistumistaan työelämään. Hän työskentelee IT-alalla. Uupumisen takia hän on luopunut tärkeästä harrastuksestaan, jonka hän on kuitenkin kokenut olleen aiemmin hänelle henkireikä. Hän vetäytyi myös sosiaalisista suhteistaan uupumuksen myötä.

Hän on ollut mielestään työssään liian perfektionisti ja uskoo sen vaikuttaneen uupumuksen syntymiseen. Hänen entisessä työssään oli myös sellainen ilmapiiri, että työntekijöistä pyrittiin saamaan kaikki irti ja jos ei ole ollut tarpeeksi hyvä, vaihdettiin uusiin ja parempiin työntekijöihin. Hän koki työssään myös arvostuksen puutetta ja eikä hänen työpaikallaan myöskään saanut positiivista palautetta. Lisäksi työmäärä oli valtaisa; ylitöitä piti tehdä todella useasti, taukoja ei ehditty pitämään, töitä kertyi kaiken aikaa rästiin ja se oli hyvin stressaavaa. Työtä oli tehtävä myös kotona ilman korvausta ja työasiat pyörivät kaiken aikaa mielessä. Tämä henkilö yritti vaikuttaa työpaikan ongelmiin, mutta esimies kielsi ongelmien olemassaolon. Työpaikalla oli myös henkilö, joka yritti kaikin tavoin tehdä tämän henkilön työssä olemisen vaikeaksi. Tästä työpaikasta henkilö lähti, mutta myös uudessa työpaikassa on ongelmia. Hänen on vaikeuksia päästä osalliseksi työyhteisöön, koska häntä ei neuvota eikä opasteta työssään juurikaan, eikä hän saa tukea työkavereiltaan. Tämä henkilö ei ole varma

tulevaisuudestaan ja siitä jatkaako tässä työpaikassa. Hän pohtii alan vaihtamista, mutta myös uudelleen kouluttautumista. Hän kokee työn epävarmuuden vaikuttavan myös muille elämän alueille, muun muassa taloudellisiin kysymyksiin.

Tämäkin henkilö on sijoittanut lähes kaikki voimavaransa työhön. Voimavarojen sijoittaminen työhön on ollut kuitenkin turhaa, koska työhön panostamisesta huolimatta hän on kokenut työssään henkistä väkivaltaa ja hän on jäänyt työyhteisössä ulkopuolelle eikä ole saanut tukea työtovereiltaan. Työpaikalla on ilmennyt myös arvostuksen puutetta sekä uhkaa joutua työstä pois, jos ei olekaan työnantajan mielestä tarpeeksi hyvä. Tämä on tuonut työhön myös epävarmuutta, joka säteilee muillekin elämän alueille. Suunnattoman työhön sitoutumisensa vuoksi hän on luopunut tärkeistä voimavarojen lähteistään, eli tärkeästä harrastuksestaan ja sosiaalisista suhteistaan. Työhön sitoutuminen on tapahtunut ilman toivottua vastinetta, eli arvostuksen saavuttamista.

Henkilö 5

Viides henkilö on kouluttajana työskennellyt 43 – vuotias nainen. Uupumuksen myötä hän sanoi itsensä irti ja on työtön. Hän tuntee silti voivansa paremmin kuin työssä ollessaan. Hän on myös kouluttautunut uuteen ammattiin ja toimikin liikunnanohjaajana satunnaisesti. Hänellä on perhe ja taloudellisesti vakaa asema.

Tämä henkilö on uupunut kahteen otteeseen. Ensimmäisellä kerralla hän kokee uupumuksen syntyneen esimiehensä takia. Esimies jätti tehtäviään hoitamatta ja ne kasautuivat tälle henkilölle. Silti hän sai hyvin negatiivista palautetta esimiehensä taholta. Toinen uupuminen liittyy työpaikkakiusaamiseen. Yksi henkilön työtovereista oli kiusaaja ja pyrki samaan lisää kiusaajia puolelleen ja he yrittävät kaikin tavoin tehdä tämän henkilön työolot tukaliksi. Henkilön esimies ei millään tavalla ottanut kantaa työpaikkakiusaamiseen. Tämä henkilö oli sitoutunut hyvin vahvasti työhönsä; meni vaikka illalla takaisin työpaikalle, jotta sai kaiken hoidettua. Jopa sairaslomallaan tämä henkilö meni töihin, koska koki, ettei voinut jättää töitään tekemättä. Siltikin tämä henkilö on kohdannut työssään arvostuksen puutetta.

Myös tämä henkilö on sitoutunut työhönsä hyvin vahvasti ja sijoittanut paljon voimavarojaan siihen. Kuitenkin hänenkin voimavarojaan on kuluttanut työpaikalla ilmennyt henkinen

väkivalta sekä arvostuksen puute. Ensimmäisessä työuupumukseen johtaneessa työpaikassa hän on saanut työstään jopa huonoa palautetta siitäkin huolimatta, että on ollut hyvin sitoutunut ja on hoitanut työnsä erittäin hyvin. Toisessa työuupumukseen johtaneessa työpaikassa hän on kokenut arvostuksen puutetta, vaikka on sijoittanut voimavarojaan työhönsä niin paljon, että on tehnyt jopa sairauslomallaan töitä. Tällä henkilöllä on kuitenkin ollut myös muita voimavarojen lähteitä, nimittäin perhe ja taloudellisesti vakaa asema. Sanomalla itsensä irti voimavaroja kuluttavasta työstä, josta ei ole saanut positiivista palautetta voimavarojensa sijoituksilleen, henkilö tuntee voivansa paremmin.

Henkilö 6

Kuudes henkilö on 52-vuotias nainen ja hän on työskennellyt hoitotyöntekijänä koko ikänsä. Hän kokee, että uupumiseen on vaikuttanut myös henkilökohtaisen elämän asiat. Hän on jäänyt leskeksi, kun hänen poikansa on ollut vain muutaman vuoden ikäinen. Lapsen kasvattaminen yksin on ollut hänen mielestään rankkaa, eikä hän ole oikein saanut siihen tukea keneltäkään. Myös yksinäisyys on vaivannut häntä. Hän kokee yrittäneensä liikaa ja luopuneensa omasta elämästään ja elämästä nauttimisesta. Hän on myös paennut vaikeita tilanteita ja tunteitaan tekemällä kaiken aikaa jotain, ettei näitä asioita ole tarvinnut käsitellä. Uupumuksen yhdeksi syyksi hän mainitsee myös lapsuudessaan tapahtuneet asiat.

Työssään hän on mielestään liian tarkka ja huolellinen ja hän kokee itsellään olevan liian suuri miellyttämisen halu. Työssään hän ei ole säästellyt itseään; hän on ollut todella ahkera ja se on näkynyt sitten kotona, koska siellä hän ei ole sitten kunnolla jaksanut. Hänellä on ollut työssään haasteellisia tehtäviä ja hän on saanut niiden suorittamisesta kiitosta ja arvostusta. Työnsä hän kokenut raskaaksi senkin takia, että hän on kärsinyt fyysisistä sairauksista.

Tälläkin henkilöllä on ollut monia voimavaroja kuluttavia tekijöitä elämässään. Hänen voimavarojaan on kuluttanut suuresti leskeksi jääminen ja lapsen kasvattaminen yksin. Hänellä ei ole myöskään ollut sosiaalista tukea vaikeassa tilanteessaan, joten hän ei ole saanut sitäkään kautta lisää voimavaroja. Hän on sijoittanut kaikki voimavaransa työhön ja luopunut kokonaan oman elämän iloista. Työstään hän on saanut kyllä arvostusta, mutta voimavarat on vienyt se, ettei hän ole asettanut työlleen rajoja vaan hän on yrittänyt aivan liikaa.

Henkilö 7

Viimeinen tutkimukseen osallistunut henkilö on 55-vuotias nainen, joka työskentelee toimistotyöntekijänä. Hän on tehnyt tätä työtä koko ikänsä ja nykyisessä työpaikassaan jo melkein kaksikymmentä vuotta. Hän kertoo, että pitkän aikaa hänen elämänsä on sisältynyt vain työ. Hän on vetäytynyt monista ihmissuhteistaan ja on sitä mieltä, ettei edes ehtisi tapaamaan ketään töiden vuoksi. Aviomiehensä hän kuitenkin mainitsee todella tärkeäksi.

Tämä henkilö kokee, että hänellä on ollut liikaa työtä. Hän on kuitenkin pitänyt työstään, koska se on itsenäistä. Hän on pyrkinyt tekemään työnsä niin hyvin kuin mahdollista ja tehnyt vaikka ylitöitä, kunhan on saanut kaiken tehtyä valmiiksi. Hän on kuitenkin kokenut, ettei saa työnsä arvostusta johtotasolta. Työssään hän on joutunut opettelemaan uusia taitoja uudenlaiseen tietojärjestelmän käyttöön ottamisen myötä. Se on aiheuttanut kiirettä ja töiden kasaantumista. Uupumisen syyksi hän määrittelee liiallisen työmäärän lisäksi tuen puutteen, esimiehen taholta ilkeän käytöksen ja sen, ettei hän osaa pitää puoliaan.

Myös tämä henkilö on sijoittanut huomattavan määrän voimavaroistaan työhönsä, koska hän on pitänyt työstään sen itsenäisyyden vuoksi. Hän on ollut hyvin ahkera ja työ on myös vaatinut todella paljon, koska siinä on täytynyt täydentää ja päivittää ammattitaitoaan. Hän ei ole kuitenkaan saanut tukea työssään ja kokenut myös arvostuksen puutetta. Hän on siis sijoittanut suuren määrän voimavaroistaan työhön, saamatta kuitenkaan siitä positiivista palautetta ja arvostusta. Voimavarojen sijoittaminen on siis ollut turhaa. Uhrautuessaan täysin työnsä, hän on menettänyt muita tärkeitä voimavarojaan, koska on muun muassa vetäytynyt sosiaalisista suhteistaan. Hänellä on kuitenkin ollut yksi tärkeä voimavaran lähde, nimittäin hänen aviomiehensä. Hänen miehensä on ollut hänelle hyvin tärkeä tuki uupumuksen aiheuttamina vaikeina aikoina.

5.10 Lopuksi

Kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla työhön osallistuminen on ollut hyvin vahvaa. Useilla heistä on kuitenkin ollut työyhteisöissään sellaisia tekijöitä, jotka ovat kuluttaneet

heidän voimavarojaan. Heidän voimavarojaan ovat vieneet muun muassa työyhteisön harjoittama henkinen väkivalta, tuen puute työtovereilta, arvostuksen puute tai liian suuri työmäärä. He ovat siis turhaan sijoittaneet voimavarojaan suuresti työhönsä, koska eivät ole saaneet voimavarojensa sijoittamisen vastineeksi mitään, kuten arvostusta tai myönteistä palautetta työstään. COR – teorian mukaanhan yksilöä uhkaa stressi sellaisissa tilanteissa, joissa hän menettää voimavarojan, hän epäonnistuu voimavaroja hankkiessaan tai kun hän sijoittaa voimavarojaan johonkin, mistä hän ei kuitenkaan saa odottamaansa vastinetta. (Hobfoll 1998, 55.) Tutkimukseen osallistuneilla uupumuksen yhtenä syynä on siis se, että työhön on turhaan sijoitettu voimavaroja, koska vastineeksi ei ole saatu arvostusta tai myönteistä palautetta vaan ainoastaan loukkauksia ja työyhteisön ongelmia, jotka entisestään ovat vieneet näiden henkilöiden voimavaroja.

Lisäksi lähes näillä kaikilla henkilöillä on ollut myös omassa henkilökohtaisessa elämässään ongelmia, jotka ovat olleet heille voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Tällaisia voimavarojen kuluttajia ovat voineet olla esimerkiksi leskeksi jääminen, avioero, lapsettomuus tai traumaattiset tapahtumat. Monilla näistä henkilöistä on käynyt myös niin, että uupumisensa myötä he ovat luopuneet monista ihmissuhteistaan tai tärkeistä harrastuksistaan ja näin he ovat menettäneet tärkeitä voimavarojensa lähteitä, vaikka niiden säilyttäminen olisi kuitenkin ollut äärimmäisen tärkeää heidän uupumisesta selviytymisen vuoksi. COR – teorian mukaanhan on todella tärkeää sijoittaa voimavarojaan, jotta pystyisi suojautumaan voimavarojen menetyksiltä, toipuakseen menetyksistä sekä saavuttaakseen uusia voimavaroja (Hobfoll 1998, 62, 73.) Ja kun uupuneet vetäytyvät ihmissuhteistaan, harrastuksistaan ja muista heille tärkeistä asioista, se siis vaikeuttaa heidän tilannettaan entisestään, koska tuolloin he eivät enää sijoita voimavarojaan eivätkä siis pysty suojautumaan niin hyvin uusiltakaan voimavarojen menetyksiltä tai hankkimaan uudenlaisia voimavarojen lähteitä.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Elämme työelämän epävarmuuden aikakaudella. Enää ei ole varmuutta siitä, että työsuhteemme jatkuvat. Enää ei myöskään ole varmaa, että ylipäätään saamme työtä. Nuorien saattaa olla hyvin vaikea päästä työuran alkuun ja kerran työelämästä poispuodonneiden voi olla todella vaikea päästä takaisin työelämään. Ja niillä joilla työtä vielä

on, saattaa silti olla vaikeuksia pysyä nykyisen kiivaalla vauhdilla tempoilevan työelämän pyörteissä. Monilla aloilla on jatkuva uuden oppimisen tarve ja jos ei ole mahdollisuutta ja resursseja päivittää ammattitaitoaan, voivat työssä pärjääminen ja omista työtehtävistä selviytyminen tulla hyvinkin raskaaksi.

Työstä on tullut myös epämääräistä. Ensinnäkin työaikamuotoja on hyvin monenlaisia ja etenkin vuorotyön tekeminen on yleistynyt. Lisäksi on yleistä, että tehdään pitkää työviikkoa. Mutta myös työn paikoista on tullut huomattavan moninaisia. On hyvin yleistä, että työtä tehdään työpaikan lisäksi monissa muissakin paikoissa kuten kotona. Usein se saattaa olla pakon sanelemaa, eli töistä ei yksinkertaisesti selvitä työajan puitteissa. Töiden kotiin viemisessä on myös vaaransa; työ valtaa helposti alaa myös muusta elämästä ja saa liian suuren roolin ihmisen elämässä. Joskus työtilanne saattaakin muodostua liian raskaaksi. Kun työssä on liian kiire ja työntekijä kokee pitkään stressiä ja painetta työnsä vuoksi, häntä uhkaa uupuminen.

Tässä tutkimuksessa oli siis tarkoitus selvittää millaisia määritelmiä työssään uupuneet itse antavat työuupumukselleen. Mikä heidän mielestään on ollut syynä uupumiseen? Onko uupumiseen vaikuttaneet työn rasittavuuden ja työyhteisön ongelmien lisäksi myös muut asiat? Miten työelämän epävarmuus peilautuu uupuneiden kokemuksissa ja miten he kokevat työelämän epävarmuuden vaikutukset uupumuksen syntymisessä?

Työn epävarmuus koettiin tämän tutkimuksen aineistossa hyvin raskaasti ja miellettiin uupumusta aiheuttavaksi tekijäksi. Epävarmuuden tunne syntyi tähän tutkimukseen osallistuneilla pelosta, että menettää työpaikkansa tai siitä, että ei ole tietoa työnsä jatkosta, jos tekee päätöksiä. Lisäksi heillä aiheutti epävarmuutta ja sen myötä myös uupumusta työn hallitsemisen puute. Tällöin työn hallitsemisen ongelmat liittyvät huonoon työhön perehdyttämiseen tai epäselvään ohjeistukseen työtehtävien suorittamista varten. Uupumista aiheutti myös liian vahva sitoutuminen työhön. Työ voi olla nykyään sellaista, että se tempaa mukaansa ja se alkaa vallata aikaa jo vapaa-ajastakin. Toisaalta työ voi olla myös niin vaativaa, ettei omista työtehtävistä selvitä työajalla ja silloin töitä viedään kotiin. Vaarana on, että työ vie liian suuren osan elämästä, jolloin tilanne muuttuu liian raskaaksi ja työntekijä uupuu.

Toisaalta ihminen saattaa olla luonteeltaan sellainen, että hänellä on riski sairastua työuupumukseen. Liiallinen velvollisuuden tunne ja täydellisyyden tavoittelu voivat olla riskitekijöitä uupumukseen sairastumisessa, jos työ määrä on liian suuri. Tämän tutkimuksen aineistossa uupuneet itse myönsivät olevansa liian vaativia itselleen työnsä suhteen ja se on ollut ainakin yhtenä syynä heidän uupumisessaan. Heidän mielestään uupumukseen on johtanut se, ettei ole osannut kieltäytyä ylimääräisistä töistä ja töitä on viimeistelty loputtomiin.

Tämän tutkimuksen aineistossa korostui myös esimies uupuneiden määritelmässä uupumukseen johtaneita syitä. Suurimmaksi esimiehen liittyväksi syyksi koettiin epämääräinen suhde esimiehen ja alaisten välillä. Tällaisia syitä saattoivat olla työtehtävien epämääräisyys, jolloin esimies on esimerkiksi vaihtunut useaan otteeseen lyhyellä aikavälillä tai se, että esimies on laiminlyönyt omia tehtäviään. Yksi tärkeä syy uupumuksen synnyssä on myös se, ettei esimies ole ottanut kantaa työyhteisön ongelmiin. Hän ei ole esimerkiksi alkanut toimii työpaikkakiusaamisen lopettamiseksi tai ottanut kantaa siihen, että työpaikalla on ollut liian kiire ja työntekijöillä liikaa työpaineita. Uupuneiden mielestä esimies on vähätellyt ja kieltänyt työyhteisön ongelmia. He kokevat, että esimies on osaltaan vaikuttanut uupumuksen syntymiseen, koska hän ei ole puuttunut työyhteisöiden ongelmiin ja pyrkinyt poistamaan uupumukseen johtaneita syitä. Mutta esimiehen rooli voi olla kuitenkin myös hyvin tärkeä uupumisesta selviytymisessä ja mahdollisessa töihin palaamisessa. Uupuneelle saattaa olla hyvin tärkeää käydä avoin keskustelu esimiehen kanssa uupumuksesta ja saada sitä kautta hyväksyntä uupumiselleen. On tärkeää, jos pystyy keskustelemaan työuupumuksen syistä ja mahdollisesti sopimaan työtehtävien uudelleen mitoittamisesta, jotta työssä olisi mahdollista jatkaa ja jaksaa.

Myös työyhteisö voi olla sellainen, että työntekijä kokee siinä toimimisen niin raskaaksi, että hän uupuu. Tämän tutkimuksen aineistossa uupuneet olivat kokeneet muun muassa työpaikkakiusaamista tai muunlaista syrjintää ja ulos sulkemista. He kokivat näiden asioiden olleen osaltaan vaikuttamassa työuupumuksen syntymiseen. Tässä tutkimuksessa korostui hyvin vahvasti myös työstä saatavan arvostuksen puute työuupumuksen syntymisessä. Työntekijät saattavat kokea hyvinkin kuluttavaksi sen, että omalle työlleen ei saa arvostusta. Tästä saattaa syntyä tunne, että omakin arvo pienenee, kun työntekoa tai saavutuksiakaan ei arvosteta. Uupuneet ovat turhaan sitoutuneet työhönsä ja sijoittaneet siihen voimavarojaan,

kun eivät ole kuitenkaan saaneet panostamisensa ja sitoutumisensa vastineeksi toivottua lopputulosta, eli arvostusta ja kannustavaa ja palkitsevaa työyhteisöä.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, ettei yksityiselämällä ole vaikutusta uupumuksen syntymiseen. Tähän tutkimukseen osallistuneet uupuneet kuitenkin määrittelivät myös yksityiselämän vaikeuksien olleen yksi syy työuupumukseen sairastumisessa. Tällaisia yksityiselämän ongelmia heille olivat olleet muun muassa avioliiton ongelmat, yksinäisyys, lapsettomuus tai lapsuudessa koetut traumat, jotka haittasivat elämää edelleenkin. Yhdistettynä työyhteisön ongelmiin sekä liialliseen työn paineeseen ja kiireeseen, jotka myös kuluttivat näiden henkilöiden voimavaroja, myös yksityiselämän vaikeudet olivat näiden uupuneiden kokemuksissa voimavaroja kuluttavia tekijöitä.

Entä sitten elämä uupumuksen jälkeen? Työuupumuksen läpikäyminen on usein todella raskas koettelemus. Uupuminen saattaa viedä jopa elämänhalun ja itsetuhoiset ajatukset ovat yleisiä monille uupuneille. Työuupumuksen läpikäyneet korostavat läheisten ihmisten merkitystä uupumuksesta selviytymisessä. On tärkeää, että on joku, jolle voi omasta vaikeasta tilanteestaan puhua ja joku, jolta saada tukea. Vaikeampi tilanne näyttää olevan yksinäisillä ja perheettömillä ihmisillä. Kun ei ole läheisiä, ei ole tärkeää tukiverkostoa ja saattaa olla tunne, ettei ole mitään syytä jatkaa elämää.

Mitä tulisi siis tehdä, että ihmiset jaksaisivat työelämässä eivätkä uupuisi? Tämän tutkimuksen aineistossa tuli ilmi monia työyhteisöiden ongelmia, jotka ehkäisemällä ja korjaamalla työssä olemisen olisi saattanut olla siedettävämpää, jolloin ehkä uupumustakaan ei olisi syntynyt. Ensinnäkin työntekijöiden työmäärä ja työpaineet eivät saisi olla liian korkeita. Yhdellä tutkimukseen osallistuneista on kertynyt liikaa ylimääräisiä töitä omien työtehtävien lisäksi. Toinen ei ole ehtinyt pitää juurikaan taukoja työssään ja tehnyt työtä huomattavan paljon myös kotona ilman korvausta. Yksi henkilö on mennyt jopa sairauslomallaan, koska on tiennyt töiden odottavan häntä sairauslomansa jälkeenkin tekemättömänä ja rästiin jääneenä. Työn vaatimukset ovat silloin varmasti liian korkealla, jos työntekijä ei saa pitää taukojaan, viettää vapaa-aikaansa rauhassa ilman työasioita tai saati sitten tervehtyä rauhassa sairauslomallaan. Liian korkeat vaatimukset työssä nostavat riskiä sairastua uupumukseen, etenkin silloin, jos työntekijällä on liian korkea velvollisuuden tunne.

Toiseksi, työyhteisöissä voi olla myös muunlaisia ongelmia, jotka saattavat olla hyvin kuluttavia työntekijälle. Työyhteisössä saatetaan harjoittaa henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista tai muita syrjinnän ja työyhteisöstä ulossulkemisen muotoja. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on kuitenkin äärimmäisen tärkeää työntekijän työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Mutta jos kokeekin työssään kiusaamista tai muuta sortoa, se varmasti vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Työyhteisön ongelmilta ei siis saisi sulkea silmiään vaan niihin tulisi puuttua ja ne tulisi selvittää henkilöstön ja johdon yhteistyönä. Onhan vastuu työyhteisön ilmapiiristä ja toimivuudesta työyhteisön kaikilla jäsenillä.

Viimeiseksi, tutkimuksen aineistossa tuli esiin hyvin selkeästi arvostuksen puute työelämässä, joka ilmeni olevan tutkimukseen osallistuneiden mielestä myös yksi työuupumukseen johtaneista syistä. Työhyvinvointiin liittyy kannustava ja motivaatiota ylläpitävä työyhteisö, jolloin työntekijä kokee saavuttavansa työllään haluttuja tuloksia ja tuntee myös onnistumisen kokemuksia. Kun motivaatio pysyy yllä, myös työhön sitoutuminen on korkeaa ja työssä viihdytään. Mutta jos taas työntekijä kokeekin, ettei saa arvostusta työlleen eikä saa positiivista palautetta suorittamistaan tehtävistä, hän tuntee sijoittaneensa turhaan voimavarojaan työhönsä. Työelämässä ilmenevä arvostuksen puute saattaa olla työntekijälle hyvin raskas kokemus. Voi olla, että työntekijät voisivat työssään paremmin, jos he tunsisivat, että heitä arvostetaan työssään. Pienellä vaivalla eli osoittamalla kannustusta ja antamalla positiivista palautetta työtoverille tai alaiselle, voi saada myönteisiä muutoksia aikaan työyhteisöissä, jolloin työntekijöiden työssä viihtyminen ja mahdollisesti myös työssä jaksaminen voisivat parantua.

LÄHDELUETTELO

Aho, Seppo (1992) Suomalaisten työajan kehitys ja vapaa-aika. Teoksessa Olavi Riihinen (toim.): Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen. Juva: Sitra, 395-412.

Aho, Simo (1988) Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Jyväskylä: Tutkijaliitto.

Enzmann, Dirk & Schaufeli, Wilmar (1998) The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2001) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja (2005) Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus, 75-90.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 67-86.

Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (2006) Suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan. Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 7-13.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (1997) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hobfoll, Stevan E. (1998) Stress, culture and community. The psychology and philosophy of stress. Ohio: Kent state university.

Hätinen, Marja & Kinnunen, Ulla (2002) Työuupumuksen kehitykselliset mallit. Psykologia 03/02, 274-281.

Ilmonen, Kaj (1999) Työelämä ja tunteet. Teoksessa Sari Näre (toim.): Tunteiden sosiologiaa II. Historiaa ja säätelyä. Hämeenlinna: Karisto Oy, 299-324.

Ilmonen, Kaj (2006) Suomalainen kansalaisyhteiskunta ja yhteiskunnallinen muutos 1990-luvulla. Teoksessa Risto Heiskala & Eeva Luhtakallio (toim.) Uusi Jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 105- 130.

Joensuu, Sanna (2006) Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Jokinen, Kimmo & Saaristo, Kimmo (2002) Suomalainen yhteiskunta. Juva: WSOY.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys – Keksiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Kaskisaari, Marja & Rikala, Sanna & Virkki, Tuija (2006) Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.): Työelämän taitekohtia, Työpoliittinen tutkimus 2006 Helsinki: Työministeriö, 95- 116.

Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.

Kaskisaari, Marja (2004) Työstä uupunut: Kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.): Ruumis töihin. Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 125-149.

Kasvio, Antti (1995) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko & Happonen, Mika & Kalliolahti, Mari & Kelhämä, Auli & Mauno, Saija (2000) Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Kinnunen, Ulla & Hättinen, Marja & Toskala, Antero & Männikkö, Kaisa & Pekkonen, Mika & Sörensen, Lars & Mauno, Saija & Aro, Antti & Alén Markku (2004) Työuupumus: Arviointi, kehittyminen ja intervention vaikutus. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Kinnunen, Ulla & Hättinen, Marja (2005) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 38-55.

Koivisto, Kari (2001) Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.

Kortteinen, Matti (1998) Työtön. Selvitys pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Kuntien eläkevakuutus (2006) Työhyvinvoinnin rakennusaineet. (Viitattu 19.8.2006).

Saatavilla www-muodossa:

http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4235/Tiedonjyva_suomi.pdf

Leppänen, Anneli (1997) Työn muutos ja työntekijä – stressi, kriisi vai oppimismahdollisuus. Teoksessa Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja (toim.): Työn muutos ja oppiminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 56-73.

Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1997) The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey- Bass.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus, 167-199.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus, 56-74.

Nätti, Jouko (1997) Työn muutos: Vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Yle opetuspalvelut (toim.): Muutoksen sosiologia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 44-54.

Parjanne, Marja-Liisa (1997) Työmarkkinat murroksessa. Helsinki: Taloustieto Oy.

Rantala, Anne (2005) Työterveyshuolto ja työntekijän jaksamisen tuki uupumistilanteessa. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus, 332-345.

Sennet, Richard (1998) The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism. New York: W.W:Norton & Company.

Sennett, Richard (2003) Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa. Tampere: Vastapaino.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Tilastokeskus (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Tuohinen, Titta (2000) Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.): 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Tampere: Gaudeamus, 238-266.

Työterveyslaitos (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (2000) Työ ja terveys Suomessa v.2000. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (2003) Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vartiovaara, Ilkka (1996) Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Keuruu: Otava.

Virkki, Tuija (2004) Työelämän haavoittamat. Teoksessa Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.): Ruumis töihin. Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 218-239.

Vähämäki, Jussi (2003) Kuhnurien kerho – Vanhan työn paheista uuden hyveiksi. Helsinki: Tutkijaliitto.

LIITTEET

LIITE 1

Kirjoituskehotus omaelämäkerrallisia kirjoituksia varten

(Julkaistu internetissä osoitteessa www.tukiasema.net)

Hei!

Oletko työssä uupunut tai oletko joskus aiemmin kokenut työuupumuksen? Olen tekemässä tutkimusta työuupumuksesta ja tarvitsen aineistoksi uupuneiden tai uupumuksen läpikäyneiden henkilöiden kertomuksia uupumiskokemuksistaan.

Tahtoisin tietää, miten olet kokenut uupumuksen ja minkälaisen tekijöiden olet kokenut aiheuttaneen uupumuksen. Mikä työssä on ollut sellaista, että se on johtanut uupumukseen? Entä miltä uupuminen ja työstä pois jääminen tuntui? Mikä on edistänyt uupumisesta toipumista ja onko ollut mahdollista palata takaisin työelämään? Tässä vain muutamia kysymyksiä, voit kertoa uupumuksesta mitä itse haluat.

Voit kirjoittaa nimettömänä joko tähän palstalle tai sähköpostiosoitteeseen:
uupumustutkimus@elisanet.fi

Käsittelen tekstit täysin luottamuksellisesti ja käytän niitä ainoastaan tässä tutkimuksessa. Olisi hyvä, jos kertoisit hieman taustojasi, kuten iän, koulutuksen ja hieman työhistoriastasi.

Kiitos avustasi!

Merja Kolehmainen

Lisätietoja:

www.elisanet.fi/uupumustutkimus

LIITE 2

Teemahaastatteluiden haastattelurunko

Henkilötiedot

- Oletko tällä hetkellä töissä / työttömänä / sairaseläkkeellä / sairauslomat ja sairaseläkkeet, työttömyyskaudet (sairauden diagnoosi)
Ammattinimikkeesi? / Kuinka pitkään olet ollut tässä ammatissa?
- Oletko aina ollut saman työnantajan palveluksessa?
- Koulutus?
- Uudelleen kouluttautuminen?
Ikä ja perhesuhteet?

I Työuupumuksen tausta ja kokemus:

Olet kokenut työuupumuksen. Kerro mitä tapahtui.

- Mitä, missä, milloin? Millaisiin työtehtäviin liittyi?
- Oliko se helppo tunnistaa? Mikä vaikutti tunnistamattomuuteen?
- Olitko tyytyväinen työhösi?
- Minkä arvelet olevan pääasiallisen syyn uupumukseen?

II Sosiaaliset suhteet:

- Kenelle puhuit työuupumuksestasi?
- Puhuttiinko siitä (tai sinun asioistasi ylipäänsä) työpaikalla?
- Miten työpaikallasi puhuttiin ylipäänsä uupumuksesta / epäonnistumisista / hyvästä työntekijästä? Kun uuvuit, oliko silloin julkista keskustelua uupumuksesta?
- Oliko työpaikalla jokin henkilö, joka erityisesti liittyi uupumukseen?
- Miten itse toimit uupumuksessa? Haitko apua, mitkä olivat vaihtoehdot? Esimerkkejä: Lääkärit? Työn johto? Työn kehittäminen, vaihtaminen? Pystyitkö luottamaan työnantajiin, työnjohtajiin, työtovereihin? Miten itse käyttäydyit?
- Onko sinun ammattitaitosi ylläpitämiseksi tehty jotain työpaikalla?
- Uupumuksen aikana, mihin asioihin sinut otettiin työpaikalla mukaan? Mistä asioista koet, että sinut on suljettu pois? Entä tällä hetkellä?
- Luotetaanko sinuun työpaikalla? Luotettiin sinuun silloin, kun uuvuit?
- Millä tavoin työuupumus vaikutti muihin läheisiin ihmisiin?

III Miltä uupumus tuntui?

- Missä asioissa väsymys tuli esiin, se ettei jaksanut?
- Millaisia nimettävissä olevia tunteita siihen liittyy?
- Mitkä asiat ylipäänsä herättivät tunteita?
- Täytyikö tunteita peitellä? Kuinka avoimesti yleensä näytät tunteita ja kenelle?
- Liittyykö uupumukseen loukkauksia ja epäoikeudenmukaisuuksia? (Väkivaltaa ja väärää syytöksiä?) Ts. loukattiinko sinua työpaikalla? Oletko kokenut vähättelyä?
- Pelkoja?
- Pettymyksiä?
- Liittyykö siihen kateutta? Tai tunnetta siitä, että olen huonompi kuin muut?
- Liittyykö siihen syyllisyyttä, oman vastuun ja mahdollisen erehdysten tunnistamista?
- Ärsyyntymistä, vihaa?
- Pakkomielleisiä ajatuksia? Ajan puutetta? Kiireen tuntua?
- Vaikeuksia itsen kanssa? Ahdistavia tuntemuksia? Repiviä ristiriitoja? Vaikeuksia olla (itsen kanssa)?

IV Tunteet suhteessa ammattitaitoon:

Jos mietit omaa osaamista ja ammattitaitoa, niin miten työuupumus liittyy siihen?

- Millainen oli ammattitaitosi tai ammatti-identiteettisi ennen uupumista? Uupumuksen jälkeen?
- Oletko joutunut rajaamaan työtehtäviäsi?
- Onko joitain työtehtäviä, joita et kykene enää tekemään?
- Jo olet ajatellut, ettet voi jatkaa entisessä työpaikassasi / työtehtävissäsi, mikä on saanut sinut ajattelemaan niin?

V Tulevaisuus:

- Kuinka uupunut olet tällä hetkellä?
- Onko työuupumus jäänyt vaivaamaan sinua?
- Millaisia tavoitteita sinulla on tulevaisuuden suhteen? Työelämässä? Haluatko esim. pois töistä, eläkkeelle? Tai töihin takaisin? Muutoin elämässä?
- Jos olet töissä, niin mihin asioihin olet työssäsi, työpaikassasi sitoutunut? Mihin et?
- Jos et ole töissä, mihin asioihin olet elämässä muutoin sitoutunut?
- Mitä työ merkitsee sinulle tällä hetkellä? Mitä arvoja siihen liittyy? Ovatko arvot muuttuneet työuupumuksen myötä? Vastaavatko ne yleistä työn arvostusta?

- Mitä tarvitset voidaksesi jatkaa työssä?